



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA
CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2021**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora

Bach. Roque Olivera Selenee Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0003-3141-1729>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

**ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2021**

Asesor (a):

Dr. García Yovera Abraham José

Presidente (a):

Dr. Valera Aredo Julio Cesar

Secretario (a):

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Vocal (a):

Mg. Castro Becerra Gladys Roxana

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y nombres ROQUE OLIVERA SELENEE ELIZABETH	DNI: 71475401	FIRMA 
Apellidos y nombres	DNI:	FIRMA

Pimentel, 13 de febrero de 2023

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a Dios por darme fuerzas y la salud para seguir adelante y cumplir mis objetivos.

A mis familiares por ser los pilares más importantes en mi vida y demostrarme siempre su cariño, apoyo incondicional, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios y empeño para conseguir mis objetivos. Específicamente dedicado a ti mi David Alessandro.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, que me ha guiado y dado fortaleza para llegar a este momento especial en mi vida.

A mi familia por apoyarme en todo momento, los cuales me han motivado durante mi formación profesional, en especial a mi madre Marisa Olivera, por impulsarme a terminar esta etapa de mi vida, gracias Alexander por ese respaldo y a mis tíos por pedirme en culminar esta tesis.

A la Universidad Señor de Sipán por darme la oportunidad de estudiar y desarrollarme profesionalmente.

Para ellos: Muchas gracias y que Dios los bendiga.

La Autora

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC. La investigación fue de tipo sustantiva transversal, con un diseño de tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 32 colaboradores de las diferentes áreas de la empresa. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de engagement y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. Como resultados se obtuvo: El 40,6% consideran tener “muy bajos” niveles de engagement, el 28,1% refiere “bajos” niveles de engagement y el 25% manifiestan tener “regulares” niveles de engagement. Asimismo, el 56.3% considera sentir “ni satisfacción ni insatisfacción” en la empresa, el 21.9% refiere estar en “desacuerdo” con la satisfacción laboral y el 15,6% considera estar “en total desacuerdo” con el nivel de satisfacción laboral. Para el análisis de la correlación se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, siendo la correlación de ,335 significando que existe una correlación positiva débil y estadísticamente significativa; por lo tanto, existe relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC; por lo que, se recomienda desarrollar programas que ayuden a optimizar el nivel de engagement, para así lograr mejores resultados y cumplir con los objetivos de la organización.

Palabras claves: Absorción, Vigor, Dedicación, Satisfacción Laboral, Compromiso Laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between engagement and job satisfaction in the workers of the Chemoto SAC company. The research was of a substantive cross-sectional type, with a descriptive-correlational design. The population was made up of 32 collaborators from the different areas of the company. For data collection, the engagement questionnaire and the Sonia Palma job satisfaction scale were used. As results were obtained: 40.6% consider they have "very low" levels of engagement, 28.1% refer to "low" levels of engagement and 25% state that they have "fair" levels of engagement. Likewise, 56.3% consider they feel "neither satisfaction nor dissatisfaction" in the company, 21.9% refer to being "in disagreement" with job satisfaction and 15.6% consider they are "in total disagreement" with the level of job satisfaction. For the analysis of the correlation, the non-parametric statistical test Rho of Spearman was used, being the correlation of .335 meaning that there is a weak positive and statistically significant correlation; Therefore, there is a positive relationship between engagement and job satisfaction in the workers of the Chemoto SAC company; Therefore, it is recommended to develop programs that help optimize the level of engagement, in order to achieve better results and meet the objectives of the organization.

Keywords: Absorption, Vigor, Dedication, Labor Satisfaction, Labor Commitment.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Engagement	20
1.3.2. Satisfacción laboral	24
1.4. Formulación del Problema	29
1.5. Justificación e importancia del estudio	29
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
1.7.1. Objetivos General	30
1.7.2. Objetivos Específicos	30
II. MATERIAL Y MÉTODO	31
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	31
2.1.1. Tipo de investigación	31
2.1.2. Diseño de investigación	31
2.2. Población y muestra	32
2.2.1. Población	32
2.2.2. Muestra	32
2.3. Variables, Operacionalización	32
2.3.1. Variables	32
2.3.2. Operacionalización	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.4.1. Técnicas de recolección de datos	36
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	36
2.5. Procedimientos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	38
2.7. Criterios de Rigor científico	38
III. RESULTADOS	40
3.1. Tablas y figuras	40

3.2. Discusión de resultados	54
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
4.1. Conclusiones.....	62
4.2. Recomendaciones.....	63
REFERENCIAS	64
ANEXOS.....	72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente	33
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente	34
Tabla 3: Escala General Test Pearson	36
Tabla 4: Coeficiente Spearman - Brown	36
Tabla 5: Resumen de procesamiento de casos	37
Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad	38
Tabla 7: Nivel de engagement.....	40
Tabla 8: Nivel de la dimensión absorción	41
Tabla 9: Nivel de la dimensión vigor	42
Tabla 10: Nivel de la dimensión dedicación.....	43
Tabla 11: Nivel de satisfacción laboral	44
Tabla 12: Nivel de la dimensión condiciones físicas y/o materiales	45
Tabla 13: Nivel de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	46
Tabla 14: Nivel de la dimensión políticas administrativas	47
Tabla 15: Nivel de la dimensión relaciones sociales.....	48
Tabla 16: Nivel de la dimensión desarrollo personal.....	49
Tabla 17: Nivel de la dimensión desempeño de tareas	50
Tabla 18: Nivel de la dimensión relaciones con la autoridad	51
Tabla 19: Niveles de Engagement y Satisfacción laboral	52
Tabla 20: Análisis de correlación de Engagement y Satisfacción laboral.....	52
Tabla 21: Estrategias para fortalecer el Engagement y la satisfacción laboral	535
Tabla 22: Cronograma de actividades y presupuesto de la propuesta	57
Tabla 23: Costo/beneficio de la propuesta	49
Tabla 24: Cuestionario de evaluación de la propuesta	60

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de engagement	409
Figura 2: Nivel de la dimensión absorción.....	40
Figura 3: Nivel de la dimensión vigor	421
Figura 4: Nivel de la dimensión dedicación	432
Figura 5: Nivel de satisfacción laboral.....	443
Figura 6: Nivel de la dimensión condiciones físicas y/o materiales	454
Figura 7: Nivel de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos.....	465
Figura 8: Nivel de la dimensión políticas administrativas	476
Figura 9: Nivel de la dimensión relaciones sociales	487
Figura 10: Nivel de la dimensión desarrollo personal.....	498
Figura 11: Nivel de la dimensión desempeño de tareas.....	509
Figura 12: Nivel de la dimensión relaciones con la autoridad.....	50
Figura 13: Visita a las instalaciones de la empresa Chemoto S.A.C.	102
Figura 14: Aplicación del instrumento de recolección de datos	102

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las entidades que han prosperado y son competentes en este mercado competitivo son porque dan énfasis al estudio de variables organizacionales, como el engagement, las emociones positivas, la satisfacción laboral, con el fin de favorecer la obtención de sus objetivos estratégicos. Según refiere Gómez, Hernández, y Méndez (2015) el engagement y la satisfacción se correlacionan con el rendimiento laboral, la rotación, el ausentismo. Lupano, De la Iglesia, y Castro (2017), refieren que el engagement es muy importante en el desempeño laboral por su vinculación directa con variables como la satisfacción (sensación de bienestar en el trabajo y el desempeño laboral).

Varios estudios realizados en España, refieren que los trabajadores con bajo nivel de engagement es porque no están satisfechos laboralmente y por ende su desempeño laboral no es el mejor, y que además esta situación podría repercutir en la económica de un país, debido a que estas variables están relacionados directamente al rendimiento laboral (Lacobone, 2017).

En Portugal, los investigadores Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés (2017) encontraron que “las buenas prácticas de compañerismo y el engagement laboral se asociaron positivamente y significativamente con la satisfacción del personal”.

En Ecuador, mediante una investigación efectuado a una subpoblación de 265 empleados de una organización, los investigadores concluyeron que el buen estado de engagement y el alto estado de calidad de vida laboral, se vinculan de manera directa con el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. (Armijo y Portalanza, 2017).

En Inglaterra, algunos estudios sobre el tema, dejan de manifiesto que entidades que tienen personal con mínimos niveles de engagement generan mayores accidentes laborales, que en aquellas cuyo valor es inverso. Mientras que aquellos que tienen un alto nivel de engagement, tienen un mejor desempeño en aspectos relacionados con la Seguridad en su labor; es decir, bajas posibilidades de accidentes físicos (Contreras, 2015).

En el Perú, el engagement es considerado como uno de los mayores estándares de compromiso laboral y duración en el centro de trabajo. Bakker, et al. (2011), según refieren los autores, conocer el engagement de cada uno de los trabajadores es fundamental para la elección de decisiones organizacionales; también lo es, para saber cómo se siente el trabajador, con el objeto de diseñar nuevos planes y acciones que faciliten mejorar su satisfacción; es así que, tanto el engagement así como la satisfacción laboral resultan ser muy importantes, debido a que encierran ciertas variables psicológicas, que comprueban el comportamiento de cada uno de cada uno de los trabajadores y terminan por tener un impacto favorable en la marcha de la compañía (Zurita et al. 2014). Así también lo demuestra Altamirano, Bajonero y Silva (2018), donde se encontró moderados niveles de engagement en los servidores públicos y estos resultados estaban incidiendo en el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, de las investigaciones realizadas en diferentes regiones de nuestro país, se observa conclusiones importantes en relación al grado de engagement de cada uno de los colaboradores. En Arequipa, en un estudio realizado a los participantes de 40 trabajadores del sector privado se concluyó que adecuados niveles de engagement, se asocian con la satisfacción laboral. (Díaz y Sánchez, 2017). En Juliaca, en un estudio realizado por Vargas (2018), con una población de 220 personas de una entidad particular, se confirmó la importancia de contar con trabajadores con niveles altos de engagement. En Trujillo, Vera (2018), y cuyo trabajo se realizó con una subpoblación de 137 colaboradores de una organización particular, demostró que el engagement no solamente incide en la satisfacción, sino también en la motivación.

En la región Lambayeque, la variable engagement también ha sido estudiada por varios investigadores, debido a su asociación significativa con el rendimiento y la satisfacción de cada uno de los trabajadores; es así que, Espinoza (2019) demostró la vinculación entre la felicidad y el engagement, según muestra de 300 colaboradores de distintas organizaciones, concluyendo que es muy importante que existan adecuados niveles de engagement, para un mejor desempeño en los trabajadores.

Ahora bien, en la Empresa Chemoto S.A.C siendo la unidad de análisis de esta investigación, la cual tiene como actividad comercial “la fabricación, exportación, e importación de vehículos menores”, se observa dificultades en el comportamiento organizacional del recurso humano, específicamente en la planta industrial, observándose permanentes discusiones entre el equipo laboral, descontento por la forma de fiscalización ejercida por ciertos directivos, frágil comunicación entre jefes y trabajadores, desmotivación, estrés, poca iniciativa, falta de compromiso y sobre todo un mayor grado de insatisfacción laboral.

En relación a la problemática señalada, se planteó como objetivo del presente estudio, determinar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en la empresa Chemotos S.A.C, Chiclayo 2021.

1.2. Trabajos previos

Internacional

En España, se ubicó a Arrayás (2019), en su trabajo “Causas y Consecuencias de la Satisfacción Laboral”. Su objetivo general fue sustentar los elementos que intervienen en la satisfacción del personal desde un enfoque social y psicológico. Metodológicamente tuvo un diseño no experimental y según su nivel descriptivo, recogió información por medio de dos cuestionarios. Los hallazgos evidencian que: Existe una relación directa entre la productividad y la satisfacción laboral, pues mientras el trabajador cuente con las mejores condiciones laborales esto influirá en su nivel de rendimiento. Asimismo, el estudio concluye que: Se pudo reconocer los elementos que más inciden en la satisfacción del hombre, son la armonía a nivel familiar como laboral, ya que la persona necesita gozar de tiempo con sus seres queridos, al no darse esto en un tiempo no lejano se podría dar problemas familiares. Otros elementos a resaltar, son el salario, la flexibilidad en las horas de trabajo, reconocimiento laboral, entre otros.

Asimismo, en Ecuador, se localizó a Armijo y Portalanza (2017) quienes realizaron un estudio denominado “Análisis de la calidad de vida laboral, engagement y burnout en colaboradores de una institución superior”, con la finalidad de evaluar las variables organizacionales calidad de vida laboral, engagement y el burnout. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, de nivel exploratorio y descriptivo, se tuvo como muestra un total de 256 trabajadores, para medir ambas variables se utilizaron dos tipos de cuestionarios. Como resultado se tiene que según la apreciación del 87% encuestados existe regular calidad de vida laboral y para el 54% hay burnout en los colaboradores. Por tanto, se concluye: Que ambas variables se relacionan adecuadamente.

Por otro lado, en Argentina, Lupano et al. (2017) realizaron una investigación sobre el Engagement y los perfiles vinculados a la satisfacción laboral y performance. El objeto fue validar una Escala sobre Work Engagement. El método de los autores fue mediante el uso de estadísticos como el análisis factorial, y la valoración de la consistencia, la población participativa fue de 569 trabajadores, aplicándose como instrumentos cuestionarios asociados a desempeño y satisfacción. En los hallazgos se apreció altos niveles en la atención en individuos menores de edad, todo lo contrario, en la atención en trabajadores con personal a su cargo. El estudio concluyó que los perfiles de engagement están ligados a una alto rendimiento y satisfacción laboral.

En Chile, Risco et al. (2017) realizaron una investigación titulada “Relación del engagement con la inteligencia emocional en los estudiantes de una universidad. El objetivo principal fue evaluar la correlación entre Síndrome de Burnout, Engagement e Inteligencia Emocional en jóvenes estudiantes de la Universidad Austral. El estudio fue no experimental y el tipo cuantitativo correlacional, en una subpoblación de 159 alumnos, se aplicó el instrumento el cuestionario, los resultados obtenidos indican niveles existentes de burnout, engagement e inteligencia emocional que están incidiendo en su desempeño académico. Como conclusión final; se plantea la incorporación de cursos que permitan mejorar la inteligencia emocional, asimismo, se debe brindar mayor vigilancia a la salud mental de los alumnos y realizar planes que eviten el estrés.

En Portugal, Ramos y Borrego (2017), en su trabajo “Apoyo social y engagement como precedentes de la satisfacción”, tuvieron como objetivo relacionar el apoyo social y engagement con la satisfacción laboral en profesionales de la salud, desarrollaron metodológicamente una investigación no experimental, la muestra fueron 215 profesionales. Los hallazgos evidencian buenas relaciones entre los trabajadores y el engagement laboral relacionándose positivamente con la satisfacción. El estudio argumenta que a mayor elementos personales y laborales aumentara el grado de complacencia en el personal de enfermería.

Por último, en Guatemala, Calderón (2016), en su tesis: Evaluación de la satisfacción del personal del municipio de Huehuetenango”. El objetivo fue demostrar el grado de satisfacción que tiene el personal. Metodológicamente el estudio fue no experimental y según su alcance descriptivo, la muestra la conformaron 40 colaboradores, la herramienta utilizada fue la encuesta, los hallazgos muestran que: Existen altos índices de satisfacción laboral en el personal, se concluyó que un 40% de los trabajadores demostraron sentirse contentos con su labor, y un 60% refirió estar muy contento con sus labores.

Nacional

Se ubicó a Messarina (2019) en su investigación “Engagement y Satisfacción Laboral los trabajadores de una entidad privada de Lima”, teniendo como objetivo estudiar la asociación entre las variables engagement y satisfacción laboral en los operarios de la empresa. El trabajo fue de tipo aplicada de alcance descriptivo correlacional, la muestra fue de 100 trabajadores, como hallazgos se obtuvo que hay relación positiva entre ambas variables según valor $\rho = 0,782$, concluyendo: Que los trabajadores tienen complacencia con su trabajo, teniendo grado de pertenencia e involucramiento laboral con la institución.

También, Boada (2019) y su estudio “Satisfacción laboral y desempeño laboral de trabajadores de una empresa de seguridad peruana”, siendo el propósito: Establecer si las dos variables se encuentran relacionadas; el tipo de investigación fue básico, con un diseño no experimental longitudinal de alcance correlacional, el universo fue de 182 trabajadores, obteniendo una subpoblación de 124 colaboradores, se usó la herramienta de la encuesta y como instrumento el

cuestionario, los hallazgos evidencian que hay un vínculo entre las dos variables de estudio, lo cual implica que al maximizarse la satisfacción lo mismo pasaría con el rendimiento del personal, todo lo contrario sería si hubiera insatisfacción. El autor como conclusión recomienda realizarse continuamente evaluaciones sobre la satisfacción del trabajador para reconocer factores de insatisfacción y se tomen las acciones para corregirlas y mantener al colaborador activo.

Por otro lado, Altamirano et al. (2018) realizan una investigación llamada “Estrategias en base a engagement para mejorar la gestión”, Lima. El objetivo principal fue exponer estrategias de intervención que contribuyan a fortalecer la gestión del engagement en la entidad, el universo fue de 220 colaboradores mientras que la muestra fue de 80 colaboradores, el diseño fue no experimental de nivel descriptivo exploratorio y para la recopilación de información emplearon el cuestionario. Los resultados publicados muestran la existencia de grados medios de engagement trabajadores públicos de la entidad en estudio. Los autores como conclusión plantean programas de mejora en la gestión del engagement para enriquecer el compromiso y fortalecer la capacidad de gestionar de los colaboradores.

De igual modo, Alvarado et al. (2017) realizaron la investigación denominada “Satisfacción laboral y vínculo con el engagement en una empresa minera”, Arequipa. El objetivo fue relacionar la satisfacción laboral y el engagement en una organización minera en Arequipa. La investigación desarrollada fue básica con un diseño no experimental, de naturaleza correlacional, el universo fue de 403 trabajadores y la subpoblación de 107 trabajadores, para recoger datos se empleó el cuestionario. Los resultados vertidos por los indagadores muestran evidencias de la relación directa entre ambas variables. Los autores concluyen que se debe crear un plan de mejoramiento en los niveles de engagement, para así disminuir la rotación de personal, mejorándose la productividad y costos de selección y capacitación.

Lavaggi (2017), realiza una investigación cuyo título es “Fatiga emocional y Engagement en los alumnos de una universidad de Lima”, con el objetivo de vincular la fatiga emocional y el engagement en alumnos de la universidad. La investigación fue no experimental de alcance correlacional, de naturaleza

cuantitativo, el universo y muestra la conformaron 182 alumnos, aplicándose dos instrumentos confiables y válidos, para recoger información sobre cansancio emocional y engagement. Los resultados publicados, refieren una relación negativa y significativa entre los fenómenos. Asimismo, se concluyó que hay asociación medianamente directa entre las variables estudiadas.

Finalmente, Maisch (2017), en su trabajo “Clima, satisfacción laboral y las ventas en una empresa de telecomunicaciones”, Lima. La finalidad fue encontrar la dependencia que exista entre el clima y la satisfacción laboral, esta investigación fue básica no experimental de alcance descriptiva, la muestra lo integraron 330 trabajadores; los resultados muestran que los trabajadores indican que tanto el clima y la satisfacción son de grado medio. Se concluye que hay asociación entre las variables estudiadas por lo que los autores recomiendan que la compañía debe realizar una evaluación general para tener un diagnóstico sobre la satisfacción y de acuerdo a ello realizar estrategias.

Local

Se localizó a Heredia (2020) en la investigación llamada “Fatiga profesional y satisfacción en trabajadores de las comisarías en el distrito de Chiclayo”. El objetivo fue analizar qué tipo de relación hay entre la fatiga del profesional y su complacencia. La investigación es básica de naturaleza correlacional de diseño no experimental, la muestra lo formaron 51 profesionales, se obtuvieron datos por medio de dos cuestionarios. Los hallazgos muestran que hay una asociación inversa y positiva entre las variables, al igual que sus dimensiones se vinculan directamente entre una y otra. Se concluye que, el personal al sentirse cansado en su trabajo tendrá como sentimiento insatisfacción, pasaría todo lo contrario, si el personal se sentiría autorrealizado su complacencia sería mejor.

Por otro lado, Espinoza (2019) en su investigación llamada “Felicidad y engagement en una empresa de Chiclayo”, el objetivo fue encontrar la asociación entre ambas variables. La investigación fue básica y de diseño no experimental de alcance correlacional, el universo fue de 300 personas que laboran en la empresa, para recopilar datos se usó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados demuestran una relación significativa entre las

variables felicidad y engagement, así como con los componentes dedicación y vigor del engagement. Se concluyó que la felicidad tuvo un alto grado de significancia con los elementos dedicación y vigor.

También, Hernández (2019) realizó una investigación cuyo nombre es “El endomarketing con el engagement en supermercados el súper SAC”, con el objetivo de relacionar el endomarketing con el engagement en supermercados de la ciudad de Chiclayo. Se dio una investigación no experimental de tipo descriptiva correlacional, siendo subpoblación un total de 64 trabajadores, para la recopilación de datos se empleó dos cuestionarios válidos y confiables para medir las dos variables en estudio, se llega a la siguiente conclusión: Los resultados encontrados por el autor refieren una relación regular entre el endomarketing y el engagement. El coeficiente Pearson es $r = 0.673$.

Luna y Mío (2017) en su tesis “Cultura organizacional y engagement en en una empresa agroindustrial de Lambayeque”, planteó como objetivo estudiar el comportamiento entre las variables estudiadas. La investigación fue de tipo básica de diseño no experimental y según su alcance correlacional, la muestra utilizada fue de 154 empleados, se empleó la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los hallazgos señalan una asociación significativa entre ambas variables en estudio. El autor como conclusión recomienda la creación de programas para la mejora del engagement en el personal.

De igual modo, Rodríguez (2017) realizó una investigación llamada “Satisfacción en el personal de comida rápida Pizza Hut”. La investigación mantuvo como finalidad determinar el estado de satisfacción laboral dentro de la empresa, la investigación desarrollada fue básica no experimental de alcance correlacional, la muestra fue de 35 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta. Concluyendo; que el personal es capaz de producir y desenvolverse óptimamente si este siente satisfacción, por ello, las organizaciones deben enfocarse en el talento humano.

Por último, Díaz (2016) realizó un estudio llamado “Engagement entre entidades financieras de Chiclayo”, el objetivo fue establecer las divergencias de engagement de los trabajadores. El trabajo fue no experimental descriptivo comparativo y diseño no experimental, la subpoblación usada fue de 30

colaboradores, los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos muestran que según la estadística encontrada con Sig. De $P < 0,01$ existen divergencias entre las instituciones financieras. Se concluyó que el personal que pertenece a una financiera del sector público tiene inferior grado de engagement que los colaboradores de las financieras del sector privado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Engagement

Definición de Engagement

Kahn (1990), la define como la posición de vigor, compromiso y asimilación que se da en el personal de una entidad. Similarmente, Montoya y Moreno (2012) señalan que el personal con engagement son los que siempre están involucrados y concentrado en sus labores, demuestran intereses y motivación por lograr los propósitos. Según refiere, Adler (2008) los individuos con alto grado de engagement lo expresan de forma física y sentimentalmente durante el cumplimiento de sus labores, el personal que evalúa un nivel superior de engagement son más productivos y eficientes en la organización (Solomon, 2010).

El engagement, para, Salcedo (2013) es una de las variables que ha despertado el interés en las organizaciones, porque centra su atención en la fuerza y el desarrollo de la persona, mas no en el poco rendimiento o debilidades. Por su parte, Robbins (2009) lo conceptualizó como la dedicación, la absorción y el vigor que el individuo tiene con su centro de labores, y propósitos de la organización. Muchos autores la relacionan con la motivación, la satisfacción intrínseca que sienten por hacer bien las cosas y el cumplir por alcanzar objetivos (Jericó, 2001).

En resumen, el engagement fomenta la toma de decisiones individuales de los colaboradores que benefician a la organización, generando una postura positiva en la mente que persiste en el tiempo, distinguido por el vigor y el involucramiento (Camargo y Porto, 2009, como se citó en Bravo, 2013).

En este estudio, se optó por la definición de Schaufeli y Bakker (2003), quienes explicaron que; el engagement es un modo positivo y complaciente que se

vincula al trabajo, destacando la fuerza, atención y absorción. En otras palabras, es una postura afectiva y cognitiva.

Estos autores toman al engagement como un estado de satisfacción mental positiva, afectiva y sentimental de compromiso y conexión, fuerza, atención y absorción, correspondientemente, llegando así a tenerse varios beneficios para la empresa y la misma persona.

Dimensiones del engagement

Flores et al. (2017) mencionan que es una postura que presenta las siguientes dimensiones:

Vigor: Para Flores et al. (2017) esta dimensión tiene que ver con el alto nivel de fuerza y resistencia mental por parte del colaborador, y la capacidad de sobresalir de situaciones difíciles.

Por su lado, Medrano (2017) considera que el vigor es una expresión enérgica por parte del personal con el deseo y las ganas de solucionar problemas que se den en el camino.

Es decir, los trabajadores que puntúan altos índices en vigor son entusiastas, presentan mucha fuerza interna para desenvolverse en su trabajo y lograr lo que la empresa se ha propuesto.

Según mencionan los autores este componente se mide por medio de 6 ítems, midiendo la energía y resiliencia, como también la voluntad de compromiso laboral, entonces Schaufeli y Bakker (2011). Las preguntas son: 1. Desarrollo mi labor con total energía. 2. Soy energético en el trabajo. 3. Por las mañanas siempre tengo ganas de laborar. 4. Puedo trabajar más horas extras. 5. Soy insistente en mi trabajo. 6. Si las cosas no salen bien me motivo para seguir trabajando.

Dedicación: Según Flores et al. (2017) esta dimensión señala el alto nivel de involucramiento laboral que tiene un individuo con su labor, brindando su máximo potencial intelectual. Se caracterizan por demostrar identificación con su trabajo, alta inspiración y desafiantes.

Así también, Medrano (2017) afirmó que es la conducta que se le da a una laboral o serie de actividades, tomando las cosas con desafío y la voluntad de hacer lo mejor.

Los autores emplean una escala de 5 ítems para medir esta variable. Las preguntas están referidas al significado del trabajo, sentimiento de entusiasmo y orgullo laboral, sentimiento de inspiración y retos positivos por el logro de objetivos. Las preguntas son: 1. Mi trabajo es significativo. 2. Realizo mi trabajo con entusiasmo. 3. El trabajo es inspirador. 4. Siento orgullo por las actividades que realizo. 5. El trabajo es retador.

Absorción: De acuerdo a Flores et al. (2017), esta dimensión explica que el trabajador centra su tiempo y energías en el desarrollo de sus tareas, al extremo de no sentir el pasar de las horas y disfrutar de lo que hace. Es decir, estar motivado y capacitado para cumplir con lo encomendado, concentrado, sentirse desafiado por las tareas. Según refieren los autores, las personas que tienen superiores valoraciones en absorción, suelen comprometerse en su trabajo y se sienten sumergidos en su actividad laboral, incluso perdiendo la noción del tiempo.

Para, Medrano (2017) esta dimensión indica la atención absoluta al trabajo, donde el individuo experimenta sentimientos y emociones satisfactorias por lo que hace, encontrándole un verdadero valor a su trabajo.

Los autores evalúan esta dimensión a través de diversos ítems relacionados a actividad laboral. Las preguntas planteadas fueron: 1. El tiempo pasa de manera rápida cuando laboro. 2. Cuando trabajo estoy concentrado. 3. Soy contento cuando hago mi trabajo. 4. Me siento inmerso en el trabajo 5. Me apasiono con mis actividades. 6. Me es difícil desconcentrarme del trabajo.

Causas que influyen en el Engagement

El engagement se vincula significativamente con particularidades de la tarea en el puesto de trabajo, recursos materiales, factores motivacionales (compañerismo y retroalimentación en el trabajo), el coaching, la autonomía y la capacitación. (Bobadilla et al. 2015).

También se relaciona con los medios del trabajo, medios personales y las demandas laborales. (Bakker et al. 2011).

Según Bakker et al. (2011) los recursos del trabajo, son los elementos que la empresa le brinda al personal para poder trabajar y aprender continuamente; el coaching; son un total de estrategias encaminadas a fortalecer los procesos organizativos; la retroalimentación; es el proceso que implica volver a nutrir de información a la persona para que se desenvuelva oportunamente, apoyo social; que es la ayuda y orientación que se recibe por parte de los compañeros de trabajo para seguir adelante, autonomía; la capacidad de libertad con la que goza el trabajador para tomar decisiones en su cargo laboral.

Y las demandas del trabajo, implica lo obstáculos administrativos que dificultan el logro de las metas institucionales, el conflicto en el rol; son percances que se dan cuando alguien espera más del desempeño de otro, demandas emocionales; son la acumulación de emociones vinculadas al servicio que se le presta a los clientes, las demandas cognitivas; implica alto grado de concentración y conocimientos sobre el cargo que se ocupa, presión en el trabajo; significa la exigencia que se tiene para entregar las tareas en el tiempo adecuado sin las especificaciones requeridas.

Entre los recursos personales, se estima el optimismo que tiene el hombre para interpretar los aspectos que se dan en su entorno laboral, siendo auto eficiente y capaz tomar nuevos desafíos.

Consecuencias del engagement

En el hombre, sobre su entorno laboral se puede identificar: comportamientos proactivos, iniciativa, impulsos para querer aprender algo diferente, motivación para asumir nuevos desafíos, fidelización de la cartera de clientes, lealtad, productividad, entre otros. (Cárdenas y Jaik, 2014).

El perfil de un colaborador con engagement

- Son individuos que siempre toman la iniciativa.
- Les encanta asumir retos.
- Están enfocados en lograr un excelente desempeño.
- Experimentan fatiga, pero la relacionan con algo positivo: la consecución de una meta

- Tienen la moral alta
- Sienten un orgullo por su puesto de trabajo
- Son colaboradores que para ellos el trabajo es placentero
- Personas optimistas y auto eficaces

Escalas de medida del engagement

Existen varios métodos e instrumentos para medir el engagement como el Gallup Q12, el Engagement Personal, y el Cuestionario de Seis Áreas de la Vida Laboral (Areas of WorklifeScale). Pero en esta investigación se tomó la escala de medición UWES ya que es el de mayor uso y validez internacional.

Salanova y Llorens (2008), mencionó que este cuestionario, se constituye como una herramienta de suma importancia que facilita obtener datos.

El Utrecht Work Engagement Scale (UWES) está elaborada por 17 preguntas distribuidos en tres factores: 1) vigor (6 preguntas), 2) dedicación (6 preguntas) y 3) absorción (5 preguntas). Basada en una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 6 = «siempre»). (Salanova & Llorens, 2008).

1.3.2. Satisfacción laboral

Definición de satisfacción laboral

Robbins y Judge (2013) mencionaron que es “el conjunto de sentimientos positivos que tienen los trabajadores acerca de un puesto de trabajo, de la organización en general y que resulta del estudio de las particularidades del puesto de trabajo o de la organización” (p.74).

Según Palma (2006), es la postura de un individuo sobre su trabajo, considerando las oportunidades de crecimiento como persona y como profesional, las condiciones y seguridad de trabajo, sueldos, lineamientos y otros tipos de elementos que le permita sentirse cómodo.

Para Davis & Newstrom (2003) sería el conjunto de sentimientos que experimenta el hombre en la organización, que pueden ser favorables o desfavorables con respecto a las particularidades del cargo y la empresa.

Analizar la satisfacción del personal es relevante debido a: Que permite descubrir los agentes que provocan insatisfacción y malestar en el trabajador, entonces, en base a ello se puede establecer distintas estrategias que faciliten mejorar la complacencia.

Modelos teóricos que explican la satisfacción laboral

Se definen las siguientes teorías:

Según, Luthan (2008), la Teoría Higiene Motivacional explica que ciertos factores intrínsecos están asociados con la complacencia y la falta de otros factores extrínsecos con la insatisfacción. Los aspectos intrínsecos vendrían a hacer los sentimientos de logro que experimentan los trabajadores, reconocimiento del logro, la actividad laboral, el compromiso y el desarrollo profesional y los aspectos extrínsecos vendrían a ser las normas organizacionales, la supervisión por parte de los inmediatos superiores, las condiciones laborales, estructura remunerativa, la posición y la seguridad laboral

La teoría de Ajuste en el Trabajo hace hincapié a la relación competencias – puestos de trabajo. Es decir, mientras más se vinculen las competencias de un trabajador (habilidades, capacidades y actitudes) con los requisitos del puesto de trabajo, es más posible que el colaborador cometa un gran trabajo y, por tanto, ser apreciado de forma satisfactoria por el trabajador (Robbins y Judge, 2013). De igual forma, cuanto más se relacionen las remuneraciones y los incentivos laborales del puesto de trabajo o de la institución con cultura institucional que el individuo busca complacer mediante el trabajo.

La Teoría de la Expectativas de Locke (1968, citado por Luthans, 2008) Manifestó que la satisfacción e insatisfacción se dan a raíz de la evaluación que la persona hace al comparar sus servicios con lo que otorga el trabajo y la misma experiencia de realizar las labores

sostuvo que tanto la complacencia como la insatisfacción laboral, son producto de la oposición entre lo que el hombre piensa que debe percibir y lo que percibe en su trabajo.

La Teoría de la Satisfacción por facetas de Lawler (1973 citado por Luthans 2008) sostuvo que tanto la complacencia como la insatisfacción laboral, son producto de la oposición entre lo que el hombre piensa que debe percibir y lo que percibe en su trabajo. Según Lawler, las facetas vienen a hacer el reconocimiento, beneficios laborales, condiciones laborales, supervisión, equipo de trabajo, normas, etc.

El Modelo de Palma (2006) describió que la Satisfacción Laboral son actitudes que tienen los trabajadores respecto a la actividad laboral; es decir, en aspectos personales, beneficios de trabajo y salarios que se recibe, lineamientos administrativos, entre otros.

La teoría de Palma se basa en la teoría motivacional y la discrepancia.

Para Palma (2006) estos son los elementos que indican en la satisfacción:

Las condiciones físicas y/o materiales. Según Palma (2006) son los medios tangibles, el tipo de infraestructura, la iluminación y la seguridad que se le brinda al trabajador.

Los beneficios laborales y/o remunerativos. Según Palma (2006) se refiere a los aspectos económicos que se le da al personal por haber brinda una prestación de servicios.

La política remunerativa (equidad interna y equidad externa) y los beneficios laborales garantizan el deleite de los trabajadores, lo que a permite a la empresa a atraer, retener y conservar la sinergia productiva. Según, Robbins y Judge (2013) Según estos autores una remuneración justa y equitativa sea la mayor causa de satisfacción de los empleados.

Las políticas administrativas. Según Palma (2006) los lineamientos administrativos, corresponden al nivel de trato frente a las normas organizacionales orientadas a mejorar las relaciones laborales que se asocian significativamente con el personal.

Entonces, éstas corresponden al nivel de control y fiscalización de los trabajadores en relación a su comportamiento en base a los lineamientos y normas institucionales.

Las relaciones sociales. Según Palma (2006) corresponden al nivel de satisfacción con los otros integrantes de la organización con quienes se convive diariamente.

El desarrollo personal. Según Palma (2006) son las oportunidades que tiene el personal dentro de la empresa para hacer labores significativas que le sumen a su crecimiento.

El desempeño de tareas. De acuerdo a Palma (2006) el desempeño de las tareas es la importancia y valor que se da a las actividades en la organización.

La relación con la autoridad. Según Palma (2006) es el vínculo de confianza y respeto existente entre los altos mandos de la empresa y el personal.

Así mismo la autora creo un instrumento que permita detectar cual es el nivel de satisfacción para ver qué tan agradable o desagradable es el clima en el trabajo. Las interrogantes están centradas en la teoría de motivación, explicando la conducta del hombre dentro de una entidad.

Se tiene como dimensiones:

Dimensiones de la satisfacción laboral

Significación de la tarea: De acuerdo a Palma (2005) es la predisposición que tienen los trabajadores para poder llevar a cabo sus funciones, entonces todo colaborador que se vea enfocado y concentrado en cumplir con sus responsabilidades, permite que este aumente sus habilidades y conocimientos, provocando un máximo rendimiento que ayuda al crecimiento de la empresa.

Condiciones de trabajo: Para, Palma (2005) son las características que presenta la empresa, lo cual va desde sus espacios e infraestructura hasta la seguridad que esta pueda dar a todos sus integrantes, todos estos factores son lo que influyen en la complacencia del personal.

Reconocimiento personal y/o social: Según (2005) es la gratitud que recibe el personal por su buen desempeño laboral, haciéndole sentir parte de la organización, impulsándolo a crecer más y a dar más por el éxito de la organización. Pues saber reconocer el trabajo del hombre logra altos índices de satisfacción que a la vez originan cultura e identificación hacia la empresa.

Beneficios económicos: Palma (2005) explicó que son las recompensas que se le da al personal por realizar ciertos trabajos, muchas veces el salario ha sido un agente de insatisfacción, cuando el colaborador siente que su esfuerzo realizado no es valorado por no percibir un buen honorario.

Instrumentos para medir la satisfacción laboral

Tenemos muchos instrumentos presentados por distintos investigadores. Así tenemos el Cuestionario, diseñado por Meli y Peiro (2018) citado por Hellriegel y Slocum (2013) y consta de 23 interrogantes y tiene como fin tener una evaluación de la satisfacción laboral. Este instrumento mide 5 dimensiones que permiten hacer un análisis, éstas son: la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca del trabajo, y la participación.

La Escala de Satisfacción Laboral (ESL-VO), que permite analizar la satisfacción laboral en los siguientes y todas las dimensiones que la integran.

El Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL-SP), Creado Por Palma (2006) con la finalidad de evaluar la satisfacción laboral del personal. El cuestionario expone a la satisfacción con los siguientes indicadores: Condiciones físicas y materiales, remuneraciones, políticas administrativas, desarrollo de personal, relaciones sociales, desarrollo de la tarea y relaciones con la autoridad.

Como parte del marco conceptual, se definen los siguientes términos dentro de la investigación:

Condiciones físicas: Son el total de elementos físicos que la institución le da al trabajador para desarrollar sus funciones de manera óptima.

Organización: Conjunto de personas que hace uso de diferentes recursos para cumplir con objetivos en común.

Reconocimiento personal: Es la apreciación que se le tiene a un trabajador por el buen trabajo que realiza dentro de la organización.

Satisfacción laboral: Es el nivel de complacencia que demuestra el individuo al realizar su labor, lo cual es fundamental para la organización.

Instrumento: Es la fuente a través de la cual se recoge la información para estudiar un fenómeno.

Motivación: Estado de ánimo que influye positivamente en el comportamiento del trabajador.

Engagement: la posición de vigor, compromiso y asimilación que se da en el personal de una entidad

1.4. Formulación del Problema

¿Existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC, Chiclayo 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Este estudio se centra teóricamente en el Engagement y la relevancia de la satisfacción laboral y sus diferentes dimensiones como las condiciones físicas de la empresa. El aporte de estas teorías ayudara a entender el fenómeno estudiado y partir de ello realizar un plan de mejora.

Justificación metodológica

La investigación implico la creación de dos tipos de instrumentos (cuestionarios) para poder recabar datos, los cuales en futuro servirá de apoyo para otros estudios.

Justificación social

El aporte social del estudio es que permite tanto a la organización y a los trabajadores poder mejorar los puntos débiles detectados, como también servirá a otros colaboradores dedicados al mismo sector, a mejorar su postura y rendimiento.

1.6. Hipótesis

H_1 : Existe relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.

H_0 : No existe relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivos General

Determinar la relación que existe entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC., Chiclayo 2021.

1.7.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de Engagement en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.

Establecer el grado de correlación entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

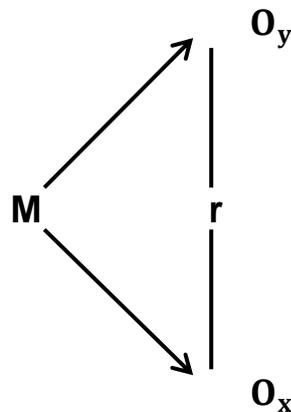
2.1.1. Tipo de investigación

El estudio es de alcance correlacional con el que se determinó la relación que existe entre la variable Engagement y la variable Satisfacción Laboral, siendo el enfoque cuantitativo.

Según Hernández et al. (2014), tiene como fin poder fijar una relación entre dos o más variables, aplicando números y estadística.

2.1.2. Diseño de investigación

Para este estudio el diseño a considerar es no experimental, ya que no existe intención de manipular intencionalmente las variables, se respeta la naturaleza del fenómeno, asimismo es transversal porque se obtienen datos en un solo tiempo (Hernández et al. 2014).



Dónde:

M = muestra

O_y = variable dependiente

O_x = variable independiente

r = correlación entre las dos variables

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

El universo estuvo conformado por un total de 32 colaboradores de la empresa Chemoto SAC.

2.2.2. Muestra

Se consideró al total del universo, siendo la muestra colaboradores de la empresa Chemoto SAC, para ello, se acudió al muestro censal, que de acuerdo a Hernández et al. (2014) es contar con toda la población como representación de la muestra.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

X: Engagement

Schaufeli y Bakker (2003) la definieron como un modo positivo y complaciente que se vincula al trabajo, destacando la fuerza, atención y absorción. En otras palabras, es una postura afectiva y cognitiva.

Y: Satisfacción laboral

Según Palma (2006), es la postura de un individuo sobre su trabajo, considerando las oportunidades de crecimiento como persona y como profesional, las condiciones y seguridad de trabajo, sueldos, lineamientos y otros tipos de elementos que le permita sentirse cómodo.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Engagement	Vigor	Energía Esfuerzo de trabajo Resistencia mental	Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES)
	Dedicación	Persistencia Propósito del trabajo	
	Absorción	Entusiasmo Orgullo Visión de reto Inspiración Sentimientos felicidad	
		Concentración Placer por el trabajo Inmerso en el trabajo	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente

Variable	dimensión	indicador	Técnicas e instrumentos
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y o materiales	Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo	Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma
	Beneficios laborales y/o remunerativos	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago para la labor que realiza	
	Políticas administrativas	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral	
	Relaciones sociales	El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quién se comparte las actividades laborales	
	Desarrollo personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades	

Desempeño de tarea	significativas a su autorrealización Oración con la que se asocia el trabajador sus tareas cotidianas entidad que elabora
Relación con la autoridad	Apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directivo y respecto a sus actividades cotidianas

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, Cristina y Carazo (2016) manifestaron que es una herramienta que permite recolectar datos o características del fenómeno de estudio.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario, Cristina y Carazo (2016) mencionaron que es un documento que incluye diferentes interrogantes que ayudaran a desarrollar el estudio.

Validez de la Prueba

Se estimó la validez (Ítems Test Pearson) arrojando los siguientes resultados:

Tabla 3: *Escala General Test Pearson*

Ítems	Puntaje	Ítems	Puntaje
1	0.79	10	0.77
2	0.85	11	0.82
3	0.81	12	0.81
4	0.79	13	0.84
5	0.83	14	0.79
6	0.69	15	0.78
7	0.40	16	0.71
8	0.83	17	0.53
9	0.66		

Fuente: programa estadístico SPSS.

A través del coeficiente de Pearson, los resultados muestran un valor entre 0.40 y 0.84, siendo superior a 0.21 lo que confirma la validez del instrumento.

Confiabilidad de la prueba

Tabla 4: *Coefficiente Spearman - Brown*

Spearman - Brown
,818

Fuente: programa estadístico SPSS.

De acuerdo a los resultados, el instrumento es muy fiable al obtenerse un valor de 0,818.

Cuestionario de Satisfacción Laboral

El instrumento que se utilizó es la escala de satisfacción laboral (SL - SPC).

Validez de la prueba

Palma (2006) obtuvo la validez concurrente de la prueba en una muestra de 300 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana, obteniendo una validez de 0.05.

Asimismo, se demostró la validez de contenido con expertos (se adjunta en el anexo)

Confiabilidad de la prueba

Palma (2006) obtuvo un Coeficiente Alfa de Cronbach (0,84) y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman (0,81). Ambos métodos demuestran la alta confiabilidad del instrumento.

Adicional al informe de validez y confiabilidad del instrumento demostrado por Palma (2006), nosotros demostramos la validez de contenido del instrumento con asesoría de expertos (Se adjunta en los anexos) y para confiabilidad del cuestionario se realizó una prueba piloto en una muestra de 15 trabajadores de la empresa Chemoto SAC y los resultados fueron los siguientes:

Tabla 5: *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Fuente: *programa estadístico SPSS*

Tabla 6: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	15

Fuente: programa estadístico SPSS.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Los datos logrados de los instrumentos fueron procesados en programas como Excel 2019 y SPSS 20.0.

Primeramente, los datos se ingresaron ordenadamente a una hoja de cálculo siendo clasificados y organizados. Luego los resultados se exportaron al SPSS en el que se realizó pruebas. Asimismo, los resultados fueron representados en tablas y gráficas.

2.6. Criterios éticos

El presente estudio ha respetado el uso correcto de las citas, manteniendo la originalidad citándolos en las referencias bibliográficas, asimismo se ha desarrollado los siguientes criterios:

La información obtenida por parte de los participantes ha sido de manera voluntaria sin coaccionar u obligar ha desarrollar el cuestionario, respetando el derecho de expresión.

La investigación se llevó a cabo de acuerdo al protocolo establecido por la casa de estudios.

Los resultados obtenidos son reales, no existe manipulación o alteración alguna.

2.7. Criterios de Rigor científico

Se ha considerado los criterios que exige un estudio científico, siendo estos:

Valor de la verdad; se estableció confianza entre los participantes y el contexto, para una buena disposición (Hernández, et al., 2014).

Aplicabilidad: La investigación puede servir como fuente para otros estudios, especialmente para empresas del mismo sector.

Consistencia: El estudio ha sido realizado por única vez dentro de la empresa, permitiendo que a partir de los resultados se elabore un plan de mejora (Hernández, et al., 2014).

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 7:

Nivel de engagement

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0	0,0	0,0
Casi nunca	13	40,6	40,6	40,6
Algunas veces	9	28,1	28,1	68,8
Regularmente	8	25,0	25,0	93,8
Bastantes veces	0	0,0	0,0	0,0
Casi siempre	2	6,3	6,3	100,0
Siempre	0	0,0	0,0	0,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Figura 1: Nivel de engagement

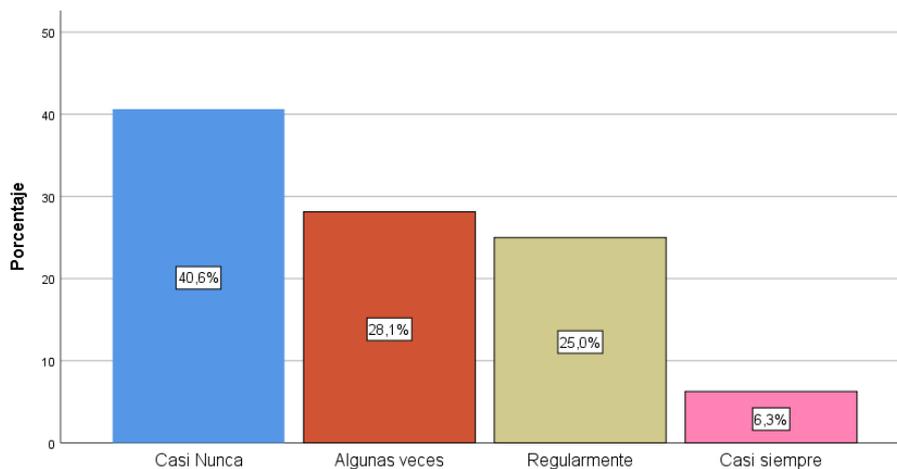


Figura 1: De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar que de 32 trabajadores que realizaron el cuestionario, el 40,6% tienen “muy bajos” niveles de engagement, el 28,1% “bajos” niveles de engagement y el 25% “regular” nivel de engagement. Es decir, el Engagement de los trabajadores caracterizado por vigor, dedicación y absorción se encuentra en un nivel bajo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Tabla 8: Nivel de la dimensión absorción

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0	0,0	0,0
Casi nunca	14	43,8	43,8	43,8
Algunas veces	9	28,1	28,1	71,9
Regularmente	5	15,6	15,6	87,5
Bastantes veces	3	9,4	9,4	96,9
Casi siempre	1	3,1	3,1	100,0
Siempre	0	0,0	0,0	0,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

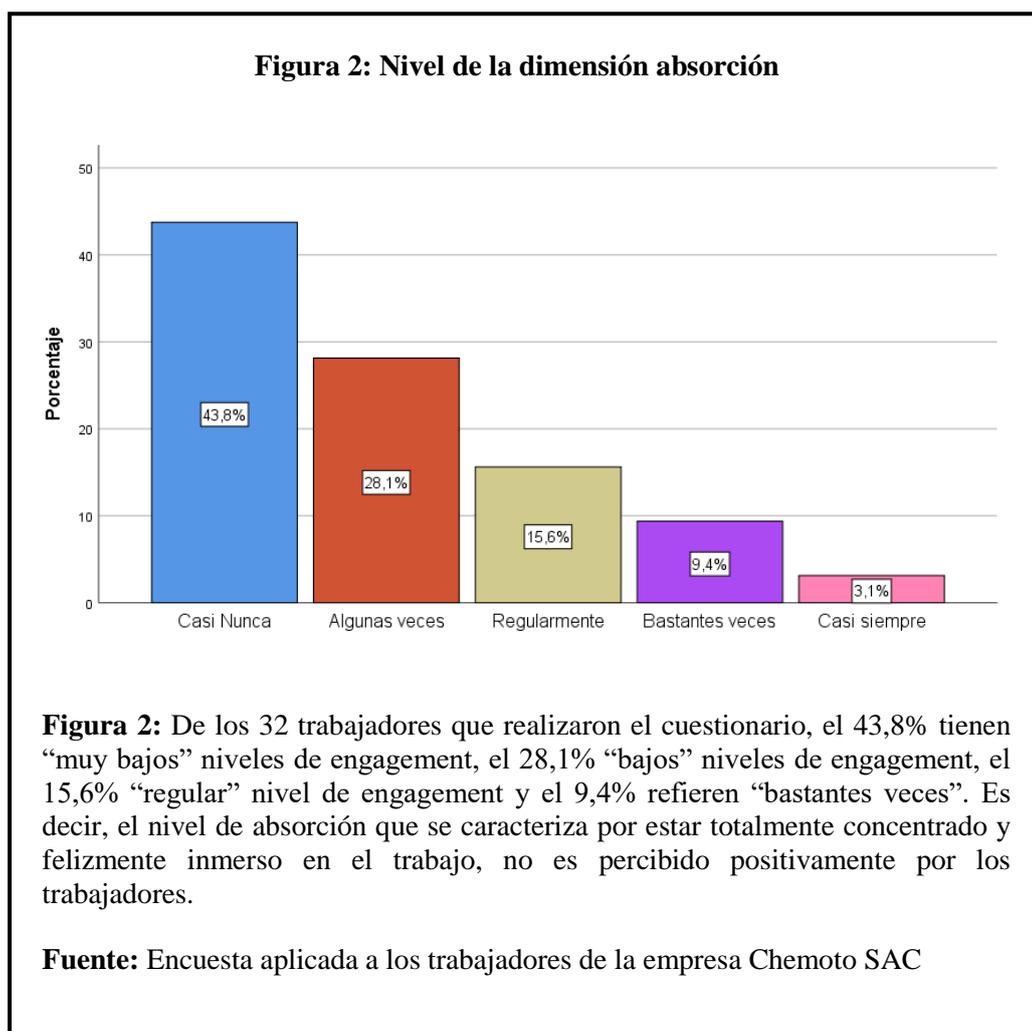


Tabla 9: Nivel de la dimensión vigor

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	37,5	37,5	37,5
Casi nunca	6	18,8	18,8	56,3
Algunas veces	5	15,6	15,6	71,9
Regularmente	7	21,9	21,9	93,8
Bastantes veces	0	0,0	0,0	0,0
Casi siempre	1	3,1	3,1	96,9
Siempre	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

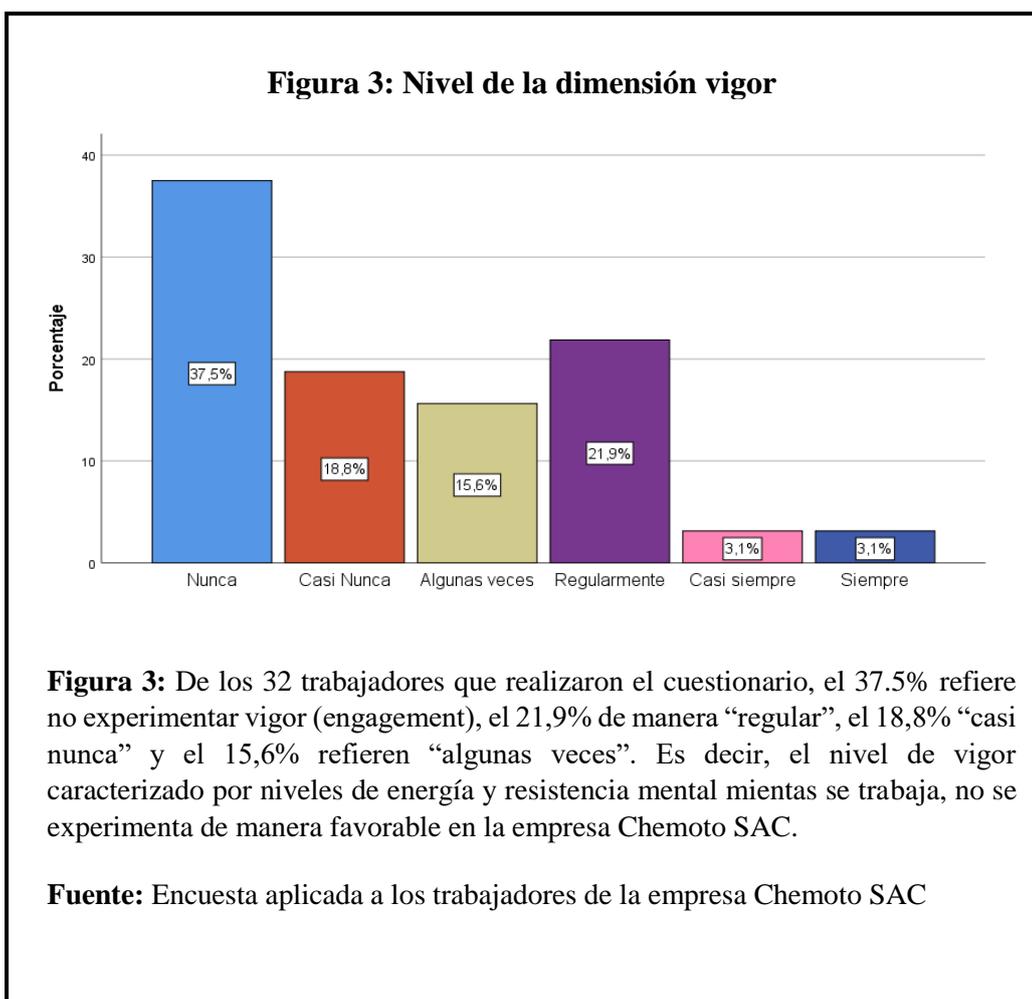


Tabla 10: Nivel de la dimensión dedicación

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0	0,0	0,0
Casi nunca	13	40,6	40,6	40,6
Algunas veces	8	25,0	25,0	65,6
Regularmente	9	28,1	28,1	93,8
Bastantes veces	0	0,0	0,0	0,0
Casi siempre	1	3,1	3,1	96,9
Siempre	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Figura 4: Nivel de la dimensión dedicación

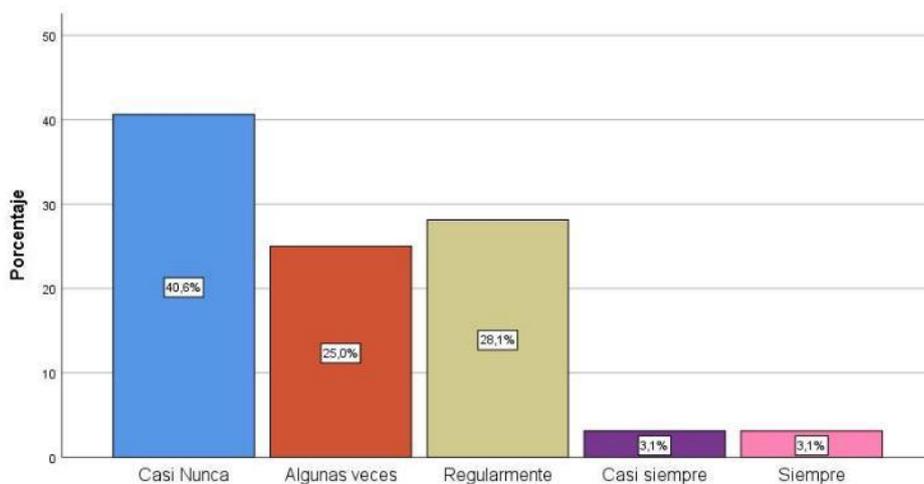


Figura 4: De los 32 trabajadores que realizaron el cuestionario, el 40,6% refiere no experimentar dedicación (engagement), el 28,1% de manera “regular”, el 25% “algunas veces” y el 3,1% refieren “casi siempre”. Es decir, el nivel de dedicación caracterizado por estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración y reto, no es experimentado por los trabajadores favorablemente.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	5	15,6	15,6	15,6
En desacuerdo	7	21,9	21,9	37,5
Indeciso	18	56,3	56,3	93,8
De acuerdo	1	3,1	3,1	96,9
Total de acuerdo	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Tabla 11: Nivel de satisfacción laboral

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

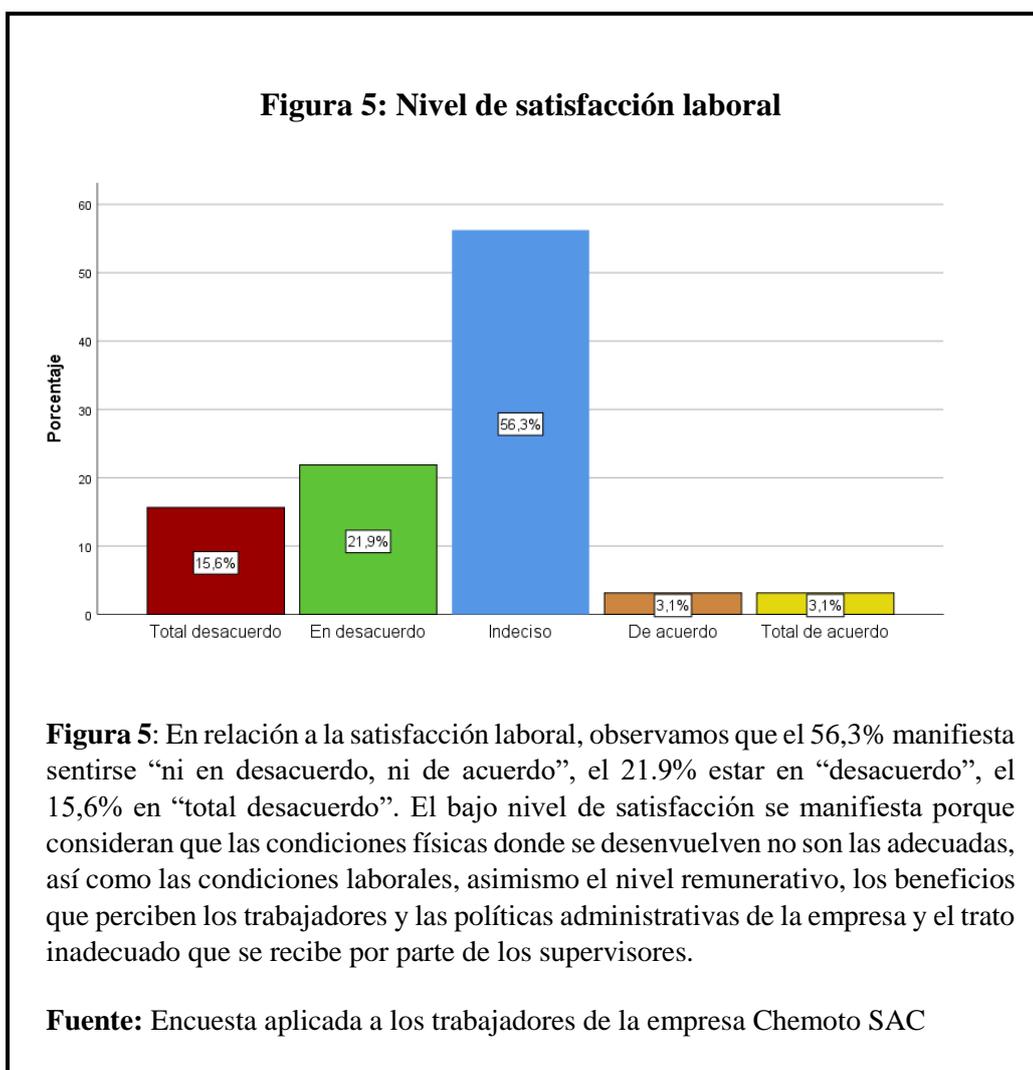


Tabla 12: Nivel de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	12	37,5	37,5	37,5
En desacuerdo	2	6,3	6,3	43,8
Indeciso	14	43,8	43,8	87,5
De acuerdo	2	6,3	6,3	93,8
Total de acuerdo	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Figura 6: Nivel de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

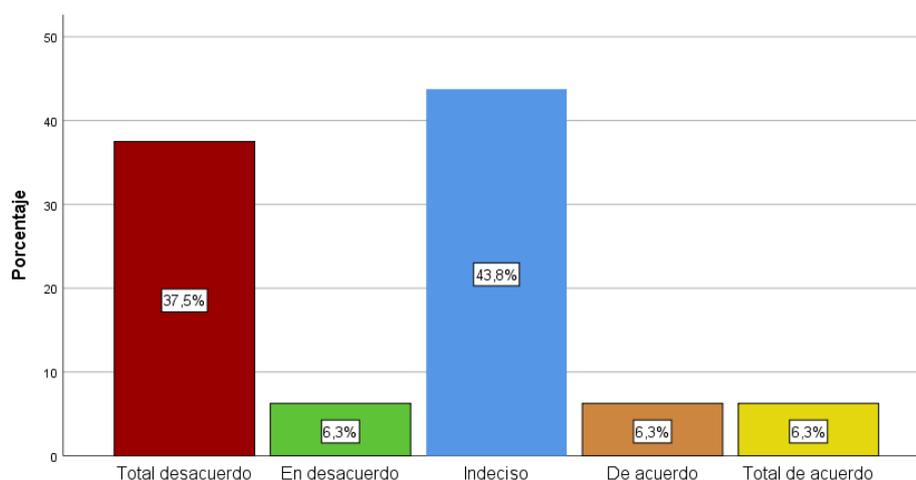


Figura 6: En relación a las condiciones físicas y materiales, observamos que el 43,8% manifiesta sentirse “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, el 37,5% estar en “desacuerdo”, el 6,3% en “total desacuerdo”. Es decir, manifiestan bajo nivel de satisfacción con la distribución física del ambiente de trabajo e incomodidad para realizar sus labores diarias.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Tabla 13: Nivel de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	5	15,6	15,6	15,6
En desacuerdo	13	40,6	40,6	56,3
Indeciso	10	31,3	31,3	87,5
De acuerdo	3	9,4	9,4	96,9
Total de acuerdo	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Figura 7: Nivel de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos

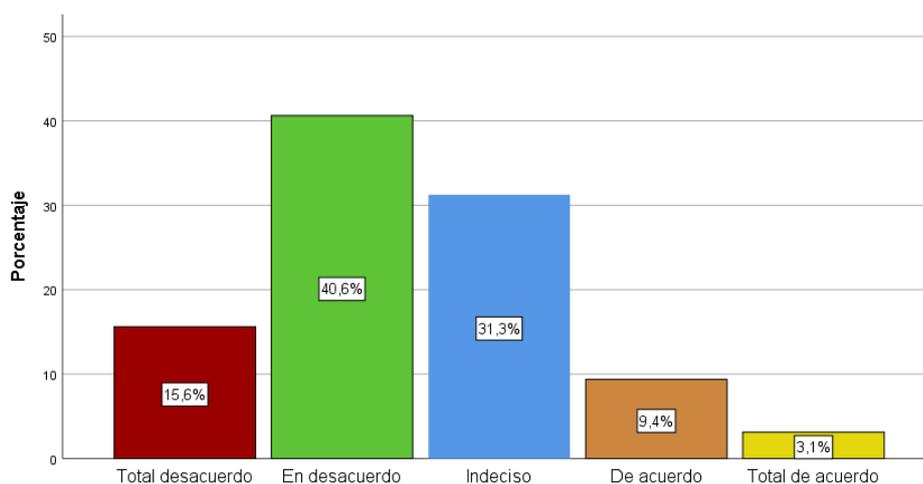


Figura 7: En relación a los beneficios laborales y/o remunerativos, observamos que el 40,6% manifiesta sentirse “en desacuerdo”, el 31,3% estar “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, el 6,3% en “total desacuerdo”. Refieren que el sueldo que perciben es inequitativo y bajo en relación a la labor que realizan, además está por debajo del mercado laboral.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Tabla 14: Nivel de la dimensión políticas administrativas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	5	15,6	15,6	15,6
En desacuerdo	14	43,8	43,8	59,4
Indeciso	9	28,1	28,1	87,5
De acuerdo	3	9,4	9,4	96,9
Total de acuerdo	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

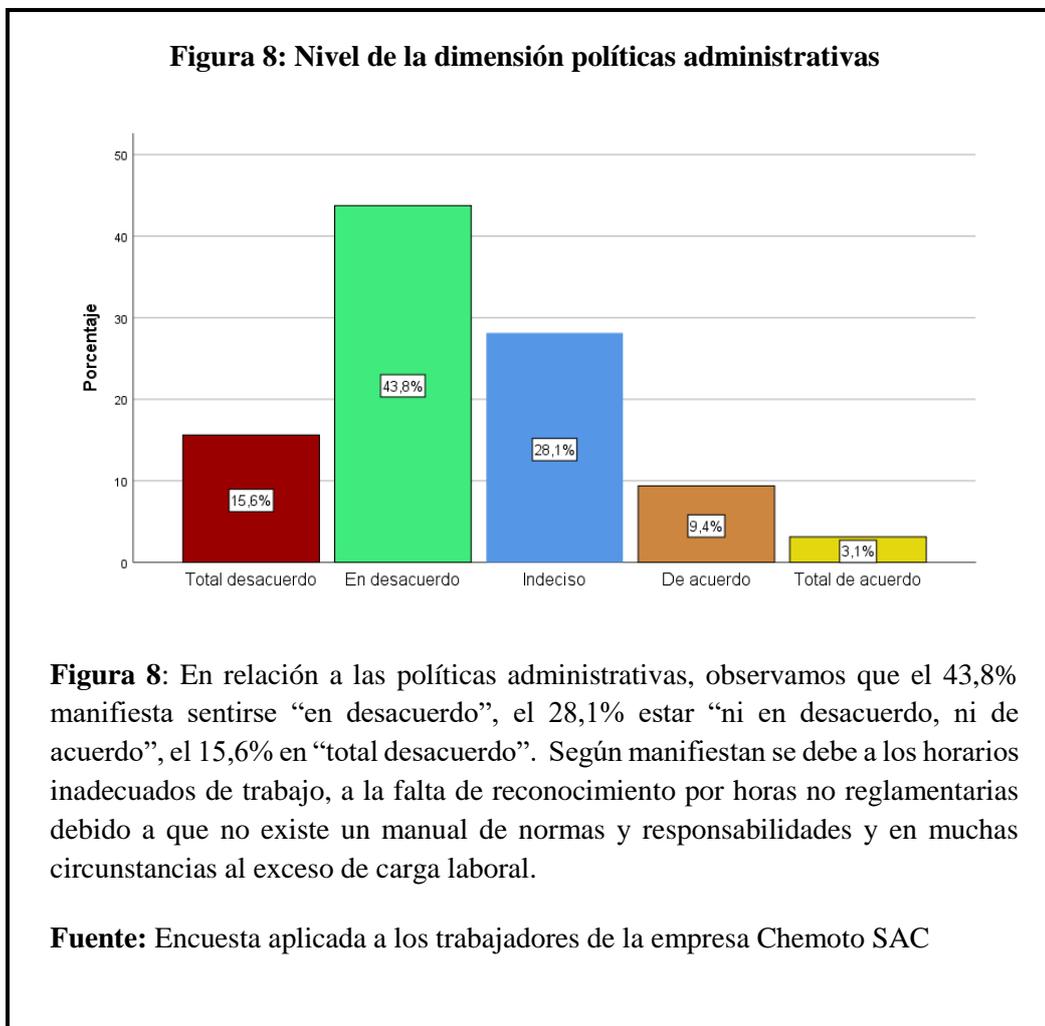


Tabla 15: Nivel de la dimensión relaciones sociales

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	5	15,6	15,6	15,6
En desacuerdo	15	46,9	46,9	62,5
Indeciso	7	21,9	21,9	84,4
De acuerdo	3	9,4	9,4	93,8
Total de acuerdo	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

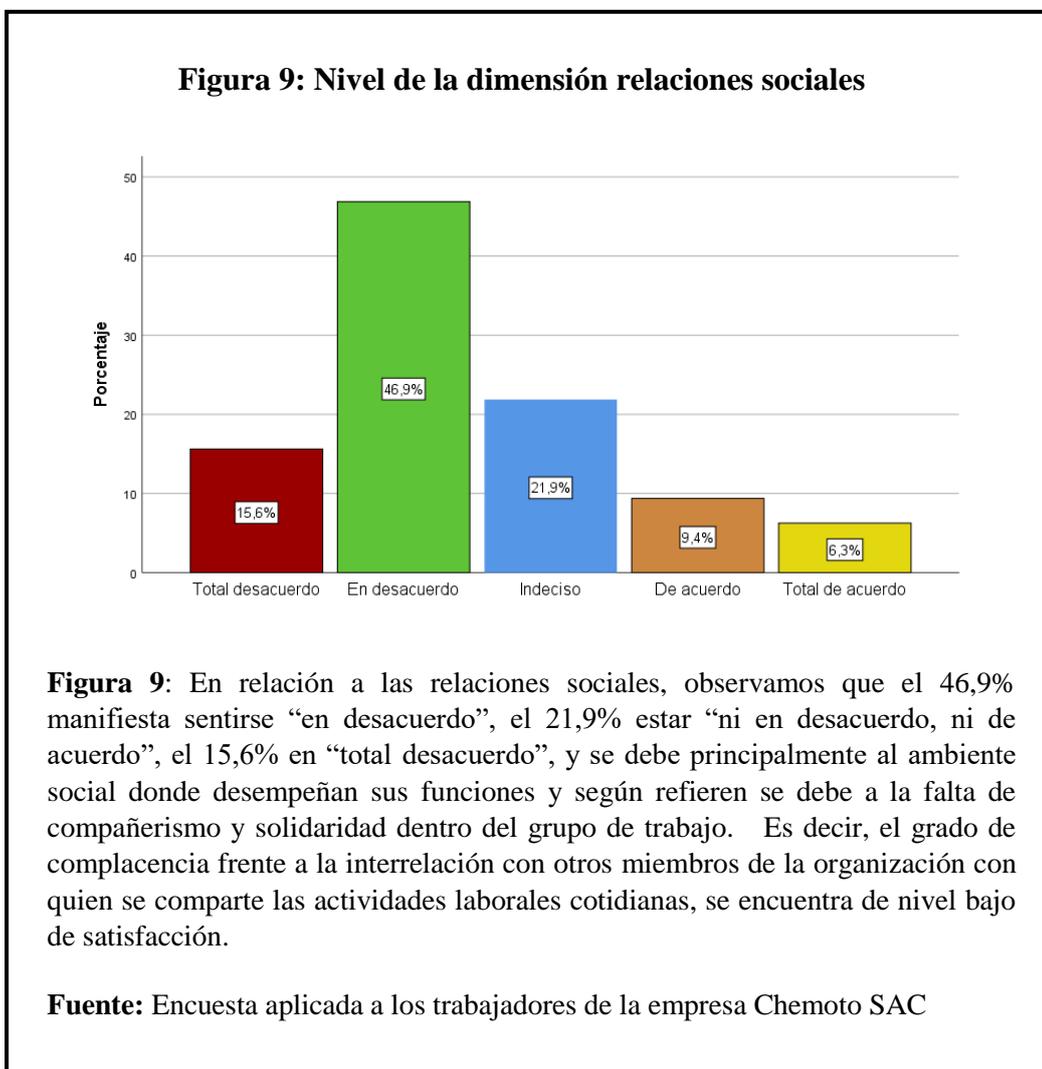


Tabla 16: Nivel de la dimensión desarrollo personal

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	5	15,6	15,6	15,6
En desacuerdo	8	25,0	25,0	40,6
Indeciso	9	28,1	28,1	68,8
De acuerdo	9	28,1	28,1	96,9
Total de acuerdo	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

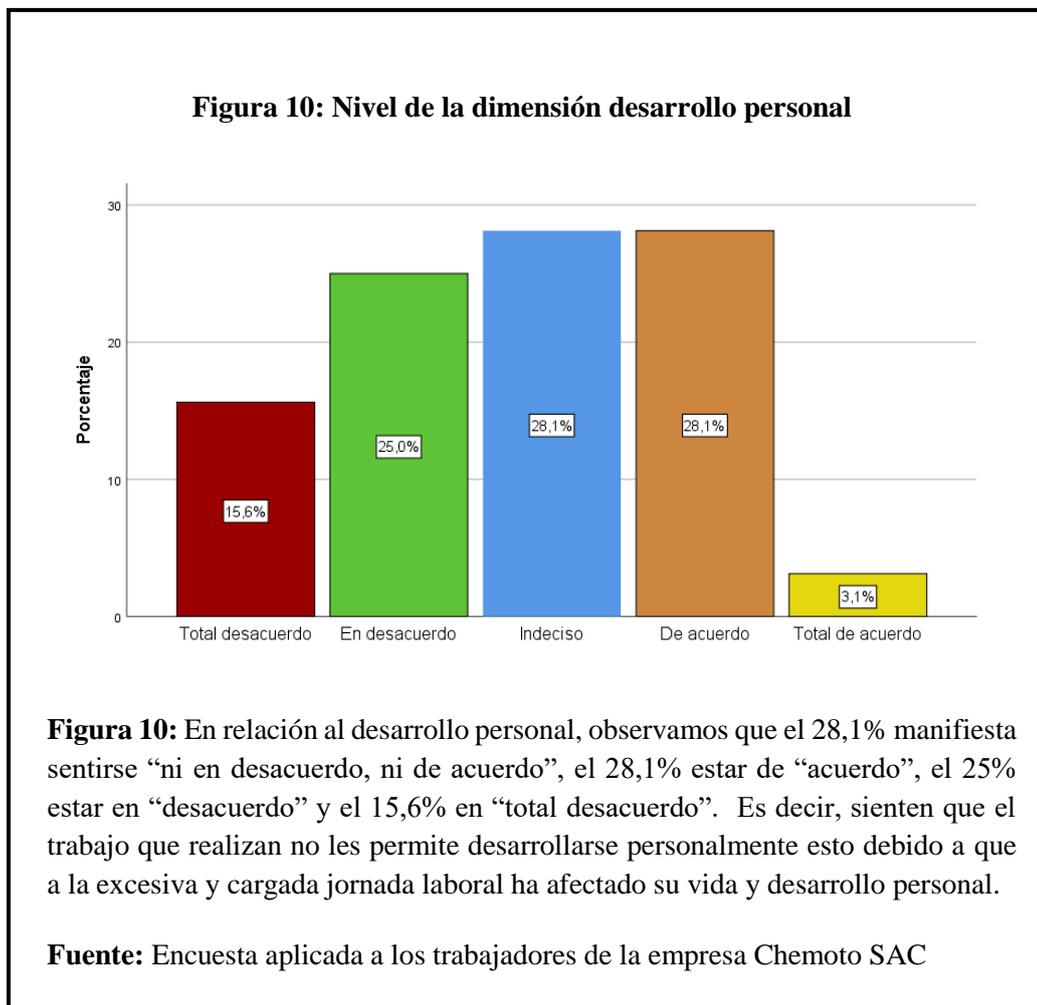


Tabla 17: Nivel de la dimensión desempeño de tareas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	5	15,6	15,6	15,6
En desacuerdo	7	21,9	21,9	37,5
Indeciso	17	53,1	53,1	90,6
De acuerdo	3	9,4	9,4	100,0
Total de acuerdo	0	0,0	0,0	0,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Figura 11: Nivel de la dimensión desempeño de tareas

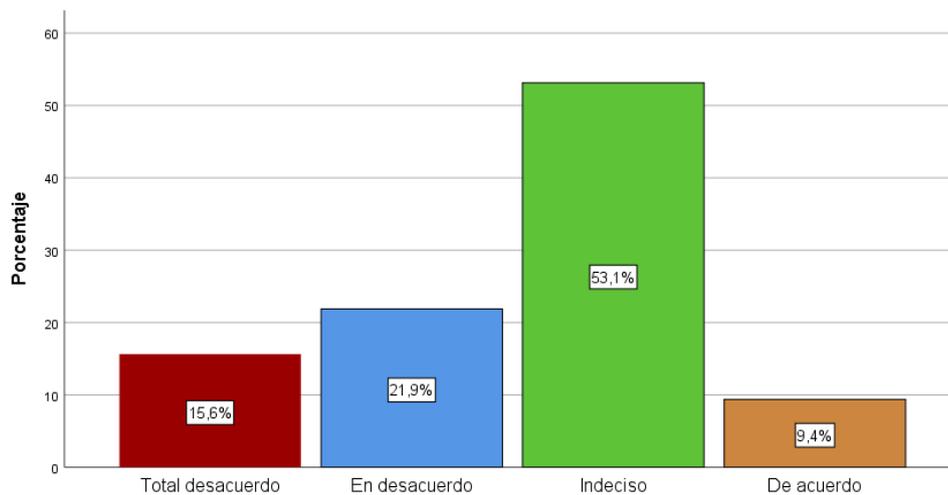


Figura 11: En relación con el desempeño de tareas, observamos que el 53,1% manifiesta sentirse “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, el 21,9% estar en “desacuerdo”, el 15,6% en “total desacuerdo”. Refieren que las tareas que realizan las perciben como monótonas y que en muchas ocasiones el trabajo que realizan es rutinario. Además, la valoración con la que percibe el trabajador sus tareas cotidianas frente a su jefe directo, considera que son poco valoradas por ende genera un nivel bajo de satisfacción.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Tabla 18: Nivel de la dimensión relaciones con la autoridad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Total desacuerdo	5	15,6	15,6	15,6
En desacuerdo	10	31,3	31,3	46,9
Indeciso	10	31,3	31,3	78,1
De acuerdo	5	15,6	15,6	93,8
Total de acuerdo	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Figura 12: Nivel de la dimensión relaciones con la autoridad

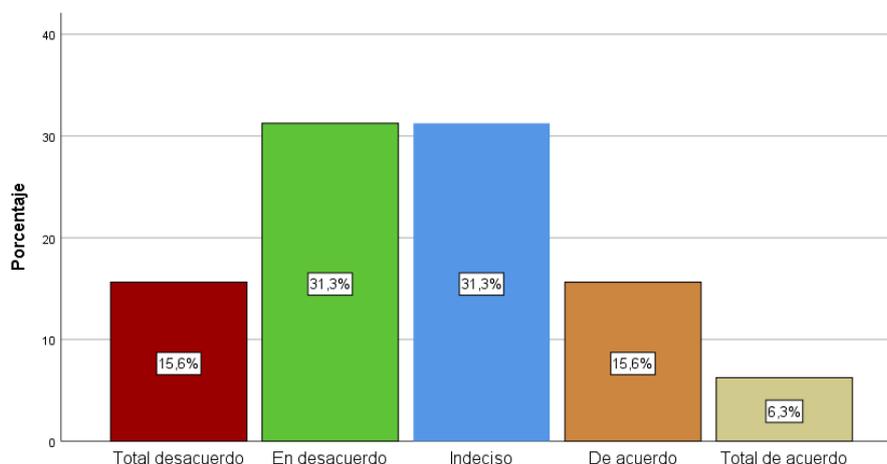


Figura 12: Con respecto a la relación con la autoridad, observamos que el 31,3% manifiesta sentirse “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, el 31,3% estar en “desacuerdo”, el 15,6% en “total desacuerdo”. Es decir, la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con la autoridad y respecto a sus actividades cotidianas, se encuentra en un nivel bajo de satisfacción, los trabajadores refieren que los jefes no son cordiales, ni comprensivos y que en muchas oportunidades no valoran el esfuerzo.

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Tabla 19: Niveles de Engagement y Satisfacción laboral

		SATISFACCION LABORAL					Total	
		Total desacuerdo	En desacuerdo	Inde- ciso	De acuerdo	Total de acuerdo		
ENGAGE- MENT	Casi Nunca	Recuento	0	3	9	0	1	13
		% dentro de ENGAGEMENT	0,0%	23,1%	69,2%	0,0%	7,7%	100,0%
	Algunas veces	Recuento	2	1	6	0	0	9
		% dentro de ENGAGEMENT	22,2%	11,1%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	Regular- mente	Recuento	3	1	3	1	0	8
		% dentro de ENGAGEMENT	37,5%	12,5%	37,5%	12,5%	0,0%	100,0%
	Casi siempre	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% dentro de ENGAGEMENT	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	Recuento	5	7	18	1	1	32
		% dentro de ENGAGEMENT	15,6%	21,9%	56,3%	3,1%	3,1%	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Del total de trabajadores, el 56.3% considera sentir “ni satisfacción ni insatisfacción” en la empresa, el 21.3% refiere estar en “desacuerdo” con la satisfacción laboral y el 15,6% que considera estar “en total desacuerdo” con el nivel de satisfacción laboral. Asimismo, del 56,3% que considera sentir “ni satisfacción ni insatisfacción” en la empresa, el 69,2% tienen “muy bajos” niveles de engagement, el 66,7% refiere “algunas veces” y el 37% manifiestan “regularmente”.

Tabla 20: Análisis de correlación de Engagement y Satisfacción laboral

		Correlaciones		
		ENGAGEMENT	SATISFACCION	
Rho de Spearman	ENGAGEMENT	Coeficiente de correlación	1,000	,335
		Sig. (bilateral)		,061
		N	32	32
	SATISFACCION	Coeficiente de correlación	,335	1,000
		Sig. (bilateral)	,061	
		N	32	32

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Chemoto SAC

Para el análisis de la correlación entre engagement y satisfacción laboral se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, siendo la correlación de ,335 que significa una correlación positiva débil y estadísticamente significativos (coeficiente de correlación mayor que 0,01).

3.2. Discusión de resultados

Como una visión global de los hallazgos obtenidos de los dos fenómenos de investigación y de la relación de los factores que las componen se pone en manifiesto lo siguiente:

Se presenta la siguiente discusión:

Con respecto al objetivo general, se determina que existe relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC., Chiclayo 2021. Según valor Rho = ,335. Este resultado guarda similitud con los de Ríos (2021) quien logro corroborar que existe una relación positiva directa entre satisfacción laboral y engagement de los trabajadores del campamento minero, según coeficiente de Spearman con valor ,782. De igual modo, Concha y Pauca (2019) lograron determinar que el engagement se relaciona de manera directa positiva con la satisfacción laboral con los trabajadores de la Universidad San Francisco de Arequipa, según valor Rho = ,823. Por ello, Khan (1990) mediante su teoría explica que el engagement representa el estado psicológico positivo que tiene como particularidad el esfuerzo, compromiso, energía y pasión para hacer las cosas. Igualmente, Leiter y Bakker (2010, citado por Medrano, 2017) sostienen que el engagement es un factor determinante para el éxito de la organización ya que este influye en el desempeño de las actividades, en el comportamiento de los trabajadores y en la reducción del ausentismo laboral, por lo cual se convierte en una ventaja competitiva para la organización.

En relación al primer objetivo específico, se logra identificar que el nivel de Engagement en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC, según resultados obtenidos que el 40,6% tienen “muy bajos” niveles de engagement, el 28,1% “bajos” niveles de engagement y el 25% “regular” nivel de engagement. Es decir, el Engagement de los trabajadores caracterizado por vigor, dedicación y absorción se encuentra en un nivel bajo. Estos resultados coinciden con los de Armijo y Portalanza (2017) quienes muestran que existe una Calidad de Vida Laboral de un 71%, un 87% de engagement y un 54% de burnout dentro de los trabajadores de la IES. De igual modo, Lupano et al. (2017) identifican perfiles de engagement asociados a desempeño laboral y satisfacción laboral. Risco et al. (2017) indican niveles existentes de burnout, engagement e inteligencia emocional que están incidiendo en su desempeño académico y proponen desarrollar talleres para la

mejora de los mismos. En tal sentido, Raigosa y Marin (2011) consideran que un nivel adecuado de engagement dentro de una organización en función a sus dimensiones de vigor, absorción y dedicación, produce una mayor productividad, rentabilidad, mayor fidelización de la cartera de clientes y menor rotación de personal. Por su parte, Córdova (2015) manifiesta que el personal que presenta altos niveles de engagement tienden a sentirse más enérgicos, motivados, comprometidos y concentrados en cumplir los objetivos organizacionales, es decir siempre le dan un esfuerzo extra a su trabajo.

En relación al segundo objetivo específico, se logra identificar que el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC, según resultados obtenidos que, el 56,3% manifiesta sentirse “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, el 21,9% estar en “desacuerdo”, el 15,6% en “total desacuerdo”. El bajo nivel de satisfacción se manifiesta porque consideran que las condiciones físicas donde se desenvuelven no son las adecuadas, así como las condiciones laborales, asimismo el nivel remunerativo, los beneficios que perciben los trabajadores y las políticas administrativas de la empresa y el trato inadecuado que se recibe por parte de los supervisores. Estos resultados tienen similitud con los de Montero (2015) quien demuestra que el 80 % de los empleados de una empresa manufacturera presentan un nivel bajo de satisfacción laboral debido a la falta de condiciones labores y baja política de remuneraciones, asimismo, Cruz (2015) mediante su investigación logra comprobar que el 77 % de los trabajadores encuestados presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, mientras que el 23 % si siente estar satisfecho con su trabajo, por lo tanto la organización debe poner en marcha factores que propicien una buena satisfacción laboral. En este sentido, Santana (2014), señala que los trabajadores que presentan un alto nivel de satisfacción se encuentran más comprometidos con la organización, muestran mayor nivel de dedicación, absorción y vigor (engagement) y por lo tanto mayor desempeño laboral. En cambio, por su parte, Robbins y Judge (2013) consideran que para alcanzar un alto nivel de satisfacción laboral en el personal la organización debe brindar las mejores condiciones laborales para que estos se desenvuelvan de una manera idónea y al mismo tiempo recibir una remuneración justa por sus labores.

Con respecto al tercer objetivo específico, establecer el grado de correlación entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC. Se determina la correlación de ,335 que significa una correlación positiva débil y estadísticamente significativos (coeficiente de correlación mayor que 0,01).

3.3. Aporte práctico

PLAN PARA MEJORAR EL ENGAGEMENT Y SATISFACCION LABORAL

I. Fundamentación:

Hoy en día el Engament repercute positivamente en la productividad y el éxito de las empresas, por ello es importante establecer diferentes estrategias que permitan asegurar el involucramiento laboral.

II. Objetivo:

Establecer diversas estrategias que permitan fortalecer el Engagement y la satisfacción laboral de los trabajadores.

III. Desarrollo:

De acuerdo a la problemática desarrollada, se propone llevar a cabo las siguientes estrategias:

Tabla 21

Estrategias para fortalecer el Engagement y la satisfacción laboral

ESTRATEGIAS	OBJETIVO
Confianza en el personal	Brindar autonomía al colaborador para poder realizar sus funciones con plena libertad y confianza.
Contar con ambientes de trabajo seguros	Brindar al colaborador un ambiente acogedor y todos recursos y elementos principales para el desarrollo de sus tareas.
Hacer comunes los objetivos de la organización	Compartir los objetivos organizacionales con los colaboradores y fomentar la participación para ser parte de ellas.
Fomentar el trabajo en equipo	Crear sinergia entre todo el personal para obtener los objetivos en común.
Fomentar la comunicación interna	Establecer líneas de comunicación interna que faciliten una relación más

	amena entre los colaboradores y los directivos.
Reconocer el esfuerzo	Felicitar y reconocer los buenos resultados obtenidos por los colaboradores.
Fomentar la innovación	Fomentar la idea proyectos nuevos que ayuden el incremento de la productividad y competitividad.
Ejercer el liderazgo democrático	Fomentar el liderazgo participativo donde todos los colaboradores se sientan parte de la organización y aporten al crecimiento de esta.
Saber delegar	Aprender a delegar responsabilidades a los colaboradores a fin de que estos sientan confianza y se motiven a rendir mejor.
Fomentar la retroalimentación	Retroalimentar de información necesaria a los colaboradores para que desarrollen de manera idónea sus funciones.

Fuente: *Elaboración propia.*

Tabla 22*Cronograma de actividades y presupuesto de la propuesta*

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	DURACIÓN	COSTO	2022				
					Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
TALLER N°1: Confianza y seguridad en el trabajo	Administrador	Trabajadores	4 horas	S/. 1,300.00	X	X			
TALLER N°2: Trabajo en equipo y logro de objetivos	Administrador	Directivos y trabajadores	2 horas	S/. 910.00			X		
TALLER N°3: Comunicación en el trabajo	Administrador	Directivos y trabajadores	2 horas	S/. 950.00			X		
TALLER N°4: Innovación y desempeño en el trabajo	Administrador	Trabajadores	6 horas	S/. 2,100.00			X	X	X
TALLER N°5: Reconocimiento de logros y liderazgo	Administrador	Directivos y trabajadores	2 horas	S/. 1,050.00				X	
TOTAL				S/. 6,310.00					

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23*Costo/beneficio de la propuesta*

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	COSTO	BENEFICIO ORGANIZACIONAL
TALLER N°1: Confianza y seguridad en el trabajo	Confianza en el personal. Contar con ambientes de trabajo seguros.	S/. 1,300.00	Reducción del 90% en los índices de estrés laboral relacionados al ambiente de trabajo, aumentando la confianza y seguridad de los colaboradores. Para el primer semestre del año 2023 el 100% de los colaboradores habrán logrado sus metas asignadas en cuanto a producción de motocargas en planta.
TALLER N°2: Trabajo en equipo y logro de objetivos	Fomentar el trabajo en equipo. Hacer comunes los objetivos de la organización.	S/. 910.00	Se proyecta un Incremento de un 12% en la producción de vehículos motocargas y un 8% de incremento en las ventas para el año 2023 Un mejor trabajo en equipo disminuirá el 85% de los defectos de ensamblaje de los vehículos.
TALLER N°3: Comunicación en el trabajo	Fomentar la comunicación interna.	S/. 950.00	Una mejor comunicación entre áreas de trabajo dentro de la planta industrial disminuirá en un 60% los errores en la producción durante el primer trimestre, reduciendo también los costos y tiempos desde la recepción de las materias primas hasta el ensamble final.
TALLER N°4: Innovación y desempeño en el trabajo	Fomentar la innovación.	S/. 2,100.00	Se prevé, previa coordinación con los directivos, que de cada 5 propuestas innovadoras presentadas por parte de los trabajadores 1 (la mejor) será implementada y financiada progresivamente durante un año.

<p>TALLER N°5: Reconocimiento de logros y liderazgo</p>	Reconocer el esfuerzo.	<p>S/. 1,050.00</p>	<p>Un personal al cual se le reconoce sus esfuerzos estará motivado, lo cual se reflejará en el aumento de su producción. Las empresas con un liderazgo democrático económicamente obtienen mayor rentabilidad.</p>
	Ejercer el liderazgo democrático.		
	Saber delegar.		
	Fomentar la retroalimentación.		

Fuente: Elaboración propia.

IV. **Financiamiento de la propuesta**

La propuesta será financiada íntegramente por la empresa Chemoto S.A.C., cuyo monto total asciende a S/. 6,310.00; con el fin de mejorar la satisfacción laboral de sus trabajadores y en consecuencia obtener mejores resultados para la empresa.

V. **Evaluación de la propuesta**

La aplicación de la propuesta será evaluada mediante un cuestionario de 10 preguntas que será entregado a todos los participantes de los talleres de capacitación una vez finalizadas las mismas, con el fin de conocer el impacto que tuvo y tendrá la propuesta dentro de la empresa Chemoto S.A.C.

Tabla 24

Cuestionario de evaluación de la propuesta

CUESTIONARIO						
1-Muy bueno 2-Bueno 3-Regular 4-Malo 5-Muy malo						
No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Qué le pareció la organización de los talleres de capacitación?					
2	¿Qué le pareció la duración de los talleres de capacitación?					
3	¿Cómo calificaría la presentación de los talleres de capacitación?					
4	¿Cómo calificaría los conocimientos y el desenvolvimiento de los capacitadores respecto a los temas tratados?					
5	¿Cómo calificaría la metodología utilizada por los ponentes para tratar los temas programados?					
6	¿Qué le pareció los temas expuestos en los talleres de capacitación?					
7	¿Como calificaría las respuestas dadas por los ponentes respecto a las preguntas formuladas por los trabajadores?					
8	¿Cómo califica la participación del personal de la empresa durante los talleres?					
9	¿Cómo califica la participación y el compromiso de los directivos durante la organización y presentación de los talleres de capacitación?					
10	¿Cómo califica la importancia de estos talleres para mejorar la satisfacción laboral dentro de la empresa?					

Fuente: Elaboración propia

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Mediante los resultados obtenidos se determinó que en el nivel de engagement, el 40,6% de los trabajadores refieren niveles “muy bajos”, el 28,1% niveles “bajos” y el 25% un nivel “regular”. Es decir, el Engagement de los trabajadores caracterizado por vigor, dedicación y absorción se encuentra en un nivel bajo.
2. En cuanto a la variable Satisfacción laboral se determinó que el 56,3% manifiesta sentirse “ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, el 21,9% estar en “desacuerdo”, el 15,6% en “total desacuerdo”. El bajo nivel de satisfacción se manifiesta porque consideran que las condiciones físicas donde se desenvuelven no son las adecuadas, así como las condiciones laborales, asimismo el nivel remunerativo, los beneficios que perciben los trabajadores y las políticas administrativas de la empresa y el trato inadecuado que se recibe por parte de los supervisores.
3. Respecto a la correlación, se aceptó la hipótesis de trabajo (H1) y se rechazó la hipótesis nula (H0); por consiguiente, se determinó que existe una correlación positiva débil entre la variable engagement y satisfacción laboral, la cual según Rho de Spearman es de 0,335.

4.2. Recomendaciones

1. La alta gerencia de la empresa Chemoto SAC, debe desarrollar programas que ayuden a optimizar el nivel de engagement en la empresa mejorando las condiciones laborales, programas de desarrollo y retención del talento humano, con el propósito de generar mejores resultados y cumplir con los objetivos de la organización.
2. Para mejorar la satisfacción de los trabajadores de la empresa Chemoto SAC, es necesario optimizar las condiciones físicas donde se desarrolla el trabajo diario, las remuneraciones y los beneficios que obtiene el personal, asimismo las políticas administrativas de la empresa, programar frecuentemente actividades de interacción social, brindar oportunidades de desarrollo personal, y fomentar actividades laborales que generen retos , y que el trato sea de cordialidad por parte de los supervisores.
3. La alta gerencia de la empresa Chemoto SAC, en base a los resultados obtenidos deberá diseñar y aplicar estrategias que permitan mejorar el nivel de engagement y consiguiente optimizar a satisfacción de los trabajadores de la empresa.

REFERENCIAS

- Adler, N. (2008). *Dimensiones internacionales del comportamiento organizacional*. USA: Thomson
- Altamirano, V., Bajonero, C. y Silva, C. (2018). *Estrategias para la gestión del engagement en los servidores de una entidad pública peruana*. (Tesis de Pregrado). Universidad del Pacifico. Perú. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2123>
- Alvarado, M., Castro, C. y Sánchez, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacifico. Perú. Recuperado <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2021>
- Anaya, D., & Suárez, J.M. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la Satisfacción Laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519-534.
- Armijo, M. y Portalanza, A. (2017). Diagnóstico de la calidad de vida laboral, engagement y burnout en trabajadores de una institución de educación superior del Ecuador. *Innova Research Journal*, (2), 12. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6259165>
- Arrayás, N. (2019). Causas y Consecuencias de la Satisfacción Laboral. España. Repositorio Universidad de Sevilla. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/88974/ARRAYAS_TEJEDA_N_161.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Revista Ciencia y Trabajo*, 41, 135-142. Recuperado de http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakke_r_262.pdf
- Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional*. (Tesis de pregrado). Universidad Fasta, Argentina. Recuperado de

http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana. Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_BoadaLlerena.pdf

Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015). *Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El rol de orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico, Lima.

Bravo, E. (2013). *El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito – Ecuador* (Tesis de pregrado), Universidad de las Américas, Chile. Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1820/1/UDLA-EC-TPO-2013-02.pdf>

Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.

Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). *Engagement: Ilusión por el trabajo. Un modelo teórico-conceptual*. México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C. Recuperado de: <http://iunaes.mx/wp-content/uploads/2014/02/LIBRO.-ENGAGEMENT.pdf>

Concha, V. G., y Pauca, L. Y. (2019). Relación entre el engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de la universidad autónoma san francisco s.a.c. Arequipa 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10670/RlCovagk%281%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Contreras, A. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en

México. *Scielo*, (17), 52. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100008

Córdova, R. N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Disponible en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>

Davis, K., & Newstrom J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11va ed.). DF, México: Mc Graw-Hill.

Delgado, M. y Masuda, C. (2017). *El rol predictivo del engagement colectivo sobre el desempeño de las agencias de la banca comercial de una entidad financiera en Perú*. (Tesis de pregrado). Universidad del Pacífico. Lima. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1946>

Deloitte (2016). *Tendencias del capital humano*. Recuperado de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/humancapital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf

Díaz, C. y Sánchez, M. (2017). *Engagement laboral en los trabajadores de la empresa FAMAI SEAL JET S.A.C.* (tesis de pregrado). Universidad Católica San Pablo. Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15572>

Díaz, K. (2016). *Engagement entre dos Instituciones Financieras de Chiclayo 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan. Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3090>

Espinoza, E. (2019). *Felicidad y engagement en colaboradores de una empresa distribuidora de productos masivos de Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan. Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6165>

- Espinoza, S. (2015). *Liderazgo Transformacional, Identidad Social y Engagement en carabineros de Chile: Un estudio empírico sobre la eficacia del Liderazgo en el proceso de formación policial*. (Tesis Doctoral). Univeridad Nacional de Educación a Distancia, Santiago de Chile.
- Flores, J. C., Fernández, A. M., Juárez, G. A., y Merino, S. C. (2017). *Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Gómez, P., Hernández, J., y Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de mina. *Ciencia y Trabajo*, (16), 49, 9-16.
- Heredia, F. (2020). Agotamiento profesional y satisfacción laboral en trabajadores de los centros de emergencia mujer en comisarías de la provincia de Chiclayo. (Tesis de pregrado) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46934>
- Hernández, M. (2019). *El endomarketing y su relación con el engagement en supermercados el súper SAC, Chiclayo, 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipan. Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6193>
- Huapaya Izaguirre, Kelly Shessir (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/404>
- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid, España: Prentice Hall Financial Times
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 692-724. Recuperado de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256287>

- Lacobone, E. (2017). *Los desafíos del employee engagement para 2017*. INSIDER. Recuperado de: <http://insiderlatam.com/los-desafios-del-employee-engagement-para-2017/>
- Lavaggi, F. (2017). *Cansancio emocional y Engagement en estudiantes de una universidad privada de Lima*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621838>
- Luna, F. y Mío, R. (2017). *Cultura organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque* (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipan. Lambayeque – Perú. Disponible en <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4108/Luna%20Victoria%20Ram%C3%ADrez%20-%20Mio%20Cajo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lupano, M., De la Iglesia, G. y Castro, Al. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*. *Ciencias Psicológicas*, (11), 2, 3 -18. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11a ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Maisch, E. (2017). Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima. Perú. Repositorio Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medrano, A. L., Spontón, C., Maffei, L., y Castellano, E. (2017). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005

- Messarina, A. K. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima, Perú. Recuperado de <https://doi.org/10.19083/tesis/625100>
- Montero, C. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es.
- Montoya, P., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe*, 205-227. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>
- Orgambídez-Ramos, A. y Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, (16), 48. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Palma, S. (2005). *Escala SL - SPC*. Lima, Perú: Editorial Cartolan.
- Palma, S. (2006). *Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Ríos, M. R. (2021). *Satisfacción laboral y engagement en empleados del servicio de alimentación de campamentos mineros* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11234/1/2020_Rios%20More.pdf
- Risco, C., Vargas, V. y Zuaznabar, M. (2017). *Relación del engagement, burnout e inteligencia emocional con la prolongación de años de estudio de pregrado en estudiantes de la Universidad Austral*. (Tesis de pregrado). Universidad Austral de Chile – Chile. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2017/fmr595r/doc/fmr595r.pdf>

- Robbins, R. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson.
- Rodriguez, C. (2017). Nivel de satisfacción laboral en los colaboradores del establecimiento de comida rápida Pizza Hut Chiclayo, 2016 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/850>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, (16), 117-134. Recuperado de: <http://www.want.uji.es/download/desde-el-burnout-al-engagement-una-nueva-perspectiva/>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. España: Alianza editorial. Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- Salcedo, M. (2013). *El papel del engagement en la dirección de una PYME*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf
- Sanclemente, I., Elboj, V., & Íñiguez, T. (2017). *Engagement o Compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas*. *Enfermería global* 16 (3), 400-413. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00400.pdf>
- Santana, M. (2014). *Medición de la satisfacción laboral dentro de la empresa El Portal Inmobiliario a través del Minnesota Satisfaction Questionnaire*. (Tesis de pregrado). Universidad San Francisco de Quito. Disponible en <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3299>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). UWES - *Utrecht Work Engagement Scale*. *Escala Utrecht de Engagement en el trabajo*. En Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Recuperado de

http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

- Solomon, M. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 89-96. Recuperado de <http://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/6745>
- Vargas, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017*. (Tesis de Pregrado) Universidad Peruana de la Unión. Juliaca – Lima. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1590>
- Vera, D. (2018). *Relación entre la motivación laboral y el engagement en la empresa "Almacenes Populares SRL", Trujillo, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27348>
- Zurita, M., Ramírez, M., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B. & Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Revista Reidocrea*, 3 (3), 17-25. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31291/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cuestionario de Engagement UWES ((Utrecht Work Engagement Scale)

Sexo: _____ Tiempo de servicio: _____

Edad: _____

Instrucciones: 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 cuántas 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.
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. _____ Mi trabajo me inspira.
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
13. _____ Mi trabajo es retador.
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)

Sexo: _____ Tiempo de servicio: _____

Cargo: _____ Área de trabajo: _____

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

Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o aspa.

Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
6	Los jefes son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
12	Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					

15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2021									
PROBLEMA	OBJETIVOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS		
¿Existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC, Chiclayo 2019?	Determinar la relación que existe entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC., Chiclayo 2019.	OE1: Identificar el nivel de Engagement en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.	H_1: Existe relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.	Engagement	Vigor	Energía	Cuestionario		
						Esfuerzo en el trabajo			
						Resistencia mental			
						Persistencia			
						Propósito del trabajo			
						Entusiasmo			
		OE2: Identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.	H_0: No existe relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.		Absorción	Orgullo			
						Visión de reto			
						Inspiración			
		OE3: Establecer el grado de correlación entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.	H_0: No existe relación positiva entre el engagement y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.		Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y/o materiales		Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo.	Cuestionario
								Sentimientos de felicidad	
								Concentración	
								Placer por el trabajo	
				Inmerso en el trabajo					

					Beneficios laborales y/o remunerativos	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que realiza.	
					Políticas administrativas	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral.	
					Relaciones sociales	El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales.	
					Desarrollo personal	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.	
					Desempeño de tareas	La valoración con la que se asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.	
					Relación con la autoridad	Apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directivo y respeto a sus actividades cotidianas.	

ANEXO 03. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL EXPERTO	GENNER FLORES TAPIA
2. ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION
3. TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	TITULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	7 AÑOS
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD POLITECNICA DE AMAZONAS
6. CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2019.	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Roque Olivera Selenee Elizabeth
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objetivo del instrumento es identificar el nivel de Engagement en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 17 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será

	sometido a una prueba piloto para medir la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente aplicarlo.
7. FIRMA Y DNI DNI: 71475401 	
8. INSTRUCCIONES EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" <i>SI ESTÁ DE ACUERDO</i> O CON EL ITEM "D" <i>SI ESTÁ EN DESACUERDO</i> , SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
9. PREGUNTAS	
	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
3. El tiempo "vuelva" cuando estoy trabajando.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()

<p>6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. Mi trabajo me inspira.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. Estoy inmerso en mi trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>13. Mi trabajo es retador</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. Soy muy persistente en mi trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. Me es difícil desconectarme de mi trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: 100% N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p>CUESTIONARIO FIABLE</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines. The signature is positioned above a horizontal line.

FIRMA DE ESPECIALISTA

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL EXPERTO	GENNER FLORES TAPIA
2. ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	7 AÑOS
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD POLITECNICA DE AMAZONAS
6. CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2019.	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Roque Olivera Selenee Elizabeth
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objetivo del instrumento es Identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 36 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será

	sometido a una prueba piloto para medir la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente aplicarlo.
7. FIRMA Y DNI DNI: 71475401 	
8. INSTRUCCIONES EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" <i>SI ESTÁ DE ACUERDO</i> O CON EL ITEM "D" <i>SI ESTÁ EN DESACUERDO</i> , SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
9. PREGUNTAS	
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar funciones.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. Los jefes son comprensivos.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____

	<hr/> <hr/>
7. Me siento mal con lo que gano.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
11. Me siento realmente útil con la labor que hago.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
12. Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: <hr/>

	<hr/> <hr/>
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
16. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
17. Me disgusta mi horario.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/>

	<hr/> <hr/>
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
26. Mi trabajo me aburre.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	A (X) D () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>

28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
30. Me gusta el trabajo que realizo.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
31. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____

<p>35. Me siento complacido con la actividad que realizo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: 100% N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p>INSTRUMENTO FIABLE</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	



FIRMA DE ESPECIALISTA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	CARLOS V. MONTENEGRO SEGOVIA
2. ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
3. TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y FINANZAS Y GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	5 AÑOS
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	GH CONSULTING EIRL - JAEN
6. CARGO	COORDINADOR ACADEMICO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2019.	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Roque Olivera Selenee Elizabeth
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objetivo del instrumento es identificar el nivel de Engagement en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC.
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 17 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a una prueba piloto para medir la

	confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente aplicarlo.
7. FIRMA Y DNI DNI: 71475401 	
8. INSTRUCCIONES EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" <i>SI ESTÁ DE ACUERDO</i> O CON EL ITEM "D" <i>SI ESTÁ EN DESACUERDO</i> , SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
9. PREGUNTAS	
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. El tiempo "vuelva" cuando estoy trabajando.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____

	A (X) D ()
7. Mi trabajo me inspira.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (X) D ()
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (X) D ()
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (X) D ()
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (X) D ()
11. Estoy inmerso en mi trabajo.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
	A (X) D ()
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>13. Mi trabajo es retador</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. Soy muy persistente en mi trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. Me es difícil desconectarme de mi trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.</p>	<p style="text-align: center;">A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: 100% N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p>CUESTIONARIO FIABLE</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a central horizontal line with a series of small vertical strokes, all contained within a light blue rectangular background.

FIRMA DE ESPECIALISTA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	CARLOS V. MONTENEGRO SEGOVIA
2. ESPECIALIDAD	ADMINISTRADOR
3. TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	TITULO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS Y GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	5 AÑOS
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	GH CONSULTING EIRL
6. CARGO	COORDINADOR ACADEMICO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>	
ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2019.	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Roque Olivera Selenee Elizabeth
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objetivo del instrumento es Identificar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Chemoto SAC
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 36 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura. Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a una prueba piloto para medir la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente aplicarlo.

7. FIRMA Y DNI	
DNI: 71475401	
	
8. INSTRUCCIONES	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
9. PREGUNTAS	
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar funciones.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6. Los jefes son comprensivos.	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

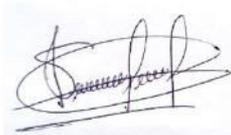
<p>7. Me siento mal con lo que gano.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Me agrada trabajar con mis compañeros.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. Me siento realmente útil con la labor que hago.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. Es grata la disposición de mi(s) jefe(s) cuando les pido una alta sobre mi trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. El ambiente donde trabajo es confortable.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. Me disgusta mi horario.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. El horario de trabajo me resulta incómodo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. Mi trabajo me aburre.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>29. Mi trabajo me hace sentir realizado.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>30. Me gusta el trabajo que realizo.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>31. No me siento a gusto con mi(s) jefe(s).</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>35. Me siento complacido con la actividad que realizo.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>36. Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: 100% N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p>CUESTIONARIO FIABLE</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	



FIRMA DE ESPECIALISTA

ANEXO 04. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE DATOS



PLANTA INDUSTRIAL CHEMOTO S.A.C.



FABRICACIÓN, IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN DE VEHÍCULO MENOR,
TRIMÓVIL DE PASAJEROS, MOTOCICLETAS, TRIMÓVIL DE CARGA
AL POR MAYOR Y MENOR

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

SRES: Universidad Señor de Sipán
Dra. Jannet Isabel Cubas Carranza

De mi especial consideración:

Nuestra empresa **PLANTA INDUSTRIAL CHEMOTO SAC**, identificada con ruc **20529722304** con su representante **ELMER CHIROQUE OLIDEN**; atendiendo a su solicitud presentada ante mi representada, **AUTORIZO** la realización de encuestas u otra información necesaria para cumplir con su trabajo de investigación a la alumna **SELENEE ELIZABETH ROQUE OLIVERA**.

Atentamente.

ANEXO 05. FOTOGRAFÍAS



Figura 13: Visita a las instalaciones de la empresa Chemoto S.A.C.



Figura 14: Aplicación del instrumento de recolección de datos.

ANEXO 06. RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0097-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 12 de marzo de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0040-2021/FACEM-DA-USS de fecha 11/03/2021, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 12/03/2021, sobre aprobación de proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de actualización, Grupo I - 2021, a cargo de la MSc. Ana María Guerrero Millones, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de actualización, Grupo I - 2021, a cargo de la MSc. Ana María Guerrero Millones, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. MARILUZ AMALIA CABRERA SANCHEZ
Decana(e)
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Señor de Sipán



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TITULO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1.	RODRIGUEZ RAMOS WILLIAM MARCIAL	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS COLABORADORES DE LA I.E. ARTEMIO DEL SOLAR ICOCHEA DE SANTA, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPREDIMIENTO
2.	ROQUE OLIVERA SELENEE ELIZABETH	ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPREDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

ANEXO 07. FORMATO DE ACTA DE ORIGINALIDAD

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTOS SAC, CHICLAYO 2021	Selenee Elizabeth Roque Olivera
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
10988 Words	60928 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
52 Pages	314.4KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Feb 16, 2023 3:45 PM GMT-5	Feb 16, 2023 3:46 PM GMT-5
● 21% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 18% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 16% Base de datos de trabajos entregados• 5% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

ANEXO 08. ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0097-FACEN-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, Selenee Elizabeth Roque Olivera, con su tesis Titulada ENGAGEMENT Y SU RELACION CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHEMOTS SAC, CHICLAYO 2021.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de febrero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.