

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS

Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS:

**Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de
la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica, 2021**

Para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. Akemi FLORES YARANGA

ASESOR:

Lic. Jorge Antonio GÁLVEZ MOLINA

**AYACUCHO - PERÚ
2024**

DEDICATORIA

A mis padres, mi hermana, mi esposo, mi nena hermosa y a todas las personas que me inspiraron y ayudaron a seguir desarrollándome profesionalmente; a quienes agradezco infinitamente por estar conmigo en mis aciertos y desaciertos, por sus ánimos que me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos, ¡gracias totales!

AGRADECIMIENTO

A la universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, institución líder en la formación de profesionales y promotor del desarrollo de la región.

A la plana de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables y en especial a nuestros maestros de la escuela Profesional de Administración de Empresas, por su ardua dedicación que forman nuestras competencias.

Un sincero agradecimiento al Licenciado Jorge Antonio Gálvez Molina; por su ayuda, paciencia, dedicación y aprecio. Asesor del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
LISTA DE TABLAS.....	vii
LISTA DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	20
2.1. Bases teóricas	20
2.2. Antecedentes.....	32
2.2.1. A nivel internacional.....	32
2.2.2. A nivel nacional	35
2.2.3. A nivel local	37
2.3. Marco referencial.....	38
2.4. Marco conceptual	40
III. MATERIALES Y MÉTODOS	43
3.1. Tipo de investigación	43
3.2. Nivel de investigación	43
3.3. Diseño de investigación.....	43
3.4. Técnicas e instrumentos.....	44
3.5. Población y muestra	48
3.6. Método de análisis de datos.....	50
IV. RESULTADOS	53
4.1. Resultados descriptivos	53

4.1.1. Variable 01: Engagement	53
4.1.2. Variable 02: Clima laboral.....	68
4.2. Resultados inferenciales	81
4.2.1. Prueba de normalidad	81
4.2.2. Contrastación de hipótesis.....	83
V. DISCUSIÓN.....	86
VI. CONCLUSIONES.....	91
VII. RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	106

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Confiabilidad: Engagement	47
Tabla 2	Confiabilidad: Clima laboral	47
Tabla 3	Validación de los instrumentos	48
Tabla 4	Engagement	53
Tabla 5	Dimensión vigor	54
Tabla 6	Indicador: Altos niveles de energía	55
Tabla 7	Indicador: Altos niveles de energía	56
Tabla 8	Indicador: Esfuerzo	57
Tabla 9	Indicador: Persistencia.....	58
Tabla 10	Dimensión dedicación	59
Tabla 11	Indicador: Significado	60
Tabla 12	Indicador: Entusiasmo	61
Tabla 13	Indicador: Inspiración que le provoca su trabajo.....	62
Tabla 14	Indicador: Orgullo	63
Tabla 15	Indicador: Reto	64
Tabla 16	Dimensión absorción	65
Tabla 17	Indicador: Situación placentera en el trabajo	66
Tabla 18	Indicador: Felicidad.....	67
Tabla 19	Clima laboral	68
Tabla 20	Dimensión Autorrealización.....	69
Tabla 21	Indicador: Oportunidades laborales en la empresa.....	70
Tabla 22	Indicador: Desarrollo personal	71
Tabla 23	Indicador: Desarrollo profesional.....	72
Tabla 24	Dimensión percepción de la supervisión	73

Tabla 25 Indicador: Apoyo de jefe inmediato	74
Tabla 26 Indicador: Evaluaciones periódicas	75
Tabla 27 Dimensión percepción de las condiciones laborales	76
Tabla 28 Indicador: Disponibilidad de materiales.....	77
Tabla 29 Indicador: Remuneración	78
Tabla 30 Indicador: Condiciones psicológicas	79
Tabla 31 Prueba de normalidad	81
Tabla 32 Relación entre el engagement y el clima laboral	83
Tabla 33 Relación entre el vigor y la autorrealización en el trabajo	83
Tabla 34 Relación entre la dedicación y la percepción de la supervisión	84
Tabla 35 Relación entre la absorción y la percepción de las condiciones laborales	84

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Engagement.....	53
Figura 2 Dimensión vigor.....	54
Figura 3 Indicador: Altos niveles de energía.....	55
Figura 4 Indicador: Resistencia mental	56
Figura 5 Indicador: Esfuerzo	57
Figura 6 Indicador: Persistencia	58
Figura 7 Dimensión dedicación.....	59
Figura 8 Indicador: Significado.....	60
Figura 9 Indicador: Entusiasmo	61
Figura 10 Indicador: Inspiración que le provoca su trabajo	62
Figura 11 Indicador: Orgullo.....	63
Figura 12 Indicador: Reto.....	64
Figura 13 Dimensión absorción.....	65
Figura 14 Indicador: Situación placentera en el trabajo	66
Figura 15 Indicador: Felicidad	67
Figura 16 Clima laboral.....	68
Figura 17 Dimensión autorrealización	69
Figura 18 Indicador: Oportunidades laborales en la empresa	70
Figura 19 Indicador: Desarrollo personal.....	71
Figura 20 Indicador: Desarrollo profesional	72
Figura 21 Dimensión percepción de la supervisión	73
Figura 22 Indicador: Apoyo de jefe inmediato.....	74
Figura 23 Indicador: Evaluaciones periódicas	75
Figura 24 Dimensión percepción de las condiciones laborales.....	76

Figura 25 Indicador: Disponibilidad de materiales	77
Figura 26 Indicador: Remuneración.....	78
Figura 27 Indicador: Condiciones psicológicas	79

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la incidencia del engagement en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa S.A.C., en Huancavelica durante 2021. Metodológicamente, se utilizó un enfoque cuantitativo, aplicado, no experimental y correlacional, con una muestra de 218 participantes, a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados indicaron que el engagement fue predominantemente regular en un 49.1%, y el clima laboral se clasificó como regular en un 62.4%. Además, se evidenció que el vigor influye significativamente en la autorrealización de los trabajadores ($r = 0.628$), la dedicación incide en la percepción de la supervisión ($r = 0.608$) y la absorción en la percepción de las condiciones laborales ($r = 0.618$), con significancia estadística menor al 5%. En general, se demostró una asociación significativa entre las variables ($p = 0.000$, $r = 0.628$, $r^2 = 0.39$). Se concluyó que el *engagement* tiene un impacto significativo en el clima laboral, sugiriendo que el compromiso de los colaboradores es esencial para fomentar un ambiente de trabajo positivo, mejorar la productividad y la retención de talento, y contribuir a los resultados generales de la empresa.

Palabras clave: *engagement*, clima laboral, vigor, dedicación, absorción.

.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the impact of engagement on the work environment of workers at the mining company Kolpa S.A.C., in Huancavelica during 2021. Methodologically, a quantitative, applied, non-experimental and correlational approach was used, with a sample of 218 participants, to whom questionnaires were applied. The results indicated that engagement was predominantly regular at 49.1%, and the work environment was classified as regular at 62.4%. In addition, it was shown that vigor significantly influences workers' self-realization ($r = 0.628$), dedication affects the perception of supervision ($r = 0.608$) and absorption affects the perception of working conditions ($r = 0.618$), with statistical significance less than 5%. Overall, a significant association was demonstrated between the variables ($p = 0.000$, $r = 0.628$, $r^2 = 0.39$). It was concluded that engagement has a significant impact on the work environment, suggesting that employee commitment is essential to foster a positive work environment, improve productivity and talent retention, and contribute to the company's overall results.

Keywords: engagement, work climate, vigor, dedication, absorption.

I. INTRODUCCIÓN

La minería desempeña un papel vital en el crecimiento económico de numerosas naciones, pero al mismo tiempo, plantea retos particulares para las personas que trabajan en este sector. Ante esta realidad, el *engagement* y el clima laboral han surgido como asuntos de gran relevancia para las empresas mineras que buscan optimizar el bienestar y la eficiencia de sus colaboradores (Kotzé & Nel, 2020). No obstante, alcanzar y sostener estos elementos puede representar un desafío debido a las condiciones laborales inherentes a la minería, tales como los turnos rotativos, el aislamiento geográfico y los riesgos para la salud y la seguridad. En consecuencia, resulta esencial que las compañías mineras desarrollen estrategias efectivas para enfrentar estos desafíos y fomentar un ambiente laboral óptimo, que promueva el compromiso y el bienestar de sus trabajadores, contribuyendo así a la productividad y al éxito a largo plazo de la organización (Sihvo, 2022).

Por tanto, la naturaleza demandante y a menudo peligrosa del trabajo en las minas puede tener un impacto significativo en el compromiso y la motivación de los empleados, así como en el clima laboral. Tales factores como la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, comunicación deficiente y las condiciones de trabajo desafiantes pueden contribuir a un bajo nivel de clima laboral negativo. Esto, a su vez, puede llevar a una mayor rotación de personal, una disminución de la productividad y un aumento de los accidentes laborales (Fraser, 2021). Por lo tanto, es imperativo que las compañías mineras aborden estos desafíos de manera proactiva, implementando estrategias que fomenten el *engagement* de los trabajadores y mejoren el clima laboral. Esto puede incluir iniciativas de bienestar, programas de capacitación y desarrollo, y una comunicación abierta y transparente entre la gerencia y los empleados. Al priorizar estos aspectos, las empresas

mineras pueden crear un entorno de trabajo más positivo y gratificante para sus trabajadores (Mshaba & Botha, 2023).

Debido al fenómeno de la globalización, se han observado múltiples y progresivos cambios en el sector laboral; instaurando un entorno de intensa competitividad. En consecuencia, muchas empresas tienen dificultades para mantenerse vigentes a pesar de la disminución de ingresos y del número de empleados, generando de esta manera, un ambiente inadecuado que perjudica el logro de las metas de la organización, dado que, los trabajadores leales son un activo valioso que a largo plazo contribuye en los resultados de la empresa, debido a que desarrollan un vínculo emocional sintiéndose parte del mismo; en ese sentido, el compromiso o *engagement* dentro de las compañías es una opción estratégica que otorga una sostenibilidad y fomenta un ambiente propicio para el desarrollo de actividades (Toscano et al., 2020)

De este modo, el perfil del trabajador que solicitan las compañías de vanguardia reúne características imprescindibles como la proactividad, el involucramiento con la actividad laboral y adoptar la misión y visión de la empresa como propias a fin de cumplir con los estándares de calidad del mercado. Es decir, que encaminen sus esfuerzos para ejecutar eficaz y eficientemente las responsabilidades de su área con la finalidad de coadyuvar con la consecución de los objetivos y metas de la corporación a la que pertenecen (Kuok y Taormina, 2017).

Según las cifras estadísticas del *engagement* laboral, mundialmente, los países que lideran el listado son La India (60,6%), Nigeria (54,6%), México (52,6%) y Turquía (51,8%); mientras los que figuran en los últimos lugares son mayoritariamente asiáticos: Japón (8,6%), Hong Kong (17,1%), Corea del Sur (17,7%) y Rusia (18%) (The Global Employee Engagement Index, 2020).

El *engagement* ha capturado el interés ya mencionado de los directivos de las organizaciones dados sus beneficios ya que los empleados comprometidos son 57% más eficaces y son 87% menos predispuestos a abandonar la empresa. A decir de los trabajadores, su grado de *engagement* dependerá de la satisfacción que experimenten y del trato justo que reciban, lo cual define su clima laboral (Deloitte, 2016).

Por otra parte, cabe agregar que no todos los colaboradores presentan el mismo grado de compromiso con la organización, a razón de múltiples factores; los cuales, en gran medida, se asocian directamente con el ambiente, las condiciones de trabajo, e incluso con las relaciones interpersonales que se gestan al interior de la misma.

Respecto a Sudamérica, la región se cataloga como una de las que registra los niveles más altos de *engagement* en contraste con los territorios de Asia, Europa y El Pacífico; notándose que Perú posee el segundo mayor índice; no obstante, en comparación con las otras naciones, su porcentaje de deserción es más elevado junto con la lealtad a la empresa, el liderazgo y la retroalimentación realizada a los trabajadores (The Global Employee Engagement Index, 2020).

Al haber examinado específicamente el panorama experimentado por los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC en Huancavelica durante 2021, se observó que estaban en desacuerdo con las decisiones de sus directivos y los principios que regían a la empresa. Esto se traducía en una falta de disfrute durante su jornada laboral, una ausencia de energía para llevar a cabo sus tareas y una falta de intenciones de permanecer en la organización.

Esto podría haberse debido posiblemente a que los colaboradores debían desarrollar actividades que implicaban un gran desgaste físico, generado por un uso prolongado de herramientas y maquinaria de trabajo. Esto incluía mantener posturas

forzadas y realizar flexiones constantes de las articulaciones para la limpieza de zonas bajas y poco accesibles. Asimismo, señalaban largas jornadas laborales de carácter intermitente, tanto durante el día como la noche, junto con la variabilidad del horario mensual. Además, experimentaban presión por parte de los supervisores, relaciones conflictivas entre los colaboradores y angustia al percibir un salario mensual inferior al mínimo requerido para cubrir sus necesidades.

En suma, todos estos aspectos llegaron a afectar el nivel de *engagement* de los trabajadores de la compañía. Esto incluyó su percepción del clima laboral de la empresa en medio de condiciones poco placenteras, donde la cooperación entre los miembros resultaba ser escasa y los supervisores no proporcionaban una retroalimentación que motivara la superación de los empleados.

De continuar con estas condiciones laborales tan adversas, es muy probable que el clima organizacional de la empresa se deteriore aún más. Los trabajadores podrían sentirse cada vez más insatisfechos, estresados y con bajos niveles de compromiso, lo cual afectaría negativamente su productividad y desempeño. Asimismo, podría incrementarse el ausentismo laboral, la rotación de personal y los conflictos internos. Todo esto generaría un ambiente laboral tenso, poco colaborativo y falta de motivación, impactando fuertemente en los resultados del negocio. Así, el propósito de la investigación recayó en averiguar: ¿Cómo incide el *engagement* en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021? En base a la interrogante planteada los problemas específicos son:

- ¿Cómo incide el vigor en la autorrealización de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021?

- ¿Cómo incide la dedicación en la percepción de la supervisión de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021?
- ¿Cómo incide la absorción en la percepción de las condiciones laborales de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021?

El diagnóstico realizado sobre las variables *engagement* y clima laboral la compañía minera Kolpa SAC en Huancavelica ha permitido plantearse el objetivo general: Determinar la incidencia del *engagement* en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021. En función de ello se ha constatado los objetivos específicos:

- Identificar la incidencia del vigor en la autorrealización de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.
- Determinar la incidencia de la dedicación en la percepción de la supervisión de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.
- Hallar la incidencia de la absorción en la percepción de las condiciones laborales de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.

Luego como hipótesis general: El *engagement* incide significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.

Las hipótesis específicas fueron:

- El vigor incide significativamente en la autorrealización de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.
- La dedicación incide significativamente en la percepción de la supervisión de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.
- La absorción incide significativamente en la percepción de las condiciones laborales de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.

Para la presente investigación se tuvo en cuenta a 218 trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC ubicado en Huancavelica. Con respecto a la delimitación temporal, la investigación analizó de manera exhaustiva a través de cuestionarios que fueron aplicados hacia trabajadores.

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental-transversal. Las hipótesis se contrastaron con el método estadístico paramétrico de Spearman, debido a que los datos de las variables tienen un comportamiento normal y luego el r^2 para conocer la incidencia.

Finalmente se arribó a la siguiente conclusión general: El *engagement* incide significativamente en el clima laboral, con un p-valor menor a 0.05 y un coeficiente de correlación Rho igual a 0.628, además, el r^2 fue de 0.39, reflejando un grado de incidencia grande sobre las variables.

La investigación se desarrolló en los siguientes capítulos: Capítulo I, abordó la parte introductoria de todo el trabajo de investigación, el planteamiento del problema incluyendo la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivo general y específicos, planteamiento de la hipótesis y variables, que incluye hipótesis general y específicos, las justificaciones y delimitaciones. Capítulo II, se desarrolló el marco teórico, conteniendo los antecedentes de las variables de estudio, bases teóricas y definición de términos. Capítulo III se desarrolló la metodología de la investigación, tipo, nivel, diseño, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población, muestra y métodos de análisis de datos. Capítulo IV, abordó toda la parte de los resultados obtenidos, como resultados descriptivos y resultados inferenciales. Capítulo V, se dio a conocer la discusión de la investigación. Capítulo VI, se desarrolló las conclusiones de la investigación. Capítulo VII, abordó las recomendaciones de la investigación. Finalmente

se anexó la matriz de consistencia, operacionalización de las variables, instrumentos de recojo de datos, la validación por expertos, la prueba piloto y el Alfa de Cronbach.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teóricas

2.1.1. *Engagement*

Según López y Chiclana (2017) el surgimiento del término *engagement* se remonta al ámbito de los negocios y, académicamente hablando, en la Psicología y la salud ocupacional. Este, además, se traduce al español como compromiso y fue acuñado por Khan, personaje que lo definió como el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus roles laborales desde un plano físico, cognitivo, emocional y mental.

En años posteriores, Lupano et al. (2017) menciona que Maslach, Schaufeli y Leiter plantearon una conceptualización diferente y afirmaron que el *engagement* es una construcción y que, aunque contrario al burnout, ambos integran un continuum que va desde un extremo negativo a uno positivo; de modo que incluye estados físicos y psicológicos que fluctúan entre la fatiga, el desgaste, el cinismo y la despersonalización en el trabajo y la energía, el compromiso, el involucramiento y el sentido de pertenencia.

Más recientemente, Kuok y Taormina (2017) ha menciona que ha sido calificado como el involucramiento intencional a las actividades de la empresa; reflejándose en que el empleado posee pensamientos positivos respecto a favorecer la autoeficacia, experimenta emociones placenteras vinculadas a la ejecución de las tareas al direccionar su energía y esmero en pro de las metas organizacionales.

En ese sentido, de acuerdo a Hernández y Viera (2018) algunos estudios conciben el *engagement* como un constructo positivo en el cual los sujetos presentan un alto nivel de vitalidad en el trabajo, así como, un alto grado de sentido, motivación, estimación y desafíos relacionados con el empleo y una concentración suficiente, asociados con la felicidad y la sensación de pasar el tiempo en el campo laboral.

Por otro lado, Agurto et al. (2020) menciona que la importancia del *engagement* en el entorno y dinámica laboral presupone beneficios variados entre los que cabe indicar la pronunciada disposición de los empleados en el uso de sus capacidades y de sus conocimientos para una realización de la tarea, cuyo desarrollo alcanza a complacerlos ya que experimentan un sentimiento de reafirmación personal.

También, Agurto et al. (2020) aparte de lo nombrado, la organización se favorece con este rendimiento satisfactorio de sus trabajadores dado que cumplen con los objetivos trazados y, el agrado que ellos sienten efectuando sus tareas. ofrece cierta seguridad respecto a su permanencia en la empresa; por ello, no estarán buscando otras ofertas laborales y no se inclinarán por ellas en caso las reciban.

Modelos de *engagement*

En la actualidad, existen tres modelos teóricos que son reiteradamente abordados cuando se emiten referencias sobre el *engagement* y tanto estructura como contenido son considerados con el afán de elaborar instrumentos de medida para el constructo citado.

En ese sentido, de acuerdo a Kuok y Taormina (2017) Kahn consideró su multidimensionalidad a través de tres dimensiones que comprendían los aspectos cognitivos, emocionales y físicos. El *engagement* cognitivo significa la conciencia voluntaria y focalizada activamente en las tareas y objetivos que captan la atención de los trabajadores e inciden positivamente en sus pensamientos acerca de su rendimiento con el fin de aumentar su eficacia. Asimismo, Kuok y Taormina, (2017) menciona que el *engagement* emocional se percibe como la adherencia afectiva a las faenas y metas organizacionales que se distingue por un conjunto de sentimientos placenteros y convenientes como el orgullo, entusiasmo y la excitación al momento de efectuar dichas actividades. Finalmente, el *engagement* físico se trata de un compromiso que implica el

uso deliberado de la energía y el esfuerzo individuales, atributos estarán sujetos a diferenciación de acuerdo a las ocupaciones o profesiones. Asimismo, Kuok y Taormina (2017) vale agregar que no únicamente se debe contemplar la cantidad de energía y esfuerzo como factor del *engagement* sino también la intensidad o frecuencia con el que se gastan).

Por su parte, Park et al. (2018) menciona que Bakker y Demerouti diseñaron el modelo de las demandas-recursos laborales (JD-R) que amplifica la comprensión y viabiliza el análisis del *engagement*; subyaciéndose por dos postulados: (a) cada tarea encierra elementos concretos asociados con el estrés laboral y (b) el estrés laboral se incrementa cuando las demandas laborales son elevadas y cuando los recursos laborales son escasos. Además, de acuerdo a Kwon y Kim (2020) el modelo, por otro lado, abarca dos componentes principalmente: los recursos laborales y personales y las demandas laborales. Respecto al primero, los recursos laborales son las condiciones que influyen satisfactoriamente en el bienestar físico y psicológico. Mientras que los recursos personales, atañen a la conciencia sobre la propia competencia para manejar los eventos visto por el optimismo, la autoeficacia y la resiliencia. En segundo lugar, Park et al. (2018) las demandas laborales son propiedades procedentes del trabajo y que representan exigencias a nivel físico y psicológico que afectarán a los empleados de conformidad con los recursos que estén a su disposición. Y es que, si el número de demandas es considerable, se generará estrés y disminuiría la concentración del trabajador. No obstante, se precisa añadir que las demandas son pertinentes en cierto grado para mantener la motivación laboral en tanto sea un desafío.

Para medir el compromiso, de acuerdo a Portalanza et al. (2017) Schaufeli a principios de siglo desarrollaron una herramienta denominada Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (Utrecht Work Engagement Scale) en una versión para empleados. La

escala original constaba de 24 ítems divididos en las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Luego de diversos análisis psicométricos e investigaciones, se eliminaron 7 ítems de la escala original, quedando 17 ítems divididos. Pujol y Arraigada (2018) señala que la UWES es una escala de autoinforme diseñada especialmente para medir el entusiasmo por el trabajo, y en concordancia con tres componentes esenciales, asimismo, el modelo se posiciona como la opción más utilizada en la investigación y práctica empírica debido a que presentan una pertinente consistencia interna, así como, una estructura constituida por tres factores correlacionados altamente.

Asimismo, Leal (2022) al analizar los modelos anteriores, se identificó que la forma de medición más adecuada es el uso de la escala UWES, la cual se encuentra sustentada según lo estipulado por la teoría de William Kahn acerca de las condiciones psicológicas del compromiso personal en el ámbito laboral y en lo argumentado por los autores Maslach y Leiter sobre los tres elementos básicos del compromiso: energía que se distingue como vigor, la participación que hace referencia a la dedicación y la eficacia que fue unificado junto con la absorción.

Evaluación de la variable

La evaluación del *engagement* se realizará a través de la administración del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) adaptado por Messarina (2019); el que engloba tres dimensiones en su organización: Vigor, dedicación y absorción. Estas serán detalladas a continuación junto a sus respectivos indicadores:

- a) Vigor: de acuerdo a Vargas y Estrada (2020) se cataloga como la presencia de altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo; encontrándose vinculado al deseo de invertir esfuerzo en el trabajo a pesar de que se reconozcan adversidades de por medio, es decir, y la voluntad de trabajar duro

frente a la dificultad. Sus indicadores son los altos niveles de energía, la resistencia mental, el esfuerzo y la persistencia.

- Altos niveles de energía: de acuerdo a Owens et al. (2016) Recurso utilizado en un grado significativo que supone un factor motivacional para consumir las tareas laborales de una manera efectiva.
- Resistencia mental: De acuerdo a Nieri (Nieri, s.f.) Capacidad de tolerar, postergar la recompensa, aguantar las dificultades, afrontar los fracasos y conservar la convicción y el optimismo acerca de poder revertir el resultado en favor propio.
- Esfuerzo: (Real Academia Española, RAE, s.f.) menciona que el indicador referido al “empleo enérgico del vigor o actividad del ánimo para conseguir algo venciendo dificultades.
- Persistencia: RAE (s.f.) la cualidad que corresponde a mantener firmeza o continuidad en algo a pesar de los sucesos que puedan presentarse.

b) Dedicación: de acuerdo a Kodden (2020) alude a la escurpulosidad y la aguda concentración que se destina al trabajo puesto que es concebido como significativo, necesario, motivacional en la medida de que constituya un reto en sí mismo y una razón de orgullo para el empleado. Pérez et al. (2019) menciona que esta dimensión tiene dos componentes: una es cognitiva caracterizada por la creencia en lo que uno está haciendo, y la otra es emocional relacionada con sentimientos positivos hacia el ámbito laboral. Sus indicadores son el significado, entusiasmo, orgullo, reto y la inspiración que le provoca su empleo.

- Significado: de acuerdo a Romero (2017) indica como un constructo de índole psicológica donde se subrayan las creencias, vivencias de los individuos en los ambientes organizacionales y el valor que ellos mismos y los grupos le asignan a al trabajo.

- Entusiasmo: de acuerdo a Nava et al. (2019) se trata de un estado mental positivo vinculado más con el quehacer laboral trabajo que con una ocasión determinada y transitoria.
 - Orgullo: de acuerdo a RAE (s.f.) se tipifica como un sentimiento de satisfacción conectado a los logros, capacidades o méritos personales o debido a una sensación de pertenencia.
 - Reto: de acuerdo a RAE (s.f.) es el objetivo o ahínco aunado a dificultades para lograrse y, en consecuencia, representa un aliciente y un desafío para quien lo asume.
 - Inspiración que le provoca su empleo: RAE (s.f.) Acción y efecto de sentir motivación por algún individuo, animal, objeto o circunstancia para el desarrollo de alguna obra propia.
- c) Absorción: de acuerdo a Vargas y Estrada (2020) se define como un estado que incluye la concentración y la sensación de alegría experimentados durante la ejecución del trabajo al punto de que se pierde la noción sobre el transcurso del tiempo, en ese sentido, se produce una satisfacción en los colaboradores asociada a querer seguir laborando. Sus indicadores son la felicidad y la situación placentera en el trabajo.
- Felicidad: según Gil y Muñoz (2017) Se contempla como una evaluación integral de la calidad de las experiencias individuales que el sujeto tiene mientras se direcciona a sí mismo a la resolución de sus asuntos más relevantes.
 - Situación placentera en el trabajo: de acuerdo a Porras y Parra (2019) Satisfacción derivada de eventos en el ambiente laboral donde el empleado cuenta con la libertad y la responsabilidad de tomar decisiones desde su rol en la empresa.

2.1.2. Clima laboral

Según Jiménez y Jiménez (2016), el clima laboral ha sido conceptualizado como un conjunto de propiedades que caracterizan a una organización y que establecen su diferenciación de otras organizaciones; siendo tales atributos, relativamente duraderos y permiten ejercer influencia sobre la conducta de los miembros de la empresa. Se trataría entonces de una cultura distintiva de la organización cuyos preceptos orientan las relaciones entre sus integrantes a fin de resolver sus conflictos incluyendo sus normas de interacción. Por su parte, Moreno (2018) si la convivencia resulta grata; los individuos encaminarán su desempeño en función a los intereses colectivos y extendiéndose una dinámica de reciprocidad.

Por lo tanto, Villafuerte et al. (2021) menciona que el clima laboral repercute en desarrollo de sus procesos y proyectos instaurándose un estilo propio que propicia satisfacción en el colaborador al sentirse perteneciente a una agrupación empresarial; motivándolo a experimentar un sentido de responsabilidad con las tareas que le son atribuidas para su ejecución.

Asimismo, Lara (2021), indica que el clima laboral también ha sido conceptualizado desde la óptica del colaborador; es decir, se ha visto como la colección de percepciones que el empleado posee sobre la organización y su juicio respecto a ella en términos de independencia, estructura, recompensas, atención, cordialidad, soporte y confianza.

Por otro lado, Ponce y Gómez (2021) identifica las características comprendidas en el constructo del clima laboral que son variadas; teniéndose a la efectividad empresarial, que ilustra el desempeño de la entidad como equipo en materia de iniciativa, creatividad, direccionamiento estratégico, el cuidado de la imagen otorgada y la gestión del talento humano, por su parte Ponce y Gómez (2021) menciona que la cualidad es la

efectividad personal y concierne a las experiencias de los empleados; las cuales se forman a partir de los procesos que permitan una distribución de tareas y, al mismo tiempo, mantener un compromiso en común y la atención a la satisfacción de cada integrante

Sumado a lo anterior Ponce y Gómez (2021) indica que el desarrollo y reconocimiento entraña que la empresa identifique las capacidades de cada trabajador y ofrecer oportunidades de capacitación del personal; así como también asegurarle una remuneración acorde. Mientras que, el compromiso es la satisfacción vinculada al trabajo en conjunto en aras de un objetivo compartido.

Por otra parte, según Ahmad et al. (2018), existen otros atributos que diferencian al clima laboral. Por ejemplo, la estructura que posea la empresa y que se define como las restricciones percibidas en el ambiente laboral y los trámites burocráticos dentro de la organización; pudiendo suscitar en los trabajadores una sensación de frustración por no realizar su tarea a gusto y con autonomía. Asimismo, la responsabilidad que consiste en sentirse involucrado en el trabajo al punto de asumir con seguridad la responsabilidad del mismo; de modo que no se requiere la venia constante de los superiores. Asimismo, Ahmad et al. (2018) indica que los empleados tienen la capacidad de confiar en su propio discernimiento y tomar decisiones en la entidad empresarial

Reyes et al. (2021) menciona que toda corporación tiene una cultura organizacional, por lo que el primer paso para conocer una organización es entender su cultura, es decir, convertirse en una parte de la empresa significa absorber también la cultura, estas reglas tácitas, emociones, consideraciones, afectos de los miembros individuales del equipo y otros elementos invisibles que conforman el ambiente de trabajo son lo que perciben los individuos.

Por su parte Diaz (2021) indica que el clima laboral es la complacencia del trabajador y las actitudes hacia el empleo en sí, basadas en el equilibrio entre la valoración que se le da al trabajo y la compensación recibida y la creencia de lo que se debería recibir, por ello, es importante para las empresas un buen ambiente de trabajo que aumente la confianza y el compromiso entre los empleados y tenga un impacto positivo en la productividad

Modelo de clima laboral

Hernández et al. (2018) plantea que el clima laboral puede ser analizado a partir de diversos modelos, y en este sentido encontramos el de Litwin y Stringer que en 1968 trabajaron en desarrollar un método que permitiera medir a través de cuestionarios mejorar los mecanismos y aumentar la productividad de las empresas determinaron que el clima se midió mediante nueve dimensiones: (i) Estructura, la cual se relaciona con las normativa, políticas, reglas y procedimientos de la organización, (ii) Responsabilidad, que se refiere a la consideración de los colaboradores acerca de su compromiso con el trabajo, su capacidad para tomar decisiones y hacer sus demandas, (iii) Recompensa que es equivalente a recompensa por un buen trabajo, (iv) Desafíos, la cual se trata de cómo se sienten los empleados sobre los desafíos que vienen con su trabajo, (v) Relaciones, que se refiere a la percepción que tiene el miembro sobre la existencia de un ámbito de trabajo agradable y vínculos sociales saludables entre compañeros o colegas, superiores y subordinados, (vi) Colaboración que es un sentido útil de presencia de espíritu entre los líderes y otros miembros del grupo, (vii) Estándares, son el énfasis organizacional en los estándares de desempeño, (viii) Conflicto, que es el grado en los colaboradores, incluidos colegas y superiores, aceptan diferentes puntos de vista y no temen confrontar y resolver conflictos cuando hay un problema, así como, (ix) identidad, que se refiere al sentido de pertenencia, es una sensación de que la corporación comparte metas personales.

Por otro lado, Calderón y Andrade (2019) desarrolla la teoría de dos factores de Herzberg, los factores de que inciden en el compromiso se pueden separar en factores ambientales, incluidas las condiciones en las que operan tales como: relación con el superior, relación con los colegas, prestigio o estatus, adecuadas condiciones de trabajo, políticas y lineamientos organizacionales y seguridad en el trabajo, además, según el autor, el ambiente de trabajo es una necesidad o un requisito para que los individuos vivan vidas significativas, especialmente en relación con su centro laboral por ello, se indica que este enfoque se engloba en tres premisas: generación de ideas, promoción de la idea; y realización de la idea, asimismo, esta teoría demuestra que los factores que conducen a la satisfacción laboral y la motivación están separados y son distintos de los que conducen en el ambiente en el trabajo.

Finalmente, Martínez (2020) desarrolla la teoría del ajuste persona-entorno (P-E) considera cómo la interacción de los rasgos individuales y laborales inciden en el bienestar del trabajador como un factor importante para comprender las respuestas cognitivas, emocionales y conductuales. En este modelo, el desajuste se debe a un desequilibrio entre la necesidad de usar las habilidades y competencias del trabajador y las exigencias del cargo, en este modelo, se identifican que dentro de las cualidades que poseen los individuos (P) hay necesidades y dentro de las particularidades del Entorno (E) se hallan los ofrecimientos y peticiones para lograr la satisfacción en el empleado y, asimismo, poder efectuar los requerimientos de su cargo. Asimismo, Wang y Wang (2018) menciona que el trabajador y los demás miembros de la empresa utilizarán sus herramientas disponibles: conocimientos, experiencias y capacidades aspirando a suplir las necesidades que se presentarán en la jornada laboral; de lo que se desprende que esta orientación de trabajo se bifurca en el ajuste de demandas-capacidades y ajuste de necesidades-suministros. El ajuste de demandas-capacidades es efectuado desde la óptica

personal al reunir los requerimientos organizacionales y estos, a su vez, a menudo engloban los requisitos laborales, las expectativas de roles, la normativa de la empresa y el perfil de empleado que integre las aptitudes, destrezas, tiempo y energía exigidos. En el caso del ajuste de necesidades-suministros, contempla el escenario en que la organización satisface las solicitudes del trabajador; pudiendo incluir atención, oportunidades de logro, adecuación salarial, etc.

Además, Wang y Wang (2018) al analizar los modelos anteriores, se identificó que la forma de medición más adecuada es el uso del modelo de ajuste persona-entorno a través de la Escala de Opiniones CL - SPC, la cual se sustenta en los postulados provistos por el modelo de necesidad-presión de Murray que señala la determinación del comportamiento mediante la interacción de las variables personales y ambientales, y por la teoría de campo de Lewin, la cual menciona que la conducta humana actúa de acuerdo a la percepción, siendo el resultado de la asociación de las funciones de un individuo y su ambiente externo.

Evaluación de la variable

La variable estará sujeta a análisis considerándose como base el modelo de ajuste persona-entorno y planteándose una división operacional que se conforma por las dimensiones de autorrealización, percepción de la supervisión y la percepción de las condiciones laborales; las cuales contienen indicadores.

- a) Autorrealización: Villafuerte et al. (2021) menciona que concierne a una referencia de madurez que revela la forma particular en que se trasciende la satisfacción de las necesidades básicas, involucrando la materialización de sus objetivos trazados y la preservación del bienestar en su entorno

- Oportunidades laborales en la empresa: Sánchez y García (2017) indica que corresponde a que la empresa otorgue posibilidades al empleado para que pueda progresar dentro de la entidad.
 - Desarrollo personal: Rivera et al. (2018) menciona que hace referencia a la perspectiva del trabajador sobre su autonomía dentro de la toma de decisiones que afecten los procedimientos laborales, los objetivos y las prioridades.
 - Desarrollo profesional: Sánchez y García (2017) es el acceso a oportunidades de crecimiento en una línea de carrera mediante ascensos u oportunidades de cursos o programas de especialización.
- b) Percepción de la supervisión: de acuerdo a Villafuerte et al. (2021) es la opinión sostenida por el trabajador respecto al examen realizado por los superiores a fin de diagnosticar la congruencia entre los procesos logrados y las metas de la empresa. La supervisión, por ende, tiene como finalidad reconocer indicadores de desempeño con miras a diseñar un plan de intervención.
- Apoyo de jefe inmediato: por su parte Rivera et al. (2018) se refiere al respaldo dado por el jefe del empleado y que supone una motivación ya que estimula la participación de sus trabajadores.
 - Evaluaciones periódicas: de acuerdo a Rivera et al. (2018) se conceptúa como el conjunto de exámenes realizados donde se enfatizan los criterios de desempeño; adoptando como indicadores a las metas y el reglamento laboral.
- c) Percepción de las condiciones laborales: de acuerdo a Villafuerte et al. (2021) es la apreciación del trabajador acerca del contexto en que se labora, asociándose a los recursos que la entidad brinda a sus colaboradores, que

pueden ser insumos psicosociales o económicos para facilitar el desarrollo de sus actividades.

- Disponibilidad de materiales: Rivera et al. (2018) se define como la percepción sobre la accesibilidad a recursos necesarios para la ejecución del quehacer labor; comprendiendo los equipos e implementos tecnológicos, así como también el aporte de otros miembros.
- Remuneraciones: La remuneración es todo concepto en dinero o especie que se otorgue al trabajador, excepto aquellos supuestos que excluye la ley. Asimismo, un concepto remunerativo también debe generar una ventaja patrimonial al trabajador (Chanamé, 2020).
- Condiciones psicológicas: Se relaciona a la visión del empleado en torno a laborar dentro de un ambiente grato dado que se establecen interacciones sociales de mutuo apoyo tanto entre pares como entre jefes y subordinados (Rivera et al., 2018).

2.2. Antecedentes

2.2.1. A nivel internacional

Abun et al. (2021) en su investigación titulada: “Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines”. (Revista científica). Se tuvo como propósito dilucidar la relación entre las variables citadas. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo constituida por colegios de la palabra divina, a cuyos representantes se les administró como técnica, la encuesta. Los resultados evidenciaron, en el plano descriptivo, niveles moderados en el clima organizacional; mientras que, en el *engagement*, niveles entre altos y muy altos. En el plano inferencial, por otra parte, existen correlaciones directas y significativas entre las dimensiones del

clima organizacional (claridad, estándares, responsabilidad, flexibilidad, recompensas y reconocimiento, y el compromiso de equipo) y las dimensiones de *engagement* (cognitivo, físico y emocional) con una significancia de $p < .01$. Por ende, se concluye que la hipótesis nula se rechaza.

Gómez et al. (2019) en su estudio: “Clima organizacional, bienestar laboral y *work engagement* en una empresa de paquetería”. (Revista Científica). Se planteó como finalidad averiguar la asociación entre las variables en cuestión. Los aspectos metodológicos fueron el enfoque cuantitativo, el nivel correlacional, el diseño no experimental y el corte transeccional. La muestra estuvo integrada por 72 trabajadores, quienes contestaron a cuestionarios. Los resultados, en el plano descriptivo, sugieren que niveles propicios de clima organizacional y altos de *work engagement*; mientras que, en el plano inferencial, el clima organizacional se relacionó moderada, positiva y significativamente con las dimensiones del *work engagement*: Autonomía con las dimensiones de Vigor ($r=.409$), Dedicación ($r=.407$) y Absorción ($r=.447$), con una significación de $p=.000$. En conclusión, las variables se encuentran asociadas significativamente.

Lupano y Waisman (2018) en su investigación titulada: “Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral”. (Revista científica). Enunciaron como finalidad determinar si las variables evidenciarían una relación. Metodológicamente, el estudio se circunscribió por un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 100 voluntarios de organizaciones públicas y privadas de Buenos Aires y el conurbano bonaerense. La técnica que fue aplicada, por otro lado, fue la encuesta. Los resultados señalaron, en el plano descriptivo, que para el 23.08% de los encuestados, los factores que más influyen en el *engagement* son los retos, el diálogo fluido y el

reconocimiento. En el plano inferencial, se observaron mostraron asociaciones positivas entre las tres dimensiones de *work engagement* (atención, absorción y energía) y la performance laboral (individual y organizacional) con grados de significación de $p < .01$ y $p < .05$. En conclusión, la hipótesis nula fue rechazada.

Chiang et al. (2017), en su estudio titulado: “Relación Entre Clima Organizacional y engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio”. (Revista científica). Formularon como objetivo de establecer la asociación entre ambas variables mencionadas. Metodológicamente, el estudio se caracterizó por un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 237 empleados, quienes respondieron a cuestionarios. Los resultados indicaron asociaciones estadísticamente significativas entre algunas dimensiones del clima organizacional con algunas dimensiones de *engagement* en ambas fundaciones, no obstante, dichas relaciones no se presentan en las mismas dimensiones. Por ende, se concluye que no todas las dimensiones se correlacionaron entre sí de igual manera en ambas fundaciones.

Putsom y Sattayawaksakul (2017) en su estudio: “The Effect of Work Engagement on Organizational Climate and Job Satisfaction in Nonprofit Organizations”. (Revista científica). Se orientaron a averiguar la influencia del *work engagement* en la satisfacción laboral; así como también la mediación del clima organizacional en tal relación. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra estuvo constituida por 99 trabajadores de organizaciones sin fines de lucro, a quienes se les aplicó como técnica, la encuesta. Los resultados arrojaron que la varianza del 66% del clima organizacional podía ser explicada por la satisfacción laboral. Asimismo, las dimensiones del *work engagement* (vigor, dedicación y absorción), se vincularon directa y significativamente con el clima

organizacional. Finalmente, se confirmó la función predictora del clima organizacional sobre la satisfacción laboral y el compromiso laboral. Se concluye, por ende, que el resultado obtenido es distinto a lo identificado en investigaciones precedentes.

2.2.2. A nivel nacional

Mori et al. (2021) en su tesis: “Determinación del nivel de engagement en los centennials económicamente activos del Perú”; definieron como propósito averiguar el nivel de *engagement* y su relación con indicadores sociodemográficos y laborales. Metodológicamente, la investigación se ciñó a un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra estuvo integrada por 303 sujetos, quienes fueron evaluados con el cuestionario. Los resultados indicaron que el nivel de *engagement* es alto con una frecuencia de algunas veces por semana. Por otra parte, se establecieron los siguientes predictores: Las macrorregiones selva, centro y sur en las tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción); tener entre 22 y 24 años sobre el vigor y la absorción; ser trabajador en instituciones públicas sobre el vigor y la dedicación; y, por último, una antigüedad laboral mayor a un año en la dedicación. En conclusión, pudieron reconocerse ciertos factores predictores para el *engagement*.

Gómez et al. (2021) en su tesis: “Work Engagement y satisfacción laboral, y su correlación con la intención de rotación laboral de teleoperadores”, se propusieron como finalidad analizar la relación entre las variables. Metodológicamente, se distinguió por su enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transeccional. La muestra estuvo conformada por 189 teleoperadores a quienes se les administraron cuestionarios como instrumentos. Los hallazgos informaron que el *work engagement* y la satisfacción laboral se correlacionaron directa y significativamente (ρ de Spearman = .778; $p < .000$); pudiéndose concluir que se rechaza la hipótesis nula.

Saavedra et al. (2020) en su investigación: “Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas”. (Revista científica). Se planteó como fin conocer el *work engagement* en la satisfacción laboral. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra empleada constó de 9 artículos científicos y la técnica, la revisión documental. Los resultados expusieron que el 30% de los estudios afirmaron que el *engagement* influye en la satisfacción laboral, el 35%, por otro lado, que la satisfacción laboral repercute en la comodidad del trabajador en la entidad para un desempeño eficaz. En conclusión, el *engagement* contribuye beneficiosamente con lograr ambientes laborales gratos para los colaboradores, fomentando su compromiso.

Vargas (2018) en su tesis: “Cultura organizacional y *engagement* en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017”, se formuló como propósito de averiguar la asociación entre las variables mencionadas. El estudio se caracterizó por un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra se integró por 202 empleados, quienes respondieron mediante la técnica de la encuesta. Los resultados señalaron que el 12.4% presenta un elevado nivel de cultura organizacional y de *engagement*. En el análisis inferencial, la cultura organizacional se relacionó positiva y significativamente con el *engagement* ($X^2 = 33.281$, $p = .000$). Del mismo modo, correlaciones significativas entre la cultura organizacional y las dimensiones del *engagement*: Vigor ($X^2 = 35.431$, $p = .000$), dedicación ($X^2 = 21.574$, $p = .006$) y la absorción ($X^2 = 22.081$, $p = .005$). Por tal motivo, las hipótesis nulas fueron rechazadas.

Larico (2017) en su tesis: “Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017”; se trazó como fin hallar la asociación entre las variables nombradas. El estudio se rigió

por un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 82 empleados a quienes se les aplicó cuestionarios como instrumentos. Los resultados proporcionaron que, en el plano descriptivo, el 45.12% de los colaboradores un clima laboral adecuado y el 46.34%, un nivel alto en un compromiso organizacional. En cuanto al plano inferencial, existió una correlación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional (ρ de Spearman= .608; $p=0.000$). Por esa razón, se concluyó que se invalida la hipótesis nula.

Candia et al. (2020) en su tesis: “Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una Empresa Minera”. (Tesis de Post Grado). Sostuvieron como principal objetivo identificar el impacto que genera la satisfacción laboral con el *engagement* en los trabajadores de la organizativa señalada, ante ello para su desarrollo se utilizó el enfoque cuantitativo bajo diseño no experimental de corte transversal, cuyo nivel fue explicativo causal; para la obtención de información se aplicó la técnica de encuestas a 107 personas como muestra representativa. Finalmente, tras el proceso de análisis de resultados se concluyó que, si existe un nivel alto en el *engagement* con los trabajadores, a su vez el nivel mínimo está relacionado con el subdimensión de absorción y el nivel máximo con la dedicación de los colaboradores.

2.2.3. A nivel local

Paccha y Quispe (2022) en su tesis: “Mentoring y engagement en los colaboradores del área de negocios de MiBanco, Banco de la Microempresa S.A. en la provincia de Huamanga, 2020”. se formuló como propósito de averiguar la asociación entre las variables mencionadas. El estudio se caracterizó por un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental - transversal. La muestra se integró por 137

colaboradores, quienes respondieron mediante la técnica de la encuesta por medio de dos cuestionarios. La conclusión a la que se arribó fue que el *mentoring* posee una relación significativa con el *engagement* en los colaboradores de Mibanco, Banco de Microempresas S.A. en la provincia de Huamanga – 2020, ello debido a que la prueba de correlación arrojó un $p = .000$, menor al nivel de significancia del 5%, lo cual brindó suficiente criterio estadístico para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, dado que el coeficiente de correlación fue $r = .736$ indicó que dicha relación es positiva en un nivel alto.

2.3. Marco referencial

Reseña histórica del *engagement*

Antes de iniciar con el abordaje del origen del *engagement*, se precisa esclarecer que el término procede del idioma inglés y se traduce como “compromiso”; el cual cotidianamente habla sobre contraer un deber o entablar un acuerdo entre dos personas. (López y Chiclana, 2017).

Este anglicismo ha sido adoptado con mayor notoriedad en las dos últimas décadas en la disciplina de la Psicología y en el sector empresarial ya que adquiere suma relevancia dados los nuevos y exigentes requerimientos para los empleados con el propósito de que puedan adecuarse a estos estándares de competitividad en el mercado (López y Chiclana, 2017).

En ese ámbito, su antecedente más remoto se localiza en los estudios llevados a cabo en torno al constructo del burnout en el siglo pasado y que funciona como una metáfora que indica un estado anímico de agotamiento físico y psicológico; significado

que gradualmente fue considerando en el ambiente organizacional como la contraparte del *engagement* (Vargas y Estrada, 2020).

Décadas más tarde, Khan propuso en 1990 el modelo de *engagement* compuesto por tres dimensiones: *Engagement* físico, *engagement* cognitivo y *engagement* emocional. Sin embargo, es necesario adicionar que durante esta década surgen muchas más definiciones sobre la temática, en paralelo con el creciente interés de las empresas de tal modo que se han llegado a diseñar instrumentos a fin de medir la variable del *engagement* (Albrecht et al., 2021).

Reseña histórica del clima laboral

Las alusiones al clima laboral se sitúan dentro del período de 1930-1940 y es que se identifican variadas referencias que emergieron en esos años; figurando como una de ellas, el término *climate* (clima) en el estudio titulado: “Patterns of aggressive behaviour in experimentally created “social climates” de Lewin, Lippit y White, en el año 1939. Luego, McGregor, alumno de Lewin introduce el término “clima gerencial” dentro de su libro: “The human side of enterprise” (Bustamante-Ubilla et al., 2018).

En ese panorama, cabe especificar el sustancial aporte de Lewin en su estructura teórica tipificada como Teoría de Campo donde sus ideas son sintetizadas y expuestas a través de una ecuación compuesta por tres variables: $C = F(P, A)$. En esta, “C” simboliza la conducta, “P”, la función del individuo y “A”, su entorno; visualizándose dadas sus formulaciones como una de las teóricas más convenientes en la comprensión de la sinergia empresarial (Bustamante et al., 2018).

Más adelante, aparecerán autores como James y Jones entre 1974-1979 y James y James en el 1989, quienes otorgaron componentes cruciales en la elaboración operacional

del clima laboral dado que prefirieron incluir la conceptualización de clima psicológico; y destinar el adjetivo “organizacional” cuando se optara por un estudio con una unidad de análisis más específica (Bustamante-Ubilla et al., 2018).

2.4. Marco conceptual

Engagement

Involucramiento intencional a las actividades de la empresa; reflejándose en que el empleado posee pensamientos positivos respecto a favorecer la autoeficacia, experimenta emociones placenteras vinculadas a la ejecución de las tareas al direccionar su energía y esmero en pro de las metas organizacionales (Kuok y Taormina, 2017).

Clima laboral

Conjunto de propiedades que caracterizan a una organización y que establecen su diferenciación de otras organizaciones; siendo tales atributos, relativamente duraderos y permiten ejercer influencia sobre la conducta de los miembros de la empresa (Jiménez y Jiménez, 2016).

Vigor

Presencia de altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo; encontrándose vinculado al deseo de invertir esfuerzo en el trabajo a pesar de que se reconozcan adversidades de por medio (Vargas y Estrada, 2020).

Dedicación

Escrupulosidad y la aguda concentración que se destina al trabajo puesto que es concebido como significativo, necesario, motivacional en la medida de que constituya un reto en sí mismo y una razón de orgullo para el empleado (Kodden, 2020).

Absorción

Estado que incluye la concentración y la sensación de alegría experimentados durante la ejecución del trabajo al punto de que se pierde la noción sobre el transcurso del tiempo (Vargas y Estrada, 2020).

Autorrealización

Concierne a una referencia de madurez que revela la forma particular en que se trasciende la satisfacción de las necesidades básicas, involucrando la materialización de sus objetivos trazados y la preservación del bienestar en su entorno (Villafuerte et al., 2021).

Percepción de la supervisión

Opinión sostenida por el trabajador respecto al examen realizado por los superiores a fin de diagnosticar la congruencia entre los procesos logrados y las metas de la empresa; de tal manera que se reconozcan indicadores de desempeño con miras a diseñar un plan de intervención (Villafuerte et al., 2021).

Percepción de las condiciones laborales

Apreciación del trabajador acerca del contexto en que se labora, asociándose a los recursos que la entidad brinda a sus colaboradores, que pueden ser insumos psicosociales o económicos para facilitar el desarrollo de sus actividades (Villafuerte et al., 2021).

Demandas

Propiedades procedentes del trabajo y que representan exigencias a nivel físico y psicológico que afectarán a los empleados de conformidad con los recursos que estén a

su disposición. Si son excesivas, generan estrés y en caso sean las idóneas, representarán un desafío para el empleado (Park et al., 2018).

Recursos

Comprenden los laborales y los personales. Los laborales son condiciones que influyen satisfactoriamente en el bienestar físico y psicológico del trabajador; mientras que los personales, atañen a la conciencia sobre la propia competencia para manejar los eventos visto por el optimismo, la autoeficacia y la resiliencia (Kwon y Kim, 2020).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

El estudio fue aplicado, según Ñaupas et al. (2018), indicaron que se destaca por brindar una solución objetiva a problemas sociales que puedan pertenecer a una índole indistinta: sanitaria, educativa, económica, laboral, legal, etc. Se construye a base de los hallazgos procedentes de la investigación básica. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de acuerdo con Bernal (2016), el cual se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, establecer relaciones entre variables y generalizar resultados. En consonancia con lo referido, este proyecto de investigación se centró en conocer en favorecer el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica, 2021.

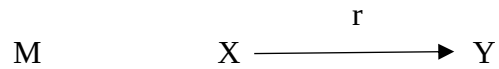
3.2. Nivel de investigación

El nivel fue correlacional, de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) en este nivel de la investigación, se hace imperativo formular una hipótesis que establezca una conexión entre al menos dos variables. En el ámbito cuantitativo, se emplean procedimientos estadísticos inferenciales con el propósito de generalizar los hallazgos de la investigación para el beneficio de toda la población. En este contexto, la investigación no tuvo como objetivo establecer una relación de causa y efecto ni intervenir en las variables, sino más bien explorar la posible asociación entre el nivel de compromiso de los trabajadores y la percepción del clima laboral en la compañía minera.

3.3. Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, según (Hernández & Mendoza, 2018) el investigador no realiza una manipulación deliberada de las variables en tanto su

premisa sea la recolección de datos y su posterior análisis; evitando inferencias en las ocurrencias del fenómeno. Asimismo, fue de corte transversal dado que la recopilación de datos se realizó en un solo momento.



Donde:

M= 500 trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica.

X= *Engagement*.

Y = Clima laboral.

r = Relación.

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1. Técnica

Respecto a la técnica de recolección de datos, la técnica empleada fue la encuesta, de acuerdo a Espinoza (2019) se define como una herramienta caracterizada por su práctica aplicación. Además, es frecuentemente elegida por los investigadores a causa de su versatilidad ya que puede llevarse a cabo por medio telefónico, por correo, de manera presencial o en línea.

3.4.2. Instrumento

En cuanto al instrumento fue tomado el cuestionario, según Bernal (2016) se integra por un conjunto de reactivos en formato escrito y que son diseñados de

conformidad a la naturaleza de las variables que se pretende analizar; viabilizando la estandarización del proceso. Recurriendo como informante a los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC; para el presente proyecto, se administraron dos cuestionarios y se detallaron a continuación:

- Utrecht Work Engagement Scale (UWES), adaptado por Messarina (2019) contiene 17 reactivos, los cuales están distribuidos en dos dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. Los reactivos pueden ser puntuados de acuerdo con una escala tipo Likert cuyos valores e interpretaciones son los siguientes: 0= “Nunca”; 1= “Casi nunca”; 2= “Algunas veces”; 3= “Regularmente”; 4= “Bastantes veces”; 5= “Casi siempre” y 6= “Siempre”. Sobre los estándares psicométricos de la prueba, esta cuenta con validez de contenido mediante juicio de expertos y, sobre su confiabilidad, alcanzó un alfa de Cronbach de .981; de modo que se declaró como válido y fiable.
- Dentro de los criterios expuestos para el análisis del UWES 17 incluyen pruebas estadísticas que evalúan la consistencia interna, validez de constructo y confiabilidad del instrumento desde un enfoque gerencial. Específicamente, el alto Alfa de Cronbach y el adecuado análisis factorial realizado respaldan que el UWES 17 captura de forma fiable el constructo de *engagement* laboral. Asimismo, los resultados tienen implicaciones prácticas para la gestión organizacional, ya que proveen información útil para el diseño de intervenciones que busquen mejorar los niveles de *engagement* y sus consecuencias sobre la productividad y retención del talento humano. Por ende, los criterios brindados adoptan tanto una perspectiva psicométrica como aplicada a la gestión de recursos humanos.

- Respecto al cuestionario de clima laboral se empleó el instrumento titulado CL-SPC de Palma (2004), el cual está compuesto por 30 reactivos que están repartidos en tres dimensiones: La autorrealización, la percepción de supervisión y la percepción de las condiciones laborales. Los ítems pueden ser calificados según una escala tipo Likert cuyos valores e interpretaciones son los siguientes: 0= “Nunca”; 1= “Casi nunca”; 2= “Algunas veces”; 3= “Regularmente”; 4= “Bastantes veces”; 5= “Casi siempre” y 6= “Siempre”. Respecto a los estándares psicométricos de la prueba, esta posee una validez de contenido mediante juicio de expertos y, sobre su confiabilidad, se obtuvo un alfa de Cronbach de .970. De esta manera, el instrumento se adjetiva como válido y confiable.

3.4.3. Confiabilidad de los instrumentos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la confiabilidad de una herramienta de medición se relaciona con la medida en que su utilización repetida en el mismo individuo, caso o muestra genera resultados consistentes. Para este estudio, se efectuó una comprobación de confiabilidad a través del coeficiente Alpha de Cronbach, todo este proceso de validación y comprobación de confiabilidad aseguró que los datos recogidos sean robustos y fiables, respaldando la confiabilidad de los hallazgos del estudio.

3.4.4. Prueba piloto

Con el objetivo de validar su consistencia interna, estos instrumentos se implementaron en una fase de prueba piloto, lo que facilitó su refinamiento antes del uso definitivo en el estudio principal (Ver Anexo 6).

Tabla 1*Confiabilidad: Engagement*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,981	17

Tabla 2*Confiabilidad: Clima laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,970	30

En el caso de la muestra piloto aplicada a 30 participantes se obtuvo en engagement ($\alpha = 0.981$) y en clima laboral ($\alpha = 0.970$). Es por esa razón que se concluyó la consistencia de las mediciones hechas por ambos instrumentos.

3.4.5. Validez

Según Hernández y Mendoza (2018) la validación hace referencia al nivel en el cual un instrumento mide con precisión la variable que realmente intenta medir. En este estudio, los instrumentos de medición se diseñaron basándose en las directrices y conceptos hallados en la literatura vinculada a las variables, específicamente siguiendo la operacionalización realizada, y los instrumentos bases usados como principal fuente de información.

Validez de juicio de expertos

La validez de expertos se relaciona con el grado en que un instrumento efectivamente evalúa la variable de interés, según la opinión de expertos en el campo (Hernández y Mendoza, 2018). Las herramientas de recolección de datos en este estudio fueron sometidos a un proceso de validación, donde especialistas evaluaron la relevancia e idoneidad de cada aspecto de las diferentes variables.

Tabla 3*Validación de los instrumentos*

Variable	Nombre del experto	Opinión del experto
Engagement	Dr. Eusterio Oré Gutiérrez	Aplicable
	Lic. Sixto Arotoma Cacñahuaray	Aplicable
	Dr. Víctor Raúl Rodríguez Hurtado	Aplicable
	Dr. Eusterio Oré Gutiérrez	Aplicable
Clima laboral	Lic. Sixto Arotoma Cacñahuaray	Aplicable
	Dr. Víctor Raúl Rodríguez Hurtado	Aplicable

Validez de contenido.

La validez de contenido se define por el nivel en el que un instrumento refleja de manera precisa un dominio específico de contenido relacionado con lo que se está midiendo, o la extensión en la que la medición representa adecuadamente el concepto o variable en cuestión (Hernández y Mendoza, 2018). Esto también se vincula con la validez de juicio de expertos, donde dan la opinión de manera cuantitativa y cualitativa, la evaluación de los instrumentos (Ver Anexo 5).

3.5. Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 500 trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, además, es conceptualizada por Ventura (2017) como un grupo finito o infinito de elementos que comparten atributos de interés para la investigación dada su conveniencia por corresponder al problema abordado y a los objetivos formulados. De acuerdo a Frangakis (2022) cuando no se tiene información sobre el parámetro p , se utiliza el valor de 0,5 para p y q ($p + q = 1$), ya que esta opción genera el mayor tamaño de

muestra posible, lo que se traduce en un tamaño conservador que garantiza un poder adecuado para el estudio. Al calcular el tamaño de muestra basándose en la proporción de 0,5 se garantiza un enfoque conservador, asegurando así que la muestra sea lo suficientemente grande para proporcionar un poder estadístico adecuado.

En el caso de la presente investigación, siendo la población finita se utilizó la siguiente fórmula:

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

Donde:

N = Tamaño de la población

Z = Valor de la distribución de la curva normal estandarizada con un nivel de confianza de 95%, 1,96

p = proporción de la probabilidad de la variable en estudio, 50% (0,50)

q = p – 1

E = Error permisible en el cálculo de la muestra, 5% (0,05)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (500)}{(0.05)^2 (500 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 (0.25) (500)}{0.0025 (499) + 0.9604}$$

$$n = \frac{480.20}{2.21}$$

N = 218 trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica, 2021.

Muestra

Como afirma Ñaupas et al. (2018), es el segmento poblacional que se califica como representativo y que ha sido seleccionado con el propósito de analizar las variables en cuestión. La muestra fueron 218 trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC.

Muestreo

Se hizo la aplicación de un muestro probabilístico, que es aquel donde interviene el azar, partiendo del supuesto de que todos los componentes de una población están en la posibilidad de ser seleccionados. Según (Ñaupas y otros, 2018, pág. 339) existen diferentes tipos de muestreo probabilístico, en este caso se empleó el muestro aleatorio simple, ya que primero se definió la población, se listaron a las unidades del estudio y se seleccionaron al azar las unidades de la muestra.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la aplicación de los instrumentos, se transfirieron los datos recopilados al programa de Microsoft Excel para construir una base de datos y luego, organizar la información en tablas; Asimismo, se realizaron los procedimientos de estadística inferencial a través del programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 27 principiando con la prueba de K-S a fin de hallar la distribución normal de los datos para seleccionar el coeficiente de correlación idóneo; asimismo el método R2 para el análisis explicativo; ultimándose, por ende, los objetivos proyectados.

Asimismo, con la finalidad de conocer los niveles, se tuvo en cuenta la baremación, según Alania et al. (2021), implica realizar un análisis cuantitativo de los resultados utilizando una escala de evaluación específica. Este enfoque implica asignar valores numéricos a diferentes aspectos para medir y comparar resultados de manera objetiva, la baremación facilita la interpretación de datos mediante la aplicación de criterios predefinidos, permitiendo una evaluación más precisa y reproducible en contextos diversos. Es así que, para el análisis descriptivo, se tomaron los valores mínimo y máximo de cada variable, y se dividió en 3 rangos de igual tamaño, etiquetados como bajo, regular y alto. Por ejemplo, para la variable *engagement* el puntaje mínimo es 0 y el

máximo 102, entonces se dividió ese rango en tres partes iguales de 34 puntos. Este procedimiento de dividir la distribución en tres partes iguales se repitió para todas las variables, utilizando en cada caso el valor mínimo y máximo observado, con el fin de tener rangos consistentes que permitieran describir los niveles (bajo, regular y alto) y comparar entre las diferentes mediciones realizadas.

En cuanto al análisis inferencial, en la investigación, se realizó en primer lugar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño muestral mayor a 50, con el objetivo de determinar si los datos de las variables *engagement*, clima laboral y sus respectivas dimensiones se ajustaban a una distribución normal. Esta prueba arrojó que todas las variables resultaron tener una significancia menor al 5%, rechazando la hipótesis nula de normalidad dado los valores p menores a 0,05 en todos los casos. Al no cumplirse el supuesto de normalidad, se descarta el uso de pruebas paramétricas y se opta por la prueba no paramétrica Rho de Spearman para analizar las correlaciones entre variables. Luego se procedió a comprobar la hipótesis general y específicas mediante Rho de Spearman, obteniendo correlaciones positivas, significativas ($p < 0.05$) y entre moderadas y fuertes según los coeficientes Rho, logrando validar todas las relaciones planteadas inicialmente entre el *engagement*, el clima laboral y sus dimensiones correspondientes.

Mientras tanto el R cuadrado, es una medida estadística que indica la proporción de la varianza de la variable dependiente que es explicada por la variable independiente en un modelo de regresión. En otras palabras, el R cuadrado representa el porcentaje de la variabilidad total en la variable dependiente (Y) que se puede atribuir a la variabilidad de la variable independiente (X). Dado que, un valor de 0 indica que la variable independiente no explica ninguna parte de la variabilidad de la variable dependiente, mientras que un valor de 1 significa que la variable independiente explica toda la variabilidad de la variable dependiente. Por lo tanto, cuanto más cercano sea el valor de

R cuadrado a 1, mayor será la proporción de la varianza explicada por la variable independiente y mejor será el ajuste del modelo de regresión a los datos (Soto & González, 2019).

IV. RESULTADOS

Se emplearon dos enfoques estadísticos diferentes para analizar los resultados y poner a prueba la hipótesis, en primer lugar, se obtuvo el enfoque descriptivo, donde la información se procesó mediante el programa Microsoft Office Excel, luego, para el análisis inferencial, se empleó el programa estadístico SPSS Statistics V.27. Los resultados obtenidos a partir de los datos recopilados se presentan a continuación:

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Variable 01: Engagement

Tabla 4

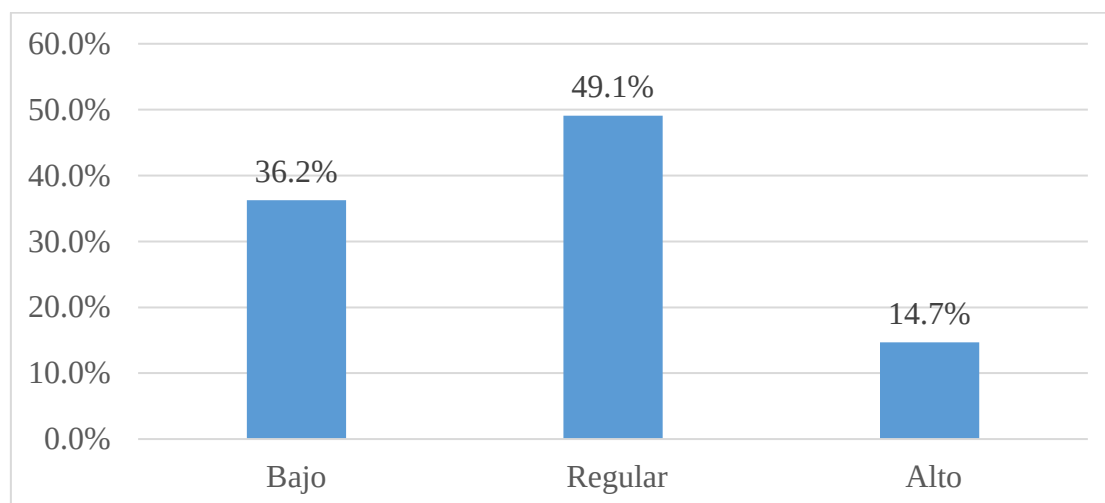
Engagement

	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	0	34	79	36.2%
Regular	35	69	107	49.1%
Alto	70	102	32	14.7%
Total			218	100.0%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 1

Engagement



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 1 y la figura 1, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 49.1% consideró que el engagement era regular, el 36.2% opinó que el nivel presentado era bajo, y el 14.7% indicó que se encontraba en un nivel alto. Esto se debió a que, en aquel momento, no todos podían dedicar largos periodos de tiempo al trabajo o no tenían la energía necesaria para hacerlo. Además, el ambiente laboral no siempre resultaba desafiante, y rara vez se mostraban completamente comprometidos.

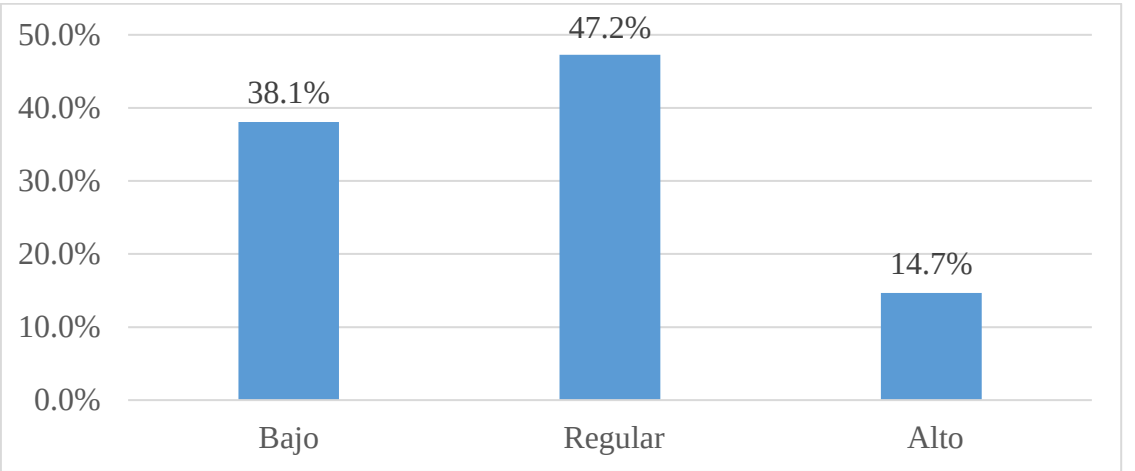
Dimensión 01: Vigor

Tabla 5
Dimensión vigor

	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	0	12	83	38.1%
Regular	13	25	103	47.2%
Alto	26	36	32	14.7%
Total			218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 2
Dimensión vigor



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 2 y la figura 2, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 47.2% consideró que el vigor era regular, el 38.1% opinó que el nivel presentado era bajo, y el 14.7% indicó que se encontraba en un nivel alto. Esto se debió a que, en ese momento, no todos estaban llenos de energía y no siempre podían continuar trabajando, incluso cuando las cosas no iban bien.

Indicador 01: Altos niveles de energía

Tabla 6

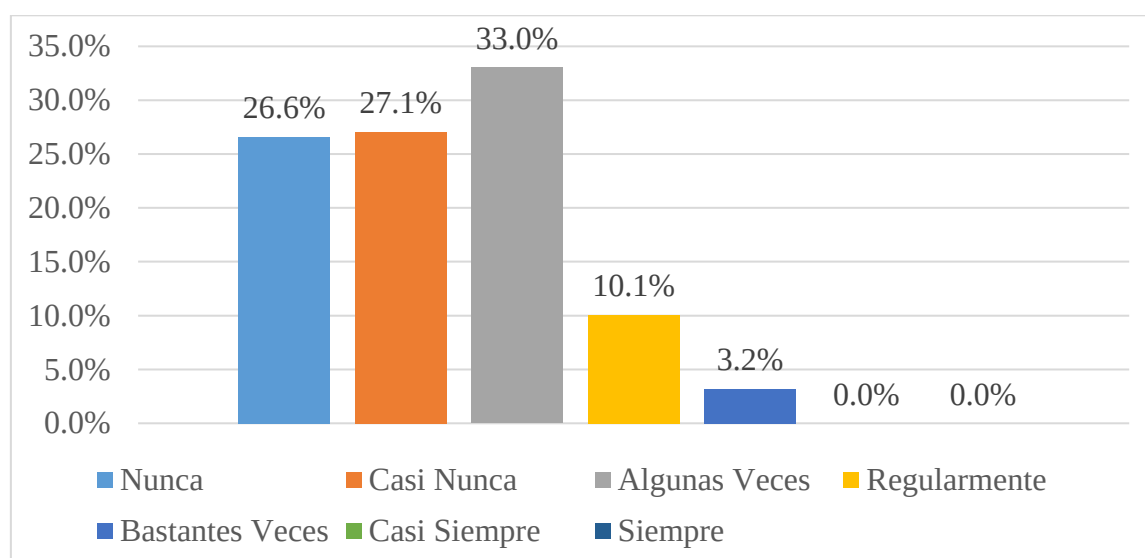
Indicador: Altos niveles de energía

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	58	26.6%
Casi nunca	59	27.1%
Algunas veces	72	33.0%
Regularmente	22	10.1%
Bastantes veces	7	3.2%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 3

Indicador: Altos niveles de energía



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 3 y la figura 3, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 10.1% indicó que regularmente tenía altos niveles de energía. A continuación, un 33% manifestó que algunas veces experimentaba esos niveles, seguido por un 3.2% que afirmó tener bastantes veces altos niveles de energía. En menor medida, un 26.6% expresó que nunca experimentaba altos niveles de energía, mientras que otro 27.1% indicó que casi nunca los experimentaba.

Indicador 02: Resistencia mental

Tabla 7

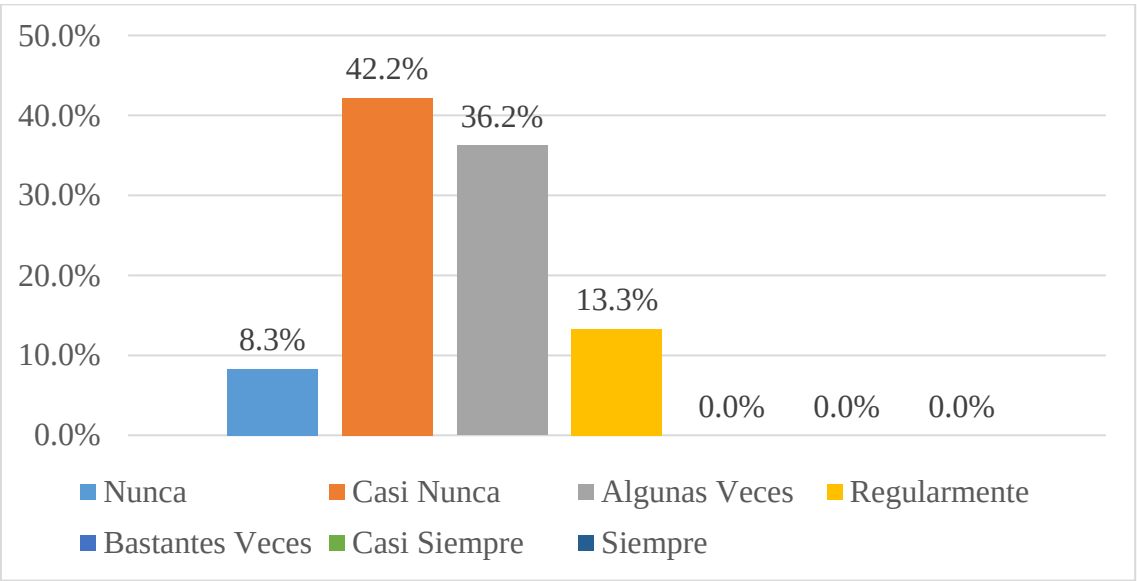
Indicador: Altos niveles de energía

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	18	8.3%
Casi nunca	92	42.2%
Algunas veces	79	36.2%
Regularmente	29	13.3%
Bastantes veces	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 4

Indicador: Resistencia mental



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario

Según los resultados de la tabla 4 y la figura 4, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 36.2% indicó en igual medida que algunas veces tenía resistencia mental. A continuación, el 42.2% expresó que casi nunca poseía resistencia mental, seguido por un 13.3% que afirmó tenerla nunca. En menor proporción, el 8.3% mencionó que la tenía regularmente.

Indicador 03: Esfuerzo

Tabla 8

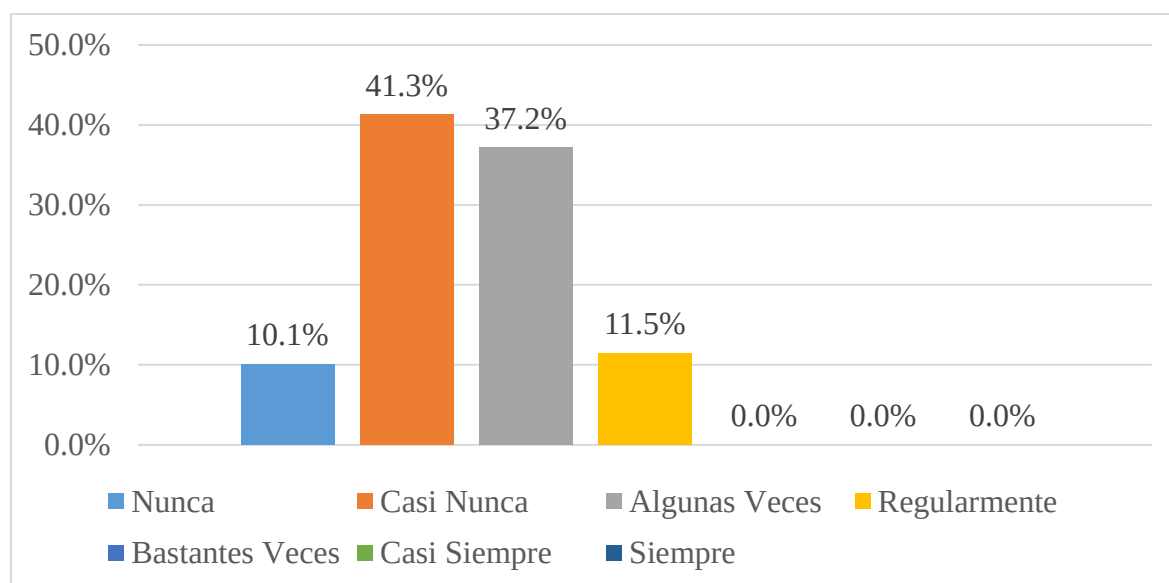
Indicador: Esfuerzo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	10.1%
Casi nunca	90	41.3%
Algunas veces	81	37.2%
Regularmente	25	11.5%
Bastantes veces	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 5

Indicador: Esfuerzo



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 5 y la figura 5, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 41.3% que expresó que casi nunca se esforzaba. A continuación, un 37.2% indicó que algunas veces se esforzaba, seguido por un 11% manifestó que se esforzaba regularmente. En menor medida, un 10.1% afirmó que nunca se esforzaba.

Indicador 04: Persistencia

Tabla 9

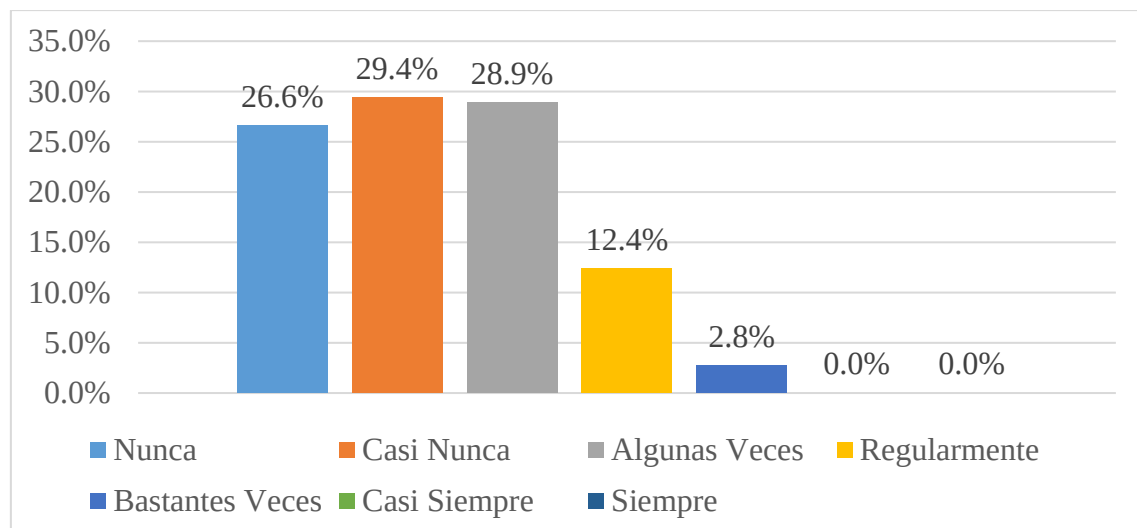
Indicador: Persistencia

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	58	26.6%
Casi nunca	64	29.4%
Algunas veces	63	28.9%
Regularmente	27	12.4%
Bastantes veces	6	2.8%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 6

Indicador: Persistencia



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 6 y la figura 6, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 12.4% indicó que regularmente tenía persistencia. A continuación, un 28.9% manifestó que algunas veces experimentaba persistencia, seguido por un 29.4% que expresó que casi nunca la tenía, mientras que otro 26.6% consideró que casi nunca la tenía. En menor proporción, un 2.8% afirmó que bastantes veces poseía persistencia.

Dimensión 02: Dedicación

Tabla 10

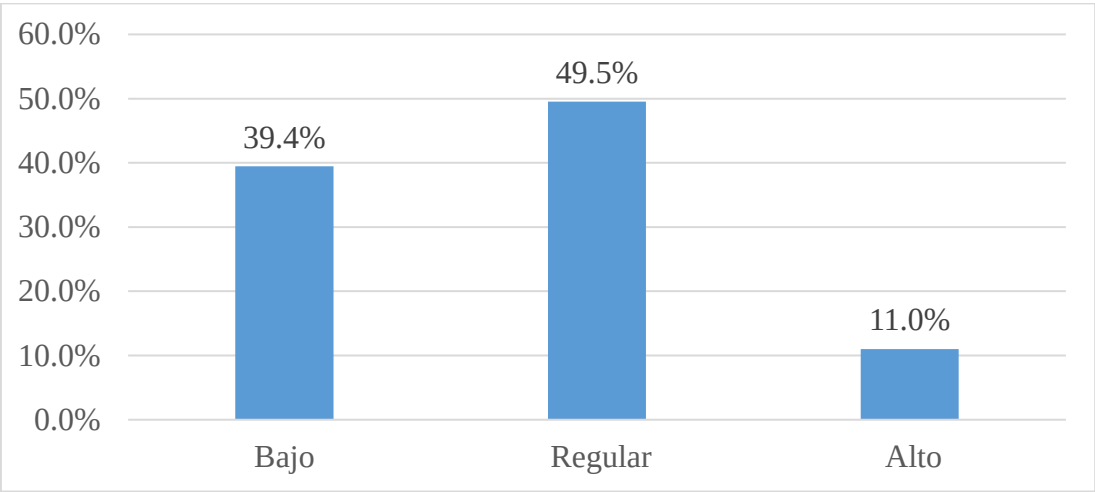
Dimensión dedicación

	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	0	10	86	39.4%
Regular	11	21	108	49.5%
Alto	22	30	24	11.0%
Total			218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 7

Dimensión dedicación



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 7 y la figura 7, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 49.5% indicó que la dedicación era regular, el 39.4% opinó que el nivel presentado era bajo, y el 11% consideró que presentaba un nivel alto. Esto se debió a que, en ese momento, no siempre percibían que su trabajo estuviera lleno de significado,

aunque en algunas ocasiones se mostraban orgullosos y consideraban que este resultaba desafiante.

Indicador 05: Significado

Tabla 11

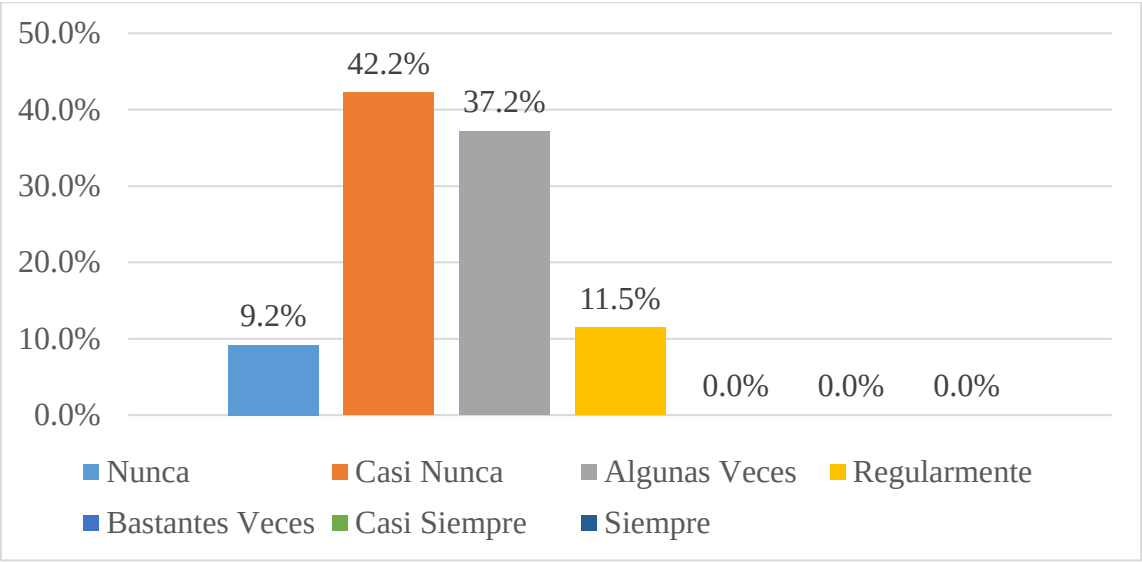
Indicador: Significado

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	9.2%
Casi nunca	92	42.2%
Algunas veces	81	37.2%
Regularmente	25	11.5%
Bastantes veces	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 8

Indicador: Significado



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 8 y la figura 8, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 42.2% indicó que su trabajo estuvo lleno de significado casi nunca. A continuación, un 37.2% expresó que algunas veces lo estuvo, seguido por un 11.5%

que consideró que regularmente estaba lleno de significado. En menor medida, un 9.2% señaló que nunca lo estaba.

Indicador 06: Entusiasmo

Tabla 12

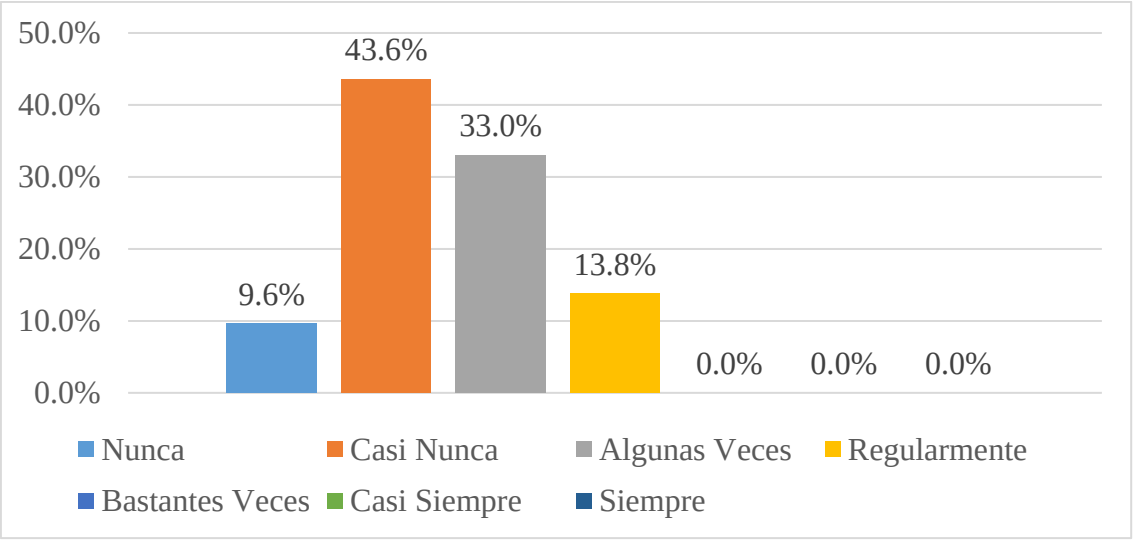
Indicador: Entusiasmo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	9.6%
Casi nunca	95	43.6%
Algunas veces	72	33.0%
Regularmente	30	13.8%
Bastantes veces	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 9

Indicador: Entusiasmo



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Con base en los resultados de la tabla 9 y la figura 9, se observó que, entre el 100% de los participantes, el 43.6% manifestó que casi nunca experimentaba entusiasmo por su trabajo. Posteriormente, un 33% indicó que algunas veces experimentaba entusiasmo,

seguido por 13.8% señaló que lo experimentaba regularmente. En menor medida, un 9.6% que expresó que nunca lo experimentaba.

Indicador 07: Inspiración que le provoca su trabajo

Tabla 13

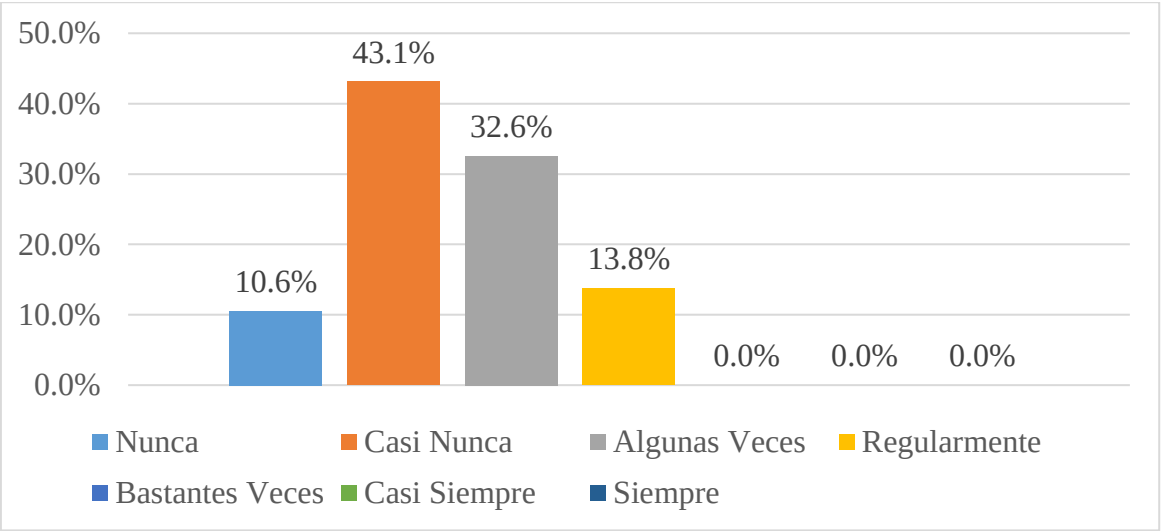
Indicador: Inspiración que le provoca su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	10.6%
Casi nunca	94	43.1%
Algunas veces	71	32.6%
Regularmente	30	13.8%
Bastantes veces	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 10

Indicador: Inspiración que le provoca su trabajo



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 10 y la figura 10, entre el 100% de los participantes, se observa que el 43.1% indicó que casi nunca sentía inspiración debido a

su trabajo. Seguidamente, otro 32.6% consideró que lo experimentaba algunas veces, mientras que el 13.8% afirmó que regularmente experimentaba inspiración por su trabajo. En menor proporción, el 10.6% señaló que nunca experimentaba.

Indicador 08: Orgullo

Tabla 14

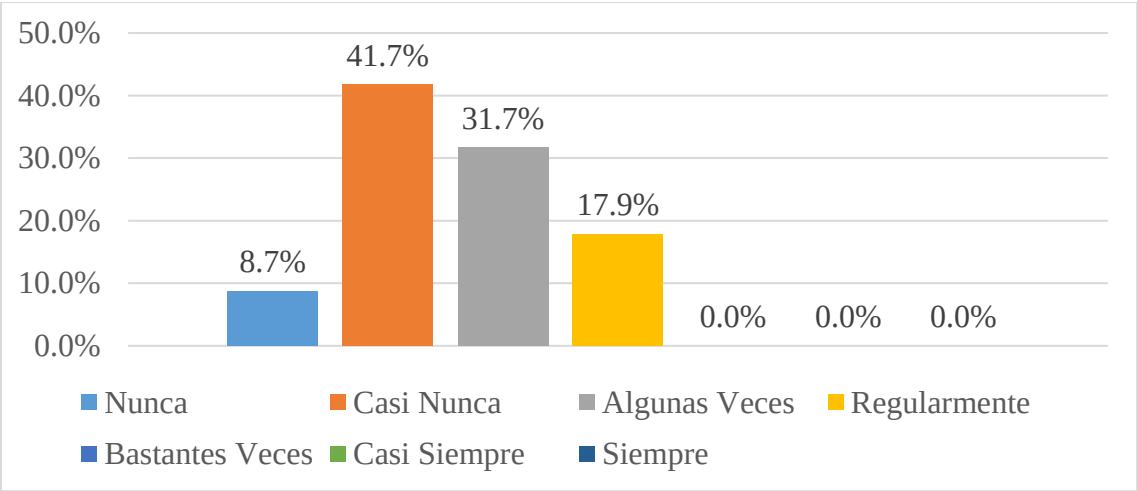
Indicador: Orgullo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	8.7%
Casi nunca	91	41.7%
Algunas veces	69	31.7%
Regularmente	39	17.9%
Bastantes veces	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 11

Indicador: Orgullo



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 11 y la figura 11, entre el 100% de los participantes, se observa que el 41.7% indicó que casi nunca sentía orgullo por su trabajo. Le seguía un 31.7% que consideraba que lo sentía algunas veces, mientras que el 17.9% lo experimentaba regularmente. Además, el 8.7% manifestó que casi nunca sentía orgullo.

Indicador 09: Reto

Tabla 15

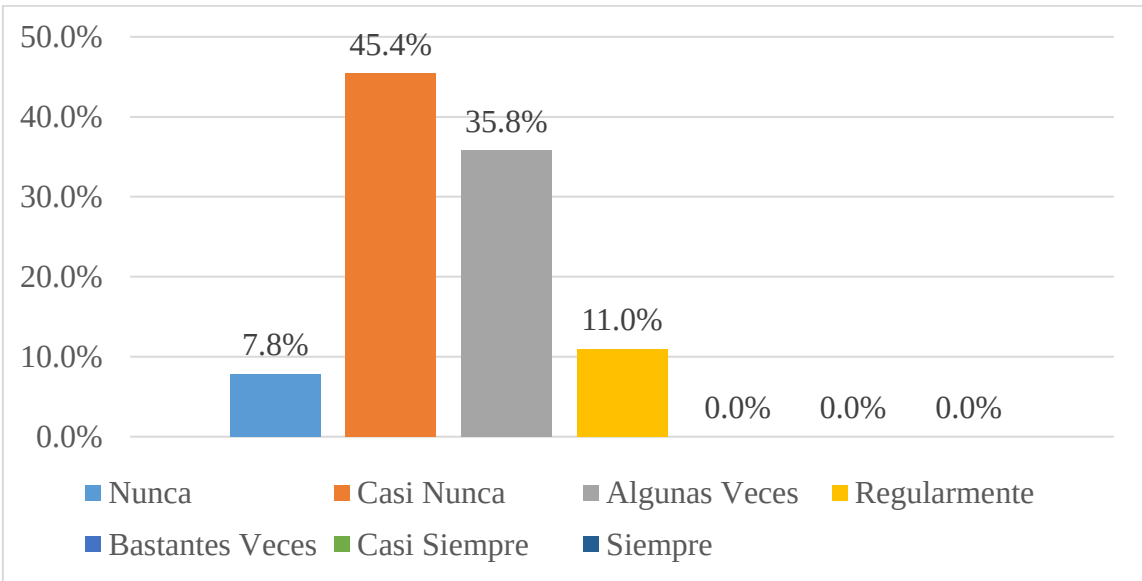
Indicador: Reto

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	17	7.8%
Casi nunca	99	45.4%
Algunas veces	78	35.8%
Regularmente	24	11.0%
Bastantes veces	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 12

Indicador: Reto



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 12 y la figura 12, entre el 100% de los participantes, se observa que el 45.4% indicó que casi nunca percibía que su trabajo representaba un desafío. Le sigue un 35.8% que consideraba que lo experimentaba algunas veces, mientras que el 7.8% expresó que nunca lo consideraba un desafío, y un 11% afirmó que lo consideraba regularmente.

Dimensión 03: Absorción

Tabla 16

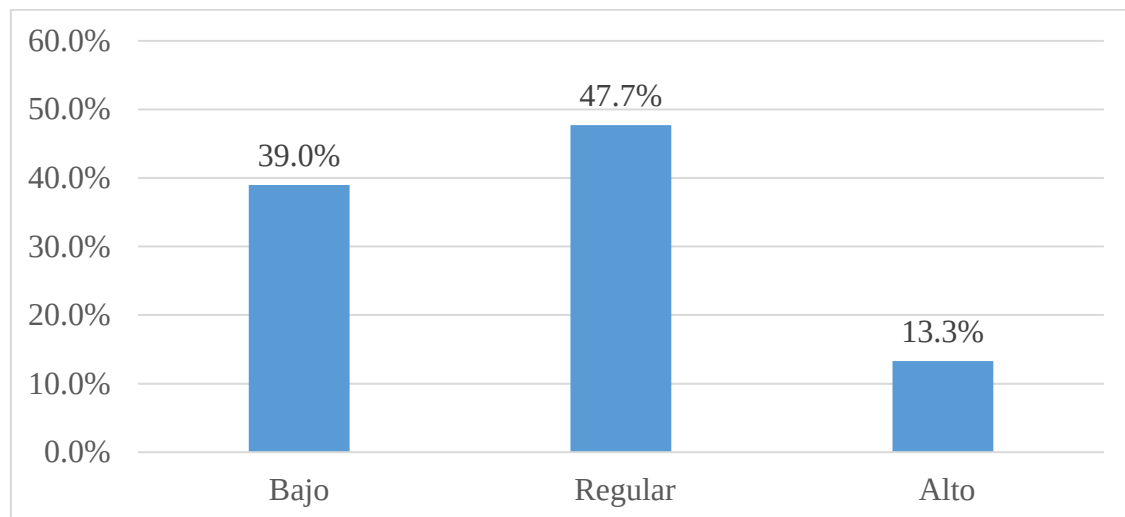
Dimensión absorción

	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	0	12	85	39.0%
Regular	13	25	104	47.7%
Alto	26	36	29	13.3%
Total			218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 13

Dimensión absorción



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 13 y la figura 13, del 100% de los participantes, consideraban que la absorción era mayoritariamente regular en un 47.7%, seguido por aquellos que la percibían como baja en un 39%, y el 13.3% la consideraba algo. Esto se debía a que, en aquel entonces, no siempre perdían la noción del tiempo cuando trabajaban y les costaba concentrarse durante sus labores.

Indicador 10: Situación placentera en el trabajo

Tabla 17

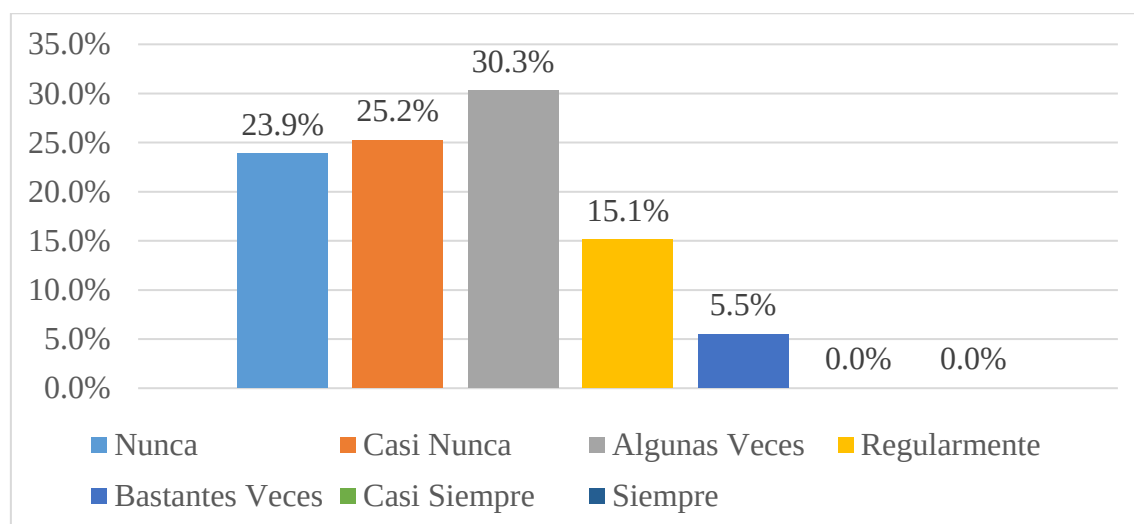
Indicador: Situación placentera en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	52	23.9%
Casi nunca	55	25.2%
Algunas veces	66	30.3%
Regularmente	33	15.1%
Bastantes veces	12	5.5%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 14

Indicador: Situación placentera en el trabajo



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 14 y la figura 14, del 100% de los participantes, se notó que el 30.3% indicó que algunas veces experimentaba una situación placentera en el trabajo. A continuación, un 25.2% consideraba que lo experimentaba casi nunca, mientras que el 23.9% expresaba que nunca. En menor medida, el 15.1% señaló que lo experimentaba regularmente y el 5.5% tenía una percepción de bastantes veces.

Indicador 11: Felicidad

Tabla 18

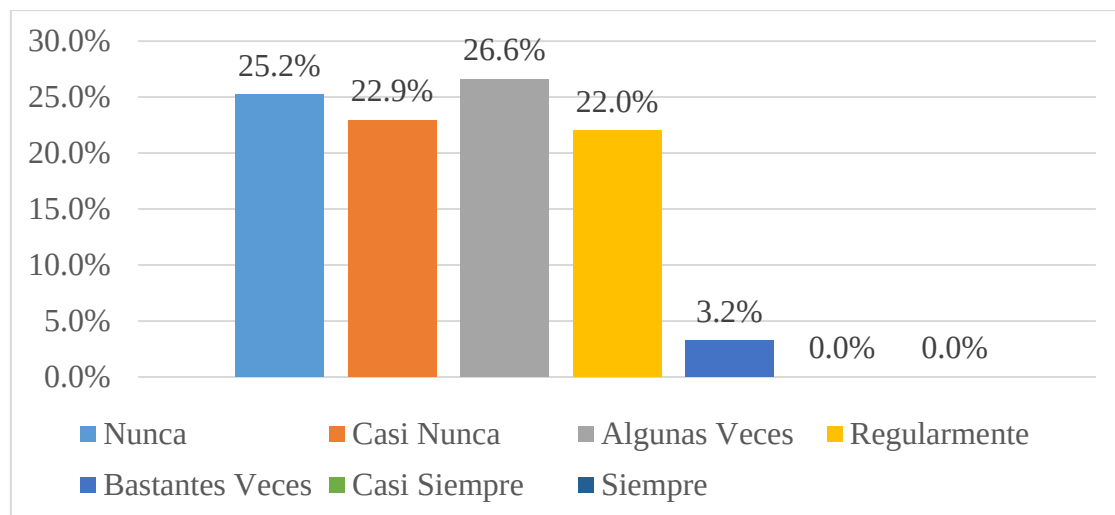
Indicador: Felicidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	55	25.2%
Casi nunca	50	22.9%
Algunas veces	58	26.6%
Regularmente	48	22.0%
Bastantes veces	7	3.2%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 15

Indicador: Felicidad



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 15 y la figura 15, del 100% de los participantes, se apreció que el 26.6% indicó que algunas veces experimentaba felicidad en el trabajo. A continuación, un 25.2% consideraba que nunca lo experimentaba, mientras que el 22.9% expresaba que casi nunca lo experimentaba; asimismo el 22% mencionó que regularmente. En menor medida, un 3.2% señaló que lo bastantes veces.

4.1.2. Variable 02: Clima laboral

Tabla 19

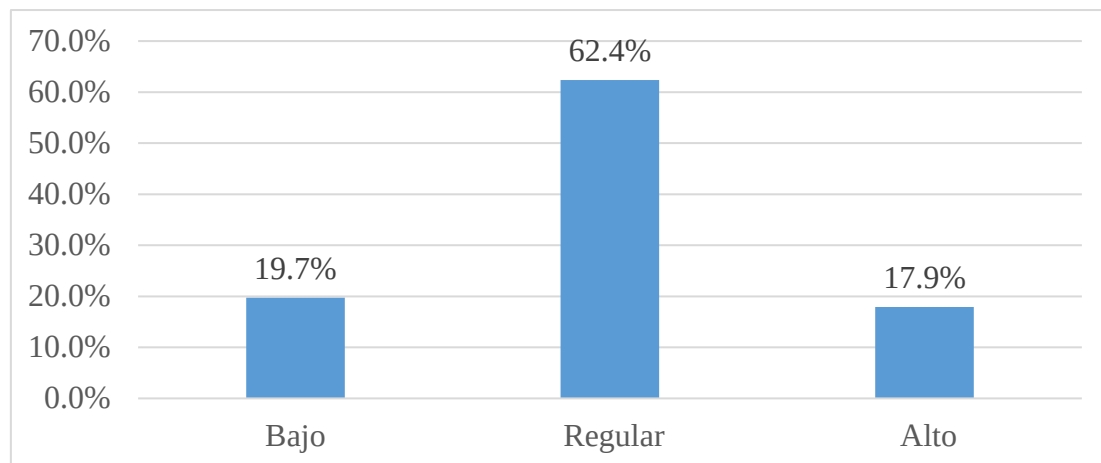
Clima laboral

	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	30	70	43	19.7%
Regular	71	111	136	62.4%
Alto	112	150	39	17.9%
Total			218	100.0%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 16

Clima laboral



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 16 y la figura 16, del 100% de los participantes, consideraban que el clima laboral era principalmente regular en un 62,4%, seguido por el 19.7% que consideraba que era bajo y el 17.9% que consideraba que era alto. Esto se debía a que, en aquel entonces, no siempre se valoraban los niveles de desempeño ni se reconocían los logros, además de que no se mejoraban los métodos de trabajo como pasos a seguir, las herramientas y otros. Por último, se señalaba que pocas veces se colaboraba para el logro de metas.

Dimensión 01: Autorrealización

Tabla 20

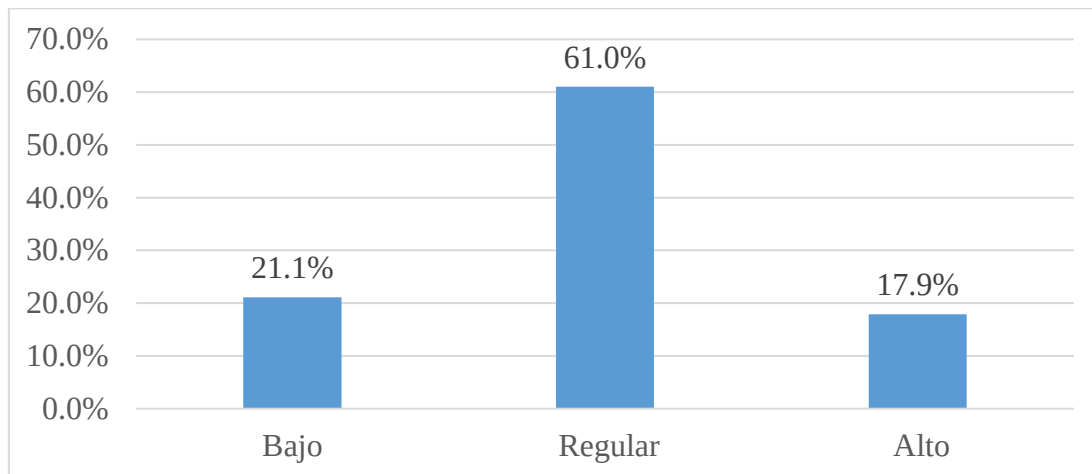
Dimensión Autorrealización

	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	46	21.1%
Regular	24	37	133	61.0%
Alto	38	50	39	17.9%
Total			218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 17

Dimensión autorrealización



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 17 y la figura 17, del 100% de los participantes, consideraban que la autorrealización fue principalmente regular en un 61%, seguido por el 21.1% que consideraba que presentaba un nivel bajo y el 17.9% que consideraba que presentaba un nivel alto. Esto se debía a que, en aquel momento, no siempre se mostraba un interés por el éxito de ellos como colaboradores, y rara vez participaban en la toma de decisiones para la consecución de los objetivos o actividades correspondientes.

Indicador 01: Oportunidades laborales en la empresa

Tabla 21

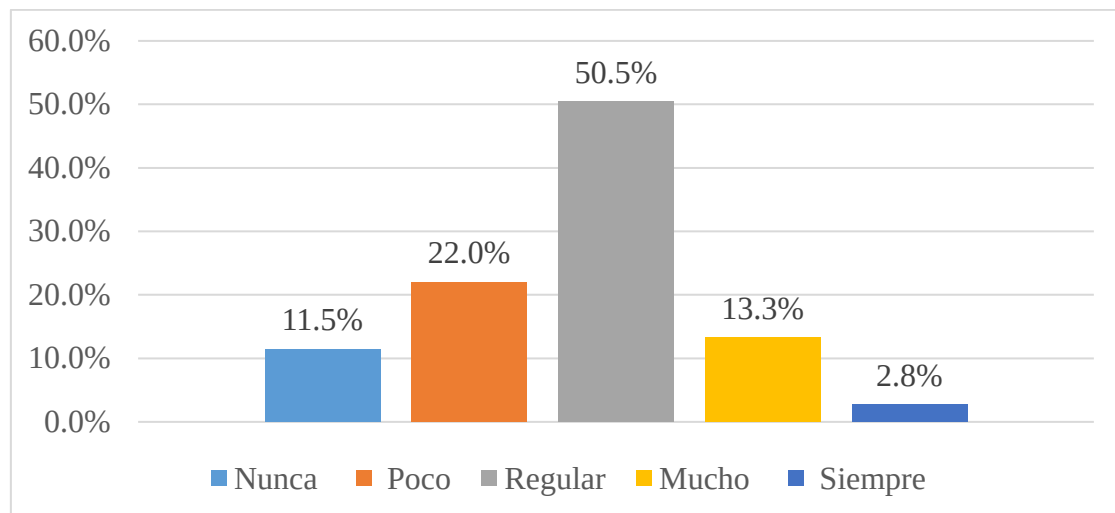
Indicador: Oportunidades laborales en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	11.5%
Poco	48	22.0%
Regular	110	50.5%
Mucho	29	13.3%
Siempre	6	2.8%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 18

Indicador: Oportunidades laborales en la empresa



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 18 y la figura 18, se observa que en el 100% de los participantes, el 51% indicó que pocas veces existían oportunidades laborales en la empresa. Le seguían aquellos que, en un 26%, consideraban que nunca había oportunidades, mientras que el 14% opinaba que existían muchas. En porcentajes más bajos, un 6% señalaba que las oportunidades laborales eran regulares, tanto como aquellos que pensaban que siempre existían, representando el 2%.

Indicador 02: Desarrollo personal

Tabla 22

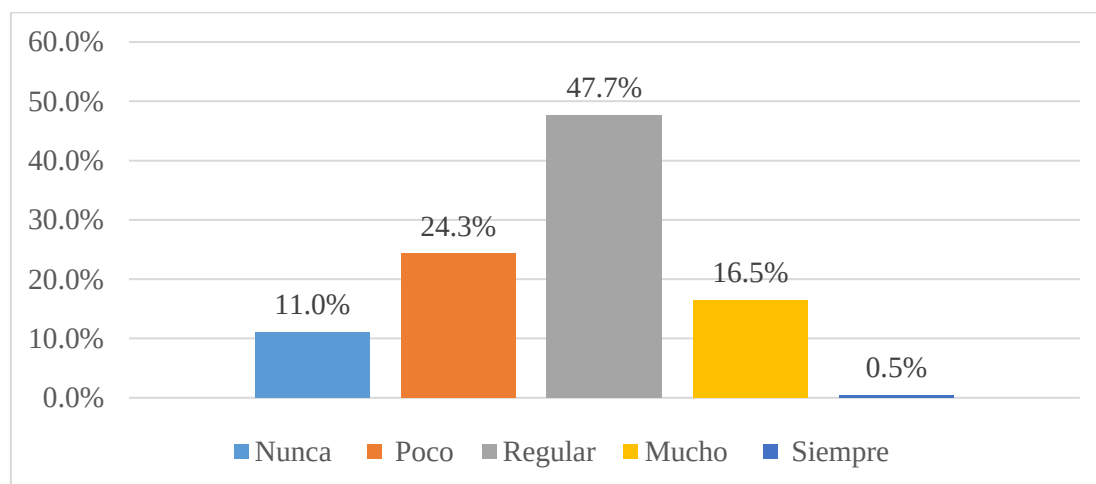
Indicador: Desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	11.0%
Poco	53	24.3%
Regular	104	47.7%
Mucho	36	16.5%
Siempre	1	0.5%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 19

Indicador: Desarrollo personal



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 19 y la figura 19, se evidenció que en el 100% de los participantes, el 50% opinó que regularmente existían oportunidades de desarrollo personal en la empresa. Le seguían aquellos que, en un 22%, consideraban que había poco desarrollo personal, mientras que el 13% pensaba que muchas veces. En porcentajes más bajos, un 11.5% expresaba que nunca existían oportunidades de desarrollo personal y solamente el 2.8% pensaban que siempre.

Indicador 03: Desarrollo profesional

Tabla 23

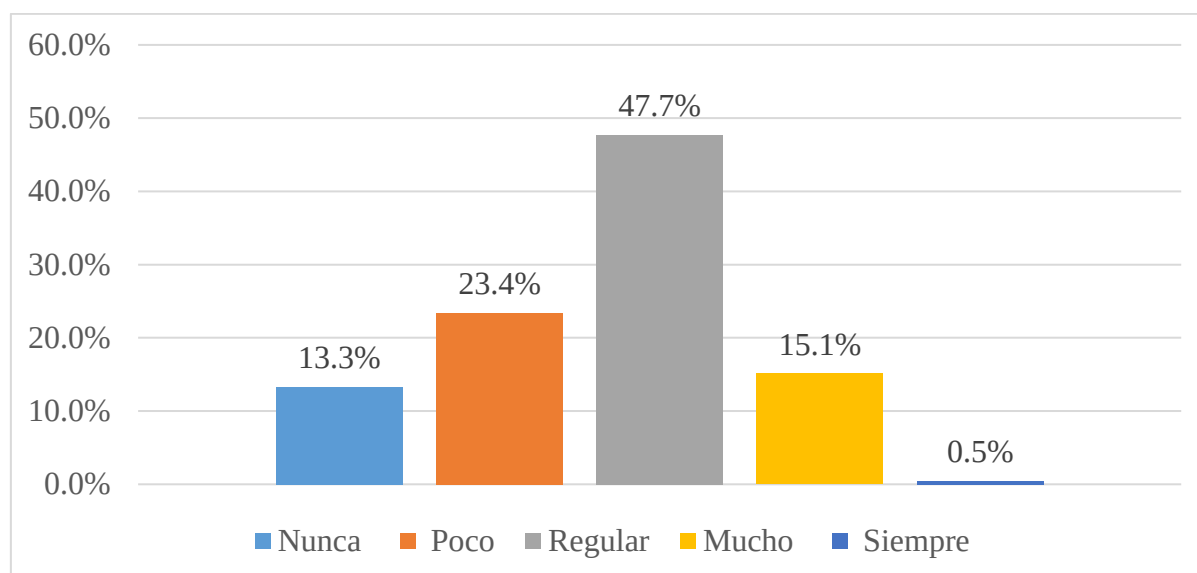
Indicador: Desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	29	13.3%
Poco	51	23.4%
Regular	104	47.7%
Mucho	33	15.1%
Siempre	1	0.5%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 20

Indicador: Desarrollo profesional



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Basándonos en los resultados de la tabla 20 y la figura 20, se observa que en el 100% de los participantes, el 47.7% afirmó que regularmente existían oportunidades de desarrollo profesional en la empresa. Le seguían aquellos que, en un 23.4%, consideraban que había poco desarrollo profesional, mientras que el 15.1% pensaba que existían muchas veces tales oportunidades. En porcentajes más bajos, un 13.3% opinaba que el desarrollo profesional nunca se daba, y el 0.5% sostenía que siempre existían oportunidades de desarrollo profesional.

Dimensión 02: Percepción de la supervisión

Tabla 24

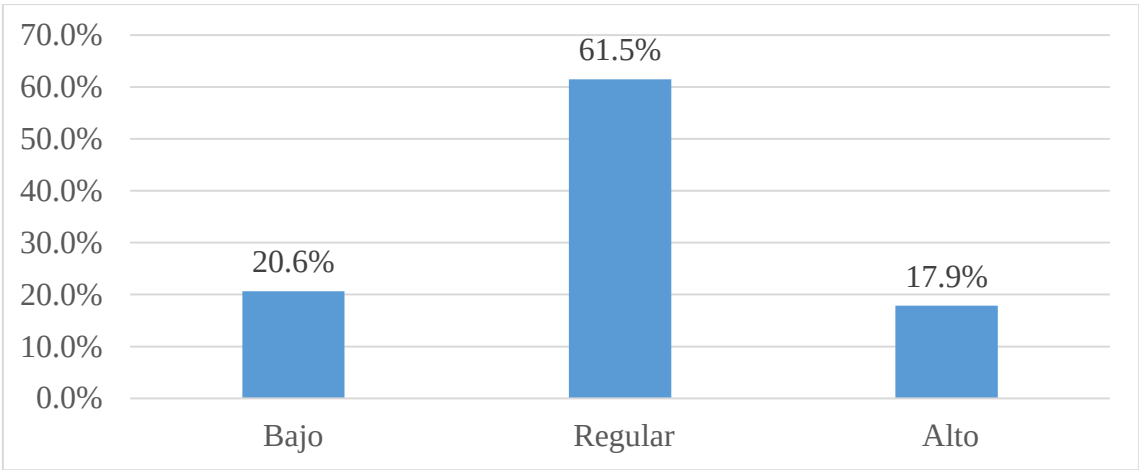
Dimensión percepción de la supervisión

	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	45	20.6%
Regular	24	37	134	61.5%
Alto	38	50	39	17.9%
Total			218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 21

Dimensión percepción de la supervisión



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Según los resultados de la tabla 21 y la figura 21, se observa que en el 100% de los participantes, el 61.5% indicó que el nivel de percepción de la supervisión era regular. Le seguía el 20.6%, que experimentaba un nivel bajo, mientras que el 17.9% tenía un nivel alto. Esto se atribuye a la falta ocasional de apoyo por parte del supervisor para abordar las dificultades laborales, la ausencia de preparación adecuada para llevar a cabo sus tareas y la falta de definición clara en las responsabilidades.

Indicador 04: Apoyo de jefe inmediato

Tabla 25

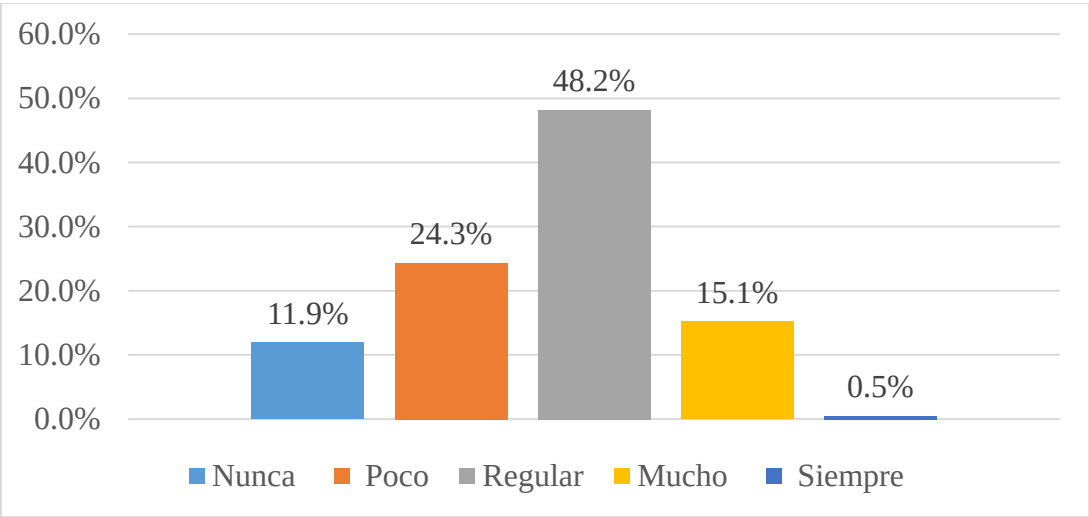
Indicador: Apoyo de jefe inmediato

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	11.9%
Poco	53	24.3%
Regular	105	48.2%
Mucho	33	15.1%
Siempre	1	0.5%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 22

Indicador: Apoyo de jefe inmediato



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Conforme con los resultados de la tabla 22 y la figura 22, se evidenció que en el 100% de los participantes, el 48% afirmó que regularmente existía apoyo por parte del jefe inmediato. Le seguían aquellos que, en un 24.3%, consideraban que recibían poco apoyo de su jefe inmediato, mientras que el 15.1% opinaba que tenían mucho apoyo. En porcentajes más bajos, un 11.9% sostenía que nunca contaba con apoyo por parte de su jefe inmediato y el 0.5% consideraba que siempre.

Indicador 05: Evaluaciones periódicas

Tabla 26

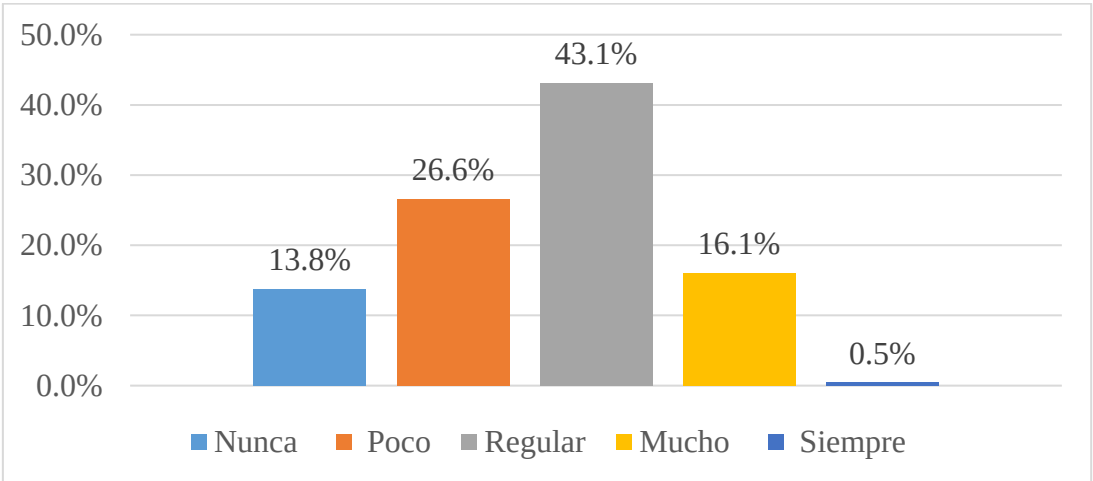
Indicador: Evaluaciones periódicas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	30	13.8%
Poco	58	26.6%
Regular	94	43.1%
Mucho	35	16.1%
Siempre	1	0.5%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 23

Indicador: Evaluaciones periódicas



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 23 y la figura 23, se observó que, del 100% de los participantes, el 43.1% opinaba que se realizaban evaluaciones periódicas regularmente. A continuación, estaban aquellos que pensaban en un 26.6% que había pocas evaluaciones periódicas, mientras que el 16.1% consideraba que eran muchas. En porcentajes más bajos, un 13.8% pensaba que nunca se realizaron evaluaciones periódicas y el 0.5% consideraban que siempre.

Dimensión 03: Percepción de las condiciones laborales

Tabla 27

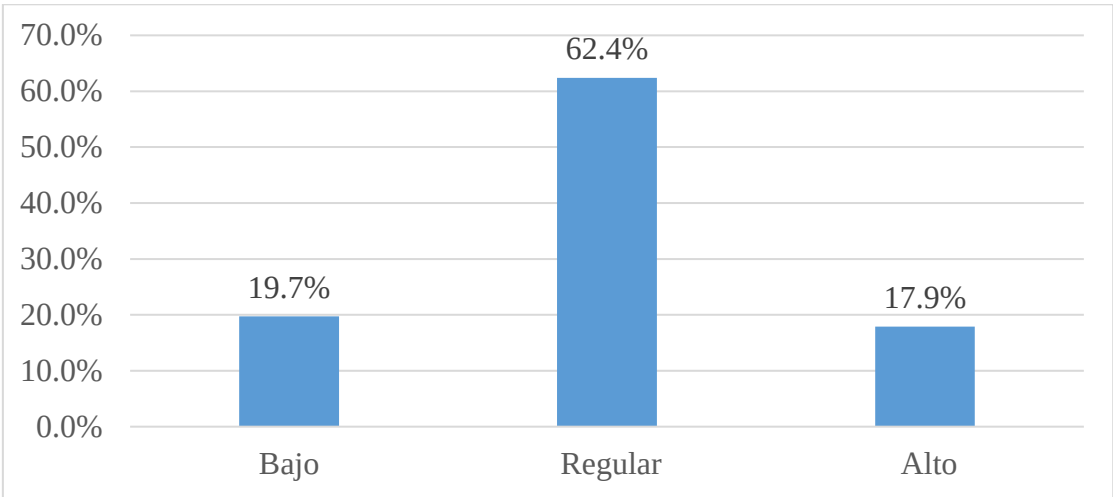
Dimensión percepción de las condiciones laborales

	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	43	19.7%
Regular	24	37	136	62.4%
Alto	38	50	39	17.9%
Total			218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 24

Dimensión percepción de las condiciones laborales



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Conforme a los resultados de la tabla 24 y la figura 23, del 100% de los participantes, se apreció que consideraban que las percepciones de las condiciones laborales eran regulares en un 62.4%, seguido del 19.7% que consideró que era bajo y el 17.9% que estimó que era alto. Esto se debió a que no todos colaboraban entre sí, lo cual ocasionó que no funcionaran como un equipo bien integrado, y consideraron que no siempre disponían de la tecnología adecuada.

Indicador 06: Disponibilidad de materiales

Tabla 28

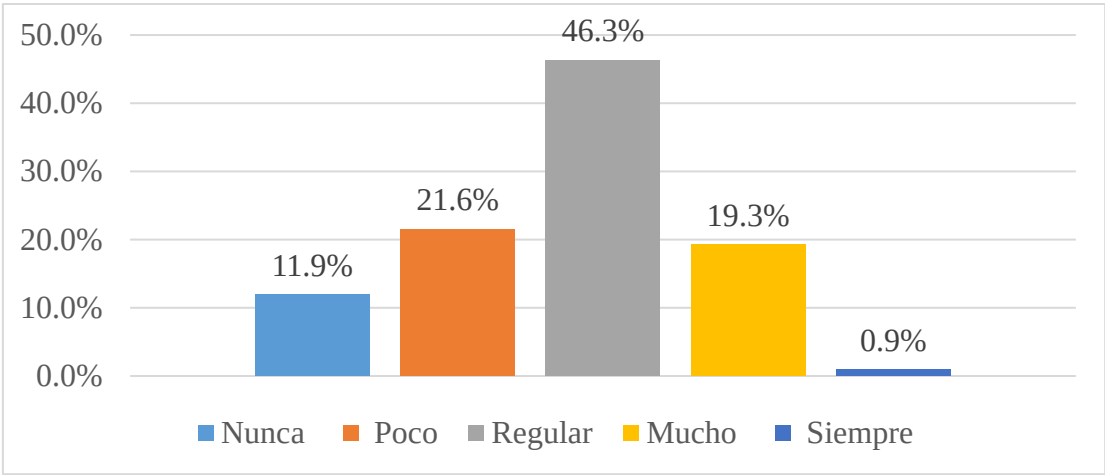
Indicador: Disponibilidad de materiales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	26	11.9%
Poco	47	21.6%
Regular	101	46.3%
Mucho	42	19.3%
Siempre	2	0.9%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 25

Indicador: Disponibilidad de materiales



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

De acuerdo con los resultados de la tabla 25 y la figura 24, del 100% de los participantes, se apreció que el 46.3% consideró que regularmente disponían de los materiales necesarios. A continuación, estaban aquellos que pensaban en un 21.6% que pocas veces contaban con los materiales necesarios, mientras que el 19.3% consideró que muchas veces disponían de ellos. En porcentajes más bajos, un 11.9% indicó que nunca tenían los materiales necesarios, y otro 0.9% consideró que lo hacían siempre.

Indicador 07: Remuneración

Tabla 29

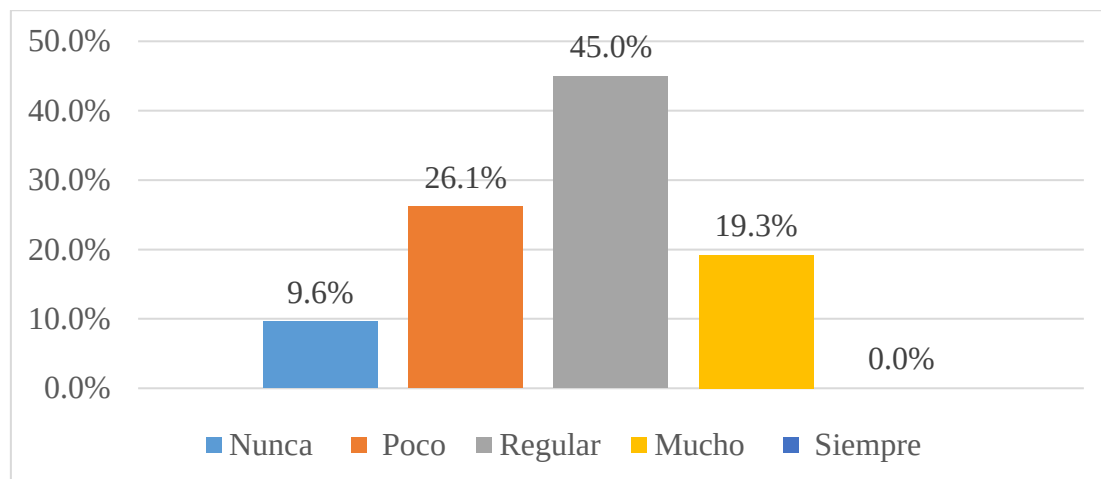
Indicador: Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	9.6%
Poco	57	26.1%
Regular	98	45.0%
Mucho	42	19.3%
Siempre	0	0.0%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 26

Indicador: Remuneración



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

En base a los resultados de la tabla 26 y la figura 26, del total de participantes, se observó que el 45% consideró que la remuneración era regularmente. A continuación, se encontraban aquellos que opinaban en un 26.1% que era poco, mientras que el 19.3% la consideraba que era mucho. En porcentajes más bajos, un 9.6% indicó que nunca estuvo satisfecho con el nivel de remuneración.

Indicador 08: Condiciones psicológicas

Tabla 30

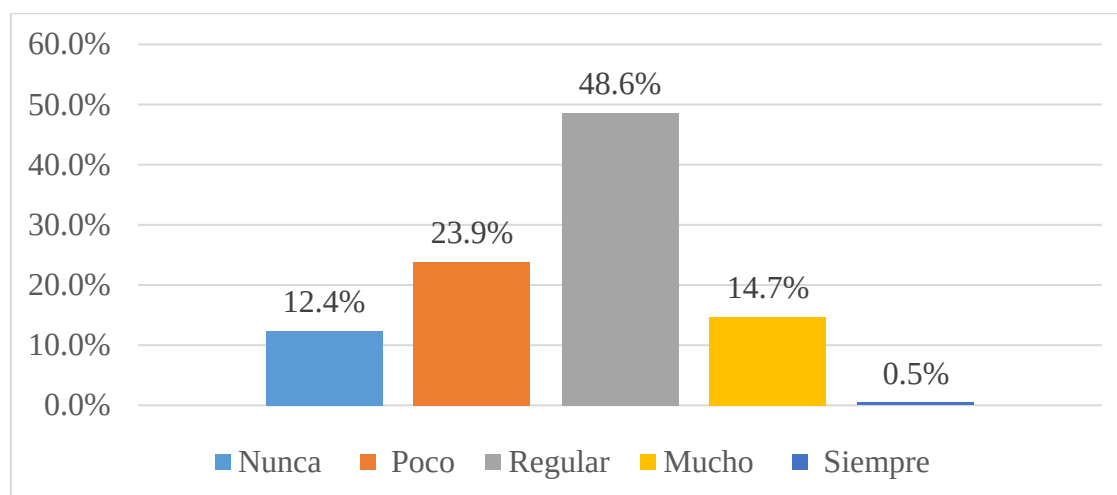
Indicador: Condiciones psicológicas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	27	12.4%
Poco	52	23.9%
Regular	106	48.6%
Mucho	32	14.7%
Siempre	1	0.5%
Total	218	100%

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Figura 27

Indicador: Condiciones psicológicas



Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

Conforme con los resultados de la tabla 27 y figura 27, del 100% de los participantes se aprecia que el 48.6% considera que las condiciones psicológicas son regulares, seguido de aquellos que en un 23.9% consideran que son pocas, el 14.7% considera son muchos, en menores porcentajes aquellos en un 12.4% que nunca presentan condiciones psicológicas y el 0.5% consideró que siempre.

Alusivo a la contrastación de hipótesis, según Amaiquema et al. (2019) también conocida como prueba de hipótesis, es un procedimiento estadístico que permite a los investigadores evaluar si una afirmación o suposición sobre una población es consistente

con la evidencia proporcionada por una muestra de datos. Asimismo, una hipótesis en el contexto de la estadística inferencial es una proposición respecto a uno o varios parámetros, y lo que el investigador hace por medio de la prueba de hipótesis es determinar si la hipótesis poblacional es congruente con los datos obtenidos en la muestra. Para realizar la contrastación de hipótesis, se siguen los siguientes pasos: i) Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a). La hipótesis nula es la afirmación que se desea poner a prueba, mientras que la hipótesis alternativa es la afirmación que se aceptará si se rechaza la hipótesis nula; ii) Establecer el nivel de significancia (α), que es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera. Comúnmente se utilizan niveles de significancia de 0.05 o 0.01; iii) Seleccionar el estadístico de prueba adecuado, que dependerá del tipo de datos y la distribución de probabilidad asociada; iv) Calcular el valor del estadístico de prueba a partir de los datos de la muestra y v) Comparar el valor del estadístico de prueba con el valor crítico correspondiente al nivel de significancia establecido. Si el valor del estadístico de prueba es mayor que el valor crítico, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En caso contrario, no se rechaza la hipótesis nula.

Además, la contrastación de hipótesis sirve para tomar decisiones basadas en evidencia estadística, también permite a los investigadores determinar si los resultados obtenidos en una muestra son lo suficientemente convincentes para generalizar a la población de interés. Además, ayuda a evaluar la efectividad de tratamientos, intervenciones o relaciones entre variables, lo que es fundamental para el avance del conocimiento científico en diversos campos de estudio.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 31

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	0.081	218	0.002	0.964	218	0.000
Vigor	0.088	218	0.000	0.966	218	0.000
Dedicación	0.088	218	0.000	0.973	218	0.000
Absorción	0.081	218	0.001	0.968	218	0.000
Clima laboral	0.062	218	0.039	0.972	218	0.000
Autorrealización en el trabajo	0.083	218	0.001	0.977	218	0.001
Percepción de la supervisión	0.084	218	0.001	0.975	218	0.001
Percepción de las condiciones laborales	0.071	218	0.010	0.971	218	0.000

Nota. SPSS Statistics V.27

En la tabla anterior, se verifica que se utilizó el estadístico de Kolmogorov Smirnov, debido a que la muestra es mayor o igual a 50, donde se aprecia que los factores presentaron un valor de significancia menos al 5%, lo cual permite confirmar que las variables y sus dimensiones presentaron datos que no se adecuan a la normalidad y esto demuestra el uso de prueba no paramétrica para correlaciones, en este caso sería el coeficiente de Rho Spearman.

De acuerdo a Flores y Flores (2021) la verificación de la normalidad de los datos es un requisito previo en ciertas pruebas estadísticas, este proceso es necesario para decidir si se deben aplicar o no ciertos estadísticos en el análisis.

Asimismo, la correlación de Spearman, también llamada rho de Spearman, es la versión no paramétrica de la correlación de Pearson. Se aplica a variables cuantitativas con distribución libre o a datos ordinales, esta metodología implica reemplazar los valores originales de cada variable por sus rangos (Roy et al., 2020).

Según, Hernández & Mendoza (2018) los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye). Esto también se puede vincular con la validez de la data de correlación, de la evaluación de los instrumentos (Ver anexo 8).

4.2.2. Contrastación de hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis general.

Tabla 32

Relación entre el engagement y el clima laboral

Engagement	Clima laboral
Sig. (bilateral)	,000
Coeficiente de correlación	,628
r^2	0.39

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

La evidencia empírica respalda la incidencia significativa y positiva entre el engagement y el clima laboral, como se puede observar en los resultados donde el valor de significancia es menor al 5%, es decir el valor p obtenido fue inferior a 0,05 y el valor "Rho" es 0.628 siendo positiva media, además, el r^2 fue de 0.39, lo cual indica un grado de incidencia grande sobre las variables. A partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada en el estudio de investigación.

4.2.2.2. Hipótesis específica 1.

Tabla 33

Relación entre el vigor y la autorrealización en el trabajo

Vigor	Autorrealización
Sig. (bilateral)	,000
Coeficiente de correlación	,628
r^2	0.39

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

La evidencia empírica respalda la relación significativa y positiva entre el vigor y la autorrealización en el trabajo, como se puede observar en los resultados donde el valor de significancia es menor al 5%, es decir el valor p obtenido fue inferior a 0,05 y el valor "Rho" es 0.628 siendo positiva media, además, el r^2 fue de 0.39, lo cual indica un grado

de incidencia grande sobre las dimensiones. A partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada en el estudio de investigación.

4.2.2.3. Hipótesis específica 2.

Tabla 34

Relación entre la dedicación y la percepción de la supervisión

Dedicación	Percepción de la supervisión
Sig. (bilateral)	,000
Coeficiente de correlación	,608
r^2	0.37

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

La evidencia empírica respalda la relación significativa y positiva entre la dedicación y la percepción de la supervisión, como se puede observar en los resultados donde el valor de significancia es menor al 5%, es decir el valor p obtenido fue inferior a 0,05 y el valor "Rho" es 0.608 siendo positiva media, además, el r^2 fue de 0.37, lo cual indica un grado de incidencia grande sobre las dimensiones. A partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada en el estudio de investigación.

4.2.2.3. Hipótesis específica 3.

Tabla 35

Relación entre la absorción y la percepción de las condiciones laborales

Absorción	Percepción de las condiciones laborales
Sig. (bilateral)	,000
Coeficiente de correlación	,618
r^2	0.39

Nota. Procesamiento de datos obtenidos del cuestionario.

La evidencia empírica respalda la incidencia significativa y positiva entre la absorción y la percepción de las condiciones laborales, como se puede observar en los resultados donde el valor de significancia es menor al 5%, es decir el valor p obtenido fue inferior a 0,05 y el valor "Rho" es 0.618 siendo positiva media, además, el r^2 fue de 0.39, lo cual indica un grado de incidencia grande sobre las dimensiones. A partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis planteada en el estudio de investigación.

V. DISCUSIÓN

El presente apartado permite hacer un contraste con los hallazgos de otros referentes para la investigación, en consecuencia, los hallazgos de la investigación en relación al primer objetivo permitieron confirmar que el vigor incide significativamente en la autorrealización de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021, obteniéndose una significancia menor al 5%, un valor de rho 0.628 y un r^2 igual a 0.39, conforme a los hallazgos, se comprobó que el vigor de los trabajadores se encuentra en niveles regulares y bajos, lo que incide en que la autorrealización también se ubique en estos niveles. Es decir, los moderados o escasos niveles de energía y entusiasmo en el trabajo se asocian con un desarrollo personal y profesional también regular o insuficiente entre los empleados. Lo anterior se vincula con los planteamientos de Abun et al. (2021) existen correlaciones directas y significativas entre las dimensiones del clima organizacional (claridad, estándares, responsabilidad, flexibilidad, recompensas y reconocimiento, y el compromiso de equipo) y las dimensiones de engagement (cognitivo, físico y emocional) con una significancia de $p < .01$. y con los planteamientos de Gómez et al. (2019) quienes expusieron que el clima organizacional se relacionó moderada, positiva y significativamente con las dimensiones del work engagement: Vigor ($r=.409$).

De igual forma con los hallazgos de Putsom y Sattayawaksakul (2017) quienes expusieron que las dimensiones del work engagement como el vigor se vinculó directa y significativamente con el clima organizacional. Teóricamente ello se respalda bajo lo señalado por Kuok y Taormina (2017) quienes indicaron que cuando el empleado posee pensamientos positivos respecto a su organización ello tiende a favorecer la autoeficacia, dado que, experimenta emociones placenteras vinculadas a la ejecución de las tareas al direccionar su energía y esmero en pro de las metas organizacionales

Al comparar estos resultados con los de Mori et al. (2021), se observa que, aunque en su estudio el nivel de *engagement* general fue alto, se identificaron predictores que

influyen en cada dimensión del *engagement*, como la macrorregión geográfica, la edad, el tipo de institución laboral y la antigüedad. Esto sugiere que el contexto y las características demográficas de los trabajadores juegan un papel importante en el nivel de compromiso y energía que experimentan en sus actividades laborales. A diferencia de lo encontrado en la presente investigación, donde el vigor se reporta en niveles moderados o bajos, en el estudio de Mori et al. el *engagement* se observa con mayor frecuencia, lo que podría explicarse por diferencias en el entorno laboral o en las características de la muestra estudiada. En ambos casos, se reconoce la importancia de factores contextuales en la promoción del vigor y, por ende, en el bienestar y la autorrealización de los empleados.

Referente al segundo objetivo específico los hallazgos permiten confirmar que la dedicación en la percepción de la supervisión de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021, obteniéndose una significancia menor al 5%, un valor de rho 0.608 y un r^2 igual a 0.37, es decir, los moderados o escasos niveles de energía y entusiasmo en el trabajo se asocian con un desarrollo personal y profesional también regular o insuficiente entre los empleados. Estos resultados guardan relación con la investigación de Vargas (2018), donde se encontró que el 12.4% de los empleados presentó altos niveles de cultura organizacional y *engagement*. En el análisis inferencial, se demostró una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el *engagement* ($X^2 = 33.281$, $p = 0.000$). Asimismo, se observaron correlaciones significativas entre la cultura organizacional y las dimensiones del *engagement*, tales como el vigor ($X^2 = 35.431$, $p = 0.000$), la dedicación ($X^2 = 21.574$, $p = 0.006$) y la absorción ($X^2 = 22.081$, $p = 0.005$). Estos hallazgos refuerzan la relación entre el compromiso laboral y factores contextuales, como la cultura y la supervisión, y sugieren que mejorar el clima organizacional podría impactar positivamente en la dedicación y la percepción de la supervisión entre los trabajadores.

Lo anterior se vincula con los planteamientos de Gómez et al. (2019) quienes expusieron que el clima organizacional se relacionó moderada, positiva y significativamente con las dimensiones del work engagement: la Dedicación ($r=.407$) de igual forma con los postulados de Putsom y Sattayawaksakul (2017) quienes expusieron que las dimensiones del work engagement como la dedicación se vinculó directa y significativamente con el clima organizacional. Teóricamente lo anterior se relaciona con lo referido por parte de Agurto et al. (2020) quienes expusieron que la organización se favorece con este rendimiento satisfactorio de sus trabajadores dado que cumplen con los objetivos trazados y, el agrado que ellos sienten efectuando sus tareas. ofrece cierta seguridad respecto a su permanencia en la empresa; por ello, no estarán buscando otras ofertas laborales y no se inclinarán por ellas en caso las reciban.

Entorno al tercer objetivo específico los hallazgos permiten comprobar que la absorción en la percepción de las condiciones laborales de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021, obteniéndose una significancia menor al 5%, un valor de rho 0.618 y un r^2 igual a 0.39, en otras palabras, la dedicación irregular hacia las labores y los objetivos organizacionales parece estar relacionada con una percepción medianamente positiva o desfavorable de la supervisión por parte de los trabajadores. Este hallazgo es congruente con la investigación de Candia et al. (2020), quienes concluyeron que un alto nivel de engagement en los trabajadores está relacionado tanto con niveles altos de dedicación como con niveles mínimos en la absorción. En otras palabras, la dedicación sobresale como el principal indicador de compromiso, mientras que la absorción tiende a estar presente en menor medida en los trabajadores, lo que indica una menor profundidad en la implicación emocional o mental con las tareas, lo cual podría repercutir en cómo perciben su entorno laboral. Lo anterior se vincula con los planteamientos de Gómez et al. (2019) quienes expusieron que el clima organizacional se

relacionó moderada, positiva y significativamente con las dimensiones del work engagement: Autonomía con la absorción ($r=.447$), de igual forma de manera teórica coincide con los postulados de Putsom y Sattayawaksakul (2017) quienes expusieron que la absorción se vinculó directa y significativamente con el clima organizacional. Estos resultados refuerzan la importancia de abordar el engagement desde una perspectiva multidimensional para mejorar la experiencia de los empleados en su lugar de trabajo.

Finalmente, en cuanto al objetivo general los hallazgos permiten demostrar que el engagement incide significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021, obteniéndose una significancia menor al 5%, un valor de rho 0.628 y un r^2 igual a 0.39, es decir, el enfoque moderado o escaso en las tareas cotidianas podría estar asociado a una evaluación parcial o crítica del contexto de trabajo por parte de los empleados. Estos hallazgos son consistentes con la investigación de Paccha y Quispe (2022) quienes encontraron que el *mentoring* tiene una relación significativa con el *engagement*. En su estudio, la prueba de correlación arrojó un valor de $p = 0.000$, menor al nivel de significancia del 5%, lo que proporcionó un fundamento estadístico suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Además, el coeficiente de correlación de $r = 0.736$ indica una relación positiva y alta. Estos resultados subrayan la importancia de las prácticas de *mentoring* en el fomento del *engagement*, y cómo estas prácticas pueden tener un impacto positivo en el clima laboral al mejorar la implicación y el compromiso de los empleados. Lo anterior se vincula con los planteamientos de Lupano y Waisman (2018) quienes demostraron que existen asociaciones positivas entre las tres dimensiones de *work engagement* (atención, absorción y energía) y la performance laboral (individual y organizacional) con grados de significación de $p < .01$ y $p < .05$, también con los postulados de Chiang et al. (2017) quienes dan a conocer que existe asociación estadísticamente significativas entre algunas

dimensiones del clima organizacional con algunas dimensiones de engagement, a partir de ello como indicaron Saavedra et al. (2020) el engagement contribuye beneficiosamente con lograr ambientes laborales gratos para los colaboradores, fomentando su compromiso.

De igual manera con los planteamientos de Gómez et al. (2021) quienes dieron a conocer que el work engagement y la satisfacción laboral se correlacionaron directa y significativamente (ρ de Spearman= .778; $p < .000$, de igual forma con los planteamientos de Larico (2017) quien demostró que existió una correlación positiva y significativa entre el clima laboral y el compromiso organizacional (ρ de Spearman= .608; $p=0.000$). Por lo tanto, la mejora en el engagement no solo es fundamental para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, sino también para la creación de un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Teóricamente ello se respalda bajo los planteamientos de Agurto et al., (2020) quienes expusieron que el engagement en el entorno y dinámica laboral presupone beneficios variados como la pronunciada disposición de los empleados en el uso de sus capacidades y de sus conocimientos para una realización de la tarea, cuyo desarrollo alcanza a complacerlos ya que experimentan un sentimiento de reafirmación personal, en este sentido, el compromiso de los colaboradores es esencial para favorecer el desempeño y crear un clima laboral satisfactorio que permita obtener el mayor rendimiento.

Por tanto, el engagement impacta en el desarrollo de procesos y proyectos dentro de la empresa, y esto lleva a una mayor satisfacción en los colaboradores, quienes se sienten parte de una agrupación empresarial y se muestran más dispuestos a asumir responsabilidades en sus tareas. Teóricamente se respalda bajo lo señalado por Villafuerte et al. (2021) quienes expusieron que este elemento repercute en desarrollo de sus procesos y proyectos instaurándose un estilo propio que propicia satisfacción en el colaborador al sentirse perteneciente a una agrupación empresarial; motivándolo a experimentar un sentido de responsabilidad con las tareas que le son atribuidas para su ejecución.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general, que fue determinar la incidencia del *engagement* en el clima laboral, se pudo verificar que existe una incidencia significativa, donde el nivel de *engagement* entre los trabajadores es mayormente regular o bajo, lo cual afecta negativamente el clima laboral. El compromiso limitado de los empleados se traduce en un ambiente laboral que no siempre es positivo ni estimulante. La falta de conexión con el trabajo y de motivación para contribuir activamente influye en la productividad y en la retención de talento.

En relación al primer específico, donde se trató de verificar la incidencia del vigor en la autorrealización, se encontró que tiene una incidencia significativa, donde la falta de altos niveles de energía y persistencia conduce a un estado de cansancio y desmotivación, limitando las oportunidades para el crecimiento profesional y el desarrollo de nuevas habilidades. Esto afecta el bienestar general de los empleados, impidiendo que se involucren plenamente en sus funciones y sientan orgullo por su trabajo.

Con respecto al segundo específico que fue hallar la incidencia de la dedicación en la percepción de la supervisión, se verificó que incide significativamente, donde la falta de motivación y reconocimiento por parte de los líderes contribuye a un clima de desconfianza y cumplimiento parcial de objetivos, afectando negativamente el rendimiento grupal. Un compromiso insuficiente con las funciones puede reflejarse en una percepción negativa de la supervisión y en la efectividad del equipo.

Por último, el tercer específico, que fue hallar la incidencia de la absorción en la percepción de las condiciones laborales, demostrando que tiene una incidencia significativa, donde la ausencia de concentración plena en el trabajo impide a los empleados prestar atención adecuada a los diferentes aspectos de su entorno laboral. Esto puede llevar a insatisfacción con aspectos como la remuneración, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento, afectando negativamente su motivación y productividad.

VII.RECOMENDACIONES

Se sugiere al personal directivo de la compañía minera Kolpa SAC promover una comunicación clara entre el personal directivo y los empleados ayuda a fortalecer el compromiso y la confianza dentro de la organización, donde, se escuche activamente las inquietudes y sugerencias de los trabajadores y brindar retroalimentación constructiva contribuirá a mejorar el ambiente laboral.

Se sugiere al personal directivo de la compañía minera Kolpa SAC impulsar la participación y reconocimiento, mediante el involucramiento de los empleados en la toma de decisiones y en la generación de ideas crea un sentido de pertenencia y aumenta el compromiso, asimismo, en el año reconocer públicamente los logros y esfuerzos de los trabajadores contribuirá a motivarlos y a fortalecer su conexión con la empresa.

Se sugiere al personal directivo de la compañía minera Kolpa SAC desarrollar programas de capacitación y desarrollo durante el año, donde se proporcionar oportunidades de capacitación y crecimiento profesional muestra el compromiso de la compañía con el desarrollo personal y profesional de sus empleados, esto no solo aumenta el "engagement", sino que también puede mejorar las habilidades y la eficiencia del personal.

Se sugiere al personal directivo de la compañía minera Kolpa SAC fomentar el trabajo en equipo y la colaboración, mediante la asignación de actividades grupales para estimular la colaboración entre los distintos equipos y departamentos de la empresa, lo cual permitirá fortalecer las relaciones laborales y contribuirá a un clima laboral armonioso, además, también puede aumentar la productividad y eficiencia de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abun, D., Menor, R., Catabagan, N., Magallanes, T., & Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017ff>. f
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Ahmad, K. .., Jasimuddin, S., & Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*, 56(2), 421-440. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Alania, R., Chanca, A., Condori, M., Fabián, E., Rafaele, M., Ortega, D., . . . Zorrilla, A. (2021). Baremación del Inventario de Estrés Académico SISCO SV adaptado al contexto de COVID-19 en una población universitaria peruana. *Socialium*, 5(1), 242-260. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.1.814>
- Albrecht, S., Green, C., & Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement 13, 4045. *Sustainability*, 13(4015), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Amaiquema, F., Vera, J., & Zumba, I. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 1-20. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500354

- Banco Mundial. (2021). *Panorama general. Informe publicado sobre el estado de la inclusión económica*. Washington DC.: Banco Mundial.
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34917/211598ovSP.pdf?sequence=27&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogotá: 4.
- Bustamante-Ubilla, M., Lapo, M., Tello-Sánchez, M., & Núñez-Lapo, M. (2018). Origen, desarrollo y evolución del constructo clima organizacional. *Revista Empresarial*, 12(46), 12-23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021664>
- Calderón, N., & Andrade, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(5), 40-51.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7902143>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Ed. 2da ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Chanamé, J. (14 de octubre de 2020). *La remuneración: características, beneficios sociales, conceptos no remunerativos*. Lp Pasión por el derecho:
<https://lpderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/>
- Chiang, M., Fuentealba, I., & Nova, R. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. *Ciencia & Trabajo*, 19(59), 105-112.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000200105>

- Deloitte. (2016). *Engaging the workforce*. Engage Path.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-engaging-the-workforce.pdf>
- Díaz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 246 - 257.
<http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1079>
- Donawa, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM*, 1(9), 58 - 73.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70744>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=pt.
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-106. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas>
- Frangakis, Y. (2022). Metodología híbrida de dirección de proyectos aplicada a la industria de la construcción. *I+D Tecnológico*, 18(2), 136-153.
<https://revistas.utp.ac.pa/index.php/id-tecnologico/article/view/3746>
- Fraser, J. (2021). Mining companies and communities: Collaborative approaches to reduce social risk and advance sustainable development. *Resources Policy*,

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0301420717304609>

Gil, M., & Muñoz, J. (2017). *La felicidad: Conceptos, teorías, formas de medición y discusiones*. Bocayá : Universidad Técnica y Pedagógica de Colombia.
https://www.researchgate.net/publication/315744708_La_felicidad_Conceptos_teorias_formas_de_medicion_y_discusiones_Happiness_Concepts_theories_measurement_and_discussions

Gómez, J., Gonzales, L., & Verástegui, A. (2021). *Work Engagement y satisfacción laboral, y su correlación con la intención de rotación laboral de teleoperadores*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/20512>

Gómez, R., Moreno, M., Valdez, I., Rubio, S., Aranda, C., & León, S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 3(7), 37–47.
<https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301>

Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc-Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, C., Agudelo, D., & Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista criterios*, 25(1), 39-59.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/Criterios/article/view/1718>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1era edición ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Ciudad de México: McGRAW-HILLINTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300-312. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/801/760>
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9 (18), 26 - 34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>
- Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 146-152. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2214790X19302564>
- Kuok, A., & Taormina, R. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>

- Lara, D. (2021). Análisis Correlacional entre Clima Organizacional y Compromiso Laboral: Un Estudio de Caso . *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación*, 7(1), 1-11.
<http://www.remai.ipn.mx/index.php/REMAI/article/view/78>
- Larico, I. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad de César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/27456>
- Leal, M. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las Mipymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*(21), 1-17.
<https://www.redalyc.org/journal/5116/511671820008/511671820008.pdf>
- López, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*(14), 53-62.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>
- López, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Comunicación y Hombre*(14), 54-55.
<https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Lupano, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 18(2), 77-89. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6731920>
- Lupano, M., De la Iglesia, G., Castro, A., & Fernández, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y

- Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-144.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459553539002>
- Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Messarina, A. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR_A.pdf?sequence=1
- Morán, C., & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851777004>
- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Mori, A., Torres, E., Oblitas, D., & Ordoñez, B. (2021). *Determinación del nivel de Engagement en los Centennials económicamente activos del Perú*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/18772>
- Mshaba, N., & Botha, D. (2023). Employee engagement among women in technical positions in the South Africa mining industry. *Journal of the Southern African*

Institute of Mining and Metallurgy, 23(11), 527-538.

https://scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-

62532023001100005

Nava-Gómez, M., Brito-Ortíz, J., Contreras, M., & Patlán-Pérez, J. (2019). *Investigación en la Educación Superior*. Ciudad de México : Academia Journals.

Nieri, D. (s.f.). La fortaleza mental en el fútbol. *Ideele Revista*(281).

<https://revistaideele.com/ideele/content/la-fortaleza-mental-en-el-f%C3%BAtbol>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U: Bogotá.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ed. 5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Ortiz, S., & Núñez, J. (2017). Inclusión financiera: Diagnóstico de la situación en América Latina y El Caribe. *Revista Galega de Economía*, 26(1), 45-54.
<https://www.redalyc.org/pdf/391/39152051004.pdf>

Owens, B., Baker, W., Sumpter, D., & Cameron, K. (2016). Relational Energy at Work: Implications for Job Engagement and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 1-51. <https://doi.org/10.1037/apl0000032>

- Paccha, A., & Quispe, V. (2022). *Mentoring y engagement en los colaboradores de área de negocios de MiBanco, Banco de la Microempresa S.A. en la provincia de Huamanga, 2020*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga]. Repositorio UNSCH. <https://repositorio.unsch.edu.pe/bitstreams/5f1e65ca-9505-4dd8-a7ce-9bef95edf142/download>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Park, S., Kim, J., Park, J., & Lim, D. (2018). Work Engagement in Nonprofit Organizations: A Conceptual Model. *Human Resource Development Review*, 17(1), 5–33. [https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1534484317750993](https://doi.org/10.1177/1534484317750993)
- Ponce-Ponce, L., & Gómez-García, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7 (2), 1129-115. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1851>
- Porras, N., & Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*(34), 181-197. <https://doi.org/https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Portalanza, C., Grueso, M., & Duque, E. (2017). Propiedades de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S 9): análisis exploratorio con estudiantes en Ecuador. *Innovar*, 27(64), 145-156.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512017000200145

Pujol, L., & Arraigada, M. (2018). Propriedades psicométricas da versão curta da Utrecht Work Engagement Scale em trabalhadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 31-45. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89612018000200031&script=sci_abstract&tlng=pt

Putsom, W., & Sattayawaksakul, D. (2017). The Effect of Work Engagement on Organizational Climate and Job Satisfaction in Nonprofit Organizations. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 5(1), 119. <https://doi.org/https://doi.org/10.35974/isc.v5i1.1496>

Real Academia Española . (s.f.). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. RAE: <https://dle.rae.es/persistencia?m=form>

Real Academia Española. (RAE, s.f.). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. RAE: <https://dle.rae.es/esfuerzo>

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. RAE: <https://dle.rae.es/inspiraci%C3%B3n?m=form>

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. RAE: <https://dle.rae.es/orgullo>

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. RAE: <https://dle.rae.es/reto?m=form>

- Reyes, M., Castilla, M., & González, J. (2021). El clima laboral: todo un reto en tiempo de crisis. *VinculaTégica*, 7(1), 342-351.
<https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/68>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista ESPACIOS*, 39(19), 5-14.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p05.pdf>
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del 121 trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138. <https://doi.org/https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.72783>
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2020). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Saavedra, F., Manuel Delgado, J., & Saldaña, C. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas . *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseño en la investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

- Sihvo, L. (2022). Addressing Sustainability in the Mining Industry Through Stakeholder Engagement. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 11(1), 1-10. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/22779779221078673>
- Soto, F., & González, M. (2019). Análisis de métodos estadísticos para evaluar el desempeño de modelos de simulación en cultivos hortícolas. *Agronomía Mesoamericana*, 30(2), 517-534. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6963219.pdf>
- The Global Employee Engagement Index . (2020). *Boost your employee engagement today*. Effectory.
- Toscano-del Cairo, C., Vesga-Rodríguez, J., & Avendaño-Prieto, B. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <https://doi.org/http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Vargas, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1590>
- Vargas, L., & Estrada, W. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35-46. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. . *Cubana Salud Pública*, 1.

- Villafuerte, S., Viteri, F., & López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador). *Revista ESPACIOS*, 42(8), 14-26. <http://www.revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>
- Wang, K., & Wang, Y. (2018). Person-Environment Fit and Employee Creativity: The Moderating Role of Multicultural Experience . *Frontiers in psychology*, 9(1980), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01980>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: “Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO Y MÉTODOS
Problema principal ¿Cómo incide el <i>engagement</i> en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021?	Objetivo general Determinar la incidencia del <i>engagement</i> en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021	Hipótesis general El <i>engagement</i> incide significativamente en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.	Variable 1 <i>Engagement</i> Indicadores 1. Vigor en el trabajo 2. Dedicación en el trabajo 3. Absorción en el trabajo	Enfoque de investigación Cuantitativo Tipo de investigación Aplicada. Nivel de investigación Correlacional. Diseño de investigación: No experimental - transversal
Problemas específicos ¿Cómo incide el vigor en la autorrealización de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021?	Objetivos Específicos Identificar la incidencia del vigor en la autorrealización de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.	Hipótesis específicas El vigor incide significativamente en la autorrealización de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.	Variable 2 Clima laboral Indicadores 1. Autorrealización en el trabajo 2. Percepción de la supervisión 3. Percepción de las condiciones laborales	Población 500 trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica. Muestra: 218 trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica. Muestreo: Muestreo probabilístico aleatorio simple
¿Cómo incide la dedicación en la percepción de la supervisión de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021?	Determinar la incidencia de la dedicación en la percepción de la supervisión de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.	La dedicación incide significativamente en la percepción de la supervisión de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.		Técnicas Encuesta

¿Cómo incide la absorción en la percepción de las condiciones laborales de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021?	Hallar la incidencia de la absorción en la percepción de las condiciones laborales de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.	La absorción incide significativamente en la percepción de las condiciones laborales de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica 2021.		Instrumentos Cuestionarios
---	--	--	--	--------------------------------------

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<i>Engagement</i>	Es el conjunto de normas o compromisos que los trabajadores tienen con la entidad en la que laboran, esto puede ser por obligación, compromiso o porque simplemente disfrutan y son felices con su trabajo (López y Chiclana, 2017).	La evaluación de la variable se dará a cabo mediante el análisis y aplicación del Cuestionario UWES adaptado por Messarina (2019), que presenta 3 dimensiones, siendo estas: vigor en el trabajo, dedicación en el trabajo y absorción en el trabajo.	Vigor en el trabajo	Altos niveles de energía	Ordinal
				Resistencia mental	
				Esfuerzo	
				Persistencia	
			Dedicación en el trabajo	Significado	
				Entusiasmo	
				Inspiración que le provoca su empleo	
				Orgullo	
				Reto	
			Absorción en el trabajo	Situación placentera en el trabajo	
				Felicidad	
Clima laboral	Es la percepción propia de cada miembro de la institución en torno a las experiencias de cada uno, matizado por las actividades que se presente (Huaita y Luza, 2018).	La evaluación de la variable, se llevará a cabo en base al Cuestionario de clima laboral- CL- SPC de Palma (2004), a partir de las dimensiones sucesivas: autorrealización en el trabajo, percepción de la supervisión y percepción de las condiciones laborales.	Autorrealización en el trabajo	Oportunidades laborales en la empresa	Ordinal
				Desarrollo personal	
				Desarrollo profesional	
			Percepción de la supervisión	Apoyo de jefe inmediato	
				Evaluaciones periódicas	
			Percepción de las condiciones laborales	Disponibilidad de materiales	
				Remuneraciones	
				Condiciones psicológicas	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Utrecht Work Engagement Scale (UWES), adaptado por Messarina (2019)

Estimado trabajador, esperamos su colaboración para el desarrollo del presente cuestionario que tiene como finalidad determinar el *engagement* en la compañía minera Kolpa SAC.

Las siguientes preguntas se refiere a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma.

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
Escala	0	1	2	3	4	5	6

N°	Engagement	Escala						
		0	1	2	3	4	5	6
Dimensión 1: Vigor								
Indicador: Altos niveles de energía								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
Indicador: Resistencia mental								
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.							
Indicador: Esfuerzo								
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
Indicador: Persistencia								
5	Soy muy persistente en mi trabajo.							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.							
Dimensión: Dedicación								
Indicador: Significado								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
Indicador: Entusiasmo								
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
Indicador Inspiración que le provoca su empleo								
9	Mi trabajo me inspira.							
Indicador: Orgullo								
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
Indicador: Reto								
11	Mi trabajo es retador.							
Dimensión 3: Absorción								
Indicador: Situación placentera en el trabajo								
12	Pierdo la noción del tiempo cuando estoy trabajando.							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
14	Estoy muy comprometido con mi trabajo.							
Indicador: Felicidad								
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
16	Me concentro mucho cuando estoy trabajando.							
17	Constantemente pienso en mi trabajo.							

Cuestionario de clima laboral- CL- SPC de Palma (2004)

Estimado trabajador, esperamos su colaboración para el desarrollo del presente cuestionario que tiene como finalidad determinar el clima laboral de la compañía minera Kolpa SAC.

Marque la respuesta de acuerdo con su apreciación, para lo cual tiene 5 alternativas categorizadas tal como se presenta:

Ítem	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

N°	Clima laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Autorrealización						
Indicador: Oportunidades laborales en la empresa						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
3	Participio en la toma de decisiones de la empresa para determinar los objetivos y las actividades correspondientes.					
Indicador: Desarrollo personal						
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
Indicador: Desarrollo profesional						
7	Los jefes brindan capacitaciones a los trabajadores.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se aprecia que lo empleados compartan sus ideas creativas con la empresa.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
Dimensión: Percepción de la supervisión						
Indicador: Apoyo de jefe inmediato						
11	El supervisor brinda apoyo para solucionar las dificultades en el trabajo.					
12	En la organización, continuamente se mejoran los métodos de trabajo como los pasos a seguir, las herramientas, etc.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
Indicador: Evaluaciones periódicas						
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
17	Existen normas y procedimientos para orientar las tareas laborales.					
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos y son comprensibles.					
19	El trabajo se realiza teniendo en cuenta los métodos o planes establecidos.					
20	Existe un trato justo en la empresa.					
Dimensión 3: Percepción de las condiciones laborales						
Indicador: Disponibilidad de materiales						
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
22	Los objetivos de trabajo me desafían a mejorar.					
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de las que son responsables.					
Indicador: Remuneración						

24	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
25	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Existe una buena administración de los recursos.					
Indicador: Condiciones psicológicas						
27	Los objetivos del trabajo se relacionan con la visión de la institución; es decir, su meta.					
28	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
29	Se dispone de tecnología.					
30	La remuneración está de acuerdo al nivel de desempeño y a los logros obtenidos.					

Anexo 4. Modelo de encuesta aplicada

CUESTIONARIO

Utrecht Work Engagement Scale (UWES), adaptado por Messarina (2019)

Estimado trabajador, esperamos su colaboración para el desarrollo del presente cuestionario que tiene como finalidad determinar el engagement en la compañía minera Kolpa SAC.

Las siguientes preguntas se refiere a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma (marque con una X o ✓). 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) alternativas categorizadas como se presenta:

Ítem	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
Escala	0	1	2	3	4	5	6

N°	Engagement	Escala						
		0	1	2	3	4	5	6
Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
5	Soy muy persistente en mi trabajo.							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							
Dedicación								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
9	Mi trabajo me inspira.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Mi trabajo es retador.							
Absorción								
12	Pierdo la noción del tiempo cuando estoy trabajando.							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
14	Estoy muy comprometido con mi trabajo.							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
16	Me concentro mucho cuando estoy trabajando.							
17	Constantemente pienso en mi trabajo.							

¡Gracias por su participación!

Cuestionario de clima laboral- CL- SPC de Palma (2004)

Estimado trabajador, esperamos su colaboración para el desarrollo del presente cuestionario que tiene como finalidad determinar el clima laboral de la compañía minera Kolpa SAC.

Te recomendamos que la información obtenida solo tiene validez para efectos de la investigación.

Marque la respuesta con una X o ✓ de acuerdo con su apreciación, para lo cual tiene 5 alternativas categorizadas tal como se presenta:

Ítem	Nunca	Poco	Regular	Mucho	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

N°	Clima laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
Autorrealización						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
3	Participo en la toma de decisiones de la empresa para determinar los objetivos y las actividades correspondientes.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes brindan capacitaciones a los trabajadores.					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se aprecia que los empleados compartan sus ideas creativas con la empresa.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
Percepción de la supervisión						
11	El supervisor brinda apoyo para solucionar las dificultades en el trabajo.					
12	En la organización, continuamente se mejoran los métodos de trabajo como los pasos a seguir, las herramientas, etc.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
17	Existen normas y procedimientos para orientar las tareas laborales.					
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos y son comprensibles.					
19	El trabajo se realiza teniendo en cuenta los métodos o planes establecidos.					
20	Existe un trato justo en la empresa.					
Percepción de las condiciones laborales						
21	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
22	Los objetivos de trabajo me desafían a mejorar.					
23	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de las que son responsables.					
24	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
25	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Existe una buena administración de los recursos.					
27	Los objetivos del trabajo se relacionan con la visión de la institución; es decir, su meta.					
28	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
29	Se dispone de tecnología.					
30	La remuneración está de acuerdo al nivel de desempeño y a los logros obtenidos.					

¡Gracias por su participación!

Anexo 5. Validación de expertos

Anexo 5. Validación de expertos

VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombre del informante:** Dr. Eusterio Oré Gutiérrez

1.2. **Institución donde labora:** UNSCH

1.3. **Título de la investigación:** Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la Compañía Minera KOLPA SAC, Huancavelica, 2021

1.4. **Nombre de los instrumentos:** Utrecht Work Engagement Scale (UWES), adaptado por Messarina (2019)

1.5. **Nombre del investigador:** Bach. Akemi Flores Yaranga

1.6. **Objetivo:** Valorar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicadores de la variable de estudio.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		88		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		88		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		86		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		87		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	85			
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		86		
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		86		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		87		
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		90		

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Instrumento expedido para su aplicación.

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** $(868/10) (0.20) = 17.36$

LUGAR Y FECHA: Ayacucho, diciembre 18 de 2023.

FIRMA:

DNI: 28227213

CEL: 999424451

V. DATOS GENERALES:

5.1. **Apellidos y nombre del informante:** Dr. Eusterio Oré Gutiérrez

5.2. **Institución donde labora:** UNSCH

5.3. **Título de la investigación:** Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la Compañía Minera KOLPA SAC, Huancavelica, 2021

5.4. **Nombre de los instrumentos:** Cuestionario de clima laboral- CL- SPC de Palma (2004)

5.5. **Nombre del investigador:** Bach. Akemi Flores Yaranga

5.6. **Objetivo:** Valorar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicadores de la variable de estudio.

VI. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																	88			
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	88			
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	87			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	86			
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	85			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																	86			
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	85			
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																	86			
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	87			
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	90			

VII. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Instrumento expedido para su aplicación.

VIII. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** $(868/10) (0.20) = 17.36$

LUGAR Y FECHA: Ayacucho, diciembre 18 de 2023.

FIRMA:

DNI: 28227213

CEL: 999424451

VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombre del informante:** Lic. Sixto Arotoma Cacñahuaray
- 1.2. **Institución donde labora:** UNSCH
- 1.3. **Título de la investigación:** Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la Compañía Minera KOLPA SAC, Huancavelica, 2021
- 1.4. **Nombre de los instrumentos:** Utrech Work Engagement Scale (UWES), adaptado por Messarina (2019)
- 1.5. **Nombre del investigador:** Bach. Akemi Flores Yaranga
- 1.6. **Objetivo:** Valorar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicadores de la variable de estudio.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															75					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	88			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															73					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																76				
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															75					
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos														70						
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores														70						
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															75					
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento expedido para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: $(762/10) (0.20) = 15.24$

LUGAR Y FECHA: Ayacucho, diciembre 18 de 2023.

FIRMA:



DNI: 07124550

CEL: 996329985

V. DATOS GENERALES:

5.1. **Apellidos y nombre del informante:** Lic. Sixto Arotoma Cacñahuaray

5.2. **Institución donde labora:** UNSCH

5.3. **Título de la investigación:** Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la Compañía Minera KOLPA SAC, Huancavelica, 2021

5.4. **Nombre de los instrumentos:** Cuestionario de clima laboral- CL- SPC de Palma (2004)

5.5. **Nombre del investigador:** Bach. Akemi Flores Yaranga

5.6. **Objetivo:** Valorar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicadores de la variable de estudio.

VI. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

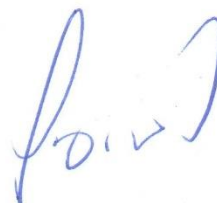
Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																80				
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															73					
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		87		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															75					
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																77				
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores															75					
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos														70						
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores														70						
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación															73					
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80				

VII. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Instrumento expedido para su aplicación.

VIII. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** $(760/10) (0.20) = 15.2$

LUGAR Y FECHA: Ayacucho, diciembre 18 de 2023.

FIRMA:



DNI: 07124550

CEL: 996329985

VALIDACIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombre del informante:** Dr. Víctor Raúl Rodríguez Hurtado
- 1.2. **Institución donde labora:** UNSCH
- 1.3. **Título de la investigación:** Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la Compañía Minera KOLPA SAC, Huancavelica, 2021
- 1.4. **Nombre de los instrumentos:** Utrecht Work Engagement Scale (UWES), adaptado por Messarina (2019)
- 1.5. **Nombre del investigador:** Bach. Akemi Flores Yaranga
- 1.6. **Objetivo:** Valorar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicadores de la variable de estudio.

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		88		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		88		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			91	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			91	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			91	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			91	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			91	
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		90		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		90		
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			92	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento expedido para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: $(903/10) (0.20) = 18.06$

LUGAR Y FECHA: Ayacucho, enero 03 de 2024.

FIRMA:

DNI: 28217986 **CEL:** 966970633

V. DATOS GENERALES:

5.1. **Apellidos y nombre del informante:** Dr. Víctor Raúl Rodríguez Hurtado

5.2. **Institución donde labora:** UNSCH

5.3. **Título de la investigación:** Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la Compañía Minera KOLPA SAC, Huancavelica, 2021

5.4. **Nombre de los instrumentos:** Cuestionario de clima laboral- CL- SPC de Palma (2004)

5.5. **Nombre del investigador:** Bach. Akemi Flores Yaranga

5.6. **Objetivo:** Valorar la pertinencia de los ítems de acuerdo con la dimensión e indicadores de la variable de estudio.

VI. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		88		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		87		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		87		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			91	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																			91	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			91	
COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		88		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		90		
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			92	

VII. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Instrumento expedido para su aplicación.

VIII. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** $(895/10) (0.20) = 17.9$

LUGAR Y FECHA: Ayacucho, enero 03 de 2024.

FIRMA:

DNI: 28217986

CEL: 966970633

Anexo 6. Data de prueba piloto

Variable 1: Engagement

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17
Trabajador 1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
Trabajador 2	5	3	5	3	2	5	5	2	5	3	5	5	3	5	2	5	5
Trabajador 3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 4	3	2	2	2	3	3	3	2	5	3	5	5	3	2	2	2	5
Trabajador 5	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2
Trabajador 6	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajador 8	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3
Trabajador 9	5	3	5	2	5	5	3	2	2	5	5	5	3	5	2	3	5
Trabajador 10	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1
Trabajador 11	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
Trabajador 12	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
Trabajador 13	3	5	5	3	5	5	5	3	2	5	3	5	3	3	2	5	5
Trabajador 14	5	3	2	3	2	2	3	5	2	5	3	3	3	5	5	3	3
Trabajador 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 16	3	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3
Trabajador 17	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1
Trabajador 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 19	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1
Trabajador 20	5	5	3	3	2	3	5	3	5	3	5	2	2	2	5	5	3
Trabajador 21	5	2	5	5	3	3	5	5	3	3	5	2	5	3	5	3	5
Trabajador 22	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	2	5	3	5	3	5	5
Trabajador 23	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1
Trabajador 24	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0

Trabajador 25	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2
Trabajador 26	5	5	3	2	2	2	3	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3
Trabajador 27	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
Trabajador 28	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3
Trabajador 29	3	2	3	2	3	5	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
Trabajador 30	2	3	3	5	3	5	2	3	2	3	2	5	2	3	2	3	5

Variable 2: Clima laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
Trabajador 1	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3
Trabajador 2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
Trabajador 3	3	4	2	2	3	4	5	2	3	2	2	5	5	4	2	2	2	4	3	4	2	2	3	5	3	2	3	3	2	2
Trabajador 4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
Trabajador 5	2	2	3	2	4	2	5	3	5	4	3	5	3	3	3	5	3	3	2	2	2	5	5	2	3	5	5	5	2	2
Trabajador 6	3	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2	2	5	3	2	2	2	2	4	5	5
Trabajador 7	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2
Trabajador 8	2	2	2	3	2	2	5	2	5	3	3	5	2	3	5	2	2	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	3
Trabajador 9	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
Trabajador 10	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2
Trabajador 11	4	5	5	2	2	2	5	5	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	5	2	2	2	4	2	3	2	5	5	3	2
Trabajador 12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2

Trabajador 13	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3
Trabajador 14	3	4	3	2	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Trabajador 15	4	5	2	5	4	5	3	4	5	3	3	2	5	2	3	2	5	4	2	2	5	3	5	3	3	2	2	2	2	3
Trabajador 16	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3
Trabajador 17	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
Trabajador 18	2	5	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	2	2	5	5	5	2	2	5	3	2	3	3	2	2	5	2	5
Trabajador 19	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Trabajador 20	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	4	5
Trabajador 21	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	5	5
Trabajador 22	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3
Trabajador 23	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
Trabajador 24	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
Trabajador 25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
Trabajador 26	4	3	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	5
Trabajador 27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajador 28	5	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	4
Trabajador 29	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4
Trabajador 30	3	5	5	4	3	3	5	5	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	4	4

Anexo 7. Alfa de Cronbach

Variable 1: Engagement

Resultado de alfa de Cronbach: Variable engagement

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,981	17
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	30	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Variable 2: Clima laboral

Resultado de alfa de Cronbach: Variable clima laboral

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,970	30
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	30	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Según el autor (Oré, 2015) los valores de alfa de Cronbach oscilan entre 0.0 a 1.0 como se muestra en el siguiente cuadro:

Coeficiente	Valores	Nivel de aceptación
A	0.0 – 0.2	Muy baja
	0.2 – 0.4	Baja
	0.4 – 0.6	Regular
	0.6 – 0.8	Aceptable
	0.8 – 1.0	Elevada

Anexo 8. Data de correlación de las dimensiones y variables

			Variable 1. ENGAGEMENT																
			<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>h</i>	<i>i</i>	<i>j</i>	<i>k</i>	<i>l</i>	<i>m</i>	<i>n</i>	<i>ñ</i>	<i>o</i>	<i>p</i>
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Variable 2. CLIMA LABORAL	A	1	0.5181871	0.4760127	0.5022769	0.4924128	0.4961189	0.4952638	0.508556	0.4682547	0.5157545	0.5163862	0.4757358	0.5322831	0.5318188	0.4861756	0.5388427	0.5066994	0.4861391
	B	2	0.5262729	0.4869782	0.5100801	0.4921253	0.5073294	0.5086922	0.5244154	0.4637073	0.5313041	0.5154481	0.4561895	0.5473339	0.5493815	0.5230569	0.5274325	0.5572503	0.4873961
	C	3	0.4821529	0.4668489	0.524691	0.5063783	0.4960052	0.4799811	0.4780026	0.4805234	0.5030548	0.5104401	0.4333833	0.5390122	0.5073831	0.4889389	0.5021313	0.5166021	0.4952228
	D	4	0.4902668	0.4724384	0.4632182	0.4976099	0.473091	0.4708754	0.4934109	0.4247839	0.4819635	0.4985435	0.4242334	0.5026618	0.49464	0.4496014	0.497503	0.4829268	0.4789983
	E	5	0.5651716	0.493897	0.5682027	0.5737208	0.5546614	0.5609537	0.567988	0.5184646	0.5583489	0.5826995	0.5060511	0.5883041	0.5599779	0.5519322	0.5795504	0.5762941	0.5322223
	F	6	0.5379067	0.4735632	0.4792318	0.4755054	0.5166836	0.4668617	0.4710125	0.4495868	0.5343761	0.524414	0.4744225	0.5164857	0.5240977	0.4953134	0.4916388	0.516324	0.5020201
	G	7	0.4647984	0.4240909	0.4893375	0.4653735	0.5086946	0.4337209	0.4602886	0.4102741	0.4770701	0.514931	0.4511603	0.4734878	0.4961686	0.4530861	0.4933042	0.4741937	0.4580485
	H	8	0.5072575	0.4409923	0.529555	0.5284982	0.5246572	0.4877605	0.4835975	0.4615796	0.5246951	0.5350552	0.4783525	0.5153733	0.5113993	0.5107834	0.52428	0.5041955	0.4682759
	I	9	0.5582569	0.4958112	0.4822753	0.50405	0.540454	0.4638714	0.5054692	0.4803108	0.5173139	0.5527835	0.5097268	0.5491189	0.5606145	0.5127052	0.514537	0.535923	0.5089142
	J	10	0.5205377	0.4850816	0.5442643	0.5285575	0.5232457	0.4926941	0.4997067	0.5111982	0.5072785	0.5512936	0.5247878	0.561999	0.5382021	0.5044762	0.5591617	0.55287	0.5224964
	K	11	0.4861338	0.422198	0.4698549	0.4982363	0.4867184	0.4547137	0.461523	0.4514887	0.4658616	0.5037192	0.458519	0.5047332	0.4989767	0.4876704	0.500099	0.5002133	0.4076058
	L	12	0.4450137	0.4076088	0.4427381	0.4396087	0.4438358	0.4315249	0.4314205	0.376189	0.4021999	0.4272267	0.4365518	0.4734313	0.4420489	0.4497137	0.4561548	0.446429	0.415595
	M	13	0.4391262	0.4077787	0.4610548	0.4192621	0.4765761	0.4458617	0.4498833	0.4127554	0.4598047	0.4720443	0.4136786	0.4697161	0.4842265	0.4134263	0.4744425	0.4579459	0.433126
	N	14	0.5377767	0.5162822	0.5347403	0.5278029	0.5437895	0.4706793	0.540904	0.4946467	0.5271663	0.5577527	0.5116499	0.5772299	0.5373973	0.5352182	0.5383905	0.5527116	0.519797
	Ñ	15	0.5002821	0.4588878	0.4951844	0.4804123	0.5153214	0.4576857	0.4838283	0.4730526	0.4974301	0.523788	0.4933744	0.5114142	0.5047153	0.5183318	0.5014722	0.5046922	0.4743786
	O	16	0.4905159	0.4614847	0.5155418	0.5174181	0.5106858	0.5084681	0.4993883	0.4668308	0.5085862	0.5300798	0.4683659	0.5615127	0.5361978	0.4998623	0.5258107	0.535247	0.4897598
	P	17	0.5521621	0.5097575	0.588709	0.5074984	0.5724132	0.5150107	0.5606905	0.549916	0.564592	0.5709972	0.5213576	0.5749865	0.5738033	0.5268832	0.5627829	0.5455146	0.561848
	Q	18	0.5470054	0.5120341	0.5699774	0.5178738	0.5563331	0.5144889	0.5582644	0.5307395	0.5544052	0.571789	0.5054082	0.5896137	0.5755713	0.5186304	0.5578645	0.5683173	0.5102807
	R	19	0.5146815	0.4615706	0.4436428	0.5089281	0.5278273	0.48014	0.4783112	0.4549667	0.4771521	0.517146	0.4613711	0.4860718	0.5267513	0.4618341	0.5157509	0.4742182	0.4454812
	S	20	0.5513561	0.5163462	0.5931884	0.5425208	0.5411674	0.504227	0.5610988	0.5335326	0.5703399	0.5701813	0.5160944	0.5940339	0.5510064	0.5134047	0.5638324	0.5597751	0.50658
	T	21	0.473265	0.4748208	0.5009299	0.497277	0.4646998	0.4553844	0.5132685	0.4675146	0.4700191	0.5423793	0.4305215	0.5184243	0.4657211	0.467291	0.4695317	0.4882944	0.4578372
	U	22	0.4776926	0.4365349	0.4887978	0.4883271	0.4634133	0.426747	0.4720041	0.4356727	0.4517016	0.4856799	0.4062904	0.5020241	0.4785037	0.4392503	0.4728298	0.5089562	0.4711148
	V	23	0.4911834	0.4165792	0.4896535	0.4570561	0.4651045	0.4713013	0.489949	0.4478795	0.4480594	0.5165951	0.4291073	0.4955925	0.4777453	0.4688991	0.4795352	0.4852198	0.4661029

	W	24	0.5306253	0.5092525	0.5355902	0.535033	0.5455091	0.5060149	0.5126555	0.510616	0.5316909	0.550595	0.5171045	0.5723134	0.541621	0.5264928	0.5157688	0.5434906	0.518464
	X	25	0.4688263	0.4667219	0.4542202	0.4974853	0.4753209	0.450791	0.4693589	0.4354994	0.4765324	0.4954257	0.45444	0.5159724	0.5127232	0.4632304	0.4822175	0.4996423	0.4822527
	Y	26	0.4895571	0.4637051	0.4605878	0.4739402	0.5487266	0.4793083	0.4750032	0.4598508	0.4875015	0.5191024	0.4814801	0.517165	0.5138492	0.4851157	0.4980655	0.4788779	0.4512075
	Z	27	0.4841954	0.4003312	0.4445012	0.4263389	0.4587567	0.4415952	0.4714056	0.4060861	0.4734086	0.4742035	0.4112524	0.4463076	0.4925307	0.428728	0.4552923	0.4508908	0.4072639
	AA	28	0.523089	0.4552114	0.4986191	0.5147001	0.5471812	0.5004258	0.5040105	0.4722922	0.5088709	0.5288219	0.4861329	0.5556504	0.5619736	0.4805593	0.5337166	0.5439269	0.4798021
	AB	29	0.5633892	0.5481672	0.5859843	0.5636041	0.5748043	0.5416037	0.5858812	0.5673044	0.562844	0.5914655	0.547694	0.6044851	0.579291	0.5570916	0.561674	0.5997414	0.5478997
	AC	30	0.5290966	0.4774536	0.498323	0.4880032	0.505137	0.458901	0.527671	0.4857121	0.5183595	0.5259464	0.4702171	0.543794	0.5330725	0.493565	0.5367525	0.4876717	0.466145

La evidencia empírica respalda la incidencia significativa y positiva entre las variables del engagement y el clima laboral; de igual manera entre sus indicadores existe gran relación significativa. Lo cual se observa en el siguiente cuadro:

			Variable 1. ENGAGEMENT																
			<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>h</i>	<i>i</i>	<i>j</i>	<i>k</i>	<i>l</i>	<i>m</i>	<i>n</i>	<i>ñ</i>	<i>o</i>	<i>p</i>
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Variable 2. CLIMA LABORAL	E	5	0.5651716			0.5737208		0.5609537									0.5795504		
	S	20			0.5931884						0.5703399								
	AB	29		0.5481672			0.5748043		0.5858812	0.5673044		0.5914655	0.547694	0.6044851	0.579291	0.5570916		0.5997414	0.5478997

Conforme a los resultados de la tabla se aprecia que:

- 1-5. La dimensión vigor en su indicador de altos niveles de energía, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de autorrealización en su indicador de desarrollo personal de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5651; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.

- 2-29. La dimensión vigor en su indicador de altos niveles de energía, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5481; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 3-20. La dimensión vigor en su indicador de resistencia mental, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de la supervisión en su indicador de evaluaciones periódicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5931; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 4-5. La dimensión vigor en su indicador de esfuerzo, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de autorrealización en su indicador de desarrollo personal de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5737; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 5-29. La dimensión vigor en su indicador de la persistencia, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5748; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 6-5. La dimensión vigor en su indicador de la persistencia, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de autorrealización en su indicador de desarrollo personal de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5609; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 7-29. La dimensión dedicación en su indicador de significado, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5858; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 8-29. La dimensión dedicación en su indicador de entusiasmo, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5673; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 9-20. La dimensión dedicación en su indicador de inspiración que le provoca su empleo, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de la supervisión en su indicador de evaluaciones periódicas de los

trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5703; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.

- 10-29. La dimensión dedicación en su indicador de orgullo, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5914; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 11-29. La dimensión dedicación en su indicador de reto, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5476; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 12-29. La dimensión absorción en su indicador de situación placentera en el trabajo, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.6044; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 13-29. La dimensión absorción en su indicador de situación placentera en el trabajo, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5792; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 14-29. La dimensión absorción en su indicador de situación placentera en el trabajo, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5570; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 15-5. La dimensión absorción en su indicador felicidad, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de autorrealización en su indicador de desarrollo personal de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5609; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.
- 16-29. La dimensión absorción en su indicador felicidad, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5997; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre

las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.

- 17-29. La dimensión absorción en su indicador felicidad, respalda la relación significativa positiva media, con la dimensión de percepción de las condiciones laborales en su indicador de condiciones psicológicas de los trabajadores, con un valor “Rho” de 0.5478; a partir de ello se indica que existe una incidencia considerable entre las dimensiones e indicadores. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo.

**UNSCH**

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DECANATO

TRANSCRIPCION DE ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Ayacucho, el día 14 de agosto de 2024, a las 11:10 a.m. horas, en la Sala de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, se reunieron los miembros de la Comisión del Jurado Evaluador, conformado por los profesores: Lic. Ricardo Moisés Jorgechagua Saavedra, Lic. Judith Berrocal Chillce, Lic. Paolo Eric Vivanco Ramos y Lic. Jorge Antonio Gálvez Molina (Asesor- Jurado); bajo la presidencia del Dr. Pelayo Hilario Valenzuela Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables en el acto académico de la sustentación de tesis y actuando como secretaria docente la Lic. Edith Paucar Ruiz;

La secretaria Docente da lectura de la Resolución Decanal N° 595-2024-UNSCH-FCEAC-D de fecha 08 de agosto de 2024, el cual declara expedito a la bachiller Akemi Flores Yaranga, para la sustentación de la tesis: **Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica, 2021**, para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Acto seguido el presidente de los jurados invita a la sustentante a dar inicio a la exposición de la mencionada tesis en un tiempo aproximado de treinta (30) minutos. Concluida la sustentación el presidente solicita a los miembros del jurado evaluador formular las preguntas y repreguntas necesarias para lo cual disponen de treinta (30) minutos, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

Concluida la sustentación, el presidente de los jurados invita a la sustentante y público asistente abandonar la sala de grados con la finalidad de deliberar y emitir la calificación correspondiente, con el siguiente resultado:

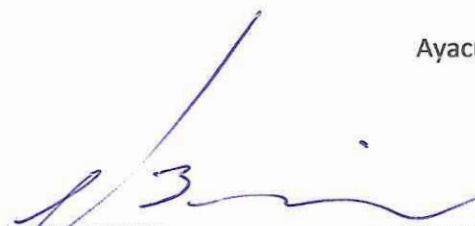
Jurado 1	12
Jurado 2	13
Jurado 3	14

Resultando aprobado por Unanimidad con el calificativo de TRECE (13)

Siendo las 12:30 p.m. horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico y en fe de lo actuado firman al pie del presente los profesores: Dr. Pelayo Hilario Valenzuela (Presidente), Lic. Ricardo Moisés Jorgechagua Saavedra, Lic. Judith Berrocal Chillce, Lic. Paolo Eric Vivanco Ramos y Lic. Jorge Antonio Gálvez Molina (Asesor- Jurado).

Libro N° 03, con folio N° 382

Ayacucho, 11 de octubre de 2024


.....
Prof. Jesús Augusto Badajoz Ramos
Secretario Docente



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DECANATO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPÓSITO

No 053/24-EPAE/FCEAC/UNSCH

1. Apellidos y nombres de investigadores: **Bach. Akemi Flores Yaranga**
2. Escuela Profesional/Unidad de investigación: Administración de Empresas
3. Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
4. Tipo de trabajo académico evaluado: Tesis
5. Título del trabajo académico: **Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica, 2021**
6. Software de similitud: TURNITIN
7. Fecha de recepción: 01 de octubre 2024
8. Fecha de evaluación: 09 de octubre 2024
9. Evaluación de originalidad.

Porcentaje de similitud	Resultado
*14%	** APROBADO

*Consignar el porcentaje de similitud

Consignar **APROBADO si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido, Subsanan las observaciones o **DESAPROBADO** si excede el porcentaje permisible de similitud.

Ayacucho, 09 de octubre de 2024


Eusterio ORÉ GUTIÉRREZ
Docente-instructor

Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica, 2021

por Akemi Flores Yaranga

Fecha de entrega: 09-oct-2024 05:11p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2480509755

Nombre del archivo: PARA_TURNITIN_CON_DEPÓSITO-Akemi_FLORES_YARANGA.pdf (3.09M)

Total de palabras: 28324

Total de caracteres: 151318

Engagement y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores de la compañía minera Kolpa SAC, Huancavelica, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	documentop.com Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
16	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1%
17	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%

20 María Laura Lupano Perugini, Guadalupe De la Iglesia, Alejandro Castro Solano, Mercedes Fernández Liporace. "Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral", Ciencias Psicológicas, 2017 **<1 %**

21 Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru **<1 %**
Trabajo del estudiante

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo