



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

Tesis

Clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa
privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología**

Presentado por:

Autora: Robles Yauri, Ariadna Belen

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6245-1091>

Asesor: Mg. Valenzuela Moreno, Erick Jesús

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7485-9593>

Lima – Perú

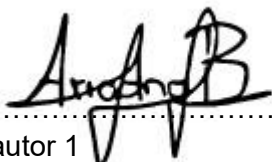
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,...Ariadna Belen Robles Yauri..... egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “CLIMA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA, LIMA –2025” Asesorado por el docente: Mg. Valenzuela Moreno, Erick Jesús DNI 47171615 ORCID 0000-0002-7485-9593 tiene un índice de similitud de **19 (diecinueve) %** con código oid:14912:498240690 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....
 Firma de autor 1
 Ariadna Belen Robles Yauri
 DNI:73106852

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Erick Jesús Valenzuela Moreno,
 DNI: 47171615

Lima, 26 de septiembre de 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

<p>El porcentaje de uno de los filtros es mayor al porcentaje señalado porque está tomando la coincidencia de formatos, estructuras y de subtítulos.</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

Dedicatoria

La presente investigación se la dedicó a mis queridos padres quienes me brindaron la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente, quienes, con sus consejos, cariño y sobre todo la confianza que me otorgaron durante toda mi carrera. A mis hermanos y familia por ser el soporte constante que me impulsa a superarme y a seguir adelante en cada momento.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por cuidarme y darme las fuerzas necesarias cada día, durante todo este proceso de aprendizaje. A todas las personas que me brindaron apoyo y alentaron a llevar a cabo mi proyecto. Finalmente, a mi asesor de tesis Erick Valenzuela, por las enseñanzas brindadas y la guía durante toda la realización de este trabajo de investigación.

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problema específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	4
1.4.3 Práctica	5
1.5 Limitaciones de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes	6

2.2 Bases Teóricas	9
2.3 Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	19
3.1 Método de la investigación	19
3.2 Enfoque de la investigación	19
3.3 Tipo de la investigación	19
3.4 Diseño de la investigación	19
3.5 Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	21
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23
3.7.2 Descripción de instrumentos	23
3.7.3 Validación	24
3.7.4 Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	27
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	29
4.1 Resultados	29
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	29
4.1.2 Prueba de Hipótesis	31
4.1.3 Discusión de resultados	34

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
5.1 Conclusiones	39
5.2 Recomendaciones	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49
Anexo 1: Matriz de consistencia	49
Anexo 2: Instrumentos	50
Anexo 3: Validez de los instrumentos	52
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	55
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	56
Anexo 6: Formato de Consentimiento Informado	57
Anexo 7: Carta de la aprobación de la Institución para la recolección de datos	59
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	61

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	21
Tabla 2	Baremos para el WES	23
Tabla 3	Baremos para el UWES	24
Tabla 4	Distribución de las variables sociodemográficas	29
Tabla 5	Distribución del clima organizacional y sus dimensiones	30
Tabla 6	Distribución del engagement y sus dimensiones	30
Tabla 7	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	31
Tabla 8	Correlación entre el clima organizacional y engagement en trabajadores	31
Tabla 9	Correlación entre el clima organizacional y vigor en trabajadores	32
Tabla 10	Correlación entre el clima organizacional y dedicación en trabajadores	33
Tabla 11	Correlación entre el clima organizacional y absorción en trabajadores	33

Resumen

Este estudio tuvo como finalidad de identificar la relación entre el clima organizacional y el engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. La investigación se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, con diseño no experimental, correlacional, básico y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 121 trabajadores varones y mujeres de una empresa de restaurantes de Lima, que respondieron la Escala de Clima Social Laboral (WES) y la Escala de engagement laboral Utrecht. Los resultados mostraron que el clima organizacional manifiesta una correlación significativa débil positiva con el engagement ($\rho=0.31$; $p<0.05$); del mismo modo, presentó correlaciones con las dimensiones: vigor ($\rho=0.54$; $p<0.05$), dedicación ($\rho=0.44$; $p<0.05$) y absorción ($\rho=0.40$; $p<0.05$). Se concluyó que especialmente el clima organizacional está asociado al engagement de los trabajadores.

Palabras clave: clima, organización, engagement, relación, trabajadores.

Abstract

The purpose of this study was to identify the relationship between organizational climate and employee engagement in a private company in metropolitan Lima. The research was conducted using a quantitative approach, a hypothetical-deductive method, and a non-experimental, correlational, basic, and cross-sectional design. The sample consisted of 121 male and female employees from a restaurant company in Lima, who responded to the Social Work Climate Scale (WES) and the Utrecht Work Engagement Scale. The results showed that organizational climate exhibited a significant weak positive correlation with employee engagement ($\rho=0.31$; $p<0.05$); it also showed correlations with the following dimensions: vigor ($\rho=0.54$; $p<0.05$), dedication ($\rho=0.44$; $p<0.05$), and absorption ($\rho=0.40$; $p<0.05$). It was concluded that, in particular, the organizational climate is associated with employee engagement.

Keywords: climate, organization, engagement, relationship, workers.

INTRODUCCIÓN

En Perú, los trabajadores a menudo no se sienten realmente comprometidos con su trabajo, lo que refleja un bajo nivel de engagement que impacta negativamente en su desempeño y satisfacción laboral. Este fenómeno está estrechamente relacionado con un clima organizacional deficiente, donde prevalecen culturas laborales rígidas, falta de reconocimiento, exceso de demanda y escasa flexibilidad, factores que generan agotamiento emocional y desmotivación. En este sentido, el presente estudio tiene la siguiente estructura:

El primer capítulo ofrece una visión completa de la problemática investigada, abordando los ámbitos global, nacional y local, y definiendo claramente los problemas, objetivos y la justificación del estudio.

El segundo capítulo realiza un análisis exhaustivo de los antecedentes, integrándolos en el marco teórico y concluye con las hipótesis.

En el tercer capítulo se detalla cuidadosamente la metodología, especificando el método, tipo, diseño, alcance temporal, y describiendo las fichas técnicas de los instrumentos usados, sus propiedades psicométricas, el procedimiento seguido, las técnicas estadísticas aplicadas y los principios éticos cumplidos durante la investigación.

El cuarto capítulo presenta los hallazgos obtenidos e inferenciales, incluyendo una interpretación y discusión rigurosa.

Finalmente, el quinto capítulo expone las conclusiones generales derivadas del estudio y propone las recomendaciones más relevantes.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, muchas organizaciones enfrentan el problema del bajo compromiso de los trabajadores, quienes no se sienten motivados para desempeñar sus funciones con entusiasmo y dedicación (Atme, 2024). En ese sentido, factores como la falta de reconocimiento, la ausencia de oportunidades de crecimiento y un clima laboral poco estimulante contribuyen a esta situación, afectando la productividad, resultando en mayores tasas de rotación, menor rendimiento y dificultades para alcanzar sus objetivos estratégicos (Sumba et al., 2022).

Al respecto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) señala que los problemas de salud mental representan una de las principales consecuencias de la insatisfacción laboral, impactando negativamente en la productividad y la economía global al ocasionar la pérdida de más de 10 millones de días de trabajo anuales. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) advierte que, debido a la crisis económica, muchos colaboradores se han visto obligados a desempeñarse en condiciones laborales de menor calidad, lo que ha generado un incremento en las renunciaciones por insatisfacción con el entorno laboral, como consecuencia, se estimó que la cantidad de desempleados aumentará a 3 millones.

En este sentido, diversos estudios, remarcaron la presencia de un problema de clima organizacional, que afecta el desempeño y el engagement que poseen los trabajadores reduciendo su fuerza física, interés por el trabajo y aumentando la rotación de personal (Zapata y Tovar, 2024); asimismo, una investigación en México, concluyó que la presencia de un clima organizacional caracterizado por la motivación, estructura firme y un ambiente cómodo, conlleva un incremento de la motivación, el engagement y la productividad (Ulloa, 2024); por su parte, Urrego et al. (2023) encontrando que el 65% de los trabajadores colombianos indicando sentir poca energía al realizar

sus labores, solo el 28% señaló que el trabajo que realiza tiene algún propósito en su vida, el 76% confesó no sentir deseos de ir a trabajar y el 54% presentó un nivel bajo de engagement.

En el plano nacional, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2021), en Perú registró 50 mil denuncias de trabajadores insatisfechos con su entorno laboral, de las cuales el 60% se debió a la falta de pagos o pagos incompletos, mientras que el 30% estuvo relacionado con la ausencia de beneficios laborales, como la falta de liquidación o seguro de salud. En la misma línea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) reportó que el 73% de los trabajadores peruanos considera que no cuenta con condiciones laborales adecuadas, 7 de cada 10 carece de un contrato adecuado y el 68% no dispone de seguro médico.

En relación a esto, Gabriel (2024) manifestó que el 44.3% de los trabajadores de una empresa privada de Lima presentó un clima organizacional fue regular, el 35.2% indicó un nivel malo, lo que resultó en una insatisfacción del 75.8%. Asimismo, Caceres (2024), estudió a un grupo de trabajadores de Lima, descubriendo que el 42.2% manifestó tener una ausencia de engagement, el 28% indicó poseer una deficiencia de vigor, el 46% demostró una falta de dedicación en su labor y en general, los trabajadores sintieron pocos deseos de retornar a laborar cada día.

Al respecto, se puede indicar que un clima organizacional desfavorable, caracterizado por falta de comunicación, liderazgo ineficaz, ausencia de reconocimiento y escasas oportunidades de desarrollo, influye directamente en el bajo engagement de los trabajadores, ya que reduce su sentido de pertenencia, compromiso y motivación (Aliaga y Priale, 2024). Es así que, cuando el ambiente laboral es negativo, los empleados experimentan desinterés en sus tareas, disminuyen su productividad y pueden desarrollar actitudes de desvinculación con la empresa, lo que aumenta la rotación y afecta el desempeño general de la organización (Ventura et al., 2024). En este sentido,

un entorno laboral poco estimulante limita la capacidad de los trabajadores para involucrarse emocional y cognitivamente con sus funciones, reduciendo su satisfacción y su lealtad hacia la empresa (Reyes y Arredondo, 2021).

Por todo lo anterior, la presente investigación radicó en la necesidad de indagar acerca de cómo el clima organizacional se correlaciona con el engagement presente en un grupo de trabajadores, con el objetivo de conocer mejor como esta problemática se comporta.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relacionan el clima organizacional y el engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025?

1.2.2 Problema específicos

1. ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025?
2. ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025?
3. ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre el clima organizacional y el engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Analizar la relación entre el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa

privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.

2. Analizar la relación entre el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.
3. Analizar la relación entre el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Se comenzó con una recopilación exhaustiva de conceptos fundamentales y estudios previos, con el propósito de establecer un marco teórico sólido y científicamente fundamentado. En este proceso, se consideró el Modelo teórico de Moos (1974), que entendía el clima laboral como la interacción entre los trabajadores y su entorno de trabajo, el cual influía directamente en su bienestar, satisfacción y rendimiento; así como la Teoría del engagement de Schaufeli y Bakker (2003), que indicaba que el engagement era un estado mental positivo y persistente, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. De esta manera, no solo se pretendió contrastar y validar los enfoques teóricos existentes que explicaban con precisión dichas variables, sino también enriqueció el corpus bibliográfico mediante una ampliación del conocimiento teórico en este ámbito de estudio.

1.4.2 Metodológica

Se utilizaron herramientas evaluativas ajustadas al contexto peruano, las cuales presentaron altos niveles de validez y confiabilidad. Entre ellas se encontraron la Escala de Clima Social Laboral (WES), desarrollada por Moos y Trickett (1974), y la Escala de engagement laboral Utrecht, diseñada por Schaufeli y Bakker (2003), los cuales fueron adaptados a la población laboral por Chacón (2018) y Covarrubias (2021), respectivamente. Estos instrumentos fueron

seleccionados debido a su facilidad de aplicación y rápida administración, lo que posibilitó la obtención de resultados en un corto período. Asimismo, fueron validados específicamente para la muestra objetivo y dispuso de baremos adecuados para su correcta interpretación.

1.4.3 Práctica

Desde una perspectiva práctica, resultó esencial comprender esta relación, ya que pudo ser clave para fomentar un entorno laboral saludable y diseñar estrategias eficaces que fortalecieron el compromiso de los trabajadores. Con base en los hallazgos obtenidos, fue posible desarrollar y aplicar programas de intervención orientados a la mejora del clima organizacional, así como iniciativas específicas para potenciar el engagement, lo que contribuyó a optimizar el bienestar laboral y el desempeño dentro de las organizaciones; que a su vez mejoró el rendimiento y las utilidades.

1.5 Limitaciones de la investigación

Se presentó dos limitaciones. En primer lugar, el tamaño de la muestra fue limitado, ya que la cantidad de trabajadores en la empresa elegida fue poca respecto a otras investigaciones similares. En según lugar, durante la recopilación de datos se presentaron inconvenientes en la encuesta, ya que se tuvo que esperar a la hora de descanso de los trabajadores para aplicar las encuestas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

En México, Alamilla (2024), estudió la relación entre el engagement, el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de Tabasco. Empleó a un grupo de 125 trabajadores de una empresa privada, a quienes se les administró la Escala de engagement laboral Utrecht, el Cuestionario de clima organizacional (CCO) y el Cuestionario de desempeño laboral individual. Los hallazgos revelaron una correlación significativa entre las variables ($\rho=0.58$; $p<0.05$). Además, se identificó que el clima laboral se relacionó con las dimensiones: vigor ($\rho=0.49$; $p<0.05$), dedicación ($\rho=0.39$; $p<0.05$) y absorción ($\rho=0.38$; $p<0.05$). En consecuencia, se determinó que un ambiente laboral favorable propiciará un aumento en el engagement.

Además, en Ecuador, Jácome y Moyón (2024), estudiaron la relación entre el engagement y el clima organizacional en trabajadores de una empresa de Quito. Empleó a un grupo de 270 trabajadores de una empresa privada, a quienes se les administró la Escala de engagement laboral Utrecht y la Escala de clima organizacional (EDCO). Los hallazgos revelaron que el engagement no se correlacionó significativamente con el clima organizacional ($r=0.10$; $p>0.05$). En consecuencia, se concluyó que la presencia de un buen o mal clima organizacional no implica un alto engagement.

Por su lado, en México, Federico et al. (2024), estudiaron la relación entre el engagement y la satisfacción laboral, y su impacto en la felicidad en trabajadores de una empresa de Sonora. Empleó a un grupo de 144 trabajadores de empresas estatales y privadas, a quienes se les administró la Escala de Felicidad Subjetiva de Lyubomirsky and Lepper, el Cuestionario de

Satisfacción Laboral S20/23 y el Cuestionario de Clima Organizacional de Koys and DeCotiis. Los hallazgos revelaron que la felicidad y el clima organizacional no se relacionaron ($\rho=-0.16$; $p>0.05$) pero sí con la satisfacción laboral ($\rho=0.19$; $p<0.05$). En consecuencia, se concluyó que a mejor clima organizacional mayor satisfacción laboral y mayor felicidad en los trabajadores.

Finalmente, en Ecuador, Vera y Ayala (2023), estudiaron la relación entre el engagement y el clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de Guayaquil. Empleó a un grupo de 310 trabajadores de una empresa, a quienes se les administró la Escala de engagement laboral Utrecht y el Cuestionario de clima organizacional de Meliá y Peiró. Los hallazgos revelaron que el engagement se correlacionó con el clima organizacional de manera significativa positiva moderada ($\rho=0.48$; $p<0.05$). En consecuencia, se concluyó que a mejor clima organizacional mayor engagement en los trabajadores.

Nacionales

Respecto a los estudios realizados en Perú, Marchena (2024), investigó la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa en Chimbote. Empleó a un grupo de 40 trabajadores de una empresa privada, a quienes se les administró 2 cuestionarios ad hoc elaborados por el investigador que presentó índices de validez y confiabilidad adecuados. Los resultados indicaron que el clima laboral y el compromiso organizacional se relacionan ($\rho=0.61$; $p<0.05$); asimismo, el clima laboral manifestó una correlación con las dimensiones: compromiso afectivo ($\rho=0.70$; $p<0.05$), compromiso continuo ($\rho=0.49$; $p<0.05$) y compromiso normativo ($\rho=0.55$; $p<0.05$). A partir de ello, se concluyó que la presencia de un clima laboral favorable conllevará un incremento del compromiso laboral.

Asimismo, Centeno (2024), investigó la relación entre el clima organizacional y el engagement en trabajadores de una empresa en Lima. Empleó a un grupo de 384 trabajadores, a

quienes se les administró la Escala Clima Laboral y la Escala de engagement laboral Utrecht. Los hallazgos revelaron que el clima organizacional y el engagement se relacionan ($\rho=0.57$; $p<0.05$); asimismo, el clima laboral manifestó una correlación significativa ($p<0.05$) con las dimensiones: vigor ($\rho=0.48$), absorción ($\rho=0.47$) y dedicación ($\rho=0.51$). Se concluyó que un clima laboral positivo propiciará un aumento en el nivel de engagement de los empleados.

De igual forma, Salazar y Trujillo (2024), estudiaron la relación entre el clima organizacional y el engagement en Lima. Empleó a un grupo de 127 colaboradores de dos sedes de dicha empresa, quienes respondieron la Escala de Clima Organizacional del Ambiente Laboral Subjetivo y la Escala de engagement laboral Utrecht. Los resultados indicaron que el clima organizacional y el engagement se relacionan entre sí ($\rho=0.50$; $p<0.05$); asimismo, el clima laboral manifestó una correlación significativa ($p<0.05$) con las dimensiones: vigor ($\rho=0.56$), absorción ($\rho=0.55$) y dedicación ($\rho=0.45$). A partir de ello, se concluyó que la presencia de un clima laboral favorable conllevará un incremento del compromiso laboral.

Además, Flores (2024), analizó la relación entre el clima organizacional y el engagement en trabajadores de una empresa en Trujillo. Empleó a un grupo de 130 trabajadores varones y mujeres, a quienes se les administró el Cuestionario de Clima Organizacional (ECOS-S) y la Escala de engagement laboral Utrecht. Los resultados indicaron una correlación significativa positiva alta entre el clima organizacional y el engagement ($\rho=0.76$; $p<0.05$). Por otro lado, el clima organizacional se correlacionó significativamente ($p<0.05$) con el vigor ($\rho=0.56$), absorción ($\rho=0.55$) y dedicación ($\rho=0.45$). Concluyendo que un clima laboral positivo propiciará un aumento en el nivel de engagement de los empleados y viceversa.

Por último, Manrique (2024), indagó la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa en Huancayo. Empleó a un grupo de

33 trabajadores de la empresa Concelac, a quienes se les administró el Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stringer y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indicaron una correlación significativa positiva alta entre el clima organizacional y el engagement ($\rho=0.83$; $p<0.05$); asimismo, el clima laboral manifestó una correlación con las dimensiones: compromiso afectivo ($\rho=0.75$; $p<0.05$), compromiso continuo ($\rho=0.73$; $p<0.05$) y compromiso normativo ($\rho=0.62$; $p<0.05$). A partir de ello, se concluyó que la presencia de un clima laboral favorable conllevará un incremento del compromiso laboral.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Definición

El clima organizacional, es definido por Moss (1974), como la percepción compartida por los empleados sobre el ambiente laboral, influenciado por la cultura, estructura, liderazgo y relaciones interpersonales, impactando en su motivación y desempeño. Asimismo, Litwin y Stringer (1968), refiere que se trata del conjunto de valores, normas y dinámicas dentro de una empresa que afectan la satisfacción, productividad y bienestar emocional de los trabajadores. Por su parte, Robbins (1990), señala que clima organizacional es el ambiente psicológico y social que se genera en una organización, influenciado por el liderazgo, comunicación y estructura, determinando el rendimiento y compromiso laboral.

Por otro lado, Chiavenato (1990), manifiesta que es el resultado de la interacción entre empleados y directivos, reflejando la cultura corporativa, el estilo de gestión y las condiciones de trabajo que afectan la productividad, lo que dirige en gran medida el desempeño de los trabajadores. Además, Robbins y Judge (2009), aseveran que el clima organizacional representa la percepción colectiva sobre la calidad del ambiente laboral, derivada de la comunicación,

reconocimiento, participación y apoyo institucional en la organización. Finalmente, Brunet (2011), indica que es el conjunto de características que describen el ambiente laboral, influyendo en la satisfacción, desempeño y bienestar de los empleados mediante factores como liderazgo, motivación y cultura organizacional.

Perspectivas teóricas

Modelo Teórico de Moos

Este enfoque teórico fue propuesto por Moos (1974) se basa en el estudio de los ambientes psicosociales, en el enfoque sistémico de Bertalanffy (1968) y su impacto en el comportamiento humano dentro de diversos contextos, incluyendo el ámbito organizacional. Este modelo considera que el clima laboral es el resultado de la interacción entre los trabajadores y su entorno de trabajo, el cual influye directamente en su bienestar, satisfacción y rendimiento.

Moos (1974) desarrolló su teoría a partir de la psicología ambiental y social, proponiendo que el clima laboral es un conjunto de percepciones subjetivas que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo. Según su enfoque, este clima no solo depende de aspectos estructurales y organizacionales, sino también de las relaciones interpersonales y los procesos que ocurren dentro de la empresa, basándose en 3 componentes:

1. **Relaciones:** hace referencia a la calidad de las interacciones entre los trabajadores y la organización. En esta dimensión se incluyen factores como el apoyo y cohesión social, que se refiere al grado en que los empleados se sienten respaldados por sus compañeros y superiores; además, el involucramiento, entendido como el nivel de compromiso y participación en las actividades de la empresa; y la orientación del liderazgo, que abarca el estilo de dirección que fomenta la comunicación, la confianza y la colaboración dentro del equipo de trabajo (Moos, 2008).

2. ***Desarrollo personal***: se relaciona con las oportunidades que ofrece la organización para el crecimiento y progreso profesional de sus empleados. Dentro de esta dimensión se encuentran elementos como la autonomía y control, que mide el grado en que los trabajadores pueden tomar decisiones y participar en la gestión de su trabajo; el crecimiento y desarrollo profesional, el cual abarca el acceso a formación, ascensos y oportunidades de aprendizaje dentro de la empresa; y los retos y exigencias laborales, que se refieren al nivel de dificultad y desafío de las tareas asignadas, influyendo en la motivación y el desempeño (Moos, 2008).

3. ***Sistema de mantenimiento y cambio***: hace referencia a las estructuras organizacionales y normativas que regulan el ambiente de trabajo. Sus componentes incluyen la claridad y consistencia de normas, que implica la existencia de políticas bien definidas y consistentes dentro de la organización; la innovación y cambio organizacional, que mide la capacidad de la empresa para adaptarse a nuevos desafíos, fomentar la creatividad y mejorar continuamente sus procesos; y la organización del trabajo, que se relaciona con el grado en que las tareas y roles están estructurados de manera eficiente y clara dentro de la empresa (Moos, 2008).

Teoría de las dimensiones del Clima Organizacional de Litwin y Stringer

Fue desarrollada por George Litwin y Robert Stringer en 1968 y es considerada una de las primeras aproximaciones sistemáticas para comprender el clima organizacional en las empresas. Este modelo sostiene que el clima organizacional es una variable multidimensional que influye en la motivación y el desempeño de los empleados. Según los autores, el clima organizacional no es un fenómeno estático, sino que está en constante cambio debido a las dinámicas internas y externas de la organización.

Litwin y Stringer (1968) sostienen que el clima organizacional es una percepción compartida por los empleados sobre su entorno laboral, influenciada por factores estructurales,

estilos de liderazgo y políticas organizacionales, lo que impacta directamente en su motivación, pudiendo generar compromiso o desmotivación. Para evaluar este ambiente, identificaron ocho dimensiones clave que permiten comprender su influencia en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Según estos autores, las dimensiones son las siguientes:

1. **Estructura**: se refiere al grado de formalización y burocracia en la organización.
2. **Responsabilidad**: indica el nivel de autonomía y toma de decisiones que tienen los empleados en su trabajo.
3. **Recompensa**: representa la percepción de justicia en la compensación y el reconocimiento laboral.
4. **Desafío**: hace referencia al nivel de dificultad y estímulo que presentan las tareas asignadas.
5. **Relaciones**: evalúa la calidad de las interacciones entre compañeros, supervisores y subordinados dentro de la empresa.
6. **Cooperación**: se centra en el grado de apoyo y trabajo en equipo dentro de la organización.
7. **Estándares**: hace referencia a las expectativas de desempeño establecidas por la empresa.
8. **Conflicto**: se relaciona con la forma en que la organización maneja las diferencias de opinión y los desacuerdos internos.

Dimensiones

Se empleará la Escala de clima social laboral de Moos y Trickett (1974), cuya validación en Perú fue realizada por Chacón (2018), el cual se compone de tres dimensiones:

1. **Clima laboral**: implica la opinión de los trabajadores sobre el entorno de trabajo en términos de relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo y condiciones emocionales, lo que influye directamente en su satisfacción, productividad y compromiso organizacional.

2. **Aspectos físicos:** comprende las condiciones materiales y ambientales del lugar de trabajo, incluyendo infraestructura, mobiliario, iluminación, ventilación, ergonomía y disponibilidad de recursos, los cuales impactan en el bienestar y desempeño de los trabajadores.
3. **Normatividad organizacional:** engloba el conjunto de reglas, procedimientos, políticas y normas internas que regulan el comportamiento y la operación dentro de la organización, estableciendo lineamientos claros para la toma de decisiones y la convivencia laboral.

2.2.2. Engagement

Definición

El engagement, es uno de los tópicos más nuevos en el estudio de las organizaciones, Kahn (1990), lo define como un estado motivacional positivo caracterizado por vigor, dedicación y absorción en el trabajo, donde los empleados muestran energía, entusiasmo y una conexión emocional con sus tareas. Además, Schaufeli y Bakker (2003), se refieren al engagement como el compromiso laboral en el que los trabajadores experimentan altos niveles de energía, implicación y concentración, promoviendo un desempeño excepcional y bienestar organizacional. De igual modo, Hammer y Ariel (2005), indican que es el grado de identificación, entusiasmo y persistencia de los empleados con su trabajo, determinado por la autonomía, recursos organizacionales y apoyo del liderazgo.

Por otro lado, Salanova y Llorens (2008) añaden que el engagement es un estado psicológico positivo de los trabajadores, caracterizado por la disposición a esforzarse, asumir retos y mantener una actitud proactiva dentro de la organización. En este sentido, Bakker y Oerlemans (2011), manifiestan que es la relación emocional y cognitiva del empleado con su trabajo, manifestada en altos niveles de energía, compromiso y satisfacción laboral sostenida en el tiempo.

Finalmente, Bakker et al. (2023), consideran el engagement como una respuesta afectiva y motivacional hacia el trabajo, en la que los empleados se sienten inspirados, comprometidos y emocionalmente conectados con sus funciones y la organización.

Perspectivas teóricas

Teoría del engagement de Schaufeli y Bakker

La teoría del engagement desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003) es una de las principales aportaciones dentro de la psicología organizacional positiva. Schaufeli define el engagement como un estado mental positivo y persistente, caracterizado por vigor, dedicación y absorción, que permite a los empleados involucrarse de manera activa y entusiasta en su trabajo. Este concepto se ha convertido en un referente clave para entender la relación entre los trabajadores y sus organizaciones, diferenciándolo de otros conceptos como el estrés o el burnout. Dichos autores crearon una escala de medición basándose en tres aspectos fundamentales del engagement:

- ***El vigor***: representa altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo. Los empleados que poseen esta característica se sienten motivados, están dispuestos a invertir esfuerzo en sus tareas y muestran persistencia ante los desafíos, lo que les permite mantener un desempeño constante y eficiente.
- ***La dedicación***: se refiere a la identificación con el trabajo, percibiéndolo como una actividad significativa e inspiradora. Implica experimentar entusiasmo, orgullo y un fuerte sentido de pertenencia hacia las tareas laborales, lo que contribuye a un mayor compromiso y satisfacción profesional.
- ***La absorción***: es el grado de concentración total en el trabajo, donde el tiempo transcurre rápidamente y el empleado se siente completamente inmerso en sus actividades.

Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R Model)

Fue propuesto por Arnold Bakker y Evangelia Demerouti en 2001 como una estructura teórica para comprender el equilibrio entre los factores que pueden generar estrés o motivación en el ambiente laboral. Este modelo sostiene que el bienestar y desempeño de los empleados dependen de la interacción entre las demandas laborales (factores que requieren esfuerzo físico o mental) y los recursos laborales (elementos que ayudan a reducir el impacto de las demandas y fomentan el desarrollo profesional). Este modelo se basa principalmente en 2 aspectos:

1. ***Demandas laborales***: son los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren esfuerzo y están asociados con costos físicos o emocionales. Un nivel alto y sostenido de demandas sin recursos adecuados puede generar estrés, agotamiento y riesgo de burnout.
2. ***Recursos laborales***: son los elementos que facilitan el logro de objetivos laborales, reducen las exigencias del trabajo y fomentan el crecimiento y desarrollo del empleado. Un adecuado nivel de recursos laborales potencia la motivación y el engagement, ayudando a enfrentar las demandas laborales.

Además, otros aspectos importantes en el engagement de los trabajadores, son los siguientes:

- ***Proceso de estrés y agotamiento***: cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles, los empleados experimentan fatiga, estrés y agotamiento emocional. Puede derivar en baja satisfacción, menor productividad y mayor rotación de personal (Bakker et al., 2023).
- ***Proceso motivacional***: cuando existen suficientes recursos laborales, los empleados desarrollan mayor motivación, compromiso y rendimiento. Fomenta el engagement

laboral, aumentando la satisfacción y el desempeño (Bakker et al., 2023).

Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan

Fue creada por Edward Deci y Richard Ryan (1985) y desarrollada más a fondo en el año 2000, es una teoría amplia que estudia la motivación humana y los procesos de personalidad. Busca comprender las razones por las cuales las personas se sienten motivadas para actuar, desarrollarse y crecer. Esta teoría pone especial énfasis en la motivación intrínseca, que es aquella que surge del propio interés y disfrute que genera realizar una actividad, en contraste con la motivación extrínseca, que depende de factores externos como recompensas o presiones sociales.

- Autodeterminación: se refiere a la habilidad de cada persona para tomar decisiones libremente sobre qué hacer y cómo hacerlo, constituyendo la base para una conducta autónoma y consciente (Deci y Ryan, 1989). La autodeterminación implica que los individuos se perciben a sí mismos como la fuente original de sus actos, eligiendo metas y comportamientos que reflejan sus propios valores y preferencias.
- Necesidades psicológicas fundamentales: existen tres necesidades psicológicas básicas, innatas y universales que motivan el comportamiento humano y son indispensables para el bienestar emocional:
 - Autonomía: la sensación de tener el control y la libertad sobre las propias acciones y decisiones.
 - Competencia: la percepción de ser capaz y exitoso en la realización de tareas o actividades.
 - Relación o Pertenencia: la experiencia de conexión y vínculo positivo con otras personas.

Estas necesidades fomentan la motivación intrínseca y facilitan la incorporación interna de

motivaciones externas, haciendo que razones inicialmente externas se conviertan en propias y valiosas.

Asimismo, plantea que la motivación puede ubicarse a lo largo de un espectro que va desde la falta de motivación, pasando por distintos grados de motivación extrínseca (más o menos autodeterminada), hasta llegar a la motivación intrínseca. Es decir, no solo importa cuánto se está motivado, sino también la calidad de dicha motivación, siendo las motivaciones más autodeterminadas las que promueven un mejor bienestar y funcionamiento psicológico.

Dimensiones

Se empleará la Escala de engagement laboral Utrecht de Schaufeli y Bakker (2003), cuya validación en Perú fue realizada por Covarrubias (2021), el cual se compone de tres dimensiones:

1. **Vigor:** referido a la energía que una persona mantiene en su entorno laboral, manifestándose en la disposición para esforzarse en el trabajo y persistir ante dificultades.
2. **Dedicación:** implica el entusiasmo, inspiración y orgullo en la realización de las actividades laborales, lo que genera un alto nivel de identificación con el trabajo.
3. **Absorción:** se relaciona con la total concentración y satisfacción experimentada al desempeñar una tarea, al punto de perder la noción del tiempo y experimentar dificultad para desconectarse del trabajo.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa

privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.

2. Existe relación entre el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.
3. Existe relación entre el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Se ha empleado el método hipotético-deductivo, definido como un procedimiento que parte de la formulación de hipótesis basadas en conocimientos previos, las cuales son sometidas a contrastación mediante la observación y el análisis de datos empíricos para determinar su validez (Gallardo, 2017).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque del estudio fue cuantitativo, siendo este una metodología que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos, utilizando técnicas estadísticas para establecer patrones, relaciones y generalizaciones sobre un fenómeno, con el objetivo de garantizar la objetividad (Cortés e Iglesias, 2004).

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básico, siendo este aquel estudio que se caracteriza por su orientación hacia la generación de nuevos conocimientos y la ampliación de teorías sin una aplicación inmediata en la práctica (Medina et al., 2023).

3.4 Diseño de la investigación

En relación al diseño, fue no experimental, el cual es definida como Tarrillo et al. (2024), un tipo de estudio en el que el investigador observa y analiza los fenómenos sin manipular intencionadamente las variables independientes, limitándose a registrar la información tal como ocurre en su contexto natural. Asimismo, en función al corte, fue transversal, el cual es aquel que se realiza en un solo momento en el tiempo, recopilando datos en un punto específico para describir o analizar la relación entre variables en una población determinada sin realizar un seguimiento temporal (Romero et al., 2024). Por otro lado, fue correlacional, el cual se define como estudios

que tienen como objetivo analizar la relación existente entre dos o más variables, determinando el grado y la dirección de dicha relación sin establecer causalidad entre ellas (Medina et al., 2023).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Es el conjunto total de individuos, objetos o eventos que poseen ciertas características en común y que constituyen el universo sobre el cual se pretende obtener información y realizar inferencias científicas (Hadi et al., 2023). En este sentido, se utilizó a 121 trabajadores de una empresa de restaurantes de Lima.

Muestra

Es un subconjunto representativo de la población de estudio, seleccionado mediante criterios específicos, que permite obtener conclusiones generalizables sin necesidad de analizar a toda la población (Hadi et al., 2023). Respecto a la muestra, se utilizó una muestra censal, es decir está compuesta por los 121 trabajadores varones y mujeres de una empresa de restaurantes de Lima.

Muestreo

No se empleó algún tipo de muestreo puesto que la muestra empleada es censal, de este modo no es necesario elegir a los participantes a encuestar, puesto que fueron elegidos todos.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Clima organizacional	Moss (1974), como la percepción compartida por los empleados sobre el ambiente laboral, influenciado por la cultura, estructura, liderazgo y relaciones interpersonales, impactando en su motivación y desempeño	El clima organizacional se evalúa mediante la Escala de clima laboral Laboral (WES), cuya validez fue confirmada en el presente estudio, tomando como referencia la investigación realizada por Chacón (2018)	Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento al trabajador - Iniciativa y anticipación - Actitud positiva 	Ordinal	Malo: 8 - 21 Regular: 22 - 34 Bueno: 35 - 48
			Aspectos físicos	<ul style="list-style-type: none"> - Equipamiento ergonómico - Entorno favorable 		Malo: 3 - 7 Regular: 8 - 12 Bueno: 13 - 18
			Normatividad Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión y regulación - Lineamientos y disposiciones 		Malo: 4 - 10 Regular: 11- 17 Bueno: 18 - 24

Engagement	Schaufeli y Bakker (2003), se refieren al engagement como el compromiso laboral en el que los trabajadores experimentan altos niveles de energía, implicación y concentración, promoviendo un desempeño excepcional y bienestar organizacional	El compromiso laboral se evalúa mediante la Escala de Compromiso Laboral Utrecht, cuya validez fue confirmada en el presente estudio, tomando como referencia la investigación realizada por Covarrubias (2021)	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> - Vitalidad - Rapidez - Gestión de la información 	Ordinal	<p>Bajo: 6 – 16 Medio: 17 – 24 Alto: 25 - 42</p>
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso - Involucramiento 		<p>Bajo: 5 – 15 Medio: 16 – 24 Alto: 25 - 35</p>
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> - Atención constante - Atención dirigida 		<p>Bajo: 6 – 16 Medio: 17 – 22 Alto: 23 - 42</p>

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recolección elegida fue la técnica, la cual consiste en la aplicación de un cuestionario a un grupo de personas con el fin de obtener información sobre sus opiniones, actitudes o características en relación con una temática específica (Romero et al., 2024).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Variable 1: Clima organizacional

Título original: Work Environment Scale

Título: Escala de Clima Social Laboral (WES)

Autor: R.H. Moos y E. J. Trickett (1974)

Adaptado por: Geidy Chacón (2018)

Administración: Individual y colectiva

Aplicación: Trabajadores entre 18 y 65 años

Objetivo: Analizar el nivel de clima laboral de los trabajadores

Descripción Presenta 15 reactivos agrupados en 3 dimensiones: clima laboral (1 a 8), aspectos físicos (9 a 11) y normatividad organizacional (12 a 15); para lo cual utiliza una escala de medición tipo Likert entre totalmente desacuerdo (1) y totalmente de acuerdo (6); exceptuando el ítem 15 que es inverso.

Calificación Se realiza mediante la siguiente tabla

Tabla 2

Baremos para el WES

Dimensión / Variable	Malo	Regular	Bueno
Clima laboral	8 - 21	22 - 34	35 - 48
Aspectos físicos	3 - 7	8 - 12	13 - 18
Normatividad Organizacional	4 - 10	11 - 17	18 - 24
Clima social laboral	15 - 39	40 - 64	65 - 90

Nota: Chacón (2018)

Variable 2: Engagement

Título original: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Título: Escala de engagement laboral Utrecht

Autor: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)

Adaptado por: Diego Felipe Covarrubias Silva (2021)

Administración: Individual y colectiva

Aplicación: Trabajadores entre 18 y 65 años

Objetivo: Evaluar el grado de engagement

Descripción Presenta 17 reactivos agrupados en 3 dimensiones: vigor (1, 4, 8, 12, 15, 17), dedicación (2, 5, 7, 10, 13) y absorción (3, 6, 9, 11, 14, 16); para lo cual utiliza una escala de medición tipo Likert entre nunca (0) y siempre (6)

Calificación Se realiza mediante la siguiente tabla

Tabla 3

Baremos para el UWES

Dimensión / Variable	Bajo	Medio	Alto
Vigor	6 – 16	17 – 24	25 - 42
Dedicación	5 – 15	16 – 24	25 - 35
Absorción	6 – 16	17 – 22	23 - 42
Engagement	17 - 51	52 - 86	87 - 119

Nota: Covarrubias (2021)

3.7.3 Validación

Escala de Clima Social Laboral (WES)

Chacón (2018) determinó la validez de contenido a través del método de juicio de expertos, contando con la evaluación de cinco especialistas, cuyas respuestas permitieron obtener una V de Aiken de 1, lo que indica una validez absoluta. Asimismo, los análisis de estadísticos descriptivos de los reactivos reflejaron valores adecuados, al igual que el índice de homogeneidad corregida y

las comunalidades. Adicionalmente, para evaluar la validez de constructo, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio, evidenciándose que el modelo más adecuado para representar el constructo consta de tres factores, con un X^2/gl de 2.044, un CFI de 0.90, un TLI de 0.89, un GFI de 0.892 y un RMSEA de 0.058, lo que respalda la validez del constructo.

En este estudio, la validez se evaluó mediante el juicio de expertos, quienes consistieron en tres psicólogos con título de magíster. Estos profesionales aprobaron todos los ítems, aunque sugirieron correcciones para mejorar la claridad de algunas preguntas. Posteriormente, se calculó el coeficiente V de Aiken de 1, lo que indica que el instrumento es válido para su aplicación.

Escala de engagement laboral Utrecht

Según Covarrubias (2020), la validez discriminante se determinó mediante la prueba U de Mann-Whitney, encontrándose que todos los ítems presentan una discriminación aceptable con un sig. de 0.00. Asimismo, la validez de contenido fue evaluada a través del método de juicio de expertos, obteniéndose un coeficiente V de Aiken con valores entre 0.81 y 0.92. Por otro lado, la validez de constructo se analizó mediante FE, un KMO de 0.905 y un sig. de 0.000, lo que permitió realizar dicho análisis. Los resultados indicaron que el modelo tridimensional el 56% de la varianza total del constructo engagement, con cargas factoriales superiores a 0.40.

En este estudio, la validez se evaluó mediante el juicio de expertos, quienes consistieron en tres psicólogos con título de magíster. Estos profesionales aprobaron todos los ítems, aunque sugirieron correcciones para mejorar la claridad de algunas preguntas. Posteriormente, se calculó el coeficiente V de Aiken de 1, lo que indica que el instrumento es válido para su aplicación.

3.7.4 Confiabilidad

Escala de Clima Social Laboral (WES)

Chacón (2018) evaluó la confiabilidad del instrumento utilizando el método de consistencia

interna, obteniendo un coeficiente Alfa de 0.84 para el clima laboral, 0.72 para los aspectos físicos y 0.77 para la normatividad organizacional, mientras que la escala en su conjunto presentó un Alfa de 0.85, lo que evidencia su fiabilidad para su aplicación.

En la presente investigación se corroboró la confiabilidad del instrumento encontrando un valor Alfa de Cronbach de 0.92 para la escala general, de 0.89 para el clima laboral, de 0.85 para los aspectos físicos y de 0.91 para la normatividad organizacional. De esta forma, se confirmó que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

Escala de engagement laboral Utrecht

Según Covarrubias (2020), la Escala de Engagement Utrecht posee un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.896, obtenido a través del método de consistencia interna, lo que evidencia su alta confiabilidad para su aplicación.

En la presente investigación se corroboró la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente Alfa de Cronbach, encontrando un valor de 0.93 para la escala general, de 0.76 para el vigor, de 0.86 para la dedicación y de 0.82 para la absorción. De esta forma, se confirmó que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para garantizar el desarrollo adecuado de la investigación, se inició con las gestiones necesarias ante el gerente de la empresa elegida, a fin de obtener la autorización correspondiente para la ejecución del estudio. La ejecución del estudio se llevó a cabo una vez que la Universidad Privada Norbert Wiener había aprobado el proyecto de tesis. La recolección de datos se efectuó mediante pruebas impresas, utilizando instrumentos previamente validados y aprobados, y siempre bajo la autorización de los responsables de cada sede, solicitando un tiempo estimado de 30 minutos para la aplicación presencial de los instrumentos. Durante esta etapa, se

proporcionaron instrucciones claras sobre la manera correcta de completar los cuestionarios, explicando su propósito y subrayando la confidencialidad de los datos. Asimismo, se solicitó el consentimiento informado de los colaboradores, garantizando que comprendieran el objetivo del estudio y su derecho a participar de manera voluntaria. Una vez finalizada la recopilación, los datos fueron transcritos en el programa Microsoft Excel, donde se verificó que la información estuviera completa y correctamente registrada. Posteriormente, se procedió a su ingreso en el software estadístico IBM SPSS v 25 para su respectivo análisis.

En cuanto al procesamiento de la información, los resultados se presentaron en tablas, expresando la frecuencia y el porcentaje de las variables analizadas. Para evaluar la distribución de los datos, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra superaba los 50 participantes. En función de los resultados, se determinó emplear la p prueba de correlación de Spearman, debido a que no se encontró distribución normal en los datos.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se rigió por los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, los cuales constituyeron la base fundamental para la realización de estudios en seres humanos. En este sentido, se garantizó el respeto al principio de autonomía, otorgando a los participantes la posibilidad de decidir libremente si deseaban continuar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello implicara consecuencias adversas. Para asegurar este derecho, se implementó el proceso de consentimiento informado, mediante el cual se proporcionó información clara y detallada sobre los objetivos, procedimientos, beneficios y posibles riesgos de la investigación, permitiendo así que cada participante tomara una decisión voluntaria y plenamente consciente respecto a su participación.

Asimismo, la investigación cumplió con el principio de confidencialidad, protegiendo tanto

la identidad como la información proporcionada por los participantes. Esto significó que los datos recopilados fueron utilizados exclusivamente con fines investigativos y no se divulgaron sin el consentimiento expreso de los involucrados. Para garantizar la seguridad de la información, se adoptaron medidas de protección que previnieron accesos no autorizados y aseguraron un manejo ético y responsable de los datos. En este marco, el estudio fue sometido a la revisión de la universidad, cuya función fue supervisar y avalar que la investigación se desarrollara en estricto cumplimiento de las normas éticas vigentes, asegurando así la integridad y transparencia del proceso investigativo.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 4

Distribución de las variables sociodemográficas

Variable	<i>f</i>	%
Sexo		
Femenino	65	53.7
Masculino	56	46.3
Edad		
18 a 25	70	57.9
26 a 45	46	38.0
46 a 54	5	4.1
Área de trabajo		
Atención	24	19.8
Operaciones	3	2.5
Personal Administrativo	25	20.7
Producción	69	57.0

Según la tabla 4, demuestran que el 53.7% de los trabajadores encuestados son mujeres y el 46.3% son varones. Además, en relación a la edad, el 57.9% tiene edad entre 18 y 25 años, seguido del 38% que tuvo edades entre 26 y 45 años y en menor proporción se encontró el grupo de 46 a 54 años con el 4.1%. Por último, respecto al área de trabajo, el 57% labora en el área de producción, el 20.7% como personal administrativo, el 19.8% en atención y el 2.5% en operaciones.

Tabla 5*Distribución del clima organizacional y sus dimensiones*

Dimensión / Variable	Malo		Regular		Bueno	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Clima laboral	4	3.3	50	41.3	67	55.4
Aspectos físicos	5	4.1	45	37.2	71	58.7
Normatividad organizacional	2	1.7	2	1.7	117	96.7
Clima organizacional	3	2.5	52	43	66	54.5

Según la tabla 5, se evidenció que en general el nivel bueno predominó en el clima laboral (55.4%), aspectos físicos (58.7%) y normatividad organizacional (96.7%). Finalmente, el 54.5% manifestó laborar en un clima organizacional bueno, el 43% en un clima regular y solo el 2.5% en un clima malo.

Tabla 6*Distribución del engagement y sus dimensiones*

Dimensión / Variable	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Vigor	13	10.7	51	42.1	57	47.1
Dedicación	12	9.9	55	45.5	54	44.6
Absorción	7	5.8	30	24.8	84	69.4
Engagement	1	0.8	6	5	114	94.2

Según la tabla 6, se evidenció que en general el nivel alto predominó en el vigor (47.1%), dedicación (44.6%) y absorción (69.4%). Finalmente, el 94.2% manifestó un alto engagement, el 5% en un nivel medio y solo el 0.8% en un engagement bajo.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	K-S	Sig.
Clima organizacional	.138	.000
Vigor	.093	.012
Dedicación	.116	.000
Absorción	.103	.003
Engagement	.053	.200

Según la tabla 7, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov con el propósito de evaluar la distribución de los datos. Los resultados mostraron que, a excepción de la variable engagement, todas las demás presentaron un valor de significancia menor a 0.05, lo que evidencia la ausencia de una distribución normal en dichos casos. Por esta razón, se optó por emplear técnicas estadísticas no paramétricas para el análisis de hipótesis, específicamente utilizando la prueba de correlación de Spearman.

Hipótesis general:

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

Tabla 8

Correlación entre el clima organizacional y engagement en trabajadores

	Engagement	
	Rho	Sig.
Clima organizacional	0.31	0.00

En la tabla 8, se mostró que el clima organizacional tiene una correlación significativa con el engagement en intensidad débil positiva ($\rho=0.31$; $p<0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación entre el clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. En otras palabras, la presencia de un clima organizacional bueno en los trabajadores, conlleva un mayor engagement por parte de dichos colaboradores.

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

Tabla 9

Correlación entre el clima organizacional y vigor en trabajadores

	Vigor	
	Rho	Sig.
Clima organizacional	0.54	0.00

En la tabla 9, se mostró que el clima organizacional tiene una correlación significativa con el vigor en intensidad moderada positiva ($\rho=0.54$; $p<0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. En otras palabras, la presencia de un clima organizacional bueno en los trabajadores, conlleva un mayor vigor por parte de dichos colaboradores.

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa

privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

Tabla 10

Correlación entre el clima organizacional y dedicación en trabajadores

	Dedicación	
	Rho	Sig.
Clima organizacional	0.44	0.00

En la tabla 10, se mostró que el clima organizacional tiene una correlación significativa con la dedicación en intensidad moderada positiva ($\rho=0.44$; $p<0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. En otras palabras, la presencia de un clima organizacional bueno en los trabajadores, conlleva una mayor dedicación por parte de dichos colaboradores.

Hipótesis específica 3:

H₁: Existe relación entre el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

Tabla 11

Correlación entre el clima organizacional y absorción en trabajadores

	Absorción	
	Rho	Sig.
Clima organizacional	0.40	0.00

En la tabla 10, se mostró que el clima organizacional tiene una correlación significativa con la absorción en intensidad moderada positiva ($\rho=0.40$; $p<0.05$). Por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula, es decir que existe relación entre el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana. En otras palabras, la presencia de un clima organizacional bueno en los trabajadores, conlleva una mayor absorción por parte de dichos colaboradores.

4.1.3 Discusión de resultados

En relación a la discusión de los resultados, para la hipótesis general, siendo que fue existe relación entre el clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana; se encontró que el clima organizacional tiene una correlación significativa con el engagement en intensidad débil positiva ($\rho=0.31$; $p<0.05$). Esto implicaría que en caso los trabajadores de dicha empresa laboren en un clima organizacional bueno, manifestaran un nivel de engagement alto.

El resultado anterior es similar a lo encontrado por Vera y Ayala (2023) en su estudio realizado en Ecuador, dado que se encontró que el engagement se correlacionó con el clima organizacional de manera significativa positiva moderada ($\rho=0.48$; $p<0.05$); de la misma manera, Manrique (2024) en su estudio realizado en Huancayo, indicaron una correlación significativa con una intensidad altamente mayor ($\rho=0.83$; $p<0.05$). En contraposición, difiere de lo hallado por Jácome y Moyón (2024), siendo que dichos autores encontraron que dichas variables no manifiestan correlacionarse significativamente ($r=0.10$; $p>0.05$).

En este sentido, se señala que un clima organizacional altamente favorable se relaciona positivamente en el engagement de los trabajadores, generando un ambiente en el que los empleados experimentan mayor bienestar psicológico y motivación. De modo que, al promover un clima organizacional óptimo, se favorece un estado emocional positivo que incrementa la autoeficacia y la satisfacción laboral, lo que a su vez eleva el compromiso con las tareas y objetivos

organizacionales. Este vínculo se traduce en un aumento del compromiso activo, mejores niveles de productividad y desempeño, además de una mayor disposición a aportar esfuerzos extras en su trabajo; lo cual se confirma con lo hallado en esta investigación. Además, un entorno de trabajo favorable no solo mejora la experiencia subjetiva del empleado, sino que también configura un círculo virtuoso donde la motivación y el compromiso se refuerzan mutuamente, impactando de manera sustancial en la salud laboral y resultados organizacionales.

Además, para la hipótesis específica 1, siendo que fue existe relación entre el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana; se encontró que el clima organizacional tiene una correlación significativa con el vigor en intensidad moderada positiva ($\rho=0.54$; $p<0.05$). Esto implicaría que en caso los trabajadores de dicha empresa laboren en un clima organizacional bueno, manifestaran un vigor elevado.

Dicho hallazgo se alinea con el resultado de Flores (2024) en un grupo de trabajadores de Trujillo, ya que encontró que el vigor se relacionó con el clima organizacional en intensidad moderada y significativa ($\rho=0.56$; $p<0.05$); en este mismo sentido, Centeno (2024), en su estudio en Lima, manifestó que efectivamente dichas variables se correlacionan con una intensidad moderada ($\rho=0.48$; $p<0.05$). Por otro lado, durante la recolección de investigación, no se encontraron estudios que indiquen la ausencia de relación entre las variables.

En este contexto, se destaca que un clima organizacional altamente favorable tiene un efecto positivo y significativo sobre la energía y vitalidad de un equipo de trabajadores, al generar un entorno de bienestar en el que los empleados se sienten reconocidos, seguros y motivados. Esta percepción favorable se refleja en un aumento de la satisfacción laboral, el compromiso con la empresa, y una mejora en la calidad y dinamismo de las relaciones sociales, fortaleciendo la capacidad para enfrentar retos y disminuyendo riesgos como el estrés, la ansiedad y el desgaste

emocional. Así, el nivel de energía del grupo se mantiene alto, evidenciado en mayor productividad, cooperación y creatividad, lo que favorece tanto el crecimiento profesional individual como los resultados de la organización. La conexión encontrada entre estas variables confirma que un clima positivo no solo beneficia la salud mental de los empleados, sino que también incrementa su desempeño, energía y entusiasmo en el trabajo.

Asimismo, para la hipótesis específica 2, siendo que fue existe relación entre el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana; se encontró que el clima organizacional tiene una correlación significativa con la dedicación en intensidad moderada positiva ($\rho=0.44$; $p<0.05$). Esto implicaría que en caso los trabajadores de dicha empresa laboren en un clima organizacional bueno, manifestaran una alta dedicación.

Al respecto, este hallazgo se alinea con el resultado de Alamilla (2024) en un grupo de trabajadores de México, ya que encontró que la dedicación se relacionó con el clima organizacional en intensidad débil y significativa ($\rho=0.39$; $p<0.05$); en este mismo sentido, Salazar y Trujillo (2024), en su estudio en Lima, manifestó que efectivamente dichas variables se correlacionan con una intensidad moderada ($\rho=0.45$; $p<0.05$). Por otro lado, durante la recolección de investigación, no se encontraron estudios que indiquen la ausencia de relación entre las variables.

En este sentido, se señala que cuando el clima organizacional es muy positivo, los empleados viven una experiencia psicológica favorable que se refleja en un aumento de su bienestar, seguridad y motivación, elevando así su satisfacción y dedicación en el trabajo. Este entorno propicia relaciones interpersonales sanas, disminuye el estrés y potencia la colaboración y el crecimiento profesional, lo que repercute en una mejora significativa tanto en la productividad como en la calidad del trabajo realizado. Asimismo, el sentimiento de pertenencia y el respaldo emocional que se fomentan en un clima laboral saludable refuerzan la estabilidad emocional y la

inteligencia emocional de los trabajadores, facilitando que enfrenten desafíos con mayor efectividad y mantengan un equilibrio psicológico que beneficia tanto su desempeño individual como colectivo. Por lo tanto, existe una fuerte conexión entre un ambiente organizacional favorable y el compromiso laboral, ya que dicho ambiente genera las condiciones necesarias para que los empleados se sientan valorados y desarrollen su potencial con energía y constancia.

Finalmente, para la hipótesis específica 3, siendo que fue existe relación entre el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana; se encontró que el clima organizacional tiene una correlación significativa con la absorción en intensidad moderada positiva ($\rho=0.40$; $p<0.05$). Esto implicaría que en caso los trabajadores de dicha empresa laboren en un clima organizacional bueno, manifestaran una alta absorción.

El resultado anterior se asemeja con el resultado de Salazar y Trujillo (2024) en un grupo de trabajadores de Lima, ya que encontró que la absorción se relacionó con el clima organizacional en intensidad moderada y significativa ($\rho=0.55$; $p<0.05$); en este mismo sentido, Alamilla (2024), en su estudio en México, manifestó que efectivamente dichas variables se correlacionan con una intensidad débil significativa ($\rho=0.38$; $p<0.05$). Por otro lado, durante la recolección de investigación, no se encontraron estudios que indiquen la ausencia de relación entre las variables.

Se destaca que un clima organizacional muy positivo genera en los trabajadores efectos psicológicos beneficiosos, reflejándose en un aumento del bienestar, la sensación de seguridad y la motivación, lo cual eleva tanto su satisfacción como su compromiso con el trabajo. Este ambiente propicio favorece vínculos interpersonales saludables, disminuye el estrés y estimula la colaboración y el crecimiento profesional, resultando en una mejora significativa de la productividad y del desempeño. Asimismo, el sentimiento de pertenencia y el respaldo emocional presentes en un buen clima organizacional fortalecen la estabilidad y la inteligencia emocional de

los empleados, facilitando su capacidad para afrontar desafíos eficazmente y mantener un equilibrio emocional que impulsa resultados ventajosos tanto a nivel individual como grupal. Por lo tanto, existe una relación firme entre un clima organizacional favorable y la dedicación laboral, ya que dicho entorno crea las condiciones para que los trabajadores se sientan reconocidos y desarrollen su potencial con energía y compromiso continuo.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se determinó que el clima organizacional se correlacionó de manera débil positiva y significativa con el engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana ($\rho=0.31$; $p<0.05$). Esto se traduce en que mayores niveles de clima organizacional, implica un mayor engagement.
2. Se determinó que el clima organizacional se correlacionó de manera moderada positiva y significativa con el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana ($\rho=0.54$; $p<0.05$). Esto se traduce en que mayores niveles de clima organizacional, implica un mayor vigor.
3. Se determinó que el clima organizacional se correlacionó de manera moderada positiva y significativa con la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana ($\rho=0.44$; $p<0.05$). Esto se traduce en que mayores niveles de clima organizacional, implica una mayor dedicación.
4. Se determinó que el clima organizacional se correlacionó de manera moderada positiva y significativa con la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana ($\rho=0.40$; $p<0.05$). Esto se traduce en que mayores niveles de clima organizacional, implica una mayor absorción.

5.2 Recomendaciones

1. Para mantener un ambiente organizacional saludable y positivo, es importante que los líderes y directivos fomenten una comunicación clara, transparente y que permita el feedback de los trabajadores. Esto ayuda a construir confianza y sentido de pertenencia, además de promover reconocimientos frecuentes y actividades que fortalezcan las

relaciones y el respeto entre compañeros.

2. Para aumentar el compromiso laboral, los responsables de recursos humanos deberían enfocarse en ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, como capacitaciones y mentorías, junto con sistemas justos de reconocimiento e incentivos. Esto impulsa a los empleados a estar más comprometidos con los objetivos de la empresa y a involucrarse activamente en sus tareas.
3. Para mejorar la dedicación de los empleados, los supervisores deben liderar con comprensión, establecer objetivos claros y proporcionar retroalimentación útil. También es clave promover la autonomía, involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones y conectar su trabajo con la misión de la organización para aumentar la responsabilidad y el compromiso.
4. Para incrementar la energía y motivación de los trabajadores, el área de bienestar laboral debe asegurar condiciones laborales favorables, ofrecer horarios flexibles o trabajo remoto, y crear un ambiente físico y emocional que facilite el equilibrio entre la vida personal y profesional, lo cual favorece su entusiasmo y resistencia frente a las tareas.

REFERENCIAS

- Alamilla, N. E. (2024). Aplicación del AFE para medir la relación entre engagement, clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de subsistemas de educación media superior. *Hitos de ciencias económico administrativas*, 30(87), 121-135. <https://doi.org/10.19136/hitos.a30n87.6323>
- Aliaga, J. A. y Priale, N. (2024). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos, Huancayo, 2023* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Continental]. Repositorio digital - Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15107/11/IV_FHU_501_T_E_Aliaga_Priale_2024.pdf
- Atme, J. (2024). Percepciones sobre el compromiso laboral que tienen los docentes de zonas rurales. *Revista de Climatología*, 24, 1522-1529. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0164-Joana-Mamani.pdf
- Bakker, A. B. y Oerlemans, W. G. M. (2011). *Bienestar subjetivo en las organizaciones*. En KS Cameron y GM Spreitzer (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (págs. 178-189). Oxford University Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. y Rodríguez, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157-167. https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_jwop_39_3_0157.pdf
- Bertalanffy, L. V. (1968). *Teoría general de sistemas: fundamentos, desarrollo y aplicaciones*. Fondo de Cultura Económica. <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>

Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. México.
<https://corganizacionall.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

Caceres, R. J. (2024). *Engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, Lima 2024* [Tesis de licenciatura en administración y negocios internacionales, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio digital - Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bdb086cd-6755-4eab-87cb-44b0f5e2bff9/content>

Centeno, R. A. (2024). *El clima organizacional y el engagement de los colaboradores de empresas de tecnologías de la información en Lima Metropolitana, Perú* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad de Lima]. Repositorio digital - Universidad de Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/21292/T018_70498363_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chacón, G. L. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima Social Laboral WES en trabajadores de una empresa pública en Comas, 2018* [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional - Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25477/Chac%c3%b3n_SGL.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/biblioteca/c98fb265ff71c61de5d252312f64f1fc-administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cortés, M. E. e Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Universidad Autónoma del Carmen.

https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Covarrubias, D. F. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de titulación, Universidad Privada Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional - Universidad Privada Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9546/Estudio_Covarrubias_Silva_Diego.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Deci, E. L. y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Federico, O. S., Díaz, F. J. y Carrasco, M. E. (2023). Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano. *Contaduría y Administración*, 69(4), 231-253. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.5138>

Flores, E. M. (2024). *Clima organizacional y engagement en trabajadores administrativos y asistenciales* [Tesis de licenciatura en medicina, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/156400/Flores_GEDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gabriel, C. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector construcción Lima, 2024* [Tesis de licenciatura en administración de empresas, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio digital - Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed9c687d-587a-4629-b778-3d829df64ce3/content>

- Gallardo, E. E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guamán, M. S. y Chuisaca, I. M. (2024). *Clima laboral en la empresa importaciones vilservi en el periodo 2024* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio digital - Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/29114/1/UPS-GT005795.pdf>
- Hadi, M. M., Martel, C. P., Huayta, F. T., Rojas, C. R. y Arias, J. L. (2023). Investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
- Hammer, T. H. y Ariel, A. (2005). The impact of unions on job satisfaction, organizational commitment, and turnover. *Journal of Labor Research*, 26(2), 241-266. <https://doi.org/10.1007/s12122-005-1024-2>
- Jácome, A. E. y Moyón, K. S. (2024). *Clima organizacional y su incidencia en el engagement de los trabajadores de una empresa manufacturera textil de Quito, periodo 2023* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio digital - Universidad Central del Ecuador. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7e8496bf-c4d9-48a0-895a-39fb5d3c4b11/content>
- Kahn, W. A. (1990). Condiciones psicológicas del compromiso y la desconexión personal en el trabajo. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

<https://doi.org/10.5465/256287>

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University.

Manrique, S. M. (2024). *Relación entre el clima y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022* [Tesis de licenciatura en administración y recursos humanos, Universidad Continental]. Repositorio digital - Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15994/1/IV_FCE_317_TE_Manrique_Davila_2024.pdf

Marchena, M. K. (2024). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una agencia de telecomunicaciones, Chimbote, 2024* [Tesis de licenciatura en administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146977/Marchena_SMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, M. A., Rojas, C. R., Bustamante, W., Loaiza, R. M., Martel, C. P. y Castillo, R. Y. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Informe de evaluación de resultados 2021: Política Nacional de Empleo Decente. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2022/pdf/Pol%C3%ADtica_Nacional_de_Empleo_Docente.pdf

Moos, R. (1974). *The social climate scales. An overview*. Consulting Psychologists Press.

- Moos, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual*, Development, Applications, Research. (4th Ed.). Mind Garden, Inc.
- Moos, R. y Trickett, E. (1974). *Classroom Environment Scale Manual*. Ed. Consulting Psychologist Press.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. <https://www.paho.org/es/noticias/28-9-2022-oms-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-problemas-salud-mental-trabajo>
- Reyes, M. y Arredondo, F. G. (2021). La capacidad de las emociones en el ámbito laboral. *Revista Estudios*, (42), 1-31. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/47220/46724>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf
- Romero, R., Mayta, D., Ancaya, M. C. E., Tasayco, S. y Berrio, M. L. (2024). Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales. Instituto de Investigación y Capacitación. <https://idicap.com/ojs/index.php/editorialeip/article/view/285/303>
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Salanova, M., y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *papeles del psicólogo*, 29(1), 59–67. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829108>

Salazar, V. N. y Trujillo, C. A. N. (2024). *Clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroexportadora peruana* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio digital - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/675784/Trujillo_CC.pdf?sequence=15&isAllowed=y

Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

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

Sumba, R. Y., Moreno, P. L. y Villafuerte, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021). Más de 49 mil denuncias virtuales recibió SUNAFIL durante este año.

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/570927-mas-de-49-mil-denuncias-virtuales-recibio-sunafil-durante-este-ano>

Tarrillo, O., Mejías, J., Dávila, J., Pintado, C., Tapia, C., Chilón, W. y Velez, S. B. (2024). Metodología de la investigación una mirada global Ejemplos prácticos. CID - Centro de Investigación y Desarrollo. <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp->

<content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>

- Ulloa, A. R. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9(2), 1-17. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4024/3937>
- Urrego, L. K., Higueta, M. J., Calle, M., Galvis, M., Hincapié, J. y Ponce, Z. H. (2023). Niveles de engagement en los colaboradores de empresas del sector privado. *Revista Politécnico Gran Colombiano*, 14(21), 174-192. <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/puntodevista/article/view/4056/4545>
- Ventura, E. M., Castro, E. A. y Matta, E. P. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Revista Tecnológica ESPOL*, 36(1), 124-134. <https://doi.org/10.37815/rte.v36n1.1144>
- Vera, R. y Ayala, M. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. Caso: Hospital Universitario de Guayaquil 2023. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3), 189-204. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i3.1219>
- Zapata, K. V. y Tovar, E. A. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Revista Aula Virtual*, 5(12), 915-928. <https://ve.scielo.org/pdf/auvir/v5n12/2665-0398-auvir-5-12-e345.pdf>

ANEXOS

Anexos 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema General: ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y el engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025?	Objetivo General: Identificar la relación entre el clima organizacional y el engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.	Hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025.		Tipo: Básica, correlacional Método: hipotético-deductivo
Problemas específicos: 1. ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025? 2. ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025? 3. ¿Cómo se relacionan el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025?	Objetivos específicos: 1. Analizar la relación entre el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025. 2. Analizar la relación entre el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025. 3. Analizar la relación entre el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.	Hipótesis específicas: 1. Existe relación entre el clima organizacional y el vigor en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025. 2. Existe relación entre el clima organizacional y la dedicación en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025. 3. Existe relación entre el clima organizacional y la absorción en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.	Clima organizacional 1. Clima laboral 2. Aspectos físicos 3. Normatividad Organizacional Engagement 1. Vigor 2. Dedicación 3. Absorción	Diseño: no experimental transversal Población: 121 trabajadores Muestra: 121 trabajadores Instrumento 1: Escala de Clima Social Laboral WES Instrumento 2: Escala de engagement laboral UTRECHT (UWES)

Anexo 2. Instrumentos

Escala de clima social laboral (WES)

A continuación, se presentan 15 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las tres alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada. TD= Totalmente desacuerdo, MD= Muy en desacuerdo, D= Desacuerdo, A= Acuerdo, MA= Muy de acuerdo, TD= Totalmente de acuerdo

Nº	ÍTEM	TD	MD	D	A	MA	TD
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.						
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema						
6	Se siente el entusiasmo en el ambiente						
7	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
8	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
9	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
10	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
11	Las oficinas están siempre bien ventiladas						
12	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
13	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
14	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
15	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal						

ESCALA DE ENGAGEMENT LABORAL UTRECHT (UWES)

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

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

N°	Respuesta	Ítem
1		En mi trabajo me siento lleno de energía
2		Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
3		Me levanto con ganas de 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 como mucha energía
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
12		El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando
13		Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
14		Me siento contento cuando estoy absorto en mi trabajo
15		Estoy inmerso en mi trabajo
16		Me “dejo llevar” por mi trabajo
17		Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo

Anexo 3: Validez del instrumento

Observaciones: Ninguna.

Levantar observaciones y reestructurar ítems en dimensiones: Los ítems están pertinentemente distribuidos en cada una de las dimensiones revisadas

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. Silvana Varela Guevara

D.N.I.: 47283514

Especialidad del validador: Psicología Clínica y de la Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Silvana Varela Guevara

20 de junio de 2025

Observaciones: Ninguna.

Levantar observaciones y reestructurar ítems en dimensiones: Los ítems corresponden a las dimensiones señaladas

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dra. Jennifer Fiorella Yucra Camposano

D.N.I.: 44745102

Especialidad del validador: Psicología

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jennifer Fiorella Yucra Camposano

20 de junio de 2025

Ítem	CLARIDAD					PERTINENCIA					RELEVANCIA					V.AIKEN GENERAL
	Jueces					Jueces					Jueces					
	J1	J2	J3	S	v. AIKEN	J1	J2	J3	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
Ítem	CLARIDAD					PERTINENCIA					RELEVANCIA					V.AIKEN GENERAL
Ítem	Jueces					Jueces					Jueces					
	J1	J2	J3	S	v. AIKEN	J1	J2	J3	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Tabla A1

Confiabilidad de la Escala de Clima Social Laboral (WES)

Dimensión / Variable	Nº de ítem	Alfa de Cronbach
Clima laboral	8	0.89
Aspectos físicos	3	0.85
Normatividad Organizacional	4	0.91
Clima social laboral	15	0.92

Tabla A2

Confiabilidad de la Escala de engagement laboral Utrecht

Dimensión / Variable	Nº de ítem	Alfa de Cronbach
Vigor	6	0.76
Dedicación	5	0.86
Absorción	6	0.82
Engagement	17	0.93

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 02 de junio de 2025

Investigador(a)
Ariadna Belen Robles Yauri
Exp. N°:0974-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “Clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025” con **fecha 24/05/2025**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Ariadna Belen Robles Yauri

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Ariadna Belén Robles Yauri

Título: Clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima – 2025.

Propósito del estudio

Se le invita a ser parte de en un estudio llamado: Clima organizacional y engagement en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana, Lima - 2025, desarrollado por Ariadna Belén Robles Yauri de la Universidad Privada Norbert Wiener con el propósito de determinar la relación entre el clima organizacional y el engagement en colaboradores.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Instrumento 1: Escala de Clima Social Laboral WES
- Instrumento 2: Escala de Compromiso laboral Utrecht (UWES)

La encuesta puede demorar unos 40 minutos. Los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos El participante podría sentirse intimidado por la investigación, podría verse vulnerado sus datos, y podría verse reflejado un impacto psicológico producto de la encuesta.

Beneficios El participante luego de ser parte del estudio, recibirá charlas respecto a la importancia de la inteligencia emocional y programas de intervención relacionados con la disminución de la ansiedad.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Se almacenará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio. Se garantizará al 100% la confidencialidad de los datos.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Ariadna Belén Robles Yauri al número 967 521 709 o al comité que validó el presente estudio, Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, presidente del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



Ariadna Belén Robles Yauri

DNI: 73106852

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



Lima, 15 de Julio de 2025

CARTA N° 0056-2025-SG-UPNW-CP

Sr. Pierre Albert Hakin Gaillard,
Gerente General
Mamma Tomato
Av. La Marina 2475 - San Miguel
Lima. -

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a la egresada de la carrera profesional de Psicología; Ariadna Belen Robles Yauri, con código de matrícula N° 2017201307, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos a 121 trabajadores de la empresa de Mamma Tomato.

Toda la información que solicita la tesista Ariadna Belen Robles Yauri es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA, LIMA – 2025.”** dirigido por el asesor de tesis, Mg. Erick Jesús Valenzuela Moreno para la obtención del título profesional de Licenciada en Psicología.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
Walter José Tapia Alva
DNI: 46099764
RUC: 20466246370
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/07/2025 Hora: 16:50:12



Universidad
Norbert Wiener

Walter José Tapia Alva
Secretario General(e)
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

RMS



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Pierre Albert Hakin Gaillard, identificado(a) con C.E N°000874640, en mi calidad de Representante Legal (o su equivalente o el que haga sus veces) de la empresa / institución: Mamma Tomato, con R.U.C. N°20552277482, ubicado en Av. La Marina 2475, distrito de San Miguel provincia y departamento de Lima.

Otorgo la AUTORIZACIÓN, a la Srta. Ariadna Belen Robles Yauri, identificado(a) con D.N.I. N°73106852, del Facultad de Ciencias de la Salud/Escuela de Pregrado/ del Programa Académico de Psicología de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A, para que ejecute su investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA, LIMA – 2025", dentro de las instalaciones o utilice la información de nuestra empresa / institución Mamma Tomato.

Asimismo, autorizo expresamente el uso de la información con fines académicos, contribuyendo con la comunidad educativa.

Finalmente, respecto al uso del nombre y/o cualquier distintivo de la empresa / institución Mamma Tomato, se determina:

- Mantener en RESERVA el nombre y/o información sensible y/o cualquier distintivo de la empresa / institución Mamma Tomato.
- Autorizo mencionar el nombre y/o información y/o cualquier distintivo de la empresa / institución Mamma Tomato.

Lima, 30 de junio de 2025

STARFOOD PERU S.A.C.

Pierre Gaillard
 GERENTE GENERAL
Pierre Albert Hakin Gaillard
 Mamma Tomato
 C.E N°00087464

AV. LA MARINA 2475 - SAN MIGUEL/MAMMA TOMATO
CEL 928 521 790

Anexo 8: Informe de asesor de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
INFORME FINAL DE TESIS-ARIADNA BEL EN ROBLES YAURI 12-09.docx

<p>RECUENTO DE PALABRAS 9471 Words</p> <p>RECUENTO DE PÁGINAS 42 Pages</p> <p>FECHA DE ENTREGA Sep 13, 2025 5:25 PM GMT-5</p>	<p>RECUENTO DE CARACTERES 53597 Characters</p> <p>TAMAÑO DEL ARCHIVO 57.1KB</p> <p>FECHA DEL INFORME Sep 13, 2025 5:27 PM GMT-5</p>
--	--

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	8%
2	Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-06-30 Submitted works	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	researchgate.net Internet	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-08 Submitted works	<1%
7	1library.co Internet	<1%
8	Universidad Católica San Pablo on 2022-08-23 Submitted works	<1%