Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Tesis

Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao – 2025

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Prieto Pachas, Camille Desire

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0000-8820-2683

Asesora: Mg. Franco Guanilo, Roxana Lorena

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2427-380X

Lima – Perú

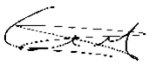
2026

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, …Camille Desire Prieto Pachas… egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Psicología** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao – 2025" Asesorado por el docente: Franco Guanilo, Roxana Lorena, DNI 25553545, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2427-380X tiene un índice de similitud de (13) (trece) % con código 14912:552198152 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
Camille Desire Prieto Pachas
DNI: 74839908



…….
Firma
Franco Guanilo Roxana Lorena
DNI: 25553545

Lima, 20 de Agosto de 2026

Dedicatoria

A mi hija, mi mayor inspiración; a mi pareja, por su amor y su apoyo; a mis padres y hermana, por su ejemplo, confianza y aliento constante. Gracias por brindarme siempre su apoyo, por confiar en mí.

Agradecimiento

A Dios, por darme la paciencia y sabiduría para culminar esta etapa.

A mi familia, por su amor incondicional y apoyo constante.

Su confianza fue el motor que hizo posible este logro.

Índice general

Dedicatoria 3

Agradecimiento 4

Índice general 5

Índice de tablas 6

Resumen: 7

Abstract: 8

I. INTRODUCCIÓN 9

II. METODOLOGÍA 16

III. RESULTADOS 17

IV. DISCUSIÓN 23

V. CONCLUSIONES 23

VI. REFERENCIAS 23

VII. ANEXOS 33

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia y porcentaje de las variables demográficas	13
Tabla 2	Operacionalización de las variables de estudio	14
Tabla 3	Niveles de satisfacción laboral	16
Tabla 4	Niveles de engagement	16
Tabla 5	Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov	17
Tabla 6	Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y el engagement	17
Tabla 7	Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y el vigor	17
Tabla 8	Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y la dedicación	18
Tabla 9	Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y la absorción	18

Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao – 2025

Job satisfaction and engagement in workers of an industrial company in Carmen de La Legua Reynoso, Callao – 2025

Camille Desire Prieto Pachas

Bachiller del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.

Resumen:

La presente investigación se diseñó con el propósito de responder al objetivo general, que consistió en evaluar la relación existente entre la satisfacción laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial. Se trató de un estudio de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental, en el que participó una población y una muestra no probabilística compuesta por 80 trabajadores de una empresa industrial, tanto varones (73.8%) como mujeres (26.3%), seleccionados de manera intencional con edades entre 18 y 64 años, teniendo como predominante a los adultos entre 30 y 49 años (55.4%). Los participantes fueron evaluados mediante la aplicación de dos instrumentos validados: la Escala de Satisfacción Laboral Genérica y la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES). Se halló que el 37.5% demostró una satisfacción laboral alta, el 18.8% un nivel medio y el 43.8% una baja satisfacción; además, el 11.3% manifestó un nivel bajo de engagement, el 56.3% un nivel medio y el 32.5% un alto engagement. Posteriormente, se demostró mediante la prueba de normalidad de Kolmogórov – Smirnov que no existe normalidad, por lo que se empleó la prueba de correlación de Spearman, mediante la cual se evidenció una correlación significativa moderada positiva entre la satisfacción laboral y el engagement en los trabajadores (rho=0.43; p=0.00); de la misma manera, la satisfacción laboral se correlacionó con el vigor (rho=0.41; p=0.00), dedicación (rho=0.41; p=0.00) y absorción (rho=0.40; p=0.00). De esta forma, se concluyó que a mayor satisfacción laboral mayor engagement en los trabajadores.

Palabras clave: bienestar laboral, satisfacción laboral, trabajadores, correlación.

Abstract:

This research was designed to address the general objective of evaluating the relationship between job satisfaction and engagement among employees of an industrial company. It was a basic, quantitative, correlational study with a non-experimental design. The study population and a non-probabilistic sample of 80 employees from an industrial company, both male (73.8%) and female (26.3%), were intentionally selected and ranged in age from 18 to 64 years, with the majority (55.4%) being between 30 and 49 years old. Participants were assessed using two validated instruments: the Generic Job Satisfaction Scale and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The results showed that 37.5% demonstrated high job satisfaction, 18.8% a medium level, and 43.8% low satisfaction. Furthermore, 11.3% reported a low level of engagement, 56.3% a medium level, and 32.5% a high level. Subsequently, the Kolmogorov-Smirnov normality test demonstrated that the data did not show normality. Therefore, Spearman's rank correlation coefficient was used, which revealed a significant moderate positive correlation between job satisfaction and employee engagement (rho=0.43; p=0.00). Similarly, job satisfaction is correlated with vigor (rho=0.41; p=0.00), dedication (rho=0.41; p=0.00), and absorption (rho=0.40; p=0.00). Thus, it was concluded that higher job satisfaction is associated with higher employee engagement.

Keywords: workplace well-being, job satisfaction, workers, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el escaso engagement de los empleados constituye un reto considerable para las organizaciones a nivel global, ya que manifiesta relacionarse de manera directa en la eficiencia, el clima laboral y la satisfacción del trabajador (Carrillo, 2023). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), cerca del 60% de los trabajadores en todo el mundo no siente un engagement pleno con su ambiente laboral, lo que se relaciona con elevados índices de rotación y una notable baja satisfacción del personal. Asimismo, el informe de Gallup (2023) indica que solamente el 23% de los empleados a nivel mundial se considera realmente implicado con su trabajo, mientras que el 59% presenta una desconexión silenciosa y el 18% manifiesta un engagement activamente negativo, lo que da cuenta de una crisis silenciosa que impacta tanto sobre la economía como sobre la cultura organizacional de las empresas.

En el ámbito laboral peruano, el escaso engagement de los trabajadores constituye un problema importante que afecta tanto la productividad como el ambiente laboral. Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2023), únicamente el 28% de los empleados en el país expresa sentirse completamente satisfecho con su lugar de trabajo, lo que refleja una desconexión tanto emocional como cognitiva con sus tareas; además, un 35% muestra una actitud pasiva que restringe su desempeño. Esta realidad también se observa en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), que indican que más del 40% de los trabajadores formales perciben falta de reconocimiento y motivación por parte de sus supervisores.

En el ámbito local, en la provincia constitucional del Callao, diversos estudios indican que existe un bajo engagement organizacional entre los trabajadores, especialmente en el sector público, lo cual está estrechamente relacionado con una baja satisfacción laboral. Por ejemplo, Cumpa (2020) una investigación realizada con 149 operarios de una empresa logística del Callao encontró una correlación moderada entre satisfacción laboral y engagement organizacional ($r=0.52$, $p<0.001$), incluyendo sus dimensiones afectivas ($r=0.379$, $p<0.001$), normativa ($r=0.464$, $p<0.001$) y de continuidad ($r=0.215$, $p<0.001$). Asimismo, Ceron y Huaman (2022) revelaron que, aunque existía una correlación significativa entre satisfacción laboral y engagement afectivo ($r = 0.223$, $p < .05$) y engagement normativo ($r = 0.319$, $p < .01$), ambos indicadores presentaban niveles generales bajos, lo que evidencia una débil conexión entre ellos.

De este modo, es claro indicar que existe una relación entre el engagement y la

satisfacción laboral, dado que los empleados que demuestran altos niveles de energía, compromiso y concentración suelen experimentar un mayor bienestar emocional y percibir su ambiente laboral de manera más favorable, lo que se traduce en una satisfacción global más elevada en el trabajo (Velasco y Lima, 2024). Esta relación se explica porque un trabajador comprometido no solo se muestra motivado y participativo en sus tareas, sino que también siente que su esfuerzo es reconocido por la organización, lo que fortalece su lazo emocional tanto con sus actividades cotidianas como con los objetivos de la empresa (Bosch et al., 2021).

Asimismo, el engagement fomenta actitudes constructivas en el trabajo, como la perseverancia ante los retos, la creatividad en la solución de problemas y una actitud proactiva hacia el logro de metas, lo que contribuye a que las experiencias laborales sean más satisfactorias (Vera, 2022). Por tanto, la satisfacción en el trabajo no solo es consecuencia del engagement, sino que también lo fortalece, estableciendo un ciclo de retroalimentación positiva que beneficia la productividad, la permanencia laboral y el clima organizacional (Tinoco, 2023).

Se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025?; mientras que los problemas específicos fueron los siguientes: ¿Cómo se relacionan la satisfacción laboral y las dimensiones vigor, dedicación y absorción en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025?

Para sustentar teóricamente la presente investigación, se realizó una revisión sistemática de literatura actual y relevante, enfocada en identificar modelos conceptuales y hallazgos empíricos vinculados a las variables de estudio, integrando la Teoría de los dos factores de satisfacción laboral de Herzberg et al. (1959) y la Teoría del engagement laboral de Schaufeli et al. (2002), cuya combinación delimita operativamente los conceptos y construye una base robusta para analizar su interrelación. De la misma manera, metodológicamente, la recopilación de datos se efectuó mediante instrumentos estandarizados, validados y adaptados a trabajadores peruanos, como la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de MacDonald y MacIntyre (1997) —adaptada por Grados (2023)— y la Escala de Engagement Laboral Utrecht de Schaufeli y Bakker (2003) —adaptada por Ramirez (2022)—, seleccionados por facilidad de aplicación, uso en población adulta y propiedades psicométricas adecuadas. Desde una perspectiva práctica, indagar esta relación en la población laboral peruana resulta altamente relevante, ya que

identifica factores que inciden en ambos fenómenos, facilita el diseño de charlas para fortalecer el engagement laboral —mejorando el desempeño y satisfacción de los trabajadores— y permite a las empresas incrementar su rendimiento, utilidades, atención al cliente y prestigio.

Se planteó como objetivo general: evaluar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025; mientras que los objetivos específicos fueron los siguientes: identificar cómo se relacionan la satisfacción laboral y las dimensiones vigor, dedicación y absorción en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025.

Además, se planteó como hipótesis general: existe una significativa relación entre la satisfacción laboral y el engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025; mientras que las hipótesis específicas fueron los siguientes: existe una significativa relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones vigor, dedicación y absorción en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025.

Respecto a los antecedentes nacionales, Eyzaguirre (2025) con 93 trabajadores en Lima halló una correlación significativa moderada positiva entre satisfacción laboral y engagement (rho=0.46; $p<0.05$), así como con vigor (rho=0.50; $p<0.05$), dedicación (rho=0.33; $p<0.05$) y absorción (rho=0.45; $p<0.05$); asimismo, Caceres (2024) con 45 trabajadores en Lima identificó que el 57% mostró engagement alto y el 73.3% satisfacción laboral, con correlación moderada positiva general (rho=0.53; $p<0.05$), vigor (rho=0.44; $p<0.05$), dedicación (rho=0.55; $p<0.05$) y absorción (rho=0.50; $p<0.05$); además, Huamani y Tacza (2025) con 97 colaboradores en Huancayo reportaron que el 83.5% tenía engagement alto y el 83.5% satisfacción laboral alta, pero sin correlación significativa general (rho=0.07; $p>0.05$), ni con vigor (rho=0.01; $p>0.05$), dedicación (rho=0.10; $p>0.05$) o absorción (rho=0.18; $p>0.05$); por su parte, Castañeda (2024) con 74 empleados en Lima encontró que el 56.8% tenía engagement muy alto y 43.2% alto, con 43.2% satisfacción muy alta y 41.9% alta, junto a correlación moderada positiva (rho=0.60; $p<0.05$), vigor (rho=0.45; $p<0.05$), dedicación (rho=0.51; $p<0.05$) y absorción (rho=0.57; $p<0.05$); finalmente, Velasquez (2022) con 180 empleados en Lima indicó que el 18.9% tenía engagement muy alto y 10.6% alto, con 46.7% satisfacción baja y 10% muy baja, pero correlación alta positiva general (rho=0.81; $p<0.05$), vigor (rho=0.80;

p<0.05), dedicación (rho=0.3; p<0.05) y absorción (rho=0.83; p<0.05).

Por otro lado, en el plano internacional, Nava et al. (2025) en México, con 76 trabajadores, reportaron una correlación significativa moderada positiva entre satisfacción laboral y engagement (rho=0.54; p<0.05); por su parte, Bai et al. (2023) en China, con 285 trabajadores de atención al cliente en Macao, hallaron que el agotamiento emocional y el engagement no se correlacionaron (rho=0.02; p>0.05); además, Ortiz y García (2023) en México, con 293 trabajadores en Colima, indicaron que el engagement y la satisfacción laboral no se correlacionaron significativamente (rho=0.10; p>0.05); asimismo, Brito et al. (2022) en México, con 71 trabajadores hospitalarios en Tijuana, identificaron una correlación significativa entre engagement y satisfacción laboral (rho=0.71; p<0.05); por último, Mora et al. (2022) en Ecuador, con 897 trabajadores industriales, manifestaron una correlación significativa entre engagement y satisfacción laboral (rho=0.44; p<0.05).

En relación a las variables de estudio, la satisfacción laboral se refiere al nivel en que una persona se siente feliz y realizada con su empleo, basado en cómo las condiciones, responsabilidades y entorno laboral satisfacen o superan sus expectativas personales y profesionales (MacDonald y MacIntyre, 1997), constituyendo una sensación positiva derivada de evaluar favorablemente aspectos como salario, relaciones con colegas, autonomía, reconocimiento y oportunidades de crecimiento (Judge et al., 2000); asimismo, representa la percepción general de bienestar y agrado cuando el empleo se alinea con valores y motivaciones, influyendo en el desempeño y compromiso (Chiavenato, 2011), una respuesta emocional ligada a la justicia percibida, apoyo y equilibrio entre esfuerzos y recompensas (Dessler y Valera, 2011), o el grado de felicidad respecto a actividades cotidianas y clima organizacional, que afecta motivación, eficiencia y retención (Pujol y Dabos, 2018).

En esta investigación, se emplea la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de MacDonald y MacIntyre (1997), adaptada por Grados (2023), con una sola dimensión. Esta perspectiva se enriquece con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg et al. (1959), formulada tras entrevistas a profesionales, que distingue factores motivadores intrínsecos (logro, reconocimiento, trabajo interesante, responsabilidad y crecimiento) que generan satisfacción y compromiso, de factores higiénicos extrínsecos (entorno, supervisión, relaciones y seguridad laboral) cuya ausencia provoca insatisfacción, pero cuya presencia solo previene malestar sin motivar plenamente, destacando que eliminar insatisfacción no asegura satisfacción sin los motivadores.

Por otro lado, el engagement laboral, conceptualizado por Schaufeli y Bakker (2003) como un estado emocional positivo que genera una fuerte conexión emocional y motivacional con la organización, se define también por Salanova y Schaufeli (2004) como la actitud entusiasta y activa del trabajador que impulsa contribuciones continuas, superación de obstáculos y alineación con metas organizacionales; además, Vargas y Estrada (2016) lo describen como una experiencia mental de implicación total, constancia, creatividad y propósito; mientras que, Quiroz y Muñoz (2020) lo ven como una relación duradera caracterizada por vigor, entusiasmo y enfoque que beneficia el bienestar y rendimiento; asimismo, Sarmiento et al. (2022) lo asocian con una conexión emocional y mental proactiva que fomenta esfuerzos extras por los objetivos.

Sus dimensiones, basadas en la Escala de Engagement Laboral de Utrecht (Schaufeli y Bakker, 2003; adaptada por Ramirez, 2022), incluyen el vigor —energía, fortaleza mental y persistencia ante adversidades—, la dedicación —compromiso emocional con orgullo, motivación y sentido de propósito— y la absorción —concentración plena que hace perder la noción del tiempo—. Esta estructura se alinea con la Teoría del Engagement Laboral de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002), surgida en la psicología positiva como antítesis al burnout, enfatizando no solo la ausencia de malestar sino una vivencia autónoma, energizante y saludable que potencia productividad, compromiso y satisfacción; influida por factores personales (autoeficacia, optimismo, resiliencia) y recursos laborales (apoyo, retroalimentación, oportunidades de crecimiento), genera beneficios organizacionales como menor ausentismo y rotación, validados empíricamente por la UWES.

II. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, definido como una investigación que emplea métodos y herramientas basadas en formas numéricas y estadísticas para cumplir el objetivo del estudio (Hadi et al., 2023). El tipo de investigación fue básico, el cual se define como un tipo de estudio orientado a producir nuevos conocimientos que permitan comprender con mayor profundidad el fenómeno investigado, aportando evidencia que amplía y fortalece la literatura existente sobre el tema (Ñaupas et al., 2018).

En relación al diseño, fue no experimental, siendo este tipo de investigaciones tiene como propósito principal estudiar la variable en su estado natural y no generar algún cambio mediante experimentos o intervenciones (Hadi et al., 2023). Por otro lado, el nivel que se utilizó fue correlacional, debido a que estas investigaciones se dirigen a identificar la relación entre 2 o más variables, tomando en cuenta la intensidad, dirección y

significancia estadística (Charry y Navarro, 2018). Además, el corte fue transversal, siendo aquella investigación que recopila los datos en un solo momento del tiempo, sin un monitoreo permanente (Vizcaíno et al., 2023).

La población estuvo compuesta por 80 trabajadores varones y mujeres que laboran en la empresa privada Talleres La Legua SAC; teniendo como muestra a la totalidad de los trabajadores previamente mencionados, los cuales fueron hallados mediante el tipo no probabilístico por conveniencia, siendo aquel que está basado en métodos de selección en el cual los participantes no poseen la misma posibilidad de ser escogidos, empleando criterios definidos por el investigador (Charry y Navarro, 2018); para lo cual se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión: trabajadores con el rango de edad entre 18 y 64 años, siendo varones o mujeres, laborando en la empresa mencionada y habiendo recibido el consentimiento informado; por el contrario, los criterios de exclusión fueron: trabajadores con licencia o en periodo de vacaciones, trabajadores que no completen los cuestionarios y trabajadores tercerizados.

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de las variables demográficas

Edad	**f**	**%**
18 a 29 años	19	24.1 %
30 a 49 años	44	55.4 %
50 a 64 años	17	20.5 %
Sexo	**f**	**%**
Femenino	21	26.3 %
Masculino	59	73.8 %
Total	80	100%

Se puede evidenciar en la tabla 1 que, con relación a la edad, el grupo de 30 a 49 años representó el 55.4%, seguido del 24.1% que demostró poseer entre 18 y 29 años; finalmente, el 20.5% tiene entre 50 y 64 años. Por otro lado, el 73.8% de los participantes son trabajadores varones y el 26.3% son mujeres.

Tabla 2

Operacionalización de las variables de estudio

Variable	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Escala de medición**	**Escala Valorativa**
Satisfacción laboral	Unidimensional	- Gracia - Salario justo - Seguridad laboral	Ordinal	Bajo Moderado Alto

Engagement	Vigor	- Esfuerzo - Persistencia - Vitalidad	Baja Media Alta
	Dedicación	- Orgullo - Entusiasmo - Esperanza	
	Absorción	- Concentración - Atención focalizada	

La técnica elegida fue la encuesta, siendo aquella forma de recopilación de datos que se basa en la administración de cuestionarios previamente elaborados, los cuales buscan identificar el comportamiento, opinión y perspectiva sobre una variable (Huamán et al., 2022).

Respecto a los instrumentos empleados, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral Genérica creada por MacDonald y MacIntyre (1997) y adaptada por Luis Fabrizio Grados Lozano (2023). Esta escala mide de forma individual y colectiva el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Consta de 7 ítems agrupados en una sola dimensión, con alternativas de respuesta tipo Likert de 5 puntos. Para su corrección, se suman los puntajes de cada ítem para obtener un puntaje total. Fue así que, Grados (2023), analizó la validez del instrumento mediante su contenido, al poner en evaluación los ítems a 5 expertos, los cuales aprobaron todos los reactivos exponiendo un valor V de Aiken de 0.95 para la escala total. Además, se evaluó la validez interna, al encontrar valores óptimos de media y desviación estándar; asimismo, se hallaron valores entre 0.57 y 1 para la asimetría y entre 0.0 y 0.73 para la curtosis, lo que se consideran valores adecuados. En el mencionado análisis aplicó la validez de constructo haciendo uso de análisis factorial exploratorio para el modelo unifactorial, hallando un valor KMO de 0.87 con una significancia de 0.00 en la prueba de esfericidad de Bartlett, lo cual permitió continuar el análisis. Luego, se analizaron las correlaciones policórica, evidenciándose valores entre 0.36 y 0.72 con dirección positiva, y que el modelo de 1 dimensión puede explicar el 54.5% de la varianza total; además, se halló cargas factoriales oscilantes entre 0.54 y 0.94. Por último, analizó la validez convergente buscando correlacionar los puntajes de este instrumento con la Escala de Engagement de Utrecht, hallando un valor rho de Spearman de 0.49 con una significancia inferior a 0.05, lo cual significa que a mayor satisfacción laboral se presenta mayor compromiso del trabajador. Mientras que, la confiabilidad de este instrumento se analizó a través del coeficiente omega de Mc Donald, resultando en un valor de 0.86, lo cual se considera óptimo. De modo que, el instrumento se considera

confiable para su aplicación (Grados, 2023).

El segundo instrumento fue La Escala de Engagement Laboral de Utrecht (UWES), desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003) y adaptada por Dana Ramirez (2022), mide el nivel de engagement de los trabajadores de manera individual y colectiva, dirigida a varones o mujeres mayores de edad. Esta escala consta de 17 ítems distribuidos en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, con alternativas de respuesta tipo Likert de 7 opciones, que van desde nunca (0) hasta siempre (6). Para su corrección, se suman los puntajes de los ítems correspondientes a cada dimensión, obteniendo así un puntaje por cada una. En este sentido, Ramirez (2022), analizó la validez del instrumento mediante su contenido, al poner en evaluación los ítems a 4 expertos, los cuales aprobaron todos los reactivos exponiendo un valor V de Aiken de 0.96 para la pertinencia, de 1 para la relevancia, de 0.96 para la coherencia, y de 0.97 para la escala total. Además, se evaluó la validez interna, al encontrar valores óptimos de media y desviación estándar; asimismo, se hallaron valores entre 0.43 y 0.82 para el índice de homogeneidad corregida, y un valor entre 29.2 y 70 para la curtosis multivariante. En el mencionado análisis aplicó la validez de constructo haciendo uso de análisis factorial confirmatorio para el modelo de 3 factores, encontrando los siguientes índices de ajuste: X2/gl=1.95; SRMR=0.03; RMSEA=0.06; CFI=0.97; TLI=0.97; PCFI=0.79 y AIC=153.3. Asimismo, se halló correlaciones significativas entre el engagement y el burnout ($r=-0.62$; $p<0.05$), agotamiento emocional ($r=-0.48$; $p<0.05$), cinismo ($r=-0.55$; $p<0.05$) y eficacia profesional ($r=0.70$; $p<0.05$). Por todo ello, se considera que el instrumento es válido para su administración. Mientras que, la confiabilidad de este instrumento se analizó a través del coeficiente omega de Mc Donald, resultando en un valor de 0.94, lo cual se considera óptimo. De modo que, el instrumento se considera confiable para su aplicación (Ramirez, 2022)

En cuanto a la investigación desarrollada se respetaron los lineamientos establecidos por la Universidad Privada Norbert Wiener. Inicialmente, se solicitó al gerente de recursos humanos autorización para ejecutar la investigación y encuestar a los trabajadores, los cuestionarios fueron administrados de manera presencial durante los tiempos de descanso de los trabajadores en cada área en un aproximado de 30 minutos con la autorización de su jefe, momento en el cual se informó a los colaboradores sobre el propósito del estudio, las instrucciones a seguir y se solicitó su consentimiento informado. Una vez recolectados los datos, se trasladaron a una hoja de Excel, siendo depurados y enviados a una data en el programa SPSS.

Se realizaron análisis descriptivos, mediante frecuencias y porcentajes. Luego, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov. Según los resultados obtenidos, se procedió con la estadística inferencial, realizando pruebas de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, ya que no se encontró distribución normal.

Los principios éticos representan el fundamento indispensable de toda investigación científica, asegurando su realización de forma responsable y respetuosa con los derechos humanos. En este estudio, se siguieron rigurosamente las directrices de la Declaración de Helsinki, destacando la autonomía, que respeta la capacidad de los participantes para decidir libremente su involucramiento y retirarse en cualquier momento sin coacciones; la justicia, que garantiza un trato equitativo y la aplicación uniforme de procedimientos a todos los involucrados; la no maleficencia, orientada a prevenir cualquier tipo de daño físico, psicológico o social; y la beneficencia, mediante la cual el investigador busca maximizar los beneficios potenciales para la salud mental o física de los participantes, promoviendo así un equilibrio entre riesgos y ventajas.

Asimismo, se protegió la confidencialidad de los datos obtenidos, garantizando que las respuestas se almacenen de forma segura y no se divulguen a terceros. Finalmente, el proyecto de tesis fue presentado para su revisión ante el Comité Institucional de Ética de la Universidad Norbert Wiener, con el fin de corroborar que se cumplen los estándares éticos requeridos.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Niveles de satisfacción laboral

Variable	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	35	43.8	15	18.8	30	37.5

Nota: f= frecuencia; %=porcentaje.

En la tabla 3, se puede observar una predominancia de la satisfacción baja en el 43.8% de los trabajadores, seguido del 37.5% que manifestó una satisfacción alta y el 18.8% un nivel medio de satisfacción laboral.

Tabla 4

Niveles de engagement

Variable	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Vigor	10	12.5	47	58.8	23	28.7
Dedicación	3	3.8	52	65	25	31.3
Absorción	15	18.8	44	55	21	26.3

Engagement	9	11.3	45	56.3	26	32.5

Nota: f= frecuencia; %=porcentaje.

En la tabla 4, se evidenció que en su mayoría el nivel medio predominó en las dimensiones: vigor (58.8%), dedicación (65%) y absorción (55%). Por otro lado, el 56.3% demostró un engagement medio, el 32.5% un engagement alto y el 11.3% un nivel bajo de engagement.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogórov - Smirnov

Variables	**K-S**	**Sig.**
Satisfacción laboral	.126	.003
Vigor	.112	.015
Dedicación	.086	.200
Absorción	.083	.200
Engagement	.059	.200

Nota: K-S= coeficiente Kolgomorov-Smirnov; Sig.=nivel de significancia.

En la tabla 5, se evidenció un nivel de significancia por debajo del 0.05 en la variable satisfacción laboral y la dimensión vigor; mientras que en el resto de los casos analizados se manifestó un nivel mayor a 0.05. Esto indicó que la muestra es no paramétrica, por lo cual se utilizará la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 6

Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y el engagement

		Engagement
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	0.43
	Sig. (bilateral)	0.00

En la tabla 6, se evidenció un nivel de significancia de 0.00, siendo inferior a 0.05, junto a un valor rho de Spearman de 0.43; lo cual manifiesta que hay una correlación entre la satisfacción laboral y el engagement de manera moderada positiva significativa.

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y el vigor

		Vigor
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	0.41
	Sig. (bilateral)	0.00

En la tabla 7, se evidenció un nivel de significancia de 0.00, siendo inferior a 0.05,

junto a un valor rho de Spearman de 0.41; lo cual manifiesta que hay una correlación entre la satisfacción laboral y el vigor de manera moderada positiva significativa.

Tabla 8

Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y la dedicación

		Dedicación
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	0.41
	Sig. (bilateral)	0.00

En la tabla 8, se evidenció un nivel de significancia de 0.00, siendo inferior a 0.05, junto a un valor rho de Spearman de 0.41; lo cual manifiesta que hay una correlación entre la satisfacción laboral y la dedicación de manera moderada positiva significativa.

Tabla 9

Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y la absorción

		Absorción
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	0.40
	Sig. (bilateral)	0.00

En la tabla 9, se evidenció un nivel de significancia de 0.00, siendo inferior a 0.05, junto a un valor rho de Spearman de 0.40; lo cual manifiesta que hay una correlación entre la satisfacción laboral y la absorción de manera moderada positiva significativa.

IV. DISCUSIÓN

Para la hipótesis general, que postula la existencia de una relación significativa entre la satisfacción laboral y el engagement en los trabajadores de una empresa industrial en Carmen de La Legua Reynoso, se pudo evidenciar que dichas variables se correlacionan de manera significativa moderada positiva (rho=0.43; p=0.00). Esto significa que la presencia de una satisfacción laboral elevada en los trabajadores se relaciona con niveles elevados de engagement durante la ejecución de sus labores.

Este resultado se alinea con lo que encontraron Nava et al. (2025) en México, puesto que se manifestó una correlación significativa moderada positiva entre la satisfacción laboral y el engagement (rho=0.54; p<0.05); de la misma forma, Brito et al. (2022), también halló dicho resultado en un grupo de trabajadores demostrando que el engagement y la satisfacción laboral se correlacionaron significativamente en intensidad moderada y positiva (rho=0.71; p<0.05). De otra manera, Bai et al. (2023), en China no encontraron relación significativa entre dichas variables (rho=0.02; p>0.05); de la misma

manera, Ortiz y García (2023), en México, realizaron el mismo estudio encontrando que el engagement y la satisfacción laboral no se correlacionaron significativamente (rho=0.10; p>0.05).

Por lo anterior, se puede manifestar que, elevar el nivel de satisfacción laboral dentro de un grupo de trabajadores favorece un compromiso más firme y sostenido, que se manifiesta en un desempeño superior, bienestar psicológico y una motivación intrínseca consistente. Cuando los empleados perciben sus funciones como significativas y gratificantes, fortalecen su apego emocional hacia las tareas que realizan, lo cual se expresa en mayor productividad y creatividad, ya que el disfrute del trabajo reduce la procrastinación y promueve la proactividad. En el ámbito psicológico, este elemento contribuye a mitigar el estrés crónico y a prevenir el agotamiento emocional, desarrollando una capacidad de resiliencia que mejora la concentración y la toma de decisiones racionales. Asimismo, la motivación se consolida al alinear los objetivos personales con los propósitos institucionales, impulsando no solo el cumplimiento de metas cuantificables, sino también la innovación y la lealtad a largo plazo, aunque dichos efectos pueden variar si no se acompañan de autonomía y reconocimiento continuo.

Respecto a la hipótesis específica 1, la cual fue existe una significativa relación entre la satisfacción laboral y el vigor en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, se pudo evidenciar que dichas variables se correlacionan de manera significativa moderada positiva (rho=0.41; p=0.00). Esto significa que la presencia de una satisfacción laboral elevada en los trabajadores se relaciona con un mayor vigor de estos.

Este resultado se alinea con lo que encontraron Eyzaguirre (2025) en Lima, puesto que se manifestó una correlación significativa moderada positiva entre la satisfacción laboral y el vigor (rho=0.50; p<0.05); del mismo modo, Castañeda (2024), en su investigación también encontró el mismo resultado (rho=0.45; p<0.05). Por otro lado, Huamani y Tacza (2025) en su estudio en Huancayo, demostraron que el vigor no se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral (rho=0.01; p>0.05).

De esta manera, es válido indicar que el incremento de la satisfacción laboral dentro de un grupo de trabajadores renueva la vitalidad colectiva, manifestándose en un involucramiento más sólido y sostenido con las tareas diarias, lo que se traduce en un mejor desempeño global, una reducción de errores y un aumento de la productividad. Esto se explica porque la satisfacción contribuye a mitigar el desgaste psicológico, favoreciendo la estabilidad emocional y una mayor capacidad de afrontamiento frente a

las exigencias laborales, lo cual reduce el estrés continuo y previene el agotamiento profesional. Asimismo, fortalece la motivación intrínseca al impulsar la iniciativa personal y la cooperación grupal, ya que los colaboradores perciben su trabajo como significativo y coherente con sus metas, generando así un ciclo positivo de entusiasmo compartido que consolida la cohesión y la adaptabilidad del equipo ante los desafíos organizacionales.

Respecto a la hipótesis específica 2, la cual fue existe una significativa relación entre la satisfacción laboral y la dedicación en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, se pudo evidenciar que dichas variables se correlacionan de manera significativa moderada positiva (rho=0.41; p=0.00). Esto significa que la presencia de una satisfacción laboral elevada en los trabajadores se relaciona con una mayor dedicación de estos.

Este resultado se alinea con lo que encontraron Caceres (2024) en Lima, puesto que se manifestó una correlación significativa moderada positiva entre la satisfacción laboral y la dedicación (rho=0.55; p<0.05); del mismo modo, Castañeda (2024), en su investigación también encontró el mismo resultado (rho=0.51; p<0.05). En contraposición, Huamani y Tacza (2025) en su estudio en Huancayo, demostraron que la dedicación no se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral (rho=0.10; p>0.05).

En esta misma línea se puede manifestar que, el aumento de la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores ejerce, desde una perspectiva analítica, un impacto significativo en su nivel de compromiso colectivo, el cual se manifiesta en un desempeño más estable y eficiente, un mayor equilibrio emocional y una motivación intrínseca fortalecida. Cuando los colaboradores perciben un contexto laboral justo y satisfactorio, su participación trasciende la simple obligación formal, favoreciendo una disposición activa y un estándar superior de calidad en sus funciones, ya que el bienestar psicológico reduce el agotamiento y fortalece la resiliencia ante las exigencias del entorno. No obstante, esta relación no es lineal ni absoluta, pues un elevado grado de satisfacción, en ausencia de desafíos estimulantes, puede propiciar actitudes conformistas que limiten la búsqueda de objetivos exigentes y la innovación en el desempeño, lo que subraya la necesidad de armonizar el bienestar con la aspiración para potenciar el compromiso grupal.

Por último, la hipótesis específica 3, la cual fue existe una significativa relación entre la satisfacción laboral y la absorción en trabajadores de una empresa industrial de

Carmen de La Legua Reynoso, se pudo evidenciar que dichas variables se correlacionan de manera significativa moderada positiva (rho=0.40; p=0.00). Esto significa que la presencia de una satisfacción laboral elevada en los trabajadores se relaciona con una mayor absorción.

Este resultado se alinea con lo que encontraron Velasquez (2022) en Lima, puesto que se manifestó una correlación significativa moderada positiva entre la satisfacción laboral y la absorción (rho=0.83; p<0.05); del mismo modo, Eyzaguirre (2025), en su investigación también encontró el mismo resultado (rho=0.45; p<0.05). En contraste, Huamani y Tacza (2025) en su estudio en Huancayo, demostraron que la dedicación no se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral (rho=0.18; p>0.05).

De acuerdo con el resultado previo, se puede manifestar que la absorción de los trabajadores, entendida como la aptitud para mantener una concentración intensa en las tareas laborales minimizando las distracciones del entorno, se fortalece de manera significativa cuando aumenta la satisfacción laboral, configurando así un círculo virtuoso dentro de la organización. Desde la óptica del desempeño, niveles elevados de satisfacción favorecen una atención sostenida que potencia la eficiencia y la calidad de los resultados, dado que los colaboradores perciben su trabajo como gratificante y alineado con sus metas personales. En relación con el bienestar psicológico, se observa una reducción de la sobrecarga emocional y un fortalecimiento de la estabilidad mental, lo que posibilita un funcionamiento cognitivo más ágil y menos propenso a pensamientos disruptivos.

El presente estudio presenta varias limitaciones. En primer lugar, la muestra proviene únicamente de una empresa industrial en Carmen de La Legua Reynoso, lo cual restringe la posibilidad de generalizar las correlaciones moderadas halladas entre satisfacción laboral y las dimensiones del engagement; además, al ser de diseño no experimental de corte transversal no permite establecer causalidad entre las variables. Por otro lado, los datos de autoinforme pueden estar afectados por sesgos de deseabilidad social o respuestas homogéneas, y la falta de control de variables adyacentes como las condiciones laborales objetivas, antigüedad en la empresa, cargo o salud mental podría haber modificado la magnitud de las asociaciones. Por último, limitaciones en el tamaño de la muestra y la ausencia de análisis por subgrupos reducen la sensibilidad para detectar efectos pequeños y evaluar heterogeneidad.

Por otro lado, se pueden proponer programas destinados a elevar la satisfacción laboral y el engagement utilizando encuestas especializadas y entrevistas

semiestructuradas que permitan crear intervenciones concretas que integren técnicas de psicología organizacional como talleres para potenciar la gestión del estrés, trabajo en equipo y liderazgo transformador; así como implementar sistemas de reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y ajustes en el diseño del puesto para aumentar autonomía y variedad, junto con estrategias de comunicación interna que refuercen el sentido de pertenencia y la claridad de objetivos. Además, es apropiado añadir protocolos participativos de seguridad, breves reuniones de coordinación al inicio de turno y espacios de escucha activa donde las y los operarios puedan plantear ideas y preocupaciones, promoviendo su rol como actores de mejora continua.

V. CONCLUSIONES

Se evidenció una relación significativa entre la satisfacción laboral y el engagement en intensidad moderada positiva (rho=0.43; p=0.00) en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso.

Se evidenció una relación significativa entre la satisfacción laboral y el vigor en intensidad moderada positiva (rho=0.41; p=0.00) en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso.

Se evidenció una relación significativa entre la satisfacción laboral y la dedicación en intensidad moderada positiva (rho=0.41; p=0.00) en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso.

Se evidenció una relación significativa entre la satisfacción laboral y la absorción en intensidad moderada positiva (rho=0.40; p=0.00) en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso.

VI. REFERENCIAS

Arias, J. L. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Bai. Y, Zhou, J. y He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences, 12*, 1-16. https://doi.org/10.3390/socsci12070394

Barón, R. (2024). Cultura organizacional: una reflexión teórica hacia la construcción de organizaciones inteligentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(2), 1537-1563. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10585

Bosch, M. J., Riumalló, M. P. y Morgado, M. (2021). Engagement laboral: el compromiso como recurso. Universidad de Los Andes. https://ese.cl/ese/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf

Brito, J. F., Nava, M. E., Brito, E., Román, G. A., Lagunas, O. E. y Contreras, M. A. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(6), 6114-6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862

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

Carrillo, A. L. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración, 10*(2), 157-175. https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209

Castañeda, A. R. (2024). *Relación del engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, Perú* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio digital - Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f7a32daa-e286-411b-992d-9a624fddff03/content

Ceron, M. y Huaman, S. T. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de un establecimiento penitenciario del Callao, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio digital - Universidad Privada del Norte. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33062/Ceron%20Flores%20Marcos%20-%20Huaman%20Lopez%20Seyyi%20Thalia-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Charry, J. D. y Navarro, S. P. (2018). Manual de Metodología de la Investigación y Principios en Publicación Científica. Editorial Uninavarra. https://arbapublishing.com/wp-content/uploads/2025/01/metodologia_de-investigacion.pdf

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf

Cumpa, A. C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en operarios de una empresa del rubro logístico en la ciudad de Callao* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio digital - Universidad Nacional Federico Villarreal. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4723/CUMPA%20DELGADO%20AMANDA%20CORALIS%20-

%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dessler, G. y Valera, R. (2011). *Administración de Recursos humanos. Un enfoque Latinoamericano*. Editorial Pearson.

Eyzaguirre, P. J. (2025). *Relación entre engagement y satisfacción laboral en una empresa gremial de Lima – Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio digital - Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/17050/Relacion_EyzaguirreLandazuri_Peggy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallup. (2023). State of the Global Workplace 2023 Report. https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx#ite-659738

Grados, L. F. (2023). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral genérica en una empresa transnacional de cobranzas por call center - 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Perú]. Repositorio digital - Universidad Científica del Perú. https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/3003/TL-Grados%20L-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutterman, A. S. (2024). Definitions and Models of Organizational Culture.

Hadi, M. M., Martel, C. P., Hayta, F. T., Rojas, C. R. y Arias, J. L. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Huamán, E. J., Anicama, E. A., González, E. L., Félix, H. L. y Chu, W. E. (2022). Metodología de la investigación científica. Guía práctica para la elección, diseño y desarrollo de la investigación. Universidad Autónoma de Ica. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2558/2/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENTIFICA.pdf

Huamani, A. G. y Tacza, S. (2025). *Relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Elisur Organic S. A. C., Pichanaqui-2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio digital - Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16559/11/IV_FCE_308_TE_Huamani_Tacza_2025.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). Perú: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y de 26 Ciudades, Cuarto Trimestre del año 2023. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5863603/5196099-peru-

comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-de-26-ciudades-cuarto-trimestre-del-ano-2023.pdf?v=1708011028

Judge, T. A., Bono, J. E. y Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*(2), 237-249. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237

MacDonald, S. y MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly, 13*(2), 1–16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Boletín estadístico del empleo formal privado. https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/estadisticas-de-empleo/

Mora, O., Guerrero, M. A., Manosalvas, C. A. y Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana De Gerencia, 27*(8), 956-974. https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39188/43990

Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_865368.pdf

Ortiz, C. J. y García, C. A. (2023). Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario. *Psicumex, 13*, e550. https://psicumex.unison.mx/index.php/psicumex/article/view/550/423

Pujol, J. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales, 34*(146), 3-18. http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf

Quiroz, E. y Muñoz, J. T. (2020). El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. En C. Forero-Aponte, C. A. Toscano-del Cairo, S. G. Pazmay-Ramos, E. Quiroz-González, & J. T. Muñoz-Jaramillo, Engagement y cambio organizacional (1a ed., Vol. 9, pág. 20). Universidad Católica de Colombia. https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/5c88b0c6-f261-48d2-9b9c-fc4b8989f882/content

Ramirez, D. X. (2022). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad César

Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104485/Ramirez_TDX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, (261), 109-138. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf

Sarmiento, A. M., Moreno, I. D. y Morón, C.. (2022). Engagement académico: un elemento clave en la educación virtual. *Praxis, 18*(1), 140-157. http://dx.doi.org/10.21676/23897856.3695

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). UBES, Utrechtse Bevlogenheidschaal. Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie Universiteit Utrecht. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Handleiding_UBES.pdf

Sinarahua, B., Cano, D. M., Venero, R. y Manrique, C. P. (2024). Estructuras organizacionales para la transformación favorable en la gestión de recursos humanos. *Temas Interdisciplinarios en las Ciencias Sociales: Investigaciones Actuales, 1*, 43-56. https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/240717054.pdf

Tinoco, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista Industrial Data, 26*(2), 217-237. http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v26n2/1810-9993-idata-26-02-217.pdf

Torres, J. R. y Pibaque, M. S. (2024). Gestión organizacional y el fortalecimiento institucional. *593 Digital Publisher CEIT, 9*(2), 183-193. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2287

Vargas, L. M. y Estrada, W. C. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado, 3*(1), 35-46. https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264/1607

Velasco, P. y Lima, D. (2024). Relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en una empresa productiva de Pelileo. *Revista Tecnológica - Espol, 36*(2), 46-60. https://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1184

Velasquez, J. M. (2022). *Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de hidrocarburos de Lima* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio digital - Universidad Autónoma del Perú. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2188/Velasquez%20Saboya%2c%20Jes%c3%bas%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, I. V. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de Educación, 20*(2), 275-294.

http://dx.doi.org/10.14516/fde.837

Vizcaíno, P. I., Maldonado, I. A. y Cedeño, R. J. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7*(4), 9723-9762. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619

VII. ANEXOS

Anexos 1. Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025? **Problemas específicos:** 1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025? 2. ¿Cuál es el nivel de engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025? 3. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión vigor en	**Objetivo General:** Evaluar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025. **Objetivos específicos:** 1. Identificar el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao – 2025. 2. Identificar el nivel de engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao – 2025. 3. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión vigor en	**Hipótesis general:** Existe relación entre la satisfacción laboral y el engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025. **Hipótesis específicas:** 1. Existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión vigor en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025. 2. Existe relación entre la satisfacción laboral y la dimensión dedicación en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025. 3. Existe relación entre	**Satisfacción laboral** Unidimensional **Engagement** - Vigor - Dedicación - Absorción	**Tipo**: Básica, correlacional **Método**: hipotético-deductivo **Diseño**: no experimental transversal **Población**: 80 trabajadores **Muestra**: 80 trabajadores **Instrumento 1:** Escala de Satisfacción Laboral Genérica **Instrumento 2:** Escala de

trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025? 4. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión dedicación en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025? 5. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión absorción en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025?	trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025. 4. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión dedicación en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025. 5. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión absorción en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025.	la satisfacción laboral y la dimensión absorción en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025.	Engagement Laboral Utrecht

Anexo 2. Instrumentos de medición

Escala de Satisfacción Laboral Genérica

Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga una cruz en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de pensar o sentir. El significado de los números es el siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
2	En mi trabajo puedo aplicar todas mis habilidades					
3	Mi salario es apropiado					
4	Me siento bien trabajando para esta empresa					
5	En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño					
6	Mi trabajo me da seguridad laboral					
7	En términos generales tengo un buen trabajo					

Escala de Engagement Laboral Utrecht

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

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

N°	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							

Anexo 3. Aprobación del Comité de Ética

Universidad Norbert Wiener

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 10 de noviembre del 2025

Autor Responsable:
CAMILLE DESIRE PRIETO PACHAS

Exp. Nº: 2511-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DE CARMEN DE LA LEGUA REYNOSO, CALLAO – 2025" Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 31/10/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
CAMILLE DESIRE PRIETO PACHAS

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

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

Atentamente,

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

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Camille Desire Prieto Pachas

Título: Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025.

Propósito del estudio

Se le invita a ser parte de en un estudio llamado: "Satisfacción laboral y engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de La Legua Reynoso, Callao - 2025", desarrollado por Camille Desire Prieto Pachas de la Universidad Privada Norbert Wiener con el propósito de determinar relación entre la satisfacción laboral y el engagement en un grupo de trabajadores.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le pedirá completar los siguientes cuestionarios:

- Escala de Satisfacción Laboral Genérica
- Escala de Engagement Laboral Utrecht

La encuesta puede demorar unos 30 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 satisfacción laboral y programas de intervención relacionados con el engagement laboral.

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.

Derechos del participante

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 Camille Desire Prieto Pachas al número 910 341 609 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Angélica Minaya Galarreta, 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.



_____

Camille Desire Prieto Pachas

DNI: 74839908

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

Universidad Norbert Wiener

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

LRQA CERTIFIED ISO 9001 UKAS MANAGEMENT SYSTEMS 0001

Lima, 30 de Enero de 2026

CARTA N° 0257-2026-SG-UPNW-CP

Sr. Roberto Nesta Brero
Gerente General
Talleres la Legua S.A.C
Belaunde 852, Carmen de La Legua - Reynoso 07006 - Callao

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 estudiante del Programa Académico de **Psicología**; **Camille Desire Prieto Pachas**, con código de matrícula **2016100530** con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos a 80 trabajadores varones y mujeres que laboran en la empresa privada Talleres La Legua SAC, dedicada a proveer soluciones innovadoras y eficientes en procesos industriales.

Toda la información que solicita a la tesista **Camille Desire Prieto Pachas**, para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **"Satisfacción Laboral y Engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de la Legua Reynoso, Callao – 2025"** dirigido por la asesora de tesis Mg. Roxana Lorena Franco Guanilo, 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:
Khristian Vigil Vega
DNI: 44025157
RUC: 20466246370
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/01/2026 Hora: 10:48:52

Universidad Norbert Wiener

Khristian Vigil Vega
Secretario General
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

TALLERES
LA LEGUA S.A.C

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Roberto Nesta Brero identificado(a) con D.N.I. 07730949, en mi calidad de Representante Legal de la empresa Talleres la Legua S.A.C, con R.U.C. N° 20546204201, ubicado en Jr. Victor Andres Belaunde 852, distrito de Carmen de la Legua provincia y departamento de Callao.
Otorgo la AUTORIZACIÓN, a la Srta Camille Desire Prieto Pachas, identificado(a) con D.N.I 74839908, del Facultad de Ciencia de la Salud del Programa Académico de Psicologia de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A, para que ejecute su investigación titulada "Satisfacción Laboral y Engagement en trabajadores de una empresa industrial de Carmen de la Legua Reynoso, Callao – 2025", dentro de las instalaciones o utilice la información de nuestra empresa Talleres la Legua S.A.C.

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

Finalmente, respecto al uso del nombre o cualquier distintivo de la empresa Talleres la Legua S.A.C.

(x) Mantener en RESERVA el nombre o información sensible o cualquier distintivo de la empresa Talleres la Legua S.A.C
(x) Autorizo mencionar el nombre o información o cualquier distintivo de la empresa Talleres la Legua S.A.C

Lima, 02 de Febrero de 2026

Roberto Nesta Brero
Representante Legal
Talleres la legua S.A.C
D.N.I.: 07730949

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

8% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

8% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1 Trabajos entregados
Universidad Peruana Cayetano Heredia on 2024-11-25 2%

2 Internet
www.coursehero.com 1%

3 Internet
repositorio.ucv.edu.pe <1%

4 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-25 <1%

5 Internet
www.slideshare.net <1%

6 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-01 <1%

7 Internet
core.ac.uk <1%

8 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-11 <1%

9 Trabajos entregados
Universidad Ricardo Palma on 2025-10-15 <1%

10 Internet
www.researchgate.net <1%

11 Trabajos entregados
Universidad Internacional de la Rioja on 2023-01-08 <1%