

NOMBRE DEL TRABAJO

ARTÍCULO VF.docx

RECuento DE PALABRAS

8873 Words

RECuento DE PÁGINAS

24 Pages

FECHA DE ENTREGA

Aug 16, 2024 2:27 PM GMT-5

RECuento DE CARACTERES

52986 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.8MB

FECHA DEL INFORME

Aug 16, 2024 2:28 PM GMT-5

● 13% de similitud general

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

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Socialización organizacional y engagement: Una perspectiva de los colaboradores de las municipalidades de Lima

Darlene Andrea Meneses Vega^a, Madeley Virginia Cacha Mendoza^a, Dany Yudet Millones-Liza^{*a,b}

^aEP, Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión
^bUnidad de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima 15102, Peru

Resumen

Se ha demostrado que el engagement en el trabajador es una preocupación de toda organización siempre y cuando este avocada a realizarse una socialización organizacional (SO) para obtener resultados favorables que impacten positivamente en el desempeño y logros de la organización. El propósito de este estudio es establecer la relación entre SO y engagement y corroborar el comportamiento predictivo de las dimensiones de SO con la variable dependiente. Se utilizó el diseño no experimental transversal y el tipo de estudio correlacional y explicativo en 271 trabajadores de municipalidades de Lima, a quienes se aplicó el instrumento de Organizational Socialization Inventory (OSI) para medir socialización organizacional y para medir el engagement se utilizó el instrumento de Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Se aplicó estadísticos descriptivos e inferenciales, dentro de los resultados se obtuvo una correlación positiva entre las variables de estudio (coeficiente=0.450 p valor=0,000) y un valor predictivo significativo ($R^2=0,292$ p valor=0.000). Por lo que se concluye que a mayor socialización organizacional, mayor será el engagement; además, se establece también que según el modelo de regresión, la socialización organizacional predice en un 29.2% el engagement; bajo este contexto, se destaca la importancia de la inversión en programas y prácticas de socialización en la población de estudio a fin de promover alto compromiso por parte de los trabajadores.

Palabras clave: socialización organizacional, engagement, apoyo de los compañeros, comprensión y perspectivas de futuro

Abstract

It has been demonstrated that employee engagement is a concern for every organization as long as it is focused on conducting organizational socialization (OS) to obtain favorable results that positively impact the performance and achievements of the organization. The purpose of this study is to establish the relationship between OS and engagement and to corroborate the predictive behavior of OS dimensions with the dependent variable. A cross-sectional non-experimental design and a correlational and explanatory study type were used on 271 workers from municipalities in Lima, who were administered the Organizational Socialization Inventory (OSI) to measure organizational socialization, and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) to measure engagement. Descriptive and inferential statistics were applied, and the results showed a positive correlation between the study variables (coefficient=0.450, p-value=0.000) and a significant predictive value ($R^2=0.292$, p-

value=0.000). Therefore, it is concluded that higher organizational socialization leads to higher engagement; furthermore, it is also established that according to the regression model, organizational socialization predicts engagement by 29.2%. In this context, the importance of investment in socialization programs and practices in the study population is highlighted in order to promote high commitment from workers.

Keywords: organizational socialization, engagement, peer support, understanding and future perspectives.

1. Introducción

En un mundo cambiante, todo giro de negocio es alterado conforme a las exigencias de los consumidores; además, los negocios y funciones de una organización están expuestos a la misma dinámica de cambios, esta misma dinámica sucede con los trabajadores que se enfrentan a ambientes fluctuantes y desafíos de incertidumbre, ocurriendo esto en trabajadores antiguos como nuevos que buscan encajar en una organización (Calderón-Mafud et al., 2020; Frey & Osborne, 2017; Zhu et al., 2015). Y es que empezar con nuevas responsabilidades laborales hace que ellos se sientan como extraños en un entorno desconocido, donde se enfrentan a normas corporativas y demandas de habilidades para realizar el trabajo, comprender las relaciones del rol y aceptación de sus compañeros (Gardner et al., 2021; Gilmore & Harding, 2022; Ortlieb & Ressi, 2022), generando esta situación, índices bajos en su rendimiento laboral, niveles de energía y motivación. Según investigaciones, estos problemas a menudo se generan por un inadecuado estado psicológico, por puestos ocupados por nuevas personas, por sobrecarga laboral, por escasos recursos para el desarrollo de actividades y alto estrés laboral; en consecuencia, las empresas han centrado una atención especial en reducir la incertidumbre de los colaboradores (Carrillo, 2020; Charry & Solórzano, 2021; Moyson et al., 2018; Saks & Gruman, 2018).

Según investigaciones, la experiencia de la incertidumbre que sienten los trabajadores generan ciertos efectos que además de influir en individuos, se extiende hasta los grupos y organizaciones (Aranibar et al., 2022; Gardner et al., 2021; Saks & Gruman, 2018); en este contexto, existe la necesidad de identificar y gestionar mejoras en la adaptación mediante el aprendizaje, además de motivar al trabajador a aumentar su engagement, ya que frecuentemente estos niveles son bajos y pueden presentar efectos negativos en el bienestar, ocasionando renuncias y afectando el alcance de los logros esperados por la organización (Charry & Solórzano, 2021; Wang et al., 2017).

Para evitar estos sucesos, debe ayudarse a construir una cultura emocional saludable, donde se dé una buena integración de roles y normas a los colaboradores, dado que mediante la socialización organizacional se da inicio a las nuevas experiencias en la vida laboral, promoviendo la estabilidad y el orden de la organización logrando a través del engagement la eficacia y el éxito profesional, generando así la motivación del trabajador para que realice un buen desempeño laboral (Choi, 2018) (Moyson et al., 2018) (Wanberg, 2012) (Nguyen et al., 2021) (Xu et al., 2019) (Carrillo, 2020). Y es que está demostrado que la importancia de la socialización y engagement fomentan un procedimiento al acceso a la culturización a nivel grupal, de tal manera que un alto nivel de engagement puede promover la participación dentro de la institución, donde se puede establecer un enlace sólido con la productividad y la mejora del rendimiento de los empleados; es decir que, el individuo logre encontrarse física, cognitiva

y emocionalmente comprometido con su trabajo (Calderón-Mafud et al., 2020) (May et al., 2004)(Kahn, 1990).

Según información literaria, en Reino Unido, las preferencias de la socialización entre los trabajadores indican que el 37,2% tiene mayor inclinación a socializar por el medio digital, sin embargo, un 13% opta por una cena grupal online, ya que se sienten cómodos charlando con sus colegas; esto indica que les agrada realizar una interacción social a pesar de la coyuntura actual (Del Almo, 2020). Sin embargo, en otro estudio de empresas grandes de diferentes sectores económicos de Colombia, se tomó la percepción de 46 recién vinculados a estas, donde un 28% describió la socialización como un proceso de acogida, mientras que un 30% como un proceso de conocimiento, no obstante un 22% lo percibió como un proceso de entrenamiento y un 20% como un proceso de reflexión e integración con las personas u objetivos de la empresa (Calderón-Hernández et al., 2019)

Con respecto al engagement, un estudio por Wrike recopiló datos de más de 5000 adultos (Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania y Australia) que son de jornada laboral de tiempo completo, donde un 45% indican que la principal razón para no tener engagement es que su labor no es reconocida, mientras que un 43% si tiene engagement porque disfruta de su trabajo (Quiambao, 2020). De hecho, en Perú se hizo un estudio elaborado por COO & Co-Founder de GOIntegro donde indicó que solo el 40% de empresas peruanas cuentan con una estrategia de engagement, asimismo el 42% de empresas mide el engagement una vez al año, reflejando el poco interés en estos tópicos (Lejtman, 2017).

En estudios de socialización, se menciona que al comenzar en la organización el apoyo de los compañeros hacia los nuevos trabajadores es significativa y el manejo de información es determinante para su entorno (De Vos & Freese, 2011). Del mismo modo, los comportamientos proactivos por parte de los recién llegados facilitan la socialización y el engagement, igualmente el apoyo de compañeros contribuye brindándoles retroalimentación de modo que colabore en su integración (Cooper-Thomas et al., 2014). Según estudios, los beneficios sociales impactan positivamente en el compromiso, socialización y satisfacción de los trabajadores; contrario a ello, la falta de ellos impactaría negativamente en el sentido de pertenencia de los miembros, generándose una falta de engagement, absentismo y mal ambiente laboral (Aranibar et al., 2022). Si bien, muchas veces estos beneficios no solo son valores monetarios, estos se convierten en reconocimientos verbales, tiempos de ocio o el brindar vacaciones (Carrillo-García et al., 2015). En consecuencia, se resalta que la socialización es un proceso de enseñanza y un generador de capital psicológico (Saks & Gruman, 2011) por lo que es importante considerar que para que se desarrolle una socialización exitosa, se requiere emplear tácticas en los trabajadores nuevos, de tal manera que ocasione un engagement y satisfacción (Song et al., 2015).

Por lo tanto, considerando que en la actualidad hay pocos estudios sobre el comportamiento de trabajadores en municipalidades públicas y siendo que cada vez se resta la importancia del talento humano en este tipo de instituciones, afectando de manera significativa a la atención de los ciudadanos en los procesos de atención, se propone esta investigación que busca cubrir un importante vacío respecto a un diagnóstico preciso y empírico que demuestre el estado real de la socialización organizacional y engagement de los colaboradores; por tal razón, se planteó como objetivo general identificar si la socialización organizacional predice el engagement.

2. Revisión ¹⁴ de la literatura

Socialización organizacional

La socialización organizacional se entiende con un proceso de aprendizaje y adaptación que permite al trabajador reducir o minimizar experiencias de incertidumbre, favoreciendo el desarrollo personal en un nuevo rol laboral. Según Taormina (1997), es un proceso de aprendizaje que asegura habilidades laborales, así como la actualización de nuevos conocimientos, competencias que favorecen la adaptación a un ambiente laboral, para ocupar un rol (Chao et al., 1994; Delobbe et al., 2013). Es decir, este proceso social de adaptación a un nuevo rol, se da en un función de la comprensión organizacional mediante la interacción y normatividad, ajustándose también a los valores del grupo (Feldman, 1981; Taormina, 1997; Van & Schein, 1979). Por otro lado, es como un proceso de adaptación que reduce aspectos negativos como la ansiedad e incertidumbre, debido a los cambios internos que se producen en el trabajador (Major et al., 1995; Nelson & Quick, 1991); bajo este contexto, Pinazo et al., (2000) afirman que este reduce la incertidumbre, produce satisfacción y deseos de permanencia, creando un ambiente previsible, controlable y fácil de comprender (Saks & Ashforth, 1997). De igual forma es vista como un recurso según el modelo demanda-recursos, ya que favorece el desarrollo de los empleados debido a que aumenta la confianza, disposición al cambio y capacidad de respuesta, logrando así la clarificación de su (Demerouti et al., 2001; Lapointe et al., 2014; McKinnon et al., 2003; Van et al., 1999). De hecho los nuevos empleados buscan a través de las nuevas experiencias un proceso de integración que les permita sentir satisfacción laboral por el aprendizaje obtenido y apoyo de su entorno, siendo ese desde un enfoque socio cognitivo, un generador de dominio de su rol y misión en la organización debido a los altos niveles de autoeficacia (Autry & Daugherty, 2003; Louis, 1980; Milliken, 1987).

Entrenamiento

Se constituye en el acto de preparación y satisfacción de aprendizaje que sirve para desarrollar habilidades funcionales que lleven a cabo el trabajo con éxito, es el acto de preparación, que valora el aprendizaje recibido y que se manifiesta en las experiencias dentro de la organización, actuando como una herramienta para socializar (Bracho et al., 2018; Calderón et al., 2015; Taormina, 1997; Vianco & Wengrovsky, 2017). Por otro lado se comprende como el proceso por el cual cada empleado adquiere o desarrolla destreza funcional o habilidades funcionales que le permitan desarrollar su trabajo con éxito, de lo contrario pasarían dificultades de permanencia, promoción y satisfacción (Lisbona et al., 2009; Louis, 1980; Taormina, 1997; Villavicencio et al., 2014).

Comprensión

Es la capacidad de entendimiento que es necesario en el ambiente del trabajo para el desempeño de los trabajadores, de acuerdo con Bracho et al., (2018), es la capacidad de entendimiento sobre cómo funcionan las reglas, normas y cultura de la organización, donde el empleado puede conocer y comprender plenamente el por qué suceden las cosas, la forma de cómo se debe interactuar y operar, de tal manera que el empleado tenga los conocimientos sobre su trabajo y sea capaz de emplear sus destrezas y habilidades (Bracho et al., 2018; Calderón-Mafud et al., 2020; Calderón et al., 2015; Lisbona et al., 2009; Taormina, 1997; Vianco & Wengrovsky, 2017; Villavicencio et al., 2014). Por su parte, Taormina (1997) señala que la comprensión es fundamental en el ambiente de trabajo, ya que permitirá a los trabajadores el saber cómo se hacen las cosas (Villavicencio et al., 2014), de modo que se

relacione dentro de él (Chao et al., 1994) y tenga una mejor claridad (Buchanan, 1974) del aprendizaje de su rol (Ostroff & Kozlowski, 1992) para su desempeño (Lisbona et al., 2009).

Apoyo de los compañeros

Se define como el soporte emocional como aspecto importante para el desarrollo del trabajador, como el soporte emocional, moral o instrumental, que sirve para interpretar la experiencia facilitando el conocimiento de normas y conocimiento tácito, al margen de recompensas económicas, por otros empleados de la organización (Calderón, Laca, Pedroza, et al., 2015) (Taormina & Gao, 2008) (Vianco & Wengrovsky, 2017) (Villavicencio et al., 2014) (Taormina, 1997). Considerado además como un activo valioso para su ajuste y adaptación al ámbito, debido a que según la aceptación obtenida tras mostrar competencias y comportamientos adecuados, se obtendrá a largo plazo sobre el desarrollo de la carrera del trabajador consecuencias tras la relación con los compañeros y supervisor, siendo este último fuente de apoyo para la retroalimentación y generador de recompensas o castigos (Bracho et al., 2018; Pinazo et al., 2000; Taormina & Gao, 2008; Vianco & Wengrovsky, 2017).

Perspectivas de futuro

Es la anticipación de recompensas que influyen en la permanencia del trabajador en la empresa, concierne a la imagen que el individuo anticipa de la organización a lo largo de su carrera en cuanto a beneficios como oportunidades de promoción, otro tipo de recompensas dentro de la organización, recompensas económicas y/o bonos (Calderón-Mafud et al., 2020; Calderón et al., 2020; Calderón et al., 2015; Taormina, 1997; Vianco & Wengrovsky, 2017; Villavicencio et al., 2014). Además, otros autores lo establecen como un factor importante para el desarrollo futuro que el trabajador anticipe, puesto que quien influye en el compromiso con la organización son las recompensas y beneficios que harán que desee continuar en la empresa (Bar-Haim, 2007; Calderón, Laca, Pedroza, et al., 2015; Chen et al., 2011; Lisbona et al., 2009).

Engagement

El engagement promueve el interés y el desarrollo del trabajo desde un estado psicológico del compromiso, facilitando una mayor conexión entre los compañeros de trabajo y la organización; al respecto, Salanova & Llorens (2008), indican que el engagement impulsa a desarrollar el trabajo de manera óptima, buscando el interés de los trabajadores en el accionar laboral (Martin, 2008). De tal manera que en su productividad actúen con fuerza, cooperación y poder, contribuyendo a la confianza de alcanzar sus objetivos del trabajador, que garantizará un buen desempeño en la organización (Maslach & Leiter, 2007; Vicente & Gabari, 2020).

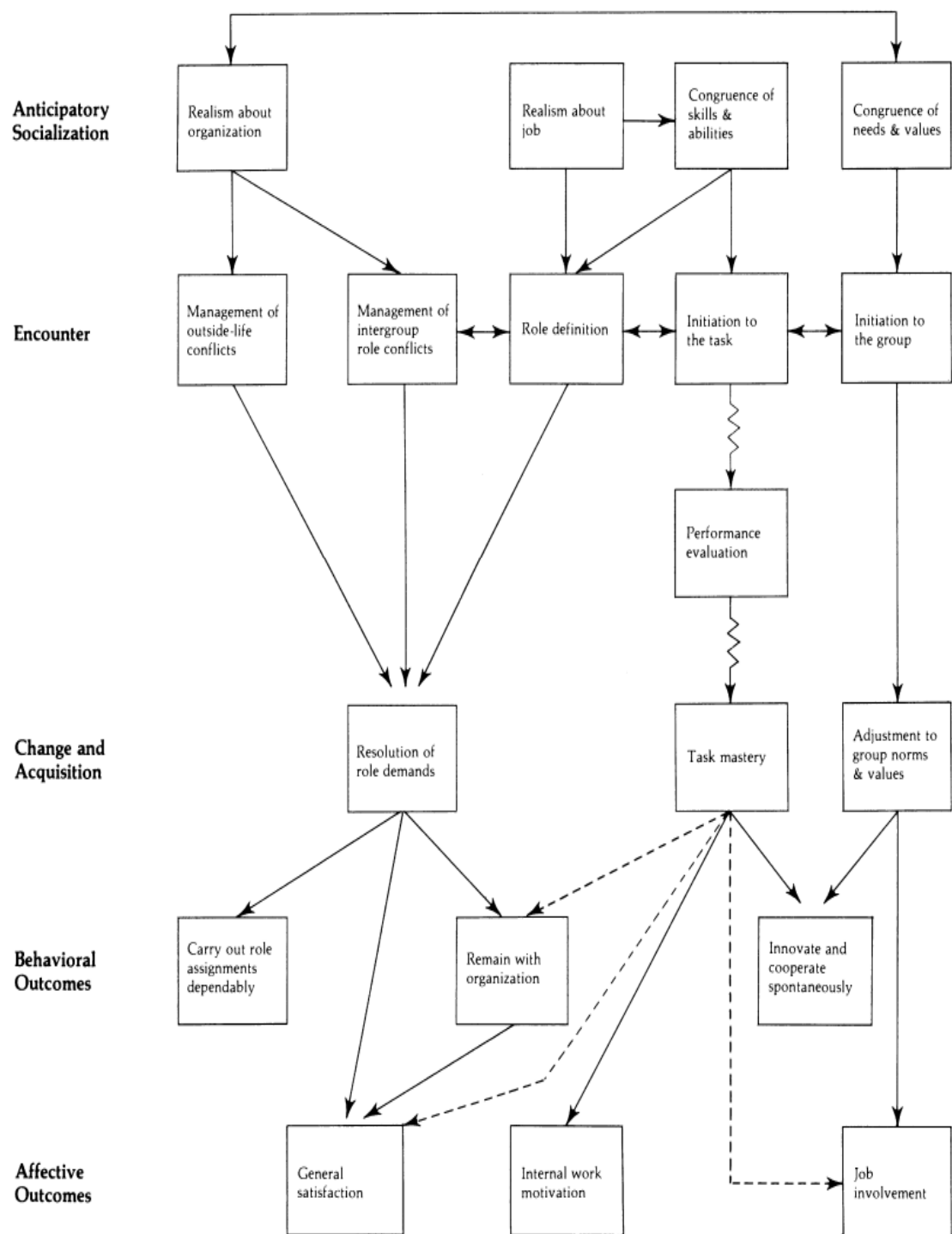
Desde la perspectiva de López & Chiclana, (2017), el engagement nace de un estado psicológico, de forma cognitiva y afectivo que consigue influir en el cumplimiento de los roles (Schaufeli et al., 2001); por su parte, Ventura et al., (2006) destacan que genera una motivación intrínseca, ya que con vigor, dedicación y absorción, puede llegar a potenciar a los trabajadores a comprometerse con sus labores, estableciendo un mayor acercamiento hacia la empresa (Schaufeli et al., 2001) (García et al., 2017)(López & Chiclana, 2017). No obstante Kahn, (1990) afirma que el engagement significa estar conectado físico, mental, cognitiva y emocionalmente con las labores, es decir que permite al trabajador afrontar activamente los retos y necesidades que se demanden (Salanova et al., 2000). Por otro lado, va más allá de un contrato, ya que busca promover la continuidad laboral, siempre que exista una buena comunicación entre los compañeros de trabajo y la organización (Agurto et al., 2020; Marcantonio, 2017; Wills et al., 2017).

3. ³⁶ Modelos teóricos de Socialización organizacional

Modelo de socialización múltiple de miembros de la organización

El modelo teórico ³⁸propuesto, que se desglosa en variables de proceso y variables de resultado, se centra en el proceso de socialización organizacional. Las etapas de encuentro, cambio y adquisición se denominan variables de proceso. Estas etapas involucran aspectos como el realismo sobre la organización y el puesto de trabajo, la congruencia de aptitudes y necesidades, la gestión de conflictos y la iniciación a tareas y grupos. Por otro lado, las variables de resultado están conectadas a comportamientos fundamentales, como el desempeño de la tarea, el poder de permanencia en la empresa y la capacidad de innovación, así como resultados afectivos como la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso con el puesto (Feldman, 1981).

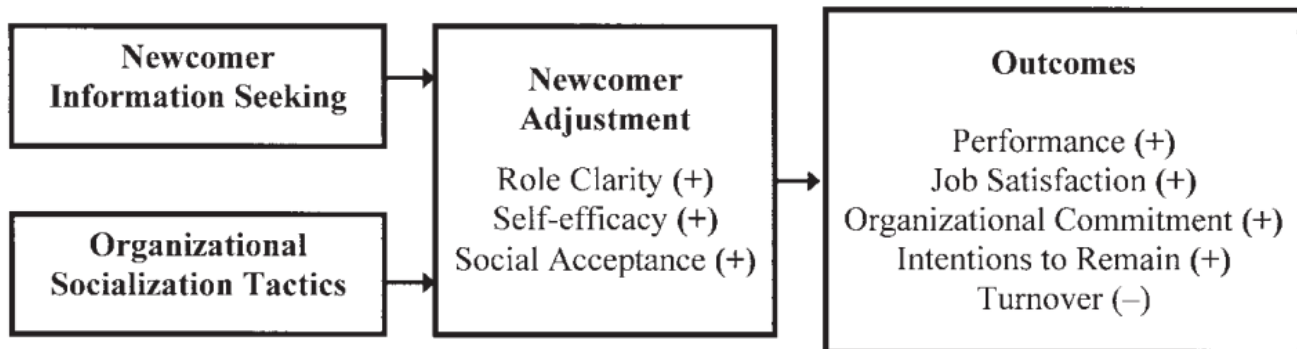
El modelo teórico se divide en variables de proceso y variables de resultado. Para la primera variable en la fase socialización anticipatoria que contiene: realismo organizacional, realismo laboral, capacidad de igualar tendencias y capacidad de igualar demanda y valor. En la etapa de encuentro se identifican factores como la formación de equipos, definición de roles, resolución de roles en otras áreas de la vida y resolución de roles entre equipos. Por último, la etapa de cambio y adquisición tiene: cumplimiento de roles, dominio de tareas y adhesión a las normas y valores del grupo pasan a primer plano en la fase de transformación y asimilación. En cuanto a la variable de resultado se tiene la fase de comportamiento esencial: la capacidad de innovar y trabajar con otros, así como completar las tareas asignadas de manera constante. Por otro lado, en la fase de resultados afectivos se posee satisfacción general, motivación intrínseca en el trabajo y el compromiso laboral. Estas variables y criterios proporcionan un marco para evaluar el desarrollo de la socialización organizacional.



Modelo de ajuste del recién llegado durante la socialización

23 El modelo propuesto destaca la importancia de la claridad de roles, la autoeficacia y la aceptación social como indicadores clave de la adaptación de los recién llegados. Las estrategias de socialización organizacional y la búsqueda de información son elementos que inciden en esta adaptación, reflejándose en la rotación, el desempeño laboral, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y las intenciones de permanecer en el puesto (Bauer et al., 2007). El modelo teórico trata sobre la búsqueda de información para recién llegados y tácticas de socialización organizacional en conjunto influyen en el ajuste para recién llegados trayendo consigo mayor claridad en el rol, mayor autoeficacia y aceptación social, todo eso da

como resultado un mejor desempeño, mayor ³⁵ satisfacción laboral, mayor compromiso organizacional, aumentan las intenciones de permanencia y disminuye la rotación.



4. Modelos teóricos de Engagement

Modelo de Macey-Schneider: Las 3 facetas de engagement

De este modo, comprender el significado de engagement es importante tanto para un cliente como para los investigadores, estando este término relacionado a estados, desempeño y comportamientos psicológicos, por lo cual se centra en proposiciones sobre compromiso conductual. Participación del estado psicológico y compromiso de rasgos. Siendo así, es importante que el área de RR. HH otorgue una mayor atención al engagement, esto se da debido a que actúa como una fuerza impulsadora en los resultados, generando valor, productividad, satisfacción y rentabilidad. Asimismo, se menciona que el engagement puede llegar a generar lealtad en los trabajadores, evitando renuncias abruptas (Macey & Schneider, 2008). A continuación, se describen las facetas del engagement:

-Compromiso Rasgo (TRAIT): En este comportamiento se da aspectos relacionados con la personalidad proactiva y autotélica, con la finalidad de experimentar el trabajo de forma enérgica y positiva con comportamientos adaptativos. Por otro lado, se puede generar sentimientos de entusiasmo durante la incorporación del empleado, con la finalidad de producir una afectividad positiva en su estado psicológico. Además, en este tipo de compromiso la presencia de un líder es necesario para generar confianza, ya que el trabajador buscará apoyo para llevar a ³⁴ cabo sus funciones en ir más allá de forma proactiva. Cabe resaltar que en este modelo, se ha encontrado que existe además una relación directa con el compromiso estatal e indirectamente con el conductual.

-Compromiso Estado o estatal (STATE): Implica altos niveles de involucración como: pasión, orgullo, identidad y absorción en el trabajo. Está compuesto por 4 categorías, tales como: satisfacción laboral, compromiso, empoderamiento e implicación. Estas fuentes van acompañadas por el entusiasmo y energía del trabajador, debido a la percepción de bienestar y agrado se sentirá orgulloso e identificado y tendrá voluntad de ayudar a la empresa.

-Compromiso conductual (BEHAVIOR): Está relacionado con el esfuerzo en la inversión de roles, donde señala que las personas invierten su tiempo voluntariamente en roles que consideren importantes, asimismo, ellos deciden destinar mayor energía al realizar las tareas o dar mayor esfuerzo en funciones adicionales. Este comportamiento es considerado como una conducta comprometida que puede ser visto como algo típico, sin embargo, la persona tiene la libertad de elección en ir más allá de lo habitual. Además, la persona puede realizar este tipo de comportamiento como acto de reciprocidad, por haber sentido que fue tratado bien, mientras que otros asumirían que es parte de sus funciones, de igual manera esta conducta se percibe

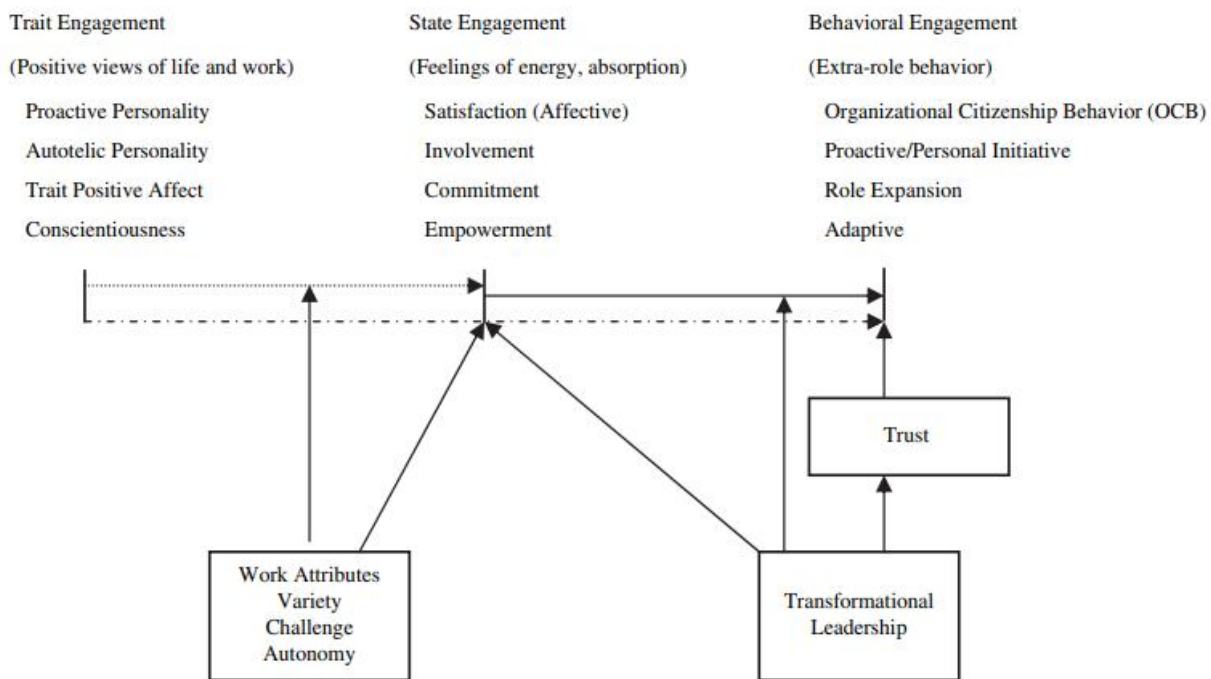


Figure 1. Framework for understanding the elements of employee engagement.

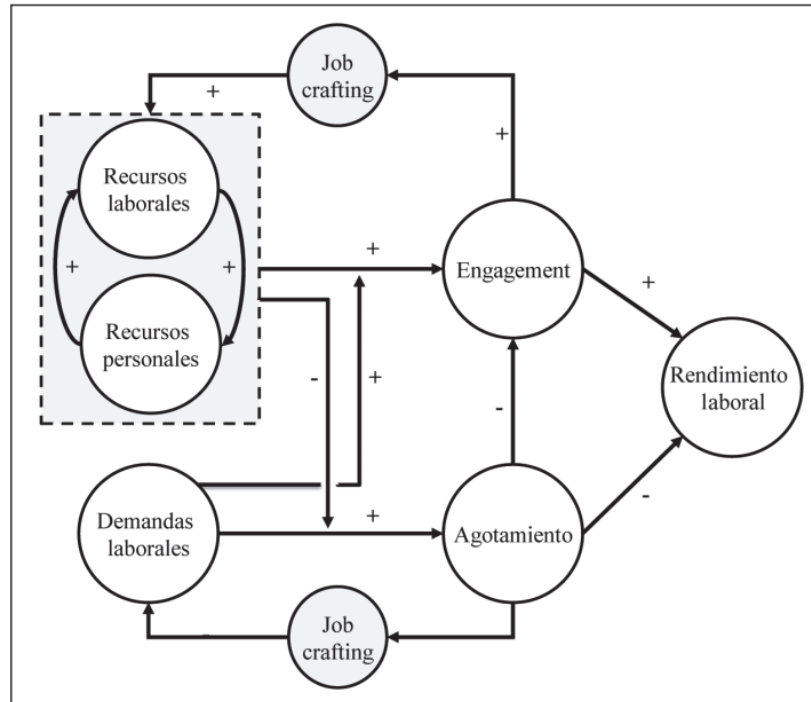
positivamente. En síntesis, toda organización puede tener trabajadores comprometidos conductualmente, sin embargo, no se puede asegurar que todos lo sean, ya que el hecho de realizar tareas adicionales se puede considerar como una expansión de roles, lo cual puede ser tomado como proactividad e iniciativa, proactividad en busca de oportunidades para contribuir con el propósito de la empresa y responder antes los cambios.

Modelo de demandas y recursos laborales (DRL):

Esta teoría refiere que en el entorno laboral se encuentran personas que están cansadas de su trabajo mientras que otros están tan motivados que no se dan cuenta el pasar del tiempo, se menciona que existe un rediseño del trabajo que se define como aquellas limitaciones u oportunidades que el trabajador percibe al momento de realizar sus funciones, lo cual llegaría a impactar en su desempeño. Asimismo, se basa en las teorías del diseño del trabajo y del estrés laboral, la primera se basa en función de procesos y resultados sobre cómo se organiza, estructura, experimenta y sanciona en el trabajo y la segunda se basa en descripciones de trabajo estáticos, tareas fijas que hace que se genere estrés por falta de motivación para alcanzar las metas organizacionales, entonces se indica que ambas omitieron e ignoraron factores estresantes y motivadores.

16 Las demandas laborales comprenden aspectos psicológicos, sociales y físicos que requiere de un esfuerzo y conlleva costes fisiológicos, psíquicos, ejemplo: presión laboral, lo cual puede generar un obstáculo y demanda de un esfuerzo mayor para el desarrollo de sus tareas. Por otro lado, los recursos laborales buscan reducir exigencias del trabajo, costes fisiológicos y psicológicos, actuando como un impulsor de crecimiento personal, aprendizaje y en el cumplimiento de objetivos. Entonces se menciona que los recursos pueden generar efectos por sí mismos, de igual manera puede apoyar para hacer frente a las demandas del trabajo. 6 Las demandas laborales tienen predictores de variables como el agotamiento, 6 mientras que los recursos son predictores de la satisfacción, motivación y engagement, esto se da debido a que el trabajo requiere de esfuerzo por ello se necesita de recursos energéticos, no obstante, los recursos satisfacen necesidades humanas, autonomía, y autoeficacia & Demerouti,

El puede efectos por ejemplo: trabajadores se tienden a mayores demandas mientras que con



como relación

(Bakker 2013)

modelo generar inversos, los agotados crear

laborales aquellos

21 engagement buscan automotivarse con sus propios recursos laborales. Asimismo, este modelo se utiliza para predecir el burnout, conexión en el trabajo, compromiso y engagement cuyas consecuencias podrían ser: el absentismo por enfermedad y el rendimiento laboral, además mediante ello se puede comprender, explicar y pronosticar el bienestar de los empleados y el rendimiento laboral. 29 12

5. Materiales y Métodos

5.1. Diseño, estudio

Este estudio empleó un diseño correlacional, descriptivo y transversal para identificar la relación de socialización organizacional en el engagement. Las investigaciones correlacionales, se trata de hallar si dos conceptos o propiedades se encuentran asociados, de manera que se pueda conocer su forma de asociación y el grado o monto en que lo están (Díaz & Calzadilla, 2016) o conocer la relación entre variables (Ramírez & Zwerg, 2012) y modelo predictivo pretende usar clasificación de datos utilizando diversas técnicas para determinar y encontrar el valor de la variable predictiva (Herrero, 2021).

5.2. Participantes, muestra

Los participantes del estudio fueron trabajadores que laboran en diferentes municipalidades ubicados en la región Lima – Perú, participaron alrededor de 11 municipalidades. A través de un muestreo no probabilístico a conveniencia de investigador, se aplicaron los siguientes criterios de inclusión: ser trabajadores de áreas administrativas; en tanto, el criterio de exclusión fue de trabajadores de áreas operativas, en este estudio participaron 271 trabajadores. Las encuestas se enviaron mediante un formulario de Google forms y fue compartido a través de redes sociales como WhatsApp, mediante grupos de gerencias de cada municipalidad.

5.3. Procedimiento

Previo a la aplicación de la encuesta, se solicitó la autorización de la gerencia de las 11 municipalidades mediante solicitud virtual y física, las mismas que fueron aceptadas luego de dos semanas. Posterior a la autorización, se procedió a compilar la información haciendo uso de Google Form y compartiendo la encuesta mediante WhatsApp, las fechas de recopilación de información fue durante 6 meses, previo consentimiento informado.

5.4. Instrumento

Cuestionario demográfico: Las características demográficas fueron, sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, nombres de municipalidades, área de trabajo y tiempo laboral como los años que llevan dentro de la municipalidad.

Socialización organizacional: Se empleó el Cuestionario The Organizational Socialization Inventory (OSI) propuesto por Taormina (1994), traducido al español por Bravo (2001),

utilizado por Bravo et al. (2004) y adaptado a 904 trabajadores de organizaciones mexicanas públicas y privadas. El cuestionario evalúa el nivel de socialización organizacional basándose en la evaluación de los colaboradores sobre 20 ítems: entrenamiento (5 ítems), comprensión (5 ítems), apoyo de los compañeros (5 ítems) y perspectivas de futuro (5 ítems). Presenta una escala de tipo Likert: totalmente falso= 1; bastante falso= 2; ni cierto ni falso= 3; bastante verdadero= 4 y hasta totalmente verdadero= 5.

Engagement: Para medir esta variable se empleó el cuestionario UWES (UtrechtWork Engagement Scale) creado por Schaufeli et al., (2006) y adaptado al español a través de un instituto de investigación por Benavides et al., (2009), se estructura por 17 ítems divididos en tres dimensiones: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems). Presenta una escala de respuesta de siete niveles: 0= nunca; 1= casi nunca; 2= algunas veces; 3= regularmente; 4= bastante veces; 5= casi siempre; 6= siempre.

5.5. Análisis de datos

Para caracterizar a la población y establecer niveles de percepción de ambas variables se realizó análisis descriptivo. Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para conocer la relación entre variables y dimensiones. También, se realizó el Chi – cuadrado para conocer la asociación de variables de estudio con variables demográficas. Por último, para establecer el comportamiento predictivo entre la variable socialización organizacional y sus dimensiones como predictores de engagement se utilizó regresión lineal y regresión lineal múltiple.

6. Resultados y Discusión

6.1. Resultados 1: Características de los participantes

En la tabla 1 se muestra la información sociodemográfica de los 271 trabajadores de municipalidades, donde se obtuvo como resultados destacados que la mayoría son mujeres (60,1%), mientras que el rango mayor de edad oscila entre 21 a 30 años (46,5%) y el menor corresponde a mayores de 60 años (1,8%). Dentro del estado civil, se encontró que los trabajadores son mayormente solteros (65,7%), respecto al nivel de estudios más del 50% tiene estudios universitarios (62,4%) y tan solo el 0,4% indicaron no tener una formación académica y haber cursado solo el nivel de estudio primario.

Tabla 1

Características demográficas

Características	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	163	60,1
	Masculino	108	39,9
	Total	271	100
Edad	18 a 20 años	7	2,6
	21 a 30 años	126	46,5
	31 a 40 años	75	27,7
	41 a 50 años	39	14,4
	51 a 60 años	19	7,0
	Más de 60 años	5	1,8
	Total	271	100

17 Estado civil	Soltero(a)	178	65,7
	Casado(a)	43	15,9
	Conviviente	42	15,5
	Divorciado(a)	5	1,8
	Viudo(a)	3	1,1
	Total	271	100
Nivel de estudios	Sin estudio	1	,4
	Primaria	1	,4
	Secundaria	21	7,7
	Universidad	169	62,4
	Técnico	73	26,9
	Otro	6	2,2
	Total	271	100

6.2. 1 Resultados 2: Niveles de percepción de socialización organizacional y engagement

En la tabla 2, el trabajador experimenta la socialización organizacional (49,1%) y engagement (52,4%) en la municipalidad en un nivel medio. Este mismo comportamiento ocurre en la percepción de los trabajadores, en el que las dimensiones de socialización organizacional son catalogadas en un nivel medio: entrenamiento y comprensión (53,5%), apoyo de los compañeros (47,6%) y perspectivas de futuro (55,7%), seguidamente para las dimensiones de engagement: vigor (53,9%), dedicación (43,5%) y absorción (53,5%).

1 Tabla 2

Nivel de percepción de socialización organizacional y engagement

Nivel	Entr		Comp		Apoy		Pers		Vig		Ded		Abs		Soc		Eng	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	71	26,2	68	25,1	83	30,6	68	25,1	69	25,5	49	18,1	74	27,3	71	26,2	68	25,1
Medio	145	53,5	145	53,5	129	47,6	151	55,7	146	53,9	118	43,5	145	53,5	133	49,1	142	52,4
Alto	55	20,3	58	21,4	59	21,8	52	19,2	56	20,7	104	38,4	52	19,2	67	24,7	61	22,5
Total	271	100	271	100	271	100	271	100	271	100	271	100	271	100	271	100	271	100

6.3. 1 Resultados 3: Prueba de normalidad de datos

Para realizar la comprobación de hipótesis todos los datos fueron sometidos a prueba de normalidad, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, esto debido que la población es > 50, según los resultados de los datos de dimensiones que fueron evaluadas se encontró que la distribución de los datos son no paramétricas, siendo que existen coeficientes mayores a 0,01 y valores de significancia (0,000) determinado el coeficiente Rho de Spearman para la prueba de hipótesis de la correlación entre las variables de estudio.

Tabla 3

Prueba de normalidad

6.4. Resultados 4: Análisis de correlación

Al fin de contrastar los objetivos planteados se tuvieron como resultados basados en el engagement como variable dependiente, siendo así que los datos fueron sometidos al Rho Spearman encontrando que: La correlación entre socialización organizacional y engagement ha sido positiva (0,450) y significativa (0,000). También se encontró que las dimensiones: entrenamiento (0,326), comprensión (0,455), apoyo de los compañeros (0,299) y perspectivas de futuro (0,487) se correlacionan significativamente (0,000) con engagement. Siendo que comprensión y perspectivas de futuro se correlaciona mejor.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Entrenamiento	0,080	271	0,000
Comprensión	0,086	271	0,000
Apoyo de los compañeros	0,142	271	0,000
Perspectivas de futuro	0,092	271	0,000
Vigor	0,138	271	0,000
Dedicación	0,178	271	0,000
Absorción	0,135	271	0,000

Tabla 4

Correlación entre socialización organizacional y engagement

6.5. Resultados 5: Análisis de asociación

Se encontró que las variables demográficas sexo (0,96), edad (0,30), estado civil (0,47) y

Variables	Engagement		
	Coficiente	Sig	N
Entrenamiento	0,326	0,000	271
Comprensión	0,455	0,000	
Apoyo de los compañeros	0,299	0,000	
Perspectivas de futuro	0,487	0,000	
Socialización organizacional	0,450	0,000	

nivel de estudios (0,35) no se encuentran asociados a la variable de estudio de socialización organizacional, así también para la variable de estudio de engagement la única variable demográfica que no se asocia es sexo (0,11), esto se debe que tienen valores mayores a (0,05). Sin embargo, edad (0,02), estado civil (0,00) y nivel de estudios (0,01) sí se relacionan con la variable engagement. Esto señala que según la edad, estado civil y nivel de estudios de los trabajadores están asociadas al engagement.

Tabla 5

Asociación entre variables de estudio y características demográficas

Características			Socialización organizacional	Engagement
Chi-cuadrado de Pearson	Sexo	Valor	0,066	4,379
		Significación asintótica	0,967	0,112
	Edad	Valor	11,652	21,144
		Significación asintótica	0,309	0,020
	Estado civil	Valor	7,567	24,791
		Significación asintótica	0,477	0,002
	Nivel de estudios	Valor	10,976	21,967
		Significación asintótica	0,359	0,015

6.6. Resultados 6: Análisis de regresión entre variables de estudio

En la tabla 6 mediante la regresión lineal se establece la condición de la variable socialización organizacional como predictor de engagement, donde se demostró que la socialización organizacional explica de manera significativa ($< 0,000$) en un 21.6% el engagement ($R^2 0,216$). Esto indica que en los trabajadores a mayor socialización mayor nivel de engagement ($\beta=1,083$).

Tabla 6
Regresión entre variables de estudio

Modelo	Resumen de modelo		Anova		Coeficiente Beta	
	R	R ²	gl	Sig.	B	Sig.
1	0,464	0,216	1	0,000	1,083	0,000

a. Variable dependiente: Engagement_R

b. Predictores: (Constante), Socializacion_R

6.7. Resultados 7: Análisis de regresión entre dimensiones de socialización organizacional y engagement

En la tabla 7 mediante la regresión lineal múltiple se establece la condición de las dimensiones de la variable socialización organizacional como predictores de engagement. Se demostró que las dimensiones explican de manera significativa (0,000) un 29.2% el engagement en trabajadores municipales ($R^2 0,292$). Esto se entiende que si los trabajadores tienen entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro experimentarían mayor engagement.

Tabla 7

Regresión entre dimensiones de socialización organizacional y engagement (regresión múltiple)

Modelo	Resumen de modelo		Anova	
	R	R ²	gl	Sig.
1	0,540	0,292	4	0,000

1. Variable dependiente: Engagement_R

b. Predictores: (Constante), Perspectivas_R, Apoyo_R, Entrenamiento_R, Comprension_R

En la tabla 8 se comprende que en la medida que los trabajadores son socializados entienden que son comprendidos, apoyados y proyectan sus posibilidades experimentando mayor engagement. No así, entrenamiento (0.579) obtuvo valores mayores a 0.05.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Sig.
	B		
1	(Constante)	0,646	0,000
	Entrenamiento	0,035	0,579
	Comprensión	0,248	0,000
	Apoyo de los compañeros	0,126	0,030
	Perspectivas de futuro	0,274	0,000

Tabla 8

Coeficiente beta

1. Variable dependiente: Engagement_R

b. Predictores: (Constante), Perspectivas_R, Apoyo_R, Entrenamiento_R, Comprension_R

Al identificar que de las 4 dimensiones que corresponden a socialización, la dimensión de entrenamiento tuvo un valor mayor a 0,05 retirándolo, por lo que en la tabla 9 se realizó la 2da corrida de modelo, donde se denotan que los niveles de significancia de las dimensiones son menores a 0,05, teniendo como valores beta para comprensión (0,254), apoyo de los compañeros (0,133) y perspectivas de futuro (0,285), de esta manera se mejora la condición que estas 3 dimensiones predicen el engagement.

Tabla 9

Coeficiente beta con valores significativos

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Sig.
	B		
1	(Constante)	0,668	0,000
	Comprensión	0,254	0,000
	Apoyo de los compañeros	0,133	0,020
	Perspectivas de futuro	0,285	0,000

a. Variable dependiente: Engagement_R

7. Discusión

Este estudio demuestra una relación significativa y directa entre las variables de estudio, para respaldar esta investigación, Villavicencio-Ayub et al., (2015) afirman que la socialización organizacional juega un papel importante para los recién llegados (Xu et al., 2019), siendo esta la que determina altos niveles de satisfacción y compromiso laboral (Lisbona et al., 2009; Taormina, 1997), eso implica que si los trabajadores experimentan una adecuada socialización podrán aumentar su nivel de engagement de modo que puedan ser productivos en su labor (Calderón-Mafud et al., 2020). Así también en este estudio se obtuvo una correlación positiva y significativa determinando que cuando los trabajadores actualizan su conocimiento (Taormina, 1994) es posible mejorar su adaptación (Delobbe et al., 2013) y en consecuencia realizan su trabajo de manera óptima de acuerdo a sus intereses (Salanova & Llorens, 2008) (Martin, 2008). Para el estudio de correlación de dimensiones, se encontró que la dimensión absorción puede considerarse más como un efecto del engagement que dimensión (Salanova et al., 2003). Asimismo, en este estudio también se encontró una correlación entre dimensiones de socialización con la variable engagement. (Cerezo et al., 2017), dado que la socialización organizacional es primordial para crear ambientes laborales entre el trabajador y la empresa (Aranibar et al., 2022), además el engagement puede llegar a desarrollar la creatividad en los trabajadores (Kang et al., 2021)

Se realizó análisis de asociación encontrándose que el engagement no está significativamente asociado con la edad (Chun-tat & Ng, 2012). Sin embargo, en otro estudio si se encuentran asociada (Schaufeli et al., 2006). Además, las dimensiones de la variable engagement y edad puedan estar asociadas (Ocampo-Álvarez et al., 2021). Por otro lado, en un estudio de trabajadores de diferentes sectores (servicios, construcción y finanzas), se encontró que las variables demográficas edad y genero no tienen asociación con engagement (Peker et al., 2019). Se estima que la edad es significativo en la socialización debido a que los jóvenes son los que más construyen un modelo mental activo en función a su relación laboral (De Vos & Freese, 2011). No obstante, en este estudio se encontró una fuerte asociación entre las variables demográficas de edad, estado civil y nivel de estudios con la variable de engagement. Esto implica que, a mayor edad, estabilidad civil y alto nivel de estudio alcanzado experimentan un mejor engagement con entidades de sector público.

Para el análisis de regresión, estudios destacan que practicar apoyo de los compañeros es un recurso predictor del engagement en trabajadores (Bakker & Demerouti, 2007). Pero, en una población de repatriados académicos, se demostró que el apoyo percibido de compañeros no tiene influencia significativa en el engagement (Robinson, 2021). Además, en un estudio de empleados indico que la dimensión comprensión y perspectivas de futuro predicen engagement. (Lisbona et al., 2009). Sin embargo, en este estudio se evidencio que comprensión, apoyo de compañeros y perspectivas de futuro predicen el engagement. Esto significa que la socialización es fundamental que se desarrolle en la organización porque predice aprendizaje y bienestar (Cooper-Thomas et al., 2014), de igual forma indican que otros componentes del capital psicológico como confianza, optimismo y esperanza pueden llegar a convertirse en un mediador entre socialización y engagement (Cerezo et al., 2017).

Conclusiones

Durante este investigación se concluye que cualquier inicio de trabajo requiere de una capacitación previa donde se lleve a cabo un buen desarrollo de socialización organizacional, ya que este puede llegar a ser un factor determinante en generar un buen nivel de engagement,

sin embargo si el trabajador no percibe confianza será difícil que pueda adaptarse lo cual dificultara en su nivel de compromiso de sus funciones, no obstante si este lleva un buen proceso de aprendizaje y se siente identificado con la cultura, recibe apoyo, motivación podrá sentirse conectado y mostrara un nivel de engagement e interés en poder ayudar a cumplir con los objetivos de la empresa.

Limitaciones y futuras investigaciones

No se pudo realizar un análisis de varianza que permita identificar la diferencia entre los niveles de percepción de socialización organizacional y engagement entre hombres y mujeres debido a que las cantidades no son homogéneas, también se encontró que dicha cantidad de encuestados no pueden ser generalizados ya que se abordó municipalidades de lima este, además durante las gestiones para la recopilación de información se observó que no se pudo conseguir mayores encuestas debido a trámites burocráticos que manejan aquellas entidades públicas.

Se propone como futura investigación recopilar información para poder realizar análisis de varianza, de modo que se pueda identificar los niveles de socialización organizacional y engagement, de tal manera que permita analizar e implementar estrategias que apoyen la toma de decisiones, siendo así que los trabajadores de las municipalidades brinden un buen desempeño en sus funciones.

Asimismo, el poder realizar estudios comparativos con otras variables que puedan impactar o influir en aquellas variables de socialización organizacional y engagement.

Referencias

- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 112–119.
- Aranibar, M., Baez-Lopez, Y., Limon-Romero, J., Ramírez-Barón, M., García, B., Ortega-Pérez, M., & Hernández, J. (2022). The Impact of Social Benefits on Work Commitment and Organizational Socialization in the Manufacturing Industry. *Sustainability*, 14(17), 10807. <https://doi.org/10.3390/su141710807>
- Autry, C., & Daugherty, P. (2003). Warehouse operations employees: Linking person-organization fit, job satisfaction and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171–197.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Teoría de las demandas y recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115.
- Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational commitment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7(2), 203–217. <https://doi.org/10.1177/1470595807079860>
- Benavides, A. M., Fraiz, D., & Porto, P. (2009). *Utrecht work engagement scale: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. 52.
- Bracho, D., González, N., & Hernández, O. (2018). Estrategias para el proceso de socialización organizacional de la gerencia de recursos humanos en la empresa de lácteos Santa Bárbara, C.A. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG)*, 15(2), 43–61.

- Bravo, M. (2001). Socialización policial: Un estudio secuencial de interacción. In *Tesis doctoral, Universidad de Málaga, Facultad de Psicología*. Universidad de Málaga.
- Bravo, M., Gómez, L., & Montalbán, F. (2004). Socialización policial : un estudio con una promoción de nuevo ingreso. *Revista de Psicología Social*, 19(1), 17–33.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546.
- Calderón-Hernández, G., Serna-Gomez, H., Álvarez-Giraldo, C., & Naranjo-Herrera, C. (2019). Sentido y significado de la socialización organizacional Sense and meaning of organizational socialization. *Espacios*, 40(3), 8–23.
- Calderón-Mafud, J., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, M., & Colunga-Rodríguez, C. (2020). Efecto de la socialización organizacional en el engagement de trabajadores mexicanos: Claridad y futuro. *Psicogente*, 23(43), 1–22. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267–277. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Calderón, J., Laca, F., Pedroza, F., & Pando, M. (2015). Efecto de la socialización organizacional sobre el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 18(3), 24.
- Calderón, J., Pando, M., & Aranda, C. (2020). Efectos de la socialización organizacional en la salud mental positivo en ocupacional en trabajadores mexicanos. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 12, 43–54.
- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M.-E., Gómez-García, C.-I., & Meseguer-De-Pedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 31(2), 645–650. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, ISSN-e 2227-4331, Vol. 5, N°. 3, 2012, Págs. 13-16, 13.
- Cerezo, J., Bernabé, M., Lisbona, A., & Palací, F. J. (2017). La socialización de los profesionales sanitarios y el papel de la resiliencia en el desarrollo de conductas de bienestar en el trabajo. *Revista de Calidad Asistencial*, 32(1), 27–32. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2016.06.004>
- Chao, G., O’Leary, A., Wolf, S., Klein, H., & Gardner, P. (1994). Organizational socialization: It’s content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730–743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Charry, J., & Solórzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista En Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Chen, G., Ployhart, R., Cooper, H., Anderson, N., & Bliese, P. (2011). The power of momentum: a new model of dynamic relationships between job satisfaction change and turnover intentions. *Management Journal*, 54(1), 159–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2011.59215089>
- Choi, Y. (2018). When in Rome, feel as the Romans Feel: An emotional model of organizational socialization. *Social Sciences*, 7(10). <https://doi.org/10.3390/socsci7100197>
- Chun-tat, T., & Ng, S. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the utrecht work engagement scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, 19(3), 391–397. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>

- Cooper-Thomas, H., Paterson, N., Stadler, M., & Saks, A. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 318–331. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>
- De Vos, A., & Freese, C. (2011). Sensemaking during organizational entry: Changes in newcomer information seeking and the relationship with psychological contract fulfilment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 288–314. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02024.x>
- Del Almo, C. (2020). *Socialización en el trabajo respetando el distanciamiento*. Cezanne.
- Delobbe, N., Cooper, H., & Hoe, R. (2013). A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Díaz, V., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Ciencias de La Salud*, 14(1), 115–121. <https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>
- Feldman, D. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309–318. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4287859>
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
- García, A., Escorcía, C., & Perez, B. (2017). Burnout syndrome and self-efficacy beliefs in professors. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65–126. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Gardner, D. G., Huang, G. H., Pierce, J. L., Niu, X., & Lee, C. (2021). Not just for newcomers: Organizational socialization, employee adjustment and experience, and growth in organization-based self-esteem. *Human Resource Development Quarterly*, 33(3), 297–319. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21458>
- Gilmore, S., & Harding, N. (2022). Organizational socialization as kin-work: A psychoanalytic model of settling into a new job. *Human Relations*, 75(3), 583–605. <https://doi.org/10.1177/0018726720964255>
- Herrero, L. (2021). *Modelo predictivo para la selección de técnica de medición de la opinión pública*. 50–77.
- Kahn, W. (1990). Slow-mode surface plasma oscillations in layered structures. *Physical Review B*, 36(5), 2607–2613. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Kang, T. W., Sinha, P. N., Park, C. Il, & Lee, Y. K. (2021). Exploring the Intra Entrepreneurship-Employee Engagement-Creativity Linkage and the Diverse Effects of Gender and Marital Status. *Frontiers in Psychology*, 12(October). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736914>
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 599–624. <https://doi.org/10.1111/joop.12065>
- Lisbona, A., Morales, F., & Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89–100.
- López, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 53–62.

- Louis, M. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226–251. <https://doi.org/10.2307/2392453>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Major, D., Kozlowski, S., Chao, G., & Gardner, P. (1995). A longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes and the moderating effects of role development factors. *Journal of Applied Psychology*, 80(3), 418–431. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.3.418>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término engagement. *Revista Argentina de Investigación En Negocios*, 3(2), 81–89.
- Martin, A. (2008). Enhancing student motivation and engagement: The effects of a multidimensional intervention. *Contemporary Educational Psychology*, 33(2), 239–269. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2006.11.003>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2007). Burnout. *Elsevier*, 1(1), 368–371. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- May, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- McKinnon, J., Harrison, G., Chow, C., & Wu, A. (2003). Organizational culture: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *International Journal of Business Studies*, 11(January), 25–44.
- Milliken, F. (1987). Three types of perceived uncertainty about the environment: State, effect and response uncertainty. *The Academy of Management Review*, 12(1), 133–143. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306502>
- Moyson, S., Raaphorst, N., Groeneveld, S., & Van de Walle, S. (2018). Organizational Socialization in Public Administration Research: A Systematic Review and Directions for Future Research. *American Review of Public Administration*, 48(6), 610–627. <https://doi.org/10.1177/0275074017696160>
- Nelson, D., & Quick, J. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations: Attachment theory at work? *Journal of Organizational Behavior*, 12(6), 543–554. <https://doi.org/10.1002/job.4030120607>
- Nguyen, T. N. T., Bui, T. H. T., & Nguyen, T. H. H. (2021). Improving employees' proactive behaviors at workplace: The role of organizational socialization tactics and work engagement. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31(6), 673–688. <https://doi.org/10.1080/10911359.2020.1803172>
- Ocampo-Álvarez, L., Quiroz-González, E., & Villavicencio-Ayub, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320–328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Ortlieb, R., & Ressi, E. (2022). From refugee to manager? Organizational socialization practices, refugees' experiences and polyrhythmic socialisation. *European Management Review*, 19(2), 185–206. <https://doi.org/10.1111/emre.12500>
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 1992, 45.
- Peker, M., Ersoy, N. C., & Giray, M. D. (2019). Kişisel Gelişim Olanaklarına İlişkin Kişi Kurum Değer Uyumunun İşe Adanmışlık ile İlişkisi: Çalışma Süresinin Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 34(Özel Sayı), 26–41. <https://doi.org/10.31828/tpd1300443320190502x000030>
- Pinazo, D., Gracia, F., & Carrero, V. (2000). Estudio longitudinal cruzado del desajuste de

- expectativas y las respuestas proactivas de adaptación laboral. *Anales De Psicología*, 16(2), 177–188.
- Quiambao, L. (2020). *Empiezan las estadísticas de compromiso de los empleados para 2020*. Wrike.
- Ramírez, C., & Zwerg, A. (2012). Metodología de la Investigación. *Metodología de La Investigación: Más Que Una Receta*, número 20, 1–22.
- Robinson, J. (2021). Repatriates' Work Engagement: Proactive Behavior, Perceived Support, and Adjustment. *Journal of Career Development*, 48(5), 686–700.
<https://doi.org/10.1177/0894845319886104>
- Saks, A., & Ashforth, B. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234–279.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1614>
- Saks, A., & Gruman, J. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 14–26. <https://doi.org/10.1002/cjas.169>
- Saks, A., & Gruman, J. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement: A new pathway to newcomer socialization. *Career Development International*, 23(1), 12–32. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0214>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles Del Psicólogo*, 29(1), 59–67.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I., & Schaufeli, W. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, 34(1), 43–73.
<https://doi.org/10.1177/1046496402239577>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (2001). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factory analytic approach. *International Journal of Public Sector Management*, 32(1), 102–119.
<https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Song, Z., Chon, K., Ding, G., & Gu, C. (2015). Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 180–189.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.02.006>
- Taormina, R. (1994). The Organizational Socialization Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 133–145.
- Taormina, R. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29–47.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00043>
- Taormina, R., & Gao, J. (2008). A comparison of work enthusiasm and its antecedents across two chinese cultures. *Journal of Asia Business Studies*, 2(2), 13–22.
<https://doi.org/10.1108/15587890880000405>
- Van, J., Koopman, P., Witte, K., Cock, G., Susanj, Z., Lemoine, C., Bourantas, D., Papalexandris, N., Branyicki, I., Sapltro, E., Jesuino, J., Gonzalves, J., Pitariu, H., Konrad, E., Peiró, J., González, V., & Turnipseed, D. (1999). Organizational Culture: The Focus Questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,

- 8(4), 551–568. <https://doi.org/10.1080/135943299398168>
- Van, J., & Schein, E. (1979). Towards a theory of Organizational Socialization. *Frontiers of Astrobiology*, 1(1), 25–47. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511902574.005>
- Ventura, M., Llorens, S., & Salanova, M. (2006). El rol de la autoeficacia en el estudio del engagement. *Jornades de Foment de La Investigació*, 1(1), 1–12.
- Vianco, V., & Wengrovsky, M. (2017). La importancia de la socialización organizacional para el engagement. *Revista Académica Semestral de La Facultad de Ciencias de La Gestión*, 23, 121.
- Vicente, I., & Gabari, I. (2020). El rol de los recursos laborales en el desarrollo del engagement. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(2), 107–116. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v2.1746>
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2015). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45–55. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.2.47026>
- Villavicencio, E., Jurado, S., & Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 6–15.
- Wanberg, C. R. (2012). Facilitating Organizational Socialization: An Introduction. *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*, July 2018, 1–8. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199763672.013.0001>
- Wang, D., Hom, P., & Allen, D. (2017). Coping with newcomer “Hangover”: How socialization tactics affect declining job satisfaction during early employment. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 196–210. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.007>
- Wills, N., Cevallos, M., Sadi, G., & Ancin, I. (2017). La relación entre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional: el caso de una universidad ecuatoriana. *Austral Comunicación*, 6(1), 133–160. <https://doi.org/10.26422/aucom.2017.0601.wil>
- Xu, J., Xie, B., Yang, Y., & Maharjan, D. (2019). Facilitating newcomers’ work engagement: The role of organizational socialization and psychological capital. *International Journal of Mental Health Promotion*, 21(2), 69–80. <https://doi.org/10.32604/IJMHP.2019.010708>
- Zhu, J., Tatachari, S. R., & Chattopadhyay, P. (2015). “Newcomer Identification: Trends, Antecedents and Consequences.” *Academy of Management Proceedings*, 1, 13977. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.13977abstract>

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	unj on 2024-07-15 Submitted works	4%
2	hdl.handle.net Internet	<1%
3	researchgate.net Internet	<1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
5	repository.urosario.edu.co Internet	<1%
6	Universidad Internacional de la Rioja on 2023-07-19 Submitted works	<1%
7	repositorio.unsm.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%

9	science.gov Internet	<1%
10	Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya on 2021-06-03 Submitted works	<1%
11	repositorio.esan.edu.pe Internet	<1%
12	studocu.com Internet	<1%
13	Universidad EAN on 2024-04-29 Submitted works	<1%
14	Universidad Internacional de la Rioja on 2016-05-26 Submitted works	<1%
15	risti.xyz Internet	<1%
16	consultoriadeserviciosformativos on 2024-08-03 Submitted works	<1%
17	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
18	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
19	ru.dgb.unam.mx Internet	<1%
20	Jonatan Baños-Chaparro. "Gestión del tiempo y compromiso académic..." Publication	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-18	Submitted works	<1%
22	Updesh Kumar. "The Routledge International Handbook of Milita...	Publication	<1%
23	eprints.ucm.es	Internet	<1%
24	gacetasanitaria.org	Internet	<1%
25	repository.javeriana.edu.co	Internet	<1%
26	polodelconocimiento.com	Internet	<1%
27	"Estudio de satisfacción e insatisfacción laboral en conductores de car...	Crossref posted content	<1%
28	Infile on 2021-04-16	Submitted works	<1%
29	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria on 2022-07-06	Submitted works	<1%
30	renati.sunedu.gob.pe	Internet	<1%
31	qartuppi.com	Internet	<1%
32	scielo.org.co	Internet	<1%

33	IPE Test Account on 2014-10-03 Submitted works	<1%
34	Universidad Catolica de Trujillo on 2017-07-04 Submitted works	<1%
35	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2024-07-12 Submitted works	<1%
36	Universidad de las Islas Baleares on 2023-05-22 Submitted works	<1%
37	Universidad del Norte, Colombia on 2013-05-18 Submitted works	<1%
38	Universidad del Norte, Colombia on 2016-05-21 Submitted works	<1%
39	go.gale.com Internet	<1%
40	ri.ufs.br Internet	<1%
41	skemman.is Internet	<1%
42	worldwidescience.org Internet	<1%
43	cepis.org.pe Internet	<1%
44	dykinson.com Internet	<1%

45

grafiati.com

Internet

<1%

46

yumpu.com

Internet

<1%