Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ingeniería Industrial
Unidad de Posgrado

Relación del engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, Perú

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Dirección de Empresas Industriales y de Servicios

AUTOR

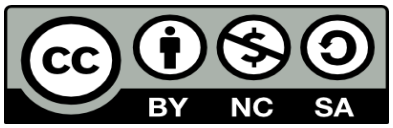
Amalia Rosario CASTAÑEDA FLORES

ASESOR

Dr. Ovidio José Flores Gutiérrez

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Castañeda, A. (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, Facultad de Ingeniería Industrial, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Amalia Rosario Castañeda Flores
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41088530
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3947-4698
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Ovidio José Flores Gutiérrez
Tipo de documento de identidad	Carné de extranjería emitido en Perú
Número de documento de identidad	VE / 002318980
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5019-2635
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Daniel Humberto Mavila Hinojoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06016444
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Alfonso Ramón Chung Pinzás
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09394397
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Oscar Roberto Romucho Abregu
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06964387
Datos de investigación	

Línea de investigación	ODS 9: Industria, innovación e infraestructura. 4. Gestión organizacional sostenible.
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: JCB ESTRUCTURAS SAC País: Perú Departamento: Lima Provincia: Huarochirí Distrito: San Antonio de Jicamarca Centro poblado: Centro poblado Anexo 22 Urbanización: Villa del sol Manzana y lote: Av. Junín Manzana DÑ Lote 13 y 14 Latitud: -11.91263 Longitud: -76.94658
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2022 - febrero 2023
URL de disciplinas OCDE	Ingeniería industrial https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.04

UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, DECANA DE AMERICA

UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN Nº016-UPG-FII-2024

SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS

En la ciudad de Lima del día veintiséis del mes de agosto del año dos mil veinticuatro, siendo las once horas, se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **"RELACIÒN DEL ENGAGEMENT CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA DE LIMA, PERÚ",** presentado por el(la) **Bach. AMALIA ROSARIO CASTAÑEDA FLORES,** para optar el Grado Académico de Magíster en Dirección de Empresas Industriales y de Servicios.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido APROBADO con la calificación de Diecisiete (17) MUY BUENO.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del Grado Académico de Magíster en Dirección de Empresas Industriales y de Servicios, al(la) **Bach. AMALIA ROSARIO CASTAÑEDA FLORES.**

En señal de conformidad, siendo las 12:00 **horas** se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Mg. DANIEL HUMBERTO MAVILA HINOJOZA
Presidente

Dr. ALFONSO RAMÓN CHUNG PINZÁS
Miembro

Mg. OSCAR ROBERTO ROMUCHO ABREGU
Miembro

Dr. OVIDIO JOSÉ FLORES GUTIÉRREZ
Asesor

Escaneado con CamScanner

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **JOSE OVIDIO FLORES GUTIERREZ** en mi condición de asesor acreditado con **DICTAMEN N°460-UPG-FII-2019** de la tesis, cuyo título es **"RELACIÒN DEL ENGAGEMENT CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA DE LIMA, PERÚ"** presentado por la bachiller **AMALIA ROSARIO CASTAÑEDA FLORES** para optar el grado de **MAGÍSTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS, CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 16 % de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado/ título/ especialidad correspondiente.

Firma del Asesor _____

CE: **002318980**

Nombres y apellidos del asesor: **JOSE OVIDIO FLORES GUTIERREZ**



Dedicatoria

A mi familia que siempre ha estado allí apoyando incansablemente, sin ellos hubiera sido muy difícil tener la motivación para alcanzar las metas trazadas, a los profesores de tesis y a mi asesor; ellos como nuestros padres están pendiente de todo que nos sucede, y son también fuente de energía, quienes nos dan un espaldarazo o cuando la necesitamos para “terminar lo que empezamos”.

Agradecimientos

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecer su aporte de conocimiento, amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles. Algunas aún están aquí y otras, sin importar en donde estén, quiero darles las gracias por formar parte de mi crecimiento en todas las facetas de mi vida.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN viii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN 1
1.1. Situación problemática 1
1.2. Formulación del problema 4
1.2.1. Problema General 4
1.2.2. Problemas Específicos 4
1.3. Justificación de la investigación 4
1.4. Objetivos de la investigación 6
1.4.1. Objetivo General 6
1.4.2. Objetivos Específicos 6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 7
2.1. Antecedentes 7
2.2. Bases teóricas 15
2.2.1 El concepto de Engagement o Entusiasmo Laboral 16
2.3. Glosario 27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 29
3.1. Hipótesis general 29
3.2. Hipótesis específicas 29
3.3. Identificación de variables 30
3.4. Operacionalización 30
3.5. Matriz de consistencia 32
3.6. Tipo y diseño de investigación 33
3.7. Unidad de análisis 34

3.8. Población de estudio 34
3.9. Tamaño de muestra 34
3.10. Selección de la muestra 35
3.11. Técnicas de recolección de datos 35
3.12. Análisis e interpretación de la información 36
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 38
4.1 Caracterización de la muestra 38
4.2. Análisis de fiabilidad de la variable satisfacción laboral 39
4.2.1. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión Satisfacción con Ambiente Físico. 39
4.2.2 Análisis de fiabilidad de la variable engagement 45
4.3 Nivel de engagement en el personal de una empresa metalmecánica. . 50
4.4 Nivel de la variable satisfacción laboral en el personal de una empresa metalmecánica. 54
4.5 Prueba de hipótesis 58
4.5 Discusión de resultados 63
CONCLUSIONES 66
RECOMENDACIONES 67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 68
ANEXOS 89

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Encuesta de Bienestar y Trabajo Versión abreviada (UWES-9) 23

Cuadro 2. Escala de Satisfacción Laboral S10/12 26

Cuadro 3. Operacionalización de las variables 31

Cuadro 4. Matriz de consistencia 32

Cuadro 5. Matriz de análisis de datos 37

Cuadro 6. Características sociodemográficas de la muestra de trabajadores de una empresa metalmecánica. 38

Cuadro 7. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión Satisfacción con el Ambiente Físico (Saf)..... 39

Cuadro 8. Estadísticas de total de elemento de la dimensión Satisfacción con el Ambiente Físico (Saf)..... 40

Cuadro 9. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión Satisfacción con la Supervisión (Ssu)..... 41

Cuadro 10. Estadísticas de total de elemento de la dimensión Satisfacción con la Supervisión (Ssu) 42

Cuadro 11. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión Satisfacción con las Prestaciones (Spr) 42

Cuadro 12. Estadísticas de total de elemento de la dimensión Satisfacción con las Prestaciones (Spr)..... 43

Cuadro 13. Estadísticas de fiabilidad de la variable Satisfacción Laboral..... 43

Cuadro 14. Estadísticas de total de elemento de la de la variable Satisfacción Laboral 44

Cuadro 15. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión vigor del engagement (Vig) 45

Cuadro 16. Estadísticas de total de elemento de la dimensión vigor del engagement (Vig)..... 46

Cuadro 17. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión dedicación del engagement (Ded) 46

Cuadro 18. Estadísticas de total de elemento de la dimensión dedicación del engagement (Vig)..... 47

Cuadro 19. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión absorción del engagement (Abs) 47

Cuadro 20. Estadísticas de total de elemento de la dimensión absorción del engagement (Abs)..... 48

Cuadro 21. Estadísticas de fiabilidad de la variable engagement 48

Cuadro 22. Estadísticas de total de elemento de la variable engagement..... 49

Cuadro 23. Conversión de valores promedios de engagement 50

Cuadro 24. Estadísticos de engagement del personal de una empresa metalmecánica 51

Cuadro 25. Distribución del engagement en el personal de una empresa metalmecánica 51

Cuadro 26. Distribución de los niveles de vigor en el personal de una empresa metalmecánica 52

Cuadro 27. Distribución de los niveles de dedicación en el personal de una empresa metalmecánica 53

Cuadro 28. Distribución de los niveles de absorción en el personal de una empresa metalmecánica 53

Cuadro 29. Distribución de los niveles de engagement en el personal de una empresa metalmecánica 54

Cuadro 30. Estadísticos de Satisfacción Laboral del personal de una empresa metalmecánica 55

Cuadro 31. Distribución de los niveles de satisfacción laboral con el ambiente físico del personal de una empresa metalmecánica 56

Cuadro 32. Distribución de los niveles de satisfacción con supervisión del personal de una empresa metalmecánica 56

Cuadro 33. Distribución de los niveles de satisfacción con las prestaciones del personal de una empresa metalmecánica 57

Cuadro 34. Distribución de los niveles de satisfacción laboral del personal de una empresa metalmecánica 58

Cuadro 35. Prueba de normalidad de las variables satisfacción laboral, engagement y sus dimensiones 59

Cuadro 36. Correlaciones Rho de Spearman de las relaciones entre el engagement y dimensiones con la satisfacción laboral 60

Cuadro 37. Resumen pruebas de hipótesis de las relaciones entre el engagement y la satisfacción laboral 62

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue analizar cómo el engagement (ENG) se relaciona con la satisfacción laboral (SATL) entre los empleados de una empresa metalmecánica en Lima, Perú. Se emplearon la escala de ENG (UWES-9) y el cuestionario S10/12 para medir la SATL. Además, se recopiló información sobre variables sociodemográficas. El estudio siguió un diseño no experimental de tipo transversal con un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra censal de 74 trabajadores. Los resultados evidencian que la relación entre la dimensión vigor y la SATL presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.455 ($p<0.01$); dedicación y SATL arroja un Rho de 0.512 ($p<0.01$); absorción y SATL presenta un Rho = 0.575 ($p<0.01$); la relación ENG y SATL presenta un Rho de 0.606 ($p<0.01$). Las conclusiones son: 1) La dimensión vigor se relaciona positiva y significativamente con la SATL, 2) La dimensión dedicación se relaciona positiva y significativamente con la SATL, 3) La dimensión absorción se relaciona positiva y significativamente con la SATL y, 4) El ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores.

Palabras clave: engagement, satisfacción laboral, empresa metalmecánica, compromiso laboral, bienestar laboral.

RELATIONSHIP OF ENGAGEMENT WITH JOB SATISFACTION OF WORKERS AT A METAL MECHANICAL COMPANY IN LIMA, PERU

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze how engagement (ENG) is related to job satisfaction (SATL) among employees of a metalworking company in Lima, Peru. The ENG scale (UWES-9) and the S10/12 questionnaire were used to measure SATL. In addition, information on sociodemographic variables was collected. The study followed a non-experimental cross-sectional design with a quantitative approach, using a census sample of 74 workers. The results show that the relationship between the vigor dimension and SATL has a Spearman's Rho coefficient of 0.455 ($p<0.01$); dedication and SATL show a Rho of 0.512 ($p<0.01$); absorption and SATL presents a Rho = 0.575 ($p<0.01$); The ENG and SATL relationship presents a Rho of 0.606 ($p<0.01$). The conclusions are: 1) The vigor dimension is positively and significantly related to the SATL, 2) The dedication dimension is positively and significantly related to the SATL, 3) The absorption dimension is positively and significantly related to the SATL and, 4) The ENG is positively and significantly related to workers' SATL.

Keywords: engagement, job satisfaction, metalworking company, work commitment, work well-being.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

Las organizaciones, indistintamente de su naturaleza y fines, están conformadas por individuos, que, desde sus puntos de vista, ofrecen sus habilidades para lograr metas compartidas enfocadas en la misión y visión establecidas por las empresas e instituciones. Por esta razón, es relevante que los individuos integrantes de la organización se predispongan para hacer su esfuerzo productivo con mayor ímpetu, orientados por una acción gerencial integral y adecuada, ya que en esa medida las empresas e instituciones serán mucho más competitivas y eficientes. Por otra parte, es indispensable hacer referencia a la SATL por ser un elemento de relevancia para toda organización, por su incidencia en la calidad de la organización y, la cual puede ser medida a través de los ratios de absentismo, rotación, rendimiento y siniestralidad (Ríos-González et al., 2018; Poco & Alonso, 2002).

Al considerarse la organización como un ente dinámico, al momento de impulsarse al logro de mejores y mayores condiciones de desempeño en función a su productividad y competitividad, debe tomarse muy en cuenta las condiciones en que los individuos, que la conforman, ponen sus talentos o aptitudes a disposición para alcanzar los objetivos y metas empresariales. Es desde esta óptica en donde se consideraría la gerencia del talento humano, como la base

para adquirir esta condición óptima, se requiere abordar integralmente las variables que impactan el comportamiento organizacional, tales como la cultura el CSL el liderazgo y la comunicación, por mencionar algunos de los más destacados. a la hora de considerar la organización como un ente complejo.

Para el logro de estos propósitos, la investigación en el ámbito de la gerencia se ha focalizado en la salud ocupacional de los trabajadores, disciplina que procura el desarrollo de entornos laborales saludables como organizacionales que permitan aprovechar el talento, lograr rendimientos elevados, mayores niveles de satisfacción y bienestar (Villaplana, 2012, p. 53; Leka & Houdmont, 2010; Kwon & Kim, 2020).

Por otra parte, en las últimas décadas, se han experimentado significativas transformaciones en lo político, económico, social y tecnológico, las cuales han tenido un impacto considerable en los empleados y su bienestar laboral. Estos cambios han generado consecuencias tanto positivas como negativas para los trabajadores y para las organizaciones. Los cambios sociales incluyen los impulsados por nuevas normas jurídicas que rigen el ámbito laboral (Ruiz et al., 2018; Borrajo, 2014; Ruiz, 2009; Kazekami, 2020). Entre los cambios económicos se tiene que, en los tres años anteriores, el sector industrial, entre los cuales se incluye el metalmecánico, ha acumulado una caída de 6.6% (Gestión, 2017), lo cual puede generar, entre otros efectos, fuertes presiones sicológicas entre los trabajadores, ante la posibilidad de reducciones de personal.

De manera que la gerencia de más alto nivel debe considerar a los trabajadores como su capital más importante y orientarse a convertirse en “organizaciones saludables”, es decir, que pasen a ser organizaciones con “empleados saludables” (entusiasmados con su trabajo) y rendimientos también sean positivos (Acosta et al., 2015; Salanova, 2009; Blasco & Meneghel, 2019).

La literatura científica en el ámbito mundial reporta diversos problemas en los trabajadores asociados a la salud mental, que tienen importantes repercusiones negativas en la SATL, lo cual es relevante para el caso objeto del presente estudio, que está centrado en el sector metalmecánico. Así, diversos estudios

reflejan con bastante detalle esta problemática (Borrero et al., 2017; Nakata, 2017; García-Rojas et al., 2021).

Para diagnosticar el nivel de ENG, de los trabajadores de una empresa metalmecánica, como paso previo para la formulación de planes de desarrollo organizacional, que permitan alcanzar altos niveles de desempeño y, por tanto, de su misión institucional, se consideró apropiado emplear la versión española del UWES de nueve ítems (UWES-9), la cual ha sido validada en varios países, incluyendo Perú, por tanto, esta investigación, contribuirá a evaluar los niveles de ENG y satisfacción de los trabajadores de una empresa que integra un sector fundamental para la economía peruana como el metalmecánico, ya que las industrias que quieren ser productivas y competitivas en el mercado reconocen la importancia de proteger la integridad física, mental y emocional de sus trabajadores (Borrero et al., 2017; Marinho et al., 2021).

Además de los resultados empíricos, como aporte relevante se tiene que la escala UWES-9 no ha sido validada en trabajadores de empresas del sector metalmecánico y, además, tiene pocas aplicaciones en Latinoamérica en otros ámbitos organizacionales (Hernández et al., 2016). Asimismo, se enriquece la literatura especializada sobre la relación entre ENG y SATL, la cual es importante en la industria metalmecánica (Traverso, 2017; Porta, 2021).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el ENG con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica, ubicada en Lima, Perú?

1.2.2. Problemas Específicos

1) ¿Cuál es la relación entre la dimensión vigor del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica?
2) ¿Cuál es la relación entre la dimensión dedicación del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica?
3) ¿Cuál es la relación entre la dimensión absorción del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica?

1.3. Justificación de la investigación

- Justificación social: A lo interno, la sociedad anhela que los derechos sobre la salud laboral sean garantizados de alguna manera, a fin de incrementar los niveles de bienestar de la colectividad.

- Justificación económica: Las naciones desarrolladas han dirigido su atención hacia la evaluación de la salud ocupacional, debido a la importancia de sus efectos en el bienestar social y, por ende, en la economía. Las inversiones en capital humano, el mejoramiento constante de la productividad, así como los mayores ingresos obtenidos por individuos más calificados son elementos clave para el crecimiento económico de un país. En un contexto globalizado y competitivo, es esencial abordar estos estudios, especialmente en momentos en que se siguen firmando acuerdos de integración regional.
- Justificación empresarial: Los resultados de esta investigación contribuirán a la gerencia de recursos humanos en las áreas de toma de decisiones tanto de la empresa objeto de este estudio, como cualquier otra de este sector industrial, el cual es uno de los más importantes en la generación y dinamización de la empleabilidad en la industria nacional, pues en 2017 se crearon unos “355 mil puestos de trabajo en este sector” (Ministerio de la Producción, 2018).
- Justificación científica: Los resultados también serán de utilidad para investigadores, docentes y colectividad en general. Efectivamente, a partir de los logros de la presente investigación se podrá disponer de dos herramientas validadas para conocer los niveles de ENG y SATL en empresas metalmecánicas, que pueden ser extrapoladas a otros sectores industriales.

En síntesis, la presente investigación y sus resultados servirán entre otros propósitos para:

1) Obtener una revisión bibliográfica sobre el tema ENG y SATL.
2) Establecer la validez de la escala UWES-9 para medir la presencia del ENG en empresas metalmecánicas.
3) Establecer la validez de la escala de medición de la SATL en empresas metalmecánicas.
4) Evidenciar la relación entre los niveles de ENG y SATL, a fin de incluirlas en cualquier proceso de toma de decisiones.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Evaluar la relación del ENG con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica, ubicada en Lima, Perú.

1.4.2. Objetivos Específicos

1) Determinar la relación entre la dimensión vigor del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.
2) Determinar la relación entre la dimensión dedicación del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.
3) Establecer la relación entre la dimensión absorción del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes del engagement

Seguidamente, se presentan algunos estudios de la literatura científica sobre ENG, elaborados desde una perspectiva principalmente cuantitativa, que es la corriente preponderante en este ámbito de estudio.

Rasheed & Lodhi (2015) investigaron el impacto del rol mediador del ENG con la relación de liderazgo de servicio y comportamiento del empleado en el trabajo innovador. La originalidad de esta investigación es el control del rol del ENG en el trabajo como mediador. Esta investigación se centró en los empleados de los bancos de Pakistán. Los cuestionarios fueron enviados a diferentes bancos en un estudio transversal. Los administradores y el personal de diferentes departamentos de cada banco fueron encuestados, la muestra fue de 300 individuos. Las técnicas metodológicas empleadas fueron pruebas de fiabilidad mediante el uso de SPSS 20 mientras que la mediación y el ajuste del modelo se probó con ecuaciones estructurales. Según la evidencia el liderazgo de servicio afecta positivamente el comportamiento innovador de los empleados. Si los empleados son dedicados a sus tareas en el trabajo, apoyados por el

liderazgo de servicio se comportan de manera más innovadora. También se observó el rol mediación del ENG en el trabajo.

Según Bhuvanaiah & Raya (2016), un gran número de investigaciones se ha dedicado a examinar la predictibilidad de los diversos factores determinantes de ENG en el trabajo. Una de las conclusiones importantes de su investigación sugiere que las expectativas de los empleados acerca del puesto de trabajo y su sentimiento de satisfacción en el trabajo determinan la naturaleza de iniciativas de participación. Por lo tanto, hay una necesidad de entender el contexto de trabajo de los empleados. Este contexto puede incluir también las relaciones intra e intergrupales dentro del ámbito laboral. Esta investigación trata de explicar la naturaleza y el alcance del ENG mediante el examen de la variabilidad en los niveles de ENG de los empleados en la industria de la tecnología de la información, organización analizada con ecuaciones estructurales (SEM). Mediante un muestreo en varias etapas se seleccionaron 100 personas. Los resultados evidencian que, en promedio, los empleados están moderadamente comprometidos en el trabajo. La cultura organizacional actúa como un determinante significativo del liderazgo transformador y ENG. Además, este tipo de liderazgo resultó en un efecto positivo significativo en el rendimiento laboral, mientras que un empleado comprometido es probable que sea un empleado de alto rendimiento. Esta investigación evidencia la fiabilidad del ENG, aspecto incorporado a la presente investigación.

Ahmed et al. (2016) investigaron las propiedades psicométricas de la escala UWES, evaluada en el contexto del sector de la educación de Malasia. Los miembros del personal de dos universidades públicas en el estado de Kedah fueron muestreados mediante la distribución de 205 cuestionarios que dio lugar a 180 respuestas. Los resultados apuntaron a un nivel satisfactorio de fiabilidad de consistencia interna, así como la validez del instrumento. El SEM puso de relieve las estabilidades de orden superior para el ENG que oscilaron entre 0.803 y 0.838 en los indicadores de confiabilidad compuesta. Las conclusiones apuntan a que la UWES-17 es apropiada para evaluar el ENG entre los empleados del sector de educación universitario de Malasia.

Sanclemente et al. (2017) en la ciudad de Huesca (España), se centraron en evaluar el nivel de ENG y su “relación con seis áreas de la vida laboral entre profesionales de enfermería, así como su asociación con variables sociodemográficas y laborales”. Este estudio, de enfoque cuantitativo, adoptó un diseño transversal y se estableció una muestra de 305 profesionales. El análisis incluyó enfoques descriptivos, correlaciones y pruebas bivariadas como t-Student y ANOVA. Los hallazgos principales fueron los siguientes: 1) los participantes eran mayoritariamente mujeres, de 44.98 años en promedio y con pareja e hijos; 2) El 35.4% de los encuestados mostró niveles elevados de ENG, caracterizados por niveles altos de energía, eficacia e implicación, 3) Factores como la situación laboral del cónyuge, estado civil, y la existencia de enfermedades crónicas se asociaron con el nivel de eficacia, mientras que el ocio se relacionaron con energía e implicación; 4) La percepción del clima laboral se relacionó con todos los aspectos del ENG; tiempo en el centro de salud, edad, años de servicio en enfermería y la duración en un puesto directivo se vincularon con la implicación. En resumen, el grupo estudiado demostró niveles elevados de ENG y “coherencia entre las sub-escalas de la vida laboral y la organización, con la excepción de la sub-escala de justicia”, donde los encuestados consideraron que eran tratados de manera injusta.

En Sierra Leona, Vallières et al. (2017) analizaron el ENG en el voluntariado, para lo cual analizaron sanitarios comunitarios (224 trabajadores) de la localidad de Bonthe, y mediante un SEM validaron las escalas UWES-9 y UWES-17. Los hallazgos obtenidos respaldaron la utilización de la primera escala, ya que representó mejor el ENG en el trabajo, debido a su método unidimensional de puntuación parsimonioso.

Veloso (2018) condujo un análisis comparativo y cuantitativo, con enfoque correlacional, en un contexto transversal con el propósito de examinar las diferencias entre grupos seleccionados de enfermeros españoles y portugueses. El objetivo era evaluar los niveles de estrés, las estrategias de afrontamiento y el nivel de ENG. Se aplicaron las escalas: Nursing Stress Scale y la UWES, esta última empleada para evaluar el ENG profesional. Entre los enfermeros

portugueses (n=504) y los españoles (n=363) evaluados, se observaron discrepancias significativas. En cuanto al ENG, los enfermeros españoles exhibieron niveles más elevados, indicando sentirse más enérgicos, comprometidos y absorbidos por el trabajo en comparación con los enfermeros portugueses. Respecto a las estrategias de afrontamiento que los enfermeros portugueses emplearon fueron: el afrontamiento activo o centrados en la resolución de problemas, proyección o descarga de la responsabilidad en otro, “el afrontamiento pasivo o centrado en la emoción fue principalmente a través de la religión, reinterpretación positiva del problema y humor, y la interacción social mediante la expresión de sentimientos y negación”. En cambio, los enfermeros españoles prefirieron estrategias centradas en el problema mediante la solución; la emocional mediante la aceptación del problema, y la interacción social fue abordada con la auto distracción. En conclusión, se observó que a niveles más altos de estrés correspondieron niveles más bajos de ENG, y se recurrió más a estrategias de afrontamiento para mitigar el estrés percibido en la vida laboral.

Côté et al. (2021) evaluaron el efecto mediador del ENG en la relación entre presentismo y SATL en 289 empleados del servicio médico o administrativo de una clínica de Bélgica. Sobre la base de trabajos anteriores, este estudio también propone considerar el apoyo organizacional percibido como un moderador de la relación ENG-SATL. Presentado en forma de un modelo de moderación mediada, los resultados de los análisis de regresión bootstrap muestran tres resultados principales. Primero, el presentismo se asocia negativamente con el ENG y la SATL. En segundo lugar, el ENG en el trabajo es uno de los factores a través del cual el presentismo influye en la SATL. En tercer lugar, el apoyo organizacional percibido modera la asociación entre el ENG y la SATL de modo que, en un nivel bajo de ENG, sentirse apoyado por la organización marca la diferencia en la SATL. Esta investigación evidencia claramente la relación que ocurre entre ENG y la SATL.

En el ámbito Latinoamericano se reportan los trabajos reseñados a continuación:

En Perú, Moreno et al. (2010) hicieron una aplicación del “modelo de Demandas-Recursos Laborales, sus relaciones con el burnout y el ENG y sus efectos sobre la sintomatología y la satisfacción vital, en un grupo de 190 docentes de primaria y de secundaria del Perú”. De acuerdo con los hallazgos las solicitudes laborales tienen la capacidad de prever tanto el agotamiento como el compromiso laboral; a su vez, ambos predicen la aparición de síntomas de estrés. En contraste, los recursos laborales solo anticiparon el compromiso laboral, el cual, a su vez, predijo la sensación de satisfacción en la vida. A partir de estos hallazgos derivaron diversas implicaciones prácticas, como la importancia de adaptar los entornos laborales a las características específicas de cada grupo.

Con el propósito de ofrecer pruebas sobre la fiabilidad y validez de escalas destinados a analizar la calidad de vida laboral, Müller et al. (2013) examinaron la “estructura factorial y la confiabilidad de la escala UWES-17”, diseñada para medir el ENG. Se encuestó a 165 profesionales de la salud en Chile, abarcando diversas disciplinas sanitarias y niveles contractuales, en el cual el 70.30% eran mujeres y profesionales no médicos (27.88%). Mediante un Análisis Factorial Exploratorio clasificaron dos factores: "Involucramiento con el trabajo" y "Entusiasmo por el trabajo", demostrando buena fiabilidad. La investigación reveló que la UWES-17 posee buenas propiedades psicométricas para su aplicación en sanitarios en Chile, respaldando así su utilidad en la investigación de este fenómeno laboral.

Con base en las premisas de que “Existen muchos estudios sobre la relación de la justicia organizacional y los comportamientos de ciudadanía organizacional, pero aún existen interrogantes sobre los procesos psicológicos que explican esta relación”, los autores Rodríguez et al. (2014) examinaron la función mediadora del ENG en la empresa visto como proceso psicológico explicativo de la conexión entre la justicia organizacional y comportamientos de ciudadanía. Para este propósito se escogieron 144 trabajadores de diversos sectores ocupacionales en Puerto Rico, como servicios y ventas. Los resultados de los SEM respaldan la hipótesis planteada: El ENG actúa como mediador completo en las relaciones entre justicia y comportamientos de ciudadanía. Si los individuos perciben que

reciben un trato justo en el ámbito laboral, se promueve el ENG, el cual impacta en los comportamientos de ciudadanía. La importancia de esta investigación para la presente tesis deriva de los resultados del ENG, aspectos que fueron analizados e incorporados.

Ocampo et al. (2015) identificaron las relaciones entre ENG, factores sociodemográficos y ciertos aspectos psicosociales de trabajadores de un *restaurant* de Morelos, México. Se emplearon las escalas Effort-Reward Imbalance, del Job Content Questionnaire y UWES-15 en un grupo de 88 trabajadores. Los resultados obtenidos con técnicas de regresión revelaron que, en las variables sociodemográficas, la única con relación fue el género, encontrándose que las féminas mostraron un menor grado de dedicación que los hombres. En cuanto al sobre-involucramiento incertidumbre laboral, supervisión controladora, horas trabajadas y recompensa mostraron relaciones específicas con diversos aspectos del ENG, con explicaciones de la varianza del 15% al 34%. Se concluyó que vigilar y supervisar las variables psicosociales podrían elevar el nivel de ENG colectivo, beneficiando tanto a empleados como a la empresa. Este trabajo es útil para el abordaje del ENG y los factores sociodemográficos.

Juárez et al. (2015), en 481 sanitarios y con base en técnicas de Psicometría evaluaron la UWES-9 la UWES-15, con el propósito de validar estos instrumentos en la sociedad mejicana. Sus hallazgos evidenciaron que ambas UWES poseen propiedades psicométricas apropiadas, con estructura tridimensional tal como lo postula la teoría y, especialmente, la UWES-9 reveló los índices de ajuste más precisos, demostrándose con este estudio que la referida escala ya fue validada en el contexto latinoamericano.

Hernández et al. (2016) examinaron la validez psicométrica de la UWES-9 y la compararon con el cuestionario original (UWES-15), para lo cual utilizaron 475 sanitarios mexicanos, específicamente adscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social (n = 249) y a la Secretaría de Salud (n = 226). Entre los resultados más relevantes se tiene que: a) confirmaron las tres dimensiones de este constructo, b) la UWES-9 resultó estadísticamente más apropiada en comparación con la

UWES-15, presentando una estructura invariante en las dos muestras y c) se demostró la validez psicométrica de UWES-9 en profesionales sanitarios mexicanos.

También en Argentina, Marsollier & Expósito (2017) analizaron el perfil de valores de trabajadores públicos con relación a los niveles de ENG presentes en el sector. Utilizando una muestra de 147 trabajadores de una institución estatal en Mendoza, aplicaron un enfoque cuantitativo mediante el "Cuestionario de Valores en el Trabajo (EVAT 30)" y los indicadores de ENG estimados con la UWES-17. Los hallazgos revelaron correlaciones entre ambos instrumentos, destacando la relevancia de poner en primer plano los valores individuales y organizacionales como una estrategia para fomentar la dedicación al trabajo y la motivación, contribuyendo así a forjar organizaciones saludables.

Pujol-Cols & Arraigada (2018) recopilaron datos de tres muestras y por conveniencia de trabajadores argentinos (N = 642) con el fin de evaluar características psicométricas de la versión UWES-17 adaptada al español. Se realizaron análisis para evaluar la consistencia interna (alfa de Cronbach), la estructura factorial (mediante AFC), la validez convergente y discriminante, y la validez empírica (evaluando la correlación estimada entre el ENG y la SATL). A pesar de encontrar niveles apropiados de fiabilidad, validez convergente y empírica, se identificaron niveles subóptimos de validez discriminante, demostrando que la "UWES-9 constituye un instrumento confiable, válido y económico para medir el entusiasmo laboral en el contexto argentino".

2.2.2 Antecedentes de la relación entre Eng y SATL

Durán et al. (2005) analizaron las relaciones entre ENG y SATL en el ámbito docente, para ello se escogió una muestra de 265 profesores. También incluyeron en el estudio el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Vital. Según los resultados obtenidos, existe una sólida vinculación de las "dimensiones Cansancio emocional y Dedicación con la Satisfacción vital, dimensiones a las que se sumó la Absorción cuando se examinaron los vínculos con la SATL. Por

su parte, la dimensión Vigor mostró correlaciones altas tanto con la SATL como con la Satisfacción vital, aunque no apareció como predictor en las ecuaciones de regresión calculadas para tales variables".

Por su parte, Zurita et al. (2014) analizaron la conexión entre el Compromiso Organizacional (CO) y la SATL en un grupo de 80 empleados de los Juzgados de Granada (España) a través de un diseño de investigación de tipo transversal correlacional. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre el CO y la SATL, y también confirmaron que no existían diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación con ambas variables analizadas.

Por otro lado, Orgambídez-Ramos et al. (2015) examinaron las relaciones entre estrés de rol, ENG y SATL empleando el modelo demandas-recursos laborales. De acuerdo con este modelo, el compromiso laboral actúa como un mediador en la conexión entre la ambigüedad, el conflicto y la sobrecarga de roles, por un lado, y la satisfacción en el trabajo, por el otro. La muestra comprendió a 586 trabajadores del sur de España (50% mujeres), con una edad media de 37.11 años. Para ajustar el modelo y evaluar la mediación, los investigadores utilizaron un enfoque de ecuaciones estructurales (análisis de trayectoria). Los resultados indicaron que tanto el conflicto de roles como la ambigüedad de roles, junto con el ENG, fueron predictores significativos de la SATL. Sin embargo, se observó que el ENG no actuó como mediador en la relación entre el estrés de roles y la SATL. Según los investigadores, el estrés de roles, considerado como una demanda obstaculizadora, explicaría un impacto directo mayor en la satisfacción que a través del compromiso laboral.

Lupano et al. (2017) validaron una escala para evaluar el ENG, definido como una presencia psicológica en el rol que abarca atención, absorción y energía enfocada en las tareas laborales, los autores validaron la Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo mediante un análisis factorial confirmatorio, la evaluación de la consistencia interna, y la obtención de evidencias de validez convergente y discriminante. Estos procedimientos confirmaron que la escala es una prueba válida y confiable para su aplicación en la población argentina. Por otro lado, observaron mayores niveles de atención y absorción en individuos de

menor edad y menores niveles de atención en empleados con personal a cargo. Finalmente, identificaron perfiles de ENG asociados a elevado performance y SATL.

Candia et al. (2017) validaron un modelo de ecuaciones estructurales a través del cual identificaron la influencia significativa y de manera opuesta, se observó una influencia negativa de dos subdimensiones de la SATL, específicamente las relacionadas con las Prestaciones y la Supervisión, en la variable dependiente de Intención de rotación en la muestra objeto de estudio. En relación al compromiso laboral, únicamente el subdimensión Vigor tuvo un impacto significativo y contrario en esa misma variable. El coeficiente de determinación (R^2) alcanzó un valor de 0.430, superando el umbral mínimo aceptado para validar las relaciones causales a nivel exploratorio. Para obtener estos resultados, se administró un cuestionario a una muestra por conveniencia compuesta por 107 trabajadores, tanto hombres como mujeres, en roles diversos como analistas, ingenieros, coordinadores, asistentes y supervisores, quienes eran empleados de una empresa minera ubicada al Sur del Perú. Los hallazgos de la investigación fueron considerados en la elaboración de un plan de mejora que incluyó acciones específicas dirigidas a las subdimensiones identificadas. El objetivo principal era reducir la tasa de rotación de personal en la empresa minera, mejorando consecuentemente su productividad, reduciendo costos asociados con el reclutamiento, selección y capacitación, y disminuyendo los índices de accidentes en el grupo estudiado.

Finalmente, Pujol (2018) examinó el ENG, la SATL, la condición física y mental de académicos argentinos en un estudio que también evaluó el impacto de diversas variables sociodemográficas (edad, género y nivel educativo), así como aspectos relacionados con el empleo (jerarquía laboral, dedicación horaria y estabilidad contractual), el ENG y la SATL sobre sus niveles auto reportados de bienestar físico y mental. Para llevar a cabo la investigación, se administró un cuestionario en línea a una muestra no aleatoria de 86 académicos pertenecientes a una facultad de una universidad pública argentina. Los hallazgos indicaron que: 1) Más de un tercio de los participantes experimentaron

estrés, fatiga mental, dolores de espalda, problemas de sueño, cefaleas, tensión ocular o fatiga en un período de treinta días; 2) Los profesores más satisfechos con sus empleos y/o más comprometidos mostraron tendencias a tener una mejor salud física y mental.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 El concepto de engagement o entusiasmo laboral

Se ha indicado que en español no hay una palabra equivalente (o traducción) de engagement (Merino, 2017, p. 23; Salanova y Llorens, 2008), y representa el opuesto teórico a la noción de burnout o desgaste profesional (Veloso, 2018, p. 32; Marsollier & Espósito, 2017). Las dos polaridades pueden visualizarse como un espectro que abarca desde situaciones laborales desfavorables que resultan en agotamiento hasta vivencias positivas que fomentan la participación activa en el trabajo (Maslach & Leiter, 2008). Aunque estas ideas no son nuevas, el constructo ENG es relativamente novedoso con significados concretos que limitan su traducción al castellano, razón por la cual en la literatura científica en español se prefiere el término en inglés, tal como se constata en los índices de revistas científicas más importantes; también se le conoce como work engagement. Recientemente se ha intentado una nueva traducción equiparándolo a entusiasmo por el trabajo o entusiasmo laboral (Flores et al., 2015); sin embargo, en la presente tesis se privilegia el vocablo en inglés, engagement (ENG).

El ENG puede ser conceptualizado como un estado mental positivo, estable y satisfactorio para afrontar el trabajo, que se distingue por la energía, el compromiso y la completa absorción del empleado en las tareas que realiza en organización (Bakker et al., 2011, p.136). En este sentido, el ENG es un concepto que comprende tres facetas: la vitalidad, la dedicación y la inmersión (Schaufeli

et al., 2002). Estos tres elementos aportan al compromiso y al bienestar laboral, conformando así al ENG como una estructura tridimensional.

El vigor (Vig) se caracteriza por elevados niveles de energía, resistencia mental, predisposición y persistencia mientras se trabaja, lo que conlleva a que no se escatime esfuerzo ni tiempo en las tareas realizadas o por realizar, aunque haya dificultades. La dedicación (Ded) está vinculada a comprometerse por completo en las responsabilidades laborales y, además, experimentar emociones de sentido, inspiración, orgullo y entusiasmo. Por último, la tercera dimensión, la absorción (Abs), señala la capacidad de concentración absoluta y fascinación con el trabajo, experimentando dificultades para desconectar con lo que se está haciendo (Salanova & Schaufeli, 2009; Schaufeli & Bakker, 2011; Schaufeli et al., 2002).

Fundamentalmente, el ENG se refiere a la manera en que los empleados enfrentan y experimentan su trabajo: como una vivencia inspiradora y llena de energía que los impulsa a querer invertir verdaderamente su tiempo y esfuerzo (vigor); como una tarea reveladora y valiosa (dedicación); y como algo fascinante y emocionante (absorción).

Por su parte, Acosta et al. (2011) y Schaufeli et al. (2008) señalan además de analizar el constructo ENG de manera individual, también es posible hacerlo de manera colectiva, pues los empleados altamente comprometidos con su tarea provocan en el seno de sus equipos de labor una sinergia positiva que extiende el ENG en toda la organización o a parte de ella. Por otra parte, Acosta et al. (2013), señalan que el CO se fundamenta en el compromiso de los empleados (engaged), lo que no sólo afecta su desempeño individual, sino también el de sus equipos y, en consecuencia, en la organización mediante la creación de prácticas saludables.

Desde este punto de vista, la participación laboral representa una ventaja competitiva significativa tanto para las empresas como para sus empleados (Bakker et al., 2008; Turner, 2020; Blasco & Meneghel, 2019). Investigaciones han revelado conexiones entre el ENG e indicadores básicos para las organizaciones, tales como la reducción de la rotación de personal, la

disminución de accidentes laborales, la baja tasa de ausentismo y la retención de empleados (Candia et al., 2017; Ivanovic et al., 2020). Además, otros estudios indican que una integración laboral efectiva está vinculada tanto a la satisfacción de clientes como a la de los colaboradores (Salanova et al., 2005; Rahmadani et al., 2020), así como a resultados financieros positivos (Xanthopoulou et al., 2009), y también a la supervisión y evaluación del rendimiento laboral (Bakker & Bal, 2010; Halbesleben & Wheeler, 2008).

Aunque el estado mental de ENG está principalmente influenciado por el empleado, la contribución de la organización es crucial, ya que es responsable de proporcionar los recursos laborales que pueden aumentar o disminuir dicho estado positivo en los empleados. Los gerentes pueden desempeñar un papel fundamental en activar el compromiso laboral de sus empleados, dado que cuentan con la autoridad legítima para influir en los entornos laborales. La evidencia sugiere que la administración interviene en las demandas y recursos laborales de los empleados, y que esta intervención tiene un impacto indirecto en el compromiso de los empleados con su trabajo (Bakker, 2011).

2.2.2 Engagement como estado mental

El compromiso, considerado como una característica distintiva del trabajador que puede diferenciarse "entre sujetos", aborda preguntas sobre por qué algunas personas se sienten comprometidas en su trabajo, mientras que otras no. En contraste, el compromiso entendido como un estado, que se manifiesta "en la persona", responde a interrogantes acerca de por qué las personas experimentan un mayor compromiso con su trabajo en ciertos días específicos y no en otros. Al investigar la experiencia fenomenológica del compromiso, enfocarse en el compromiso como estado implica explorar una vivencia más bien momentánea y transitoria, sujeta a variaciones breves en el tiempo, ya sea de una hora a otra o de un día para otro. Este enfoque posibilita la examinación de indicadores más cercanos a la experiencia del compromiso, además de los indicadores generales como los recursos duraderos especificados en el modelo de demandas y recursos laborales (Schaufeli & Bakker, 2004b). Así, esta

perspectiva ofrece respuestas a preguntas tales como: ¿En qué circunstancias las personas se sienten comprometidas con su trabajo? ¿Existen ciertas características situacionales que deben estar presentes en un día específico para que el empleado experimente compromiso?

2.2.3 El engagement como un estado afectivo-cognitivo

El estudio sobre el ENG ha sido objeto de una amplia indagación de sus predictores, así como de los factores que contribuyen a su desarrollo. Investigaciones previas han demostrado que el ENG del trabajador tiende a generar un impacto positivo en la actitud de un individuo, los comportamientos y las emociones (Freeney & Fellenz, 2013; Tims et al., 2013; y Salmabadi et al., 2015). Los empleados más comprometidos se esfuerzan más en su organización, se involucran más y muestran una participación extra en su trabajo, además pueden tomar algunas decisiones adicionales que “van más allá” de estar solamente implicado, creando simultáneamente un ambiente positivo en el trabajo. Los empleados comprometidos realizan lo que les gusta hacer con su cabeza, su corazón y su cuerpo completamente absorbido en el desempeño de su tarea.

En esta investigación el ENG se define como la liberación de energía personal y la sensación de conexión emocional con el trabajo, que abarca aspectos físicos, emocionales y cognitivos (Kahn, 1990, mencionado por Lu et al., 2016), los cuales se categorizan como vigor, dedicación y absorción (Christian et al., 2011). Por lo tanto, el ENG se conoce como una experiencia que permite a los empleados empoderarse, superar sus objetivos y contribuir al éxito de la organización, manteniendo al mismo tiempo su propio bienestar personal (Freeney & Fellenz, 2013; Nikolova et al., 2019). Además, el ENG en el lugar de trabajo es visto como la participación del empleado en la organización, a través de su compromiso, y un estado positivo, afectivo-motivacional del bienestar relacionado con el trabajo (Kim et al., 2012).

Onesmus & Muathe (2016) indicaron que el aspecto físico del ENG se refiere a las energías físicas desplegados por la persona para llevar a cabo sus actividades. Por lo tanto, trabajador engaged significa estar presente y desplegar

esfuerzo como miembro de la organización en la ejecución del rol organizativo. En pocas palabras, el ENG es “un estado afectivo-cognitivo más persistente y generalizado de cumplimiento de los empleados que no se concentran en cualquier objeto, entorno específico, evento, individual o de comportamiento” (Freeney & Fellenz, 2013).

2.2.4 Conceptualización y medición del engagement

A pesar de que la noción de ENG apareció hace más de dos décadas, aún su concepto en español no ha sido bien definido por el hecho de que todavía no existe una traducción apropiada en este idioma que abarque la dimensión total del concepto (Candia et al., 2017). Sin embargo, si hay coincidencia en los diferentes marcos teóricos sobre el tema en los elementos que lo componen: conductual-energético (vigor), emocional (dedicación) y cognitivo (absorción) (Schaufeli et al., 2002; Lorente & Vera, 2010; Schaufeli & Bakker, 2011; Bayona et al.,2020; Ivanovic et al., 2020).

Según varios autores, el ENG se vincula con la SATL y el compromiso con la organización (Schaufeli et al., 2009; Simpson, 2009; Trepanier et al., 2014). De hecho, numerosas investigaciones han evidenciado relaciones positivas y significativas entre el ENG y la SATL (Durán et al., 2005; Alarcon & Lyons, 2011; Moura et al., 2014; Orgambídez-Ramos et al., 2014).

Kahn (1990), citado por Saks (2006), indica que el ENG es una construcción singular vinculada al rendimiento individual y a la relación personal con la labor, manifestándose a través de aspectos físicos, cognitivos y emocionales mientras se desempeña en el rol asignado. El estudio pionero de Kahn (1990), citado por Schaufeli (2012), era de naturaleza cualitativa, por tanto, utilizó una variedad de métodos cualitativos (es decir, la observación, el análisis de documentos, la auto reflexión, y entrevistas en profundidad) para investigar un pequeño grupo de asesores de un campamento de verano, en el que jugó el papel de participante (siendo el consejero principal) así como observador (siendo el investigador). La mayoría de los estudios sobre el ENG posteriores al de Kahn han sido de naturaleza cuantitativa, tal como se aborda en la presente investigación.

Por su parte, Maslach & Leiter (1997) sostienen que ENG describe un estado positivo caracterizado por energía, implicación y eficacia; mientras que Schaufeli et al. (2002), considera que el ENG es un "estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción más que un estado físico y momentáneo; el ENG se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento, o situación particular" (Salanova & Schaufeli, 2004, p. 115). Esta última definición es la más aceptada por los investigadores (Candia et al., 2017, p. 16).

En la última década, el ENG no sólo ha sido estudiado como un patrón más o menos duradero de las respuestas afectivas y cognitivas de un ambiente de trabajo desafiante en los estudios de campo, sino también como una construcción más dinámica y temporal en los estudios de laboratorio. Esto inspiró a Schaufeli & Salanova (2011) para distinguir dos tipos de ENG en el trabajo en función de su objeto: (1) el ejercicio habitual que se refiere al trabajo en general, y (2) dedicación a la tarea que se refiere a la tarea en cuestión. Los puestos de trabajo constan de varias tareas, y los empleados pueden sentirse más involucrados en el desempeño de algunas tareas en lugar de otras.

Por lo tanto, el estudio de la dedicación a la tarea permitiría un análisis más detallado de las tareas específicas que constituyen puestos de trabajo. Por ejemplo, los estudios de laboratorio mostraron que la dedicación a la tarea está positivamente relacionada con los recursos de la tarea de la persona. Por otra parte, los estudios sobre la participación a nivel diario mostraron que los niveles de absorción o "flujo" fueron más altos para las tareas realizadas por la mañana temprano y por la noche, con los niveles más bajos para la ejecución de tareas entre 14-16 horas (Rodríguez et al., 2011). En pocas palabras, añadiendo el nivel de trabajo para el concepto de acople se abre otra vía interesante para la investigación. En contraste, para conceptualizar el ENG como un fenómeno multidimensional que abarca el vigor, la dedicación y la absorción, se necesitó un instrumento de medición acorde con esta perspectiva. En este contexto, surgió la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) como una respuesta

destinada a proporcionar un instrumento que evaluara el ENG como un constructo independiente, aunque relacionado con el burnout.

La UWES es una escala de autoevaluación especialmente creada para evaluar el ENG (Pujol-Cols, 2018), conforme a las tres dimensiones que lo conforman (Vig, Ded y Abs). Este instrumento es ampliamente utilizado tanto en la investigación empírica como en la aplicación práctica del ENG (Saturnino de los Santos et al., 2018; Pujol-Cols, 2018; Bayona et al., 2020), ha sido validado en diferentes contextos organizacionales y países, incluyendo España (Extremera et al., 2012), Holanda (Schaufeli et al., 2002), Italia (Balducci et al., 2010), Sudáfrica (Storm & Rothmann, 2003), Japón (Shimazu et al., 2008), China (Yi-Wen & Yi-Qun, 2005), Finlandia (Seppälä et al., 2009), Noruega (Nerstad et al., 2009), Grecia (Xanthopoulou et al., 2012), Suiza (Zecca et al., 2015), Nepal (Panthee et al., 2014), Argentina (Pujol-Cols & Davos, 2017), Chile (Müller et al., 2013), México (Hernández et al., 2016), Puerto Rico (Rodríguez-Montalbán et al., 2014) y Perú (Flores-Jiménez et al., 2015), entre otros.

La escala original de la UWES contenía 24 ítems (UWES-24), que pretendían reflejar las tres dimensiones del constructo (Vig, Ded y Abs). Posteriormente, Schaufeli y Bakker (2011) simplificaron la escala a una versión de 17 ítems (UWES-17) con el objetivo de lograr una medición más concisa. Esta variante del instrumento se compone de tres subescalas: seis ítems de Vig, cinco de Ded y seis de Abs. Luego, Schaufeli et al. (2006) emplearon datos recolectados en 10 países (n = 14.521) para desarrollar una versión aún más reducida de la escala, que consta de nueve ítems agrupados en tres factores: tres ítems de Vig, tres de Ded y tres de Abs (UWES-9). De acuerdo con diversos autores este instrumento ha sido utilizado ampliamente en la investigación del ENG en distintos países del mundo (De Bruin & Henn, 2013; Rodríguez-Montalbán et al., 2014; Hafner, et al., 2020). En Latinoamérica, la escala se ha utilizado en varias investigaciones: Hernández et al. (2016), determinaron la validez factorial y consistencia interna de la UWES-9, en una muestra de profesionales de la salud en México. Asimismo, Juárez et al. (2015), en una muestra de 481 profesionales de la salud en México demostraron la validez de la UWES-9. Por su parte, se

halló pruebas concluyentes y significativas de una relación positiva entre el compromiso en el ámbito laboral y la participación activa en el trabajo (Martínez-Lugo, 2011), así como entre el ENG y la interacción positiva entre la familia y el trabajo (Rodríguez-Montalbán et al., 2012).

2.2.5 Encuesta de bienestar y trabajo versión abreviada (UWES-9)

A continuación, se presenta la versión corta del cuestionario de ENG (UWES-9), el cual será empleado en la presente investigación. Las preguntas siguientes abordan los sentimientos de los individuos en el entorno laboral (Cuadro 1). Por favor, revise detenidamente cada pregunta y determine si ha experimentado esos sentimientos. En caso de nunca haberse sentido de esa manera, seleccione '0' (cero); de lo contrario, indique cuántas veces ha experimentado esos sentimientos, considerando el número que corresponde en la siguiente escala de respuestas, que va de 1 a 6.

Cuadro 1. Encuesta de bienestar y trabajo versión abreviada (UWES-9)

		Nunca						Siempre
N°	Items							
“1	En mi trabajo me siento lleno de energía (Vig1)	0	1	2	3	4	5	6
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (Vig2)	0	1	2	3	4	5	6
3	Estoy entusiasmado con mi trabajo (Ded1)	0	1	2	3	4	5	6
4	Mi trabajo me inspira (Ded2)	0	1	2	3	4	5	6
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (Vig3)	0	1	2	3	4	5	6
6	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (Abs1)	0	1	2	3	4	5	6
7	Estoy orgulloso del trabajo que hago (Ded3)	0	1	2	3	4	5	6
8	Estoy inmerso en tu trabajo (Abs2)	0	1	2	3	4	5	6
9	Me “dejo llevar” por mi trabajo (Abs3)”	0	1	2	3	4	5	6”

Vig= vigor; Ded = dedicación; Abs = absorción. Formato de respuesta tipo Likert-6, desde nunca (0) a siempre (6)

Fuente: Schaufeli & Bakker (2011), Schaufeli & Bakker (2004a)

2.2.6 Satisfacción Laboral

La SATL es un fenómeno organizacional de gran relevancia en América y el mundo (Baroudi, et al., 2020; Miglianico et al., 2020). Desde los estudios de Hawthorne (1924-1932), ha sido de gran interés en diversas áreas de la ciencia (Judge et al., 2001; Sahito & Vaisanen, 2020; Gopinath & Kalpana, 2019), debido, a que ha sido, en parte, asociada a las intenciones de renuncia y movimientos de personal, a la creatividad, el ausentismo, la productividad del personal (Cernas et al., 2018) y a un gran número de eventos que influyen en la efectividad de las organizaciones (Raina & Britt Roebuck, 2016; Harrison et al., 2006; Ekpenyong & Joseph, 2017; Hamidah et al., 2017; Keith et al., 2020).

Según Bordas (2016) y Locke (1969), la SATL se refiere al sentimiento positivo hacia el trabajo que resulta de una evaluación personal de sus características y experiencias organizacionales. Para Robbins y Judge (2009), la SATL es un sentimiento positivo por el trabajo propio que emana de evaluar sus particularidades.

Peiró (1984) define la SATL como “una actitud generalizada ante el trabajo, considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional compuesto por una dimensión afectiva, cognitiva y comportamental”. Los tres componentes indicados en la definición de SATL propuesta por Peiró están vinculados con los siguientes aspectos (Candia et al., 2017):

- Dimensión afectiva: Comprende los sentimientos y las emociones, ya sean positivas o negativas, que el empleado puede experimentar en relación con su trabajo.
- Dimensión cognitiva: Implica los pensamientos o las evaluaciones del trabajo basados en el conocimiento previo del trabajador.
- Dimensión conductual: Se refiere a las inclinaciones comportamentales e intenciones del trabajador en relación con su trabajo (Cavalcante, 2004).

Finalmente, Candia et al. (2017) define a la SATL como una “actitud o conjunto de actitudes que serán influenciados por una serie de factores internos y externos en el entorno laboral”. Dado que es una actitud, se fundamenta en las creencias y valores que las personas han desarrollado con respecto a su trabajo (Flórez, 2013; Gopinath & Kalpana, 2020).

Ahora bien, en la literatura, el ENG y la SATL han sido frecuentemente confundidos (Pujol-Cols, 2018); sin embargo, diversas investigaciones indican que son dos constructos motivacionales distintos (Mudrak et al., 2017; Alarcon & Lyons, 2011). El ENG surge de la conexión psicológica que tiene el trabajador con las tareas que realiza en su trabajo, estando asociado con un estado de mayor activación positiva, como entusiasmo, atención, emoción y alegría (Pujol-Cols, 2018; Corso, 2013). Por otro lado, la SATL puede experimentarse en diferentes niveles, ya sea hacia el trabajo en su totalidad (como la satisfacción laboral afectiva) o hacia los diversos aspectos o atributos que lo conforman (como la satisfacción laboral cognitiva) (Pujol-Cols & Dabos, 2017). En cualquier caso, la SATL se relaciona con el afecto hacia el trabajo y está más vinculada a la sensación de plenitud, calma, serenidad y relajación que a la activación (Corso, 2013).

2.2.7 Medición de la Satisfacción Laboral

Son diversos los instrumentos existentes para medir la SATL (O´Connor et al., 1978; Sahito & Vaisanen, 2020). Algunas de las escalas más utilizadas son las que miden la satisfacción en sus varias facetas, tales como el Job Descriptive Index (JDI) o el Job Satisfaction Survey (JSS) (Gillespie et al., 2016). Sin embargo, la satisfacción global con el trabajo es distinta de la suma de la satisfacción con las facetas (Bowling, et al., 2008). Por lo tanto, las medidas globales suelen ser las más adecuadas para estudiar las relaciones de la SATL junto con otras actitudes como el ENG (Curry, et al., 1986), la SATL ha sido evaluada mediante diversas medidas globales. Una de las más empleadas es el índice propuesto por Brayfield & Rothe (1951), especialmente sus versiones más concisas como la de seis ítems propuesta por Curry et al. (1986) o la de cinco, sugerida por Judge et al. (2000). La evidencia respalda la validez y confiabilidad

de estas medidas, siendo la versión más corta ampliamente utilizada en estudios que exploran la satisfacción global en el trabajo (Judge & Klinger, 2008).

En esta tesis se emplea el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, desarrollado por Meliá y Peiró (1989a), que es una versión corta (Cuadro 2), derivada del cuestionario original S4/82 (82 ítems) y de la versión S20/23 (23 ítems), ya que posee solo 12 ítems, pero mantiene una confiabilidad alta, debido a que el valor del alfa de Cronbach fue 0.88) y, los niveles de validez superan los de la escala original (Meliá & Peiró, 1989b). El formato de respuesta es tipo escala Likert de 1 a 7, expresada de la forma siguiente: “1. Muy Insatisfecho, 2. Bastante Insatisfecho, 3. Algo Insatisfecho, 4. Indiferente, 5. Algo Satisfecho, 6. Bastante Satisfecho y 7. Muy Satisfecho".

El S10/12 presenta tres factores que permiten evaluar (I) la satisfacción con la supervisión, (II) con el ambiente físico de trabajo, y (III) con las prestaciones recibidas (relacionadas con aspectos laborales). Este cuestionario ha sido diseñado para obtener una evaluación útil y breve de la SATL teniendo muy cuenta las restricciones motivacionales y temporales a que puede estar expuesto el trabajo del investigador o del consultor en contextos organizacionales sin perjuicio de mantener la calidad de la medida (Meliá & Peiró, 1989b).

Además de sus creadores (Meliá & Peiró, 1989b), el Cuestionario de SATL S10/12 ha sido validado por otros investigadores. Así, Jiménez et al. (2020) lo aplicaron a una muestra 124 trabajadores de salud pública de Chile. Guerra et al. (2017) emplearon una muestra de 128 voluntarios, en una institución de educación superior de la ciudad de Quito-Ecuador. Burguillos (2015) lo validó en una muestra de 160 docentes de la Universidad de Huelva, España.

Cuadro 2. Escala de Satisfacción Laboral S10/12

Dimensiones	N°	Items
Satisfacción con el ambiente físico	1	“Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.
	2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
	3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.

	4	La temperatura de su local de trabajo.
Satisfacción con la supervisión	5	Las relaciones personales con sus superiores.
	6	La supervisión que ejercen sobre usted.
	7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
	8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
	9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.
	10	El apoyo que recibe de sus superiores.
Satisfacción con las prestaciones	11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
	12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.”

Nota: formato de respuesta tipo Likert-7, desde muy insatisfecho a muy satisfecho.

Fuente: Meliá y Peiró (1989a)

2.2. Glosario

Absorción: Se distingue por estar completamente enfocado y entregado a la tarea, notando que el tiempo pasa velozmente.

Dedicación: Hace referencia a estar profundamente comprometido en la actividad que se está llevando a cabo, experimentando emociones de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío.

Engagement o Work Engagement: Es un estado de la mente positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción.

Satisfacción laboral: Es la actitud favorable hacia el trabajo que surge de la evaluación de sus atributos.

Satisfacción con la supervisión: Mide las relaciones personales con los superiores.

Satisfacción con el ambiente físico de trabajo: Mide el entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo.

Satisfacción con las prestaciones recibidas: Mide el grado en que la empresa cumple la normativa jurídica laboral.

Vigor: Se define como la presencia de niveles elevados de energía y vigor mental durante la realización de una tarea, junto con la disposición para dedicar esfuerzo a la labor y perseverar frente a los desafíos.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis general

El ENG se relaciona positiva y significativamente en la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.

3.2. Hipótesis específicas

H_1: La dimensión vigor del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.

H_2: La dimensión dedicación del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.

H_3: La dimensión absorción del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.

3.3. Identificación de variables

Variables independientes: Engagement.

Definición conceptual

Es un estado mental positivo y gratificante al enfrentar el trabajo, destacado por la energía, la dedicación y la completa inmersión del trabajador en las actividades realizadas dentro de la empresa u organización (Bakker, 2011).

Esta variable tiene tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Definición conceptual

Es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1969).

Esta variable está conformada por las variables: satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión y satisfacción con las prestaciones.

Variables de contexto: variables sociodemográficas y laborales.

Definición conceptual

Aspectos que diferencian a las personas en función a peculiaridades que los individualizan.

3.4. Operacionalización

En el Cuadro 3 se presenta la operacionalización de las variables objeto de estudio.

Cuadro 3. Operacionalización de las variables

"Objetivo General: Evaluar la influencia del ENG en la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	(Indicadores)	Ítems
Engagement (Entusiasmo laboral)	Un estado mental positivo y satisfactorio para afrontar el trabajo, el cual se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción del trabajador en las actividades que realiza en la organización (Bakker et al., 2011, p.136).	Desborde de energía personal y la experiencia de una conexión emocional con el trabajo integrado por componentes físicos, emocionales y cognitivos, medido con la UWES-9.	Vigor	Desear realmente dedicar tiempo y esfuerzo al trabajo.	1,2,5
			Dedicación	El trabajo visto como una actividad reveladora y meritoria.	3,4,7
			Absorción	El trabajo visto como algo interesante y emocionante.	6,8,9
Variables sociodemográficas y laborales	Elementos diferenciadores de las personas en función a particularidades que los individualizan.	Características sociodemográficas y laborales.	Unidimensional	Sexo Edad Antigüedad laboral. Número de hijos.	
Satisfacción Laboral	"Una actitud generalizada ante el trabajo, considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional compuesto por una dimensión afectiva, cognitiva y comportamental". (Peiró, 1984).	Es actitud generalizada ante el trabajo, medida con el cuestionario de SATL S10/12.	Satisfacción con el ambiente físico.	Entorno físico Limpieza, higiene y salubridad Temperatura.	1, 2, 3, 4
			Satisfacción con la supervisión.	Relaciones con Superiores. Forma de juzgar la tarea Supervisión.	5, 6, 7, 8, 9, 10
			Satisfacción con las prestaciones.	Cumplimiento de normas Negociación.	11, 12"

Fuente: elaboración propia.

3.5. Matriz de consistencia

En el cuadro 4 se presenta la matriz de consistencia conformada por los problemas, los objetivos, las hipótesis, las variables y los indicadores.

Cuadro 4. Matriz de consistencia

"Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores y metodología
Problema general ¿Cómo evaluar la influencia del ENG en la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica de lima, Perú? Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Vig del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Ded del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica? 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Abs del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica?	Objetivo general Evaluar la influencia del ENG en la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, Perú. Objetivos específicos 1. Determinar relación entre la dimensión Vig del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica 2. Determinar es la relación entre la dimensión Ded del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica 3. Establecer la relación entre la dimensión Abs del ENG y la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.	Hipótesis general El ENG influye positiva y significativamente en la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, Perú. Hipótesis específicas H_1: La dimensión Vig del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica H_2: La dimensión Ded del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica H_3: La dimensión Abs del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.	Variable X ENG Variable Y SATL Variables Z Variables sociodemográficas y laborales* (Z): (variables de Contexto):	Variable X ENG: Medida a través de los ítems de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) (Anexo N° 1) Variable Y Satisfacción laboral: Medida a través de los ítems de la Escala de Medición de la SATL presentada en el Anexo N° 2 Variables Z Variables sociodemográficas y laborales: Z1: Sexo; Z2: Edad; Z3: Antigüedad laboral, y Z4: número de hijos (Anexo N° 2) **Tipo de investigación:** Cuantitativo, Correlacional. Diseño de la investigación: No experimental, transeccional Unidad de análisis: Cada trabajador."

* Variables sociodemográficas y laborales más usuales en este tipo de estudio según diversos autores: Ruíz et al. (2014); Öngöre (2017) y Shen & Jiang (2019). Estas variables son generalmente utilizadas para caracterizar o describir la muestra objeto de estudio, tal como se hizo en la presente tesis, siguiendo particularmente los procedimientos de investigación de Oksa et al. (2020) y Chan, et al. (2020). Fuente: elaboración propia.

3.6. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se enmarca en un diseño no experimental, estos estudios se realizan “sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández et al., 2014). Asimismo, es de tipo transversal, ya que los datos son recolectados en un momento determinado.

Por otra parte, el nivel de investigación es de tipo correlacional, ya que se “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández et al., 2014). El enfoque de investigación es predominantemente cuantitativo, ya que la mayoría de los datos utilizados son numéricos, así como las técnicas estadísticas aplicadas.

Teniendo en cuenta las particularidades y metas, y dado que se trata de un estudio de investigación en el ámbito de la salud ocupacional, el proyecto se divide en dos etapas: La primera con un enfoque descriptivo, se presentan en detalle los estadísticos más pertinentes de la muestra objeto de estudio. La segunda fase, centrada en la aplicación de técnicas estadísticas para analizar las relaciones entre las variables consideradas, y la significancia de dichas relaciones se establecen mediante contrastes estadísticos. Por otra parte, para evaluar la relación entre las dimensiones del ENG y la SATL se aplicó la técnica de correlación estadística.

3.7. Unidad de análisis

La unidad de análisis está constituida por cada trabajador que labora en una empresa dedicada a la construcción y diseño de estructuras metálicas con 11 años de funcionamiento.

3.8. Población de estudio

La población objeto de estudio está integrada por los 74 trabajadores que laboran en la empresa metalmecánica.

3.9. Tamaño de muestra

Debido al reducido tamaño de la población no se realizó un muestreo, de manera que todos los 74 trabajadores de la empresa fueron objeto de estudio.

3.10. Selección de la muestra

Debido a que el estudio incluyó la totalidad de la población, no se utiliza un procedimiento concreto para la selección de la muestra, sino que se consideran todos los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

3.11. Técnicas de recolección de datos

Para recabar la información sobre ENG se utilizó el instrumento (cuestionario) denominado Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), en su versión de nueve ítems que se puntúan de 0 “nunca” a 6 “siempre” (Schaufeli, 2016), la cual fue detallada en el marco teórico (Anexo 1). Adicionalmente, se recabó información relativa a las variables sociodemográficas: género, edad, antigüedad laboral, experiencia en otras empresas y número de hijos (Anexo 2).

Para recabar información sobre la SATL, se empleó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, desarrollado por Meliá y Peiró (1989a), el cual se expone en el Anexo 2. Los trabajadores completaron los cuestionarios de manera directa, proporcionando respuestas anónimas en un lapso no superior a 40 minutos, mientras estaban en sus lugares de trabajo.

Aunque los cuestionarios para medir el ENG y la SATL se han validado en estudio previos, fueron remitidos a cuatro expertos para corroborar su validez de contenido (técnica de juicios de expertos), mediante la Razón de Validez de Contenido (RVC) desarrollada por Lawshe (1975), la cual ha sido ampliamente utilizada para establecer este tipo de validez en trabajos científicos, tal como lo reportan publicaciones indexadas en las bases de datos Scopus y Web of

Science (Garman et al., 2020; Hammer et al., 2020; Farahi & Malekinezhad, 2020; Dib et al., 2020; Divayana et al., 2020).

3.12. Análisis e interpretación de la información

Para medir la confiabilidad de los instrumentos UWES-9 y la Escala de Medición de la SATL se siguieron las orientaciones descritas en Latan & Ramli (2013), Rasheed & Lodhi (2015), donde se establece la medición de la confiabilidad con el alfa de Cronbach. En cuanto al nivel de significación de las relaciones entre las dimensiones de la variable ENG y la SATL, se determinaron con el coeficiente de correlación (Shaikh & Barbé, 2019; Makowski et al., 2020), estimados con el programa informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 26. En el Cuadro 5 se presenta la matriz de análisis de datos para la presente investigación.

Cuadro 5. Matriz de análisis de datos

“Variable/dimensiones	Indicador	Escala de medición	Estadísticos descriptivos	Análisis inferencial
Engagement	Items de la escala ENG	Aproximada a intervalo (0. Ninguna vez a 6. Todos los días)	Alfa de Cronbach, Mínimo, Máximo, Media, desviación estándar, pruebas de normalidad.	Coeficiente de correlación de Spearman
Dimensión Vigor	Items de la subescala Vig	Aproximada a intervalo (0. Ninguna vez a 6. Todos los días)	Alfa de Cronbach, Mínimo, Máximo, Media, desviación estándar, pruebas de normalidad.	Coeficiente de correlación de Spearman
Dimensión Dedicación	Items de la subescala Ded	Aproximada a intervalo (0. Ninguna vez a 6. Todos los días)	Alfa de Cronbach, Mínimo, Máximo, Media, desviación estándar, pruebas de normalidad.	Coeficiente de correlación de Spearman
Dimensión Absorción	Items de la subescala Abs	Aproximada a intervalo (0. Ninguna vez a 6. Todos los días)	Alfa de Cronbach, Mínimo, Máximo, Media, desviación estándar, pruebas de normalidad.	Coeficiente de correlación de Spearman
Satisfacción Laboral	Ítems de la escala de SATL	Aproximada a intervalo (1. Muy insatisfecho a 7. Muy satisfecho)	Alfa de Cronbach, Mínimo, Máximo, Media, desviación estándar, pruebas de normalidad.	Coeficiente de correlación de Spearman”

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Caracterización de la muestra

Según el Cuadro 6, los trabajadores tienen una media de 37 años, con una antigüedad laboral de 5.66 años en la empresa y 2.96 años de experiencia en otras empresas. La mayoría son hombres (73.0%); el 39.2% de los encuestados no tienen hijos, en general, las familias tienen máximo dos hijos.

Cuadro 6. Características sociodemográficas de la muestra de trabajadores de una empresa metalmecánica.

Edad (años), media (σ)	37.00 (10.71)
Antigüedad (años), media (σ)	5.66 (4.48)
Experiencia en otras empresas (años), media (σ)	2.96 (4.39)
Género, n (%)	
Femenino	20 (27.0)
Masculino	54 (73.0)

Cuadro 6. Características sociodemográficas de la muestra de trabajadores de una empresa metalmecánica (continuación)

	Número de hijos, n (%)	
	0	29 (39.2)
	1	19 (25.7)
	2	17 (23.0)
	3	7(9.5)
	4	2 (2.7)

σ: desviación típica n: número de encuestados

Fuente: elaboración propia.

.4.2. Análisis de fiabilidad de la variable satisfacción laboral

4.2.1. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión Satisfacción con Ambiente Físico (Saf).

El alfa de Cronbach de la dimensión Saf de la variable SATL arrojó un valor de 0.844 (Cuadro 7), el cual se considera un nivel alto por ser mayor de 0.80 (Ekolu & Quainoo, 2019) y, por tanto, se demuestra así la fiabilidad de esta dimensión.

Cuadro 7. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión Saf

"Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.844	.846	4"

Fuente: elaboración propia.

Para ampliar el análisis de fiabilidad de las variables y sus dimensiones se estimaron las estadísticas de total de elemento, que el caso de la dimensión Saf se muestra en el Cuadro 8. La “Media de la escala si el elemento se ha suprimido”, muestra el valor que asumiría el promedio si se llegara a eliminar cada uno de los ítems. En esta columna se observa que la exclusión de alguno de los ítems no provoca una caída o subida abrupta de la media, lo cual indica que todos son viables. Asimismo, la “Correlación total de elementos corregida”, también denominado “coeficiente de homogeneidad corregido” no reporta valores de cero o negativos que indicaría la necesidad de eliminarlos (García-Bellido et al., 2010) incluso, se recomienda excluir ítems por debajo de 0.2 (Frias-Navarro, 2019). Finalmente, bajo la columna “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido”, evidencia que todos los ítems son válidos, pues en todos los casos la eliminación de cualquiera de ellos mantiene el valor del alfa por encima de 0.70. Solo se recomienda la exclusión de ítems si se eleva el alfa de la escala a un valor igual o superior de 0.70 (Hajjar, 2018).

Cuadro 8. Estadísticas de total de elemento de la dimensión Saf

“Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Saf1	16.41	11.970	.582	.389	.847
Saf2	16.45	11.483	.763	.609	.768
Saf3	16.35	10.615	.800	.659	.747
Saf4	16.47	12.527	.592	.419	.839”

Fuente: elaboración propia.

El valor alfa de Cronbach de la dimensión Satisfacción con la Supervisión (Ssu) de la variable SATL es de 0.934 (Cuadro 9), el cual se considera alto según las

indicaciones de Ekolu & Quainoo (2019) y, por tanto, la fiabilidad de esta dimensión queda firmemente demostrada.

Cuadro 9. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión Ssu

“Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.934	.935	6”

Fuente: elaboración propia.

Las estadísticas de total de elemento de la dimensión Ssu se muestra en el Cuadro 10. La “Media de la escala si el elemento se ha suprimido”, muestra el valor que tomaría el promedio si se eliminara cada uno de los ítems. En esta columna se observa que la exclusión de alguno de los ítems no provoca una caída o subida abrupta de la media, lo cual indica que todos son viables. Asimismo, la “Correlación total de elementos corregida”, también denominado “Coeficiente de homogeneidad corregido” no presenta valores de cero o negativos que indicaría la necesidad de eliminarlos (García-Bellido et al., 2010), incluso, se recomienda excluir ítems menores de 0.2 (Frias-Navarro, 2019). Finalmente, bajo la columna “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido”, evidencia que todos los ítems son válidos, pues en todos los casos la eliminación de cualquiera de ellos mantiene el valor del alfa por encima de 0.70. Se recomienda la exclusión de ítems si se eleva el alfa de la escala a un valor igual o mayor de 0.70 (Hajjar, 2018).

Cuadro 10. Estadísticas de total de elemento de la dimensión Ssu

“Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ssu1	27.65	30.697	.867	.802	.914
Ssu2	27.77	33.714	.754	.621	.929
Ssu3	27.74	33.947	.805	.675	.924
Ssu4	28.03	32.081	.793	.659	.924
Ssu5	27.95	32.572	.751	.634	.929
Ssu6	27.82	30.339	.879	.817	.913”

Fuente: elaboración propia.

El valor alfa de Cronbach para la dimensión Satisfacción con las Prestaciones (Spr) de la variable SATL es de .866 (Cuadro 11), el cual se considera alto por ser mayor de 0.80 (Ekolu & Quainoo, 2019), mostrando de manera clara la confiabilidad de esta dimensión.

Cuadro 11. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión Spr

“Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.866	.868	2”

Fuente: elaboración propia.

Las estadísticas de total de elemento de la dimensión Spr se muestran en el Cuadro 12. En la “Media de la escala si el elemento se ha suprimido”, se observa que la exclusión de alguno de los ítems no provoca una caída o subida abrupta de la media, lo cual indica que todos son viables. Asimismo, la “Correlación total de elementos corregida”, también denominado “Coeficiente de homogeneidad

corregido” no reporta valores de cero o negativos que indicaría la necesidad de eliminarlos (García-Bellido et al., 2010), incluso, se recomienda excluir ítems por debajo de 0.2 (Frias-Navarro, 2019). Finalmente, bajo la columna “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido”, evidencia que todos los ítems son válidos, pues en todos los casos la eliminación de cualquiera de ellos mantiene el valor del alfa por encima de 0.70. Solo se recomienda la exclusión de ítems si se eleva el alfa de la escala a un valor igual o superior de 0.70 (Hajjar, 2018).

Cuadro 12. Estadísticas de total de elemento de la dimensión Spr

“Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Spr1	5.45	1.456	.767	.588	--
Spr2	5.54	1.704	.767	.588	--“

Fuente: elaboración propia.

También se determinó el coeficiente alfa de Cronbach considerando todos los ítems del constructo SATL, que se estimó en .943 (Cuadro 13), el cual se considera de nivel alto (Ekolu & Quainoo, 2019) y, por ello, se confirma así la fiabilidad de esta variable.

Cuadro 13. Estadísticas de fiabilidad de la variable SATL

“Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.943	.944	12”

Fuente: elaboración propia.

Las estadísticas de total de elemento de la variable SATL se presenta en el Cuadro 14. En la “Media de la escala si el elemento se ha suprimido”, se observa que la exclusión de cualquiera de los ítems no provoca una caída o subida abrupta de la media, lo cual indica que todos son viables. De igual manera, la “Correlación total de elementos corregida”, también denominado “Coeficiente de homogeneidad corregido” no reporta valores de cero o negativos que indicaría la necesidad de suprimirlos (García-Bellido et al., 2010), incluso, se recomienda excluir ítems por debajo de 0.2 (Frias-Navarro, 2019). Finalmente, bajo la columna “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido”, evidencia que todos los ítems son válidos, pues en todos los casos la eliminación de cualquiera de ellos mantiene el valor del alfa por encima de 0.70. Solo se recomienda la exclusión de ítems si se eleva el alfa de la escala a un valor igual o mayor de 0.70 (Hajjar, 2018).

Cuadro 14. Estadísticas de total de elemento de la variable SATL

“Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Saf1	60.78	128.199	.655	.596	.941
Saf2	60.82	129.243	.703	.734	.939
Saf3	60.73	126.583	.734	.760	.938
Saf4	60.85	130.649	.633	.657	.942
Ssu1	60.53	124.061	.824	.852	.935
Ssu2	60.65	127.656	.806	.781	.936
Ssu3	60.62	129.773	.785	.774	.937
Ssu4	60.91	127.429	.733	.694	.938
Ssu5	60.82	127.681	.720	.683	.939
Ssu6	60.70	124.130	.808	.825	.935
Spr1	60.73	127.159	.759	.824	.937
Spr2	60.82	130.092	.714	.746	.939”

Fuente: elaboración propia.

4.2.2 Análisis de fiabilidad de la variable engagement

De la misma manera se procedió a determinar la fiabilidad de las dimensiones de la segunda variable objeto de estudio. El valor alfa de Cronbach de la dimensión Vig del ENG es de .845 (Cuadro 15), el cual se considera alto (Ekolu & Quainoo, 2019), lo que muestra claramente la confiabilidad de esta dimensión.

Cuadro 15. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión vigor

“Alfa de Cronbach	“Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados”	N de elementos
.845	.849	3”

Fuente: elaboración propia.

Las estadísticas de total de elemento de la dimensión Vig del ENG se presenta en el Cuadro 16. En la “media de la escala si el elemento se ha suprimido”, se aprecia que la exclusión de cualquiera de los ítems no provoca una subida o caída abrupta de la media, indicando que todos los ítems son viables. Asimismo, la “Correlación total de elementos corregida”, también denominado “Coeficiente de homogeneidad corregido” no muestra valores de cero o negativos que indicaría la necesidad de eliminarlos (García-Bellido et al., 2010), incluso, se recomienda suprimir ítems por debajo de 0.2 (Frias-Navarro, 2019). Finalmente, debajo de la columna “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido”, se evidencia que todos los ítems son válidos, pues en todos los casos la eliminación de alguno de ellos mantiene el valor del alfa por encima de 0.70. Solo se recomienda la exclusión de ítems si se eleva el alfa de la escala a un valor mayor o igual de 0.70 (Hajjar, 2018).

Cuadro 16. Estadísticas de total de elemento de la dimensión vigor

“Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Vig1	10.03	3.451	.733	.588	.763
Vig2	9.96	3.656	.772	.619	.734
Vig3	10.01	3.520	.642	.417	.857”

Fuente: elaboración propia.

El valor alfa de Cronbach de la dimensión dedicación del ENG es de .865 (Cuadro 17), el cual se considera un valor alto (Ekolu & Quainoo, 2019), lo que demuestra de manera segura la confiabilidad de esta dimensión.

Cuadro 17. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión dedicación

“Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.865	.866	3”

Fuente: elaboración propia.

Las estadísticas de total de elemento de la dimensión Ded del ENG se muestran en el Cuadro 18. En la “Media de la escala si el elemento se ha suprimido”, se observa que la exclusión de cualquiera de los ítems no provoca una caída o subida abrupta de la media, lo cual indica que todos los ítems son viables. Asimismo, la “Correlación total de elementos corregida”, también denominado “Coeficiente de homogeneidad corregido” no muestra valores de cero o negativos que indicará la necesidad de eliminarlos (García-Bellido et al., 2010) e, incluso, se recomienda excluir ítems por debajo de 0.2 (Frias-Navarro, 2019). Finalmente, bajo la columna “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido”, evidencia que todos los ítems son válidos, pues en todos los casos la eliminación

de cualquiera de ellos mantiene el valor del alfa sobre 0.70. Sólo se recomienda la exclusión de ítems si se eleva el alfa de la escala a un valor igual o superior de 0.70 (Hajjar, 2018).

Cuadro 18. Estadísticas de total de elemento de la dimensión dedicación

“Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ded1	10.49	3.431	.681	.463	.866
Ded2	10.47	3.020	.781	.634	.774
Ded3	10.18	3.380	.773	.622	.785”

Fuente: elaboración propia.

El valor alfa de Cronbach de la dimensión Ded es de .754 (Cuadro 19), el cual resulta alto (Ekolu & Quainoo, 2019), demostrándose la confiabilidad de esta dimensión.

Cuadro 19. Estadísticas de fiabilidad de la dimensión absorción

“Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.754	.762	3”

Fuente: elaboración propia.

Las estadísticas de total de elemento de la dimensión Abs se presentan en el Cuadro 20. En la Media de la escala si el elemento se ha suprimido, se aprecia que la exclusión de cualquiera de los ítems no provoca una fuerte caída o subida de la media, lo cual indica que todos son viables. Asimismo, la Correlación total de elementos corregida, también denominado Coeficiente de homogeneidad corregido no reporta valores de cero o negativos que indicaría la necesidad de

eliminarlos (García-Bellido et al., 2010) e, incluso, se recomienda excluir ítems por debajo de 0.2 (Frias-Navarro, 2019). Finalmente, bajo la columna “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido”, evidencia que todos los ítems son válidos, pues en todos los casos la eliminación de alguno de ellos mantiene el valor del alfa por encima de 0.70. Solo se recomienda la exclusión de ítems si se eleva el alfa de la escala a un valor igual o superior de 0.70 (Hajjar, 2018).

Cuadro 20. Estadísticas de total de elemento de la dimensión absorción

“Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Abs1	9.78	3.733	.595	.405	.664
Abs2	9.89	3.221	.516	.273	.767
Abs3	10.14	3.351	.657	.457	.587”

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, se determinó “el coeficiente alfa de Cronbach” considerando todos los ítems del constructo ENG, que se estimó en .919 (Cuadro 21), el cual se asume como un nivel alto por ser mayor de 0.80 (Ekolu & Quainoo, 2019) y, por ello, se confirma así la fiabilidad de esta variable.

Cuadro 21. Estadísticas de fiabilidad de la variable engagement

“Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.919	.922	9”

Fuente: elaboración propia.

Las estadísticas de total de elemento de la variable ENG se presenta en el Cuadro 22. En la “Media de la escala si el elemento se ha suprimido”, se visualiza que la exclusión de cualquier ítem no provoca una caída o subida significativa de la media, lo cual indica que todos son viables. Asimismo, la “Correlación total de elementos corregida”, también denominado “Coeficiente de homogeneidad corregido” no reporta valores de cero o negativos que indique la necesidad de eliminarlos (García-Bellido et al., 2010), inclusive, se recomienda eliminar ítems por debajo de 0.2 (Frias-Navarro, 2019). Finalmente, debajo de la columna “Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido”, se evidencia que todos los ítems son válidos, pues en todos los casos la eliminación de alguno de ellos mantiene el valor de alfa sobre 0.70. Solo se recomienda la exclusión si se eleva el alfa de la escala a un valor igual o mayor de 0.70 (Hajjar, 2018).

Cuadro 22. Estadísticas de total de elemento de la variable engagement

“Items	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Vig1	40.50	40.692	.788	.663	.905
Vig2	40.43	41.317	.819	.756	.903
Vig3	40.49	41.459	.677	.598	.912
Ded1	40.39	42.379	.694	.633	.911
Ded2	40.38	41.553	.725	.708	.909
Ded3	40.08	41.884	.790	.742	.905
Abs1	40.35	41.765	.771	.661	.906
Abs2	40.46	42.690	.522	.348	.925
Abs3	40.70	41.993	.695	.537	.911”

Fuente: elaboración propia.

4.3 Nivel de engagement en el personal de una empresa metalmecánica.

Schaufeli y Bakker (2011), hicieron un cuadro de conversión de valores promedios de ENG (Cuadro 23), convirtieron la escala de 0 a 6 en otra de 1 a 6, la cual se empleó para examinar los resultados de la muestra de estudio con base en la escala UWES-9.

Cuadro 23. Conversión de valores promedios de engagement

“Intervalo	Valor de la escala	Valoración del nivel de ENG
0 a .99	1	Una vez al año o menos
1 a 1.99	2	Al menos una vez al año
2 a 2.99	3	Al menos una vez al mes
3 a 3.99	4	Al menos un par de veces al mes
4 a 4.99	5	Al menos una vez a la semana
5 a 6	6	Un par de veces a la semana o diario”

“Fuente: Schaufeli y Bakker (2011).”

Las mediciones de las dimensiones de Vig y Abs revelaron una puntuación media de 5.0 y 4.97 cada una, indicando que los empleados informaron experimentar estos sentimientos al menos una vez a la semana. En relación con la dimensión de Ded, la media de la muestra fue de 5.19, destacando que el grupo estudiado ha experimentado una alta implicación laboral un par de veces a la semana o incluso a diario. Esto sugiere que una considerable cantidad de empleados obtuvieron puntuaciones elevadas en ENG, y el promedio general fue de 5.05 puntos (Cuadro 24).

Cuadro 24. Estadísticos de engagement del personal de una empresa metalmecánica

“Dimensiones/variable	Mínimo	Máximo	Media	σ
Vigor	2.00	6.00	5.00	0.91
Dedicación	2.33	6.00	5.19	0.88
Absorción	2.00	6.00	4.97	0.87
Engagement	2.11	6.00	5.05	0.80”

N= 74 trabajadores σ: Desviación estándar

Fuente: elaboración propia.

Según el cuadro 25 los dos primeros niveles del ENG no se encontraron en la muestra (1: “una vez al año o menos” y 2: “al menos una vez al año”). El 66.2% manifestó que presenta el ENG algunas veces al día o en la semana, seguido del grupo de encuestados que manifestaron que lo presentan “al menos una vez a la semana” (24.3%). Un porcentaje muy bajo (1.4%) manifestó presentarlo “al menos una vez al mes”.

Cuadro 25. Distribución del engagement en el personal de una empresa metalmecánica

Valoración del nivel de ENG	Frecuencia	%	% acumulado
Al menos una vez al mes	1	1.4	1.4
Al menos un par de veces al mes	6	8.1	9.5
Al menos una vez a la semana	18	24.3	33.8
Un par de veces a la semana o diario	49	66.2	100.0
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia con base a la información del cuadro 22.

Con base en la tabla de puntajes normativos para el UWES-9 de Schaufeli y Bakker (2011) se establecen los niveles de ENG para las dimensiones y para el constructo en la muestra de trabajadores. De acuerdo con los datos del Cuadro 26, el 6.8% de los trabajadores manifestaron tener entre “muy bajo” y “bajo” niveles de vigor; en tanto, el 25.7% estuvo en un nivel promedio, mientras que 67.7% presentaron niveles de vigor “alto y muy alto”.

Cuadro 26. Distribución de los niveles de vigor en el personal de una empresa metalmecánica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1.4	1.4
Bajo	4	5.4	6.8
Promedio	19	25.7	32.4
Alto	27	36.5	68.9
Muy alto	23	31.1	100.0
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia.

En relación con los niveles de dedicación del personal, el 1.4% de los trabajadores manifestaron tener “bajo” nivel; en tanto, el 24.3% estuvo en un nivel promedio, mientras que 74.3% presentaron niveles de Ded entre “alto y muy alto” (Cuadro 27).

Cuadro 27. Distribución de los niveles de dedicación en el personal de una empresa metalmecánica

“Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.4	1.4
Promedio	18	24.3	25.7
Alto	31	41.9	67.6
Muy alto	24	32.4	100.0”
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los datos del Cuadro 28, el 1.4% de los trabajadores manifestaron tener “bajo” nivel de Abs; mientras que el 10.8% estuvo en un nivel promedio y el 87.8% presentaron niveles entre “alto y muy alto”.

Cuadro 28. Distribución de los niveles de absorción en el personal de una empresa metalmecánica

“Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.4	1.4
Promedio	8	10.8	12.2
Alto	29	39.2	51.4
Muy alto	36	48.6	100.0”
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, en cuanto a los niveles globales del constructo se tiene que según Cuadro 29, el 43.2% de los encuestados presentó un nivel “alto” de ENG y, el resto (56.8%) presentó un nivel “muy alto”.

Cuadro 29. Distribución de los niveles de ENG en el personal de una empresa metalmecánica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	0	0.0	0.0
Bajo	0	0.0	0.0
Promedio	0	0.0	0.0
Alto	32	43.2	43.2
Muy alto	42	56.8	100.0
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia.

4.4 Nivel de la variable satisfacción laboral en el personal de una empresa metalmecánica.

En el cuadro 30 se presentan los estadísticos de la variable SATL. Con relación a la media la Saf presenta el menor valor (5.47) con relación a las demás dimensiones, seguido por la Spr (5.49) y, con el valor más alto se tiene la Ssu (5.57). En general la SATL presenta una media de 5.51.

Por otra parte, la Spr presenta la desviación típica más alta (1.18), lo que indica que hubo un mayor disenso entre los encuestados sobre la dimensión

considerada y, la Saf tiene la desviación típica más baja, reflejando un mayor consenso en la percepción de esta dimensión.

Cuadro 30. Estadísticos de SATL del personal de una empresa metalmecánica

“Dimensiones/variable	Mínimo	Máximo	Media	σ
Satisfacción con ambiente	1.25	7.00	5.47	1.11
Satisfacción con supervisión	2.00	7.00	5.57	1.13
Satisfacción con prestaciones	2.00	7.00	5.49	1.18
Satisfacción Laboral	2.00	7.00	5.51	1.02”

N° = 74 trabajadores σ: Desviación estándar

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con Palomo-Vélez et al. (2015) el “nivel de SATL de cada dimensión —promedio de los puntajes recibidos—y de la SATL general —promedio de esos promedios— se clasificó en cinco categorías: muy baja (1 a 2.20), baja (2.21 a 3.40), moderada (3.41 a 4.60), alta (4.61 a 5.80) y muy alta (5.81 a 7.00)”.

De acuerdo con los datos del Cuadro 31, el 5.4% de los trabajadores manifestaron tener entre “muy baja” y “baja” Saf; en tanto, el 14.9% manifestó estar moderadamente satisfechos, mientras que la mayoría (85.1%) presentaron niveles entre “alta y muy alta”.

Cuadro 31. Distribución de los niveles de Saf del personal de una empresa metalmecánica

Niveles de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	3	4.1	4.1
Baja	1	1.4	5.4
Moderada	7	9.5	14.9
Alta	31	41.9	56.8
Muy alta	32	43.2	100.0
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Según los datos presentados en el Cuadro 32, el 8.1% de los encuestados manifestaron tener una SATL con la supervisión del personal entre “muy baja” y “baja”; en tanto, el 12.2% manifestó estar moderadamente satisfechos, mientras que la mayoría (87.8%) presentaron niveles de Ssu de “alta” a “muy alta”.

Cuadro 32. Distribución de los niveles de Ssu del personal de una empresa metalmecánica

“Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	1	1.4	1.4
Baja	5	6.8	8.1
Moderada	3	4.1	12.2
Alta	24	32.4	44.6
Muy alta	41	55.4	100.0”
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia.

Los datos presentados en el Cuadro 33 muestran que el 6.81% de los trabajadores encuestados manifestaron tener una SATL con las prestaciones del personal de “muy baja” a “baja”; mientras, el 10.8% manifestó estar satisfechos moderadamente; la mayoría (82.5%) manifestaron niveles de Spr del personal de “alta” a “muy alta”.

Cuadro 33. Distribución de los niveles de Spr del personal de una empresa metalmecánica

“Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	2	2.7	2.7
Baja	3	4.1	6.8
Moderada	8	10.8	17.6
Alta	21	28.4	45.9
Muy alta	40	54.1	100.0”
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los datos presentados en el Cuadro 34, los niveles de SATL “muy baja” y “baja” corresponden al 5.4% de los trabajadores encuestados, el 5.4% manifestaron tener una SATL “moderada”, mientras la mayoría de los trabajadores (89.2%) presentaron niveles de SATL de “alta” a “muy alta”.

Cuadro 34. Distribución de los niveles de SATL del personal de una empresa metalmecánica

Niveles de satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy baja	2	2.7	2.7
Baja	2	2.7	5.4
Moderada	4	5.4	10.8
Alta	35	47.3	58.1
Muy alta	31	41.9	100.0”
Total	74	100.0	

Fuente: elaboración propia.

4.5 Prueba de hipótesis

Previo al contraste de hipótesis se aplicaron pruebas de normalidad a las variables SATL, ENG y sus dimensiones (Cuadro 35). Se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (con la corrección Lilliefors) debido a que la muestra es mayor de 30 individuos (Cabrera et al., 2022; Abelaira & Izquierdo, 2022). Los resultados evidencian que las variables SATL, ENG y sus dimensiones no presentan distribuciones aproximadas a la normal ($p<0.05$), lo que implica que se debe emplear el coeficiente de correlación Rho de Spearman para establecer las relaciones entre las dimensiones y las variables objeto de estudio, ya que es una técnica no paramétrica.

Cuadro 35. Prueba de normalidad de las variables engagement, satisfacción laboral, y sus dimensiones

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Vigor es normal con la media 5,00 y la desviación estándar 0,907.	Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra	0.000'	Rechazar la hipóteis nula.
2	La distribución de Dedicación es normal con la media 5,19 y la desviación estándar 0,876.	Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra	0.000'	Rechazar la hipóteis nula.
3	La distribución de Absorción es normal con la media 4.97 y la desviación estándar 0,874.	Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra	0.002'	Rechazar la hipóteis nula.
4	La distribución de Engagement es normal con la media 5,05 y la desviación estándar 0,804.	Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra	0.002'	Rechazar la hipóteis nula.
5	La distribución de Satisfacción_ambiente es normal con la media 5,47 y la desviación estándar 1,109.	Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra	0.000'	Rechazar la hipóteis nula.
6	La distribución de Satisfacción_supervisión es normal con la media 5,57 y la desviación estándar 1,128.	Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra	0.000'	Rechazar la hipóteis nula.
7	La distribución de Satisfacción_prestaciones es normal con la media 5,49 y la desviación estándar 1,181.	Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra	0.000'	Rechazar la hipóteis nula.
8	La distribución de Satisfacción_Laboral es normal con la media 5,51 y la desviación estándar 1,023.	Prueba de kolmogorov-Smirnov para una muestra	0.018'	Rechazar la hipóteis nula.

Se muestran significaciones asintónicas. El nivel de significación es de ,05.
Liliefors corregida

Fuente: elaboración propia con el software SPSS.

Las correlaciones Rho de Spearman entre el ENG y sus dimensiones con la SATL se muestran en el Cuadro 36. Allí destaca que la relación entre dimensión

Vig de la variable ENG y la SATL presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.455, que se considera moderado de acuerdo con Akoglu (2018). Este valor de Rho es altamente significativo ($p<0.01$) y por tener un signo positivo indica que a mayores niveles de vigor corresponderían niveles más altos de SATL (y viceversa) en los trabajadores de la empresa metalmecánica objeto de estudio.

Cuadro 36. Correlaciones Rho de Spearman de las relaciones entre el ENG y dimensiones con la SATL

" Dimensiones/ variable	Estadísticos	Vigor	Dedicación	Absorción	Satisfacción laboral
Vigor	Rho	1.000	0.717**	0.627**	0.455**
	Sig. (bilateral)	---	0.000	0.000	0.000
Dedicación	Rho	0.717**	1.000	0.561**	0.512**
	Sig. (bilateral)	0.000	---	0.000	0.000
Absorción	Rho	0.627**	0.561**	1.000	0.575**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	---	0.000
Engagement	Rho	0.893**	0.874**	0.819**	0.606**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000"

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: se empleó el coeficiente Rho de Spearman porque las variables no presentan distribuciones normales.

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, la relación entre la dimensión Ded y la SATL presenta un coeficiente Rho de Spearman de 0.512 (Cuadro 35), que se ubica en un rango moderado

según Akoglu (2018). Este valor de Rho es altamente significativo ($p<0.01$) y por tener un signo positivo indica que a mayores niveles de Ded corresponderían niveles más altos de SATL (y viceversa) en los trabajadores de la empresa metalmecánica objeto de estudio.

De igual manera, la relación entre dimensión Abs y la SATL presenta el coeficiente Rho de Spearman de 0.575, que es más alto en comparación con las dimensiones anteriores (Cuadro 35), aunque también se ubica en un rango moderado según Akoglu (2018). Este valor de Rho es altamente significativo ($p<0.01$) y por tener un signo positivo indica que a mayores niveles de Abs corresponderían niveles más altos de SATL (y viceversa) en los trabajadores de la empresa metalmecánica objeto de estudio.

Finalmente, la relación entre la variable ENG y la variable SATL presenta el coeficiente Rho de Spearman de 0.606, que es el más alto de todas las relaciones estudiadas (Cuadro 35), aunque también se ubica en un rango moderado según Akoglu (2018). Este valor de Rho es altamente significativo ($p<0.01$) y por tener un signo positivo indica que a mayores niveles de ENG corresponderían niveles más altos de SATL (y viceversa) en los trabajadores de la empresa metalmecánica objeto de estudio.

En el Cuadro 37 se presenta un resumen pruebas de hipótesis de las relaciones entre el ENG y la SATL, con base en los resultados de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para establecer los vínculos del ENG y sus dimensiones con la SATL. Los resultados se pueden sintetizar de la manera siguiente:

1) Se acepta la hipótesis alternativa H1, por lo cual con un 99% de confianza ($p<0.01$) se puede afirmar que la dimensión Vig del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL.
2) Se admite la hipótesis alternativa H2, por lo cual con un 99% de confianza ($p<0.01$) se puede afirmar que la dimensión Ded del ENG se relaciona de manera positiva y significativa con la SATL.

3) “Se acepta la hipótesis alternativa H3, por lo cual con un 99% de confianza ($p<0.01$) se puede afirmar que la dimensión Abs del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL.
4) Se acepta la hipótesis general alternativa (HG), por lo cual con un 99% de confianza ($p<0.01$) se puede afirmar que el ENG influye de manera positiva y significativa en la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.

Cuadro 37. Resumen pruebas de hipótesis de las relaciones entre el ENG y la SATL

“Hipótesis	Rho	p	Resultado
H_1: La dimensión Vig del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL.	0.455**	0.000	Aceptada
H_2: La dimensión Ded del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL.	0.512**	0.000	Aceptada
H_3: La dimensión Abs del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL.	0.575**	0.000	Aceptada
HG: El ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica.	0.606**	0.000	Aceptada”

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Rho: coeficiente Rho de Spearman.

Fuente: cuadro 32.

4.5 Discusión de resultados

Se demostró la fiabilidad de la escala corta del ENG denominada UWES-9 al arrojar valores entre 0.75 y 0.86 para sus dimensiones y 0.91 para la escala completa, que superan el umbral mínimo de aceptabilidad fijado en 0.70 (Sharma, 2016; Pyrczak & Tcherni-Buzzeo, 2019). Estos resultados coinciden con los obtenidos por diversos autores como, por ejemplo, Hernández et al. (2016), quienes reportaron valores que oscilan entre 0.84 a 0.92 de alfa de Cronbach en las dimensiones de la UWES-9 en trabajadores sanitarios, mientras que Lang & Saurage-Altenloh (2023) estimaron valores de alfa para las dimensiones en un rango entre 0.70 y 0.83, y de 0.90 para la escala completa UWES-9 en trabajadores de empresas manufactureras de Estados Unidos.

Realizando ligeros ajustes en la terminología de los ítems para una mejor comprensión de estos por parte del personal, se probó la "aplicabilidad del concepto de ENG en empresas metalmecánicas, tal como lo evidencian algunos autores en diversos tipos de negocios (Al Sahi AL Zaabi, Ahmad y Hossan, 2016; Saturnino de los Santos, et al., 2018; Pujol-Cols, & Davos, 2017). Este concepto fue medido de manera apropiada y su aplicación en una empresa metalmecánica se justifica por el auge en la última década, ya que el tópico ENG en el trabajo ha atraído el interés entre los gerentes e investigadores" (Brittain y Carrington, 2019; Castañeda y Flores, 2021), puesto que se considera una variable relevante en el éxito empresarial (Karatepe, et al., 2020; Lithoxoidou et al., 2020), capaz de generar ventajas competitivas a través de empleados comprometidos o engaged (Schaufeli, 2021); de acuerdo con Kwon y Kim (2020) los trabajadores engaged se identifican mucho con sus labores y son creativos y, además, muestran alto niveles de satisfacción, participación y entusiasmo por el trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009; Schaufeli, 2021).

Asimismo, se demostró la fiabilidad de la escala de SATL al arrojar valores entre 0.84 y 0.93 para sus dimensiones y 0.93 para la escala completa, que superan

el umbral mínimo de aceptabilidad fijado en 0.70 (Sharma, 2016; Pyrczak & Tcherni-Buzzeo, 2019). Estos resultados coinciden con los obtenidos por diversos autores como, por ejemplo, Orgambídez-Ramos et al. (2014) reportaron valores de alfa de Cronbach de 0.91 para el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 en trabajadores de empresas públicas y privadas de España, mientras que García (2019) estimó valores de alfa para las dimensiones en un rango entre 0.64 y 0.90, y de 0.88 para el Cuestionario S10/12 completo, en trabajadores de diversos tipos de empresas de España. por su parte, para este mismo cuestionario Cortés-Denia et al. (2023) obtuvieron valores para sus dimensiones en un rango entre 0.72 y 0.89 en empresas públicas y privadas de España.

En cuanto a la discusión de los resultados de la hipótesis H_1 se demostró que la dimensión vigor del engagement "se correlaciona de manera positiva y significativa ($p<0.01$) con la SATL. Este resultado coincide con los hallazgos de Silva et al. (2020), quienes reportan una relación positiva y significativa entre el vigor del engagement y la SATL" ($r=0.649$, $p<0.01$) en enfermeros de Portugal.

En cuanto a la hipótesis H_2, se probó que la dimensión dedicación del engagement se relaciona de manera positiva y significativa ($p<0.01$) con la SATL. Este resultado coincide con los hallazgos de Silva et al. (2020), quienes reportan una relación positiva y significativa entre la dimensión dedicación del engagement y la SATL ($r= 0.671$, $p<0.01$).

De igual manera se demostró la hipótesis alternativa H_3, que establece que la dimensión absorción del engagement se relaciona positiva y significativamente ($p<0.01$) con la SATL. Este resultado está en línea con los hallazgos de Silva et al. (2020), quienes reportan "una correlación positiva y significativa entre la dimensión absorción del engagement y la SATL" ($r= 0.486$, $p<0.01$).

Finalmente, se comprobó la hipótesis general (HG), según la cual el ENG influye de manera positiva y significativa en la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica, lo cual coincide con los hallazgos de diversos autores, quienes verificaron la validez de esta relación. Así, por ejemplo, Orgambídez-Ramos et al. (2014) encontraron una relación positiva y significativa entre ENG y SATL en una muestra de trabajadores de empresas públicas y privadas de España. De

igual manera, Côté et al. (2021) validaron esta relación en una muestra de personal sanitario de Bélgica. Por su parte, Zurita et al. (2014) establecieron la relación en empleados de juzgados de Granada, España, y Silva et al. (2020) en una muestra de enfermeros en Brasil. Finalmente," Cortés-Denia et al. (2023) comprobaron la relación del ENG con las dimensiones Saf y Ssu, y no con la dimensión Spr, al estudiar 1029 trabajadores en empresas públicas y privadas de varias provincias españolas.

En síntesis, se puede afirmar que el ENG y la SATL son indicadores vitales de la salud en el trabajo, que están correlacionados positivamente y que influyen de manera relevante en el desempeño de los trabajadores y, por consiguiente, en el éxito de las organizaciones (Bakker & Demerouti, 2017).

CONCLUSIONES

1) La dimensión vigor del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL.
2) La dimensión dedicación del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL.
3) La dimensión absorción del ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL.
4) Como conclusión general se tiene que el ENG se relaciona positiva y significativamente con la SATL de los trabajadores de una empresa metalmecánica en Lima, Perú.

RECOMENDACIONES

1) Debido a que, el 32.4% de los trabajadores encuestados manifestaron estar en los niveles de vigor, “muy bajo”,” bajo” y “promedio”, se requiere un plan de motivación para llevarlos a los niveles “alto” o “muy alto”.
2) Con relación a la dimensión dedicación se observa que el 25.54% de los trabajadores encuestados presentaron niveles entre “bajo” y “promedio”, con base a estos resultados se recomienda realizar planes de motivación a fin de elevar los niveles de dedicación a los estratos más altos.
3) Por cuanto el 12.2% de los trabajadores encuestados se ubicaron en los niveles de absorción “bajo” y “promedio” se recomienda considerar un plan de motivación para mejorar la dimensión absorción a fin de ubicar este grupo de trabajadores en el nivel “alto” o “muy alto”.
4) En síntesis, se sugiere el diseño e implementación de un plan de motivación laboral para revertir los bajo niveles que presentan algunos trabajadores, así como para reforzar a los trabajadores “engaged”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abelaira, T. A., & Izquierdo, V. H. (2022). Validación de la docencia pos-pandémica del COVID-19 en educación superior a través del cuestionario SEEQ. *New Trends in Qualitative Research, 14*, e587-e587.

Acosta, H., Cruz, V., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Healthy organization: Analysing its meaning base on the HERO Model. *Revista de Psicología Social*, *30* (2), 323-350.

Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. (2011). ¿Cómo predicen las estrategias organizacionales el *engagement* en el trabajo en equipo?: El rol de la confianza organizacional. *Ciencia & Trabajo*, *13*(41), 125-134.

Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., & Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: Un estudio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, *2*(1), 107-120.

Ahmed, U., Abdul, A., & Mohd, M. (2016). Construct validation of 17-item utrecht university work engagement scale amongst the white-collar employees of Malaysian universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *6*(5), 306-312.

Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency Medicine, 18*(3), 91-93.

Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology*, *145*, 463-480. http://dx.doi.org/10.1080/00223980.2011.584083

Bakker, A. B. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen el engagement en su trabajo? *Ciencia & Trabajo*, *13* (41), 135-142.

Bakker, A., & Bal, P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*, 189-206. https://doi.org/doi:10.1348/096317909X402596

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285. DOI: 10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los Empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia & Trabajo*, *13*(41), 135-142.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Tarisd, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, *22*(3), 187-200. http://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649.

Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the italian version of the Utrecht Work Engagement scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*, *26*(2), 143-149. http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000020

Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2020). A Quantitative investigation of intrinsic and extrinsic factors influencing teachers' job satisfaction in Lebanon, *Leadership and Policy in Schools, 21*(1), 1-20. DOI:10.1080/15700763.2020.1734210

Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J.M. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability* (Switzerland), *12* (6), 1-20. DOI: 10.3390/su12062336

Bhuvanaiah, T., & Raya, R. P. (2016). Predicting employee work engagement levels, determinants and performance outcome: Empirical validation in the context of an information technology organization. *Global Business Review*, *17*(4), 934-951.

Blasco, C., & Meneghel, I. (2019). El Impacto de la creatividad en el tecnoflow: como afecta a las creencias de eficacia y el engagement. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacion*al, *38*(1), 9-25. DOI: 10.21772/ripo.v38n1a03

Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Borrajo, E. (2014). *Introducción al derecho del trabajo: Concepto e historia del derecho del trabajo, la empresa, el sindicato, la administración laboral nacional e internacional, las fuentes del derecho del trabajo, la aplicación del derecho del trabajo.* España: Tecnos.

Borrero, L., Viloria, A., Monsalve, M., Hernandez, H., & Nataly, LI. (2017). *Management of occupational health and safety for the control of psychosocial risks in metalworking companies*. Medwell Journals.

Bowling, N., Hendricks, E., & Wagner, S. (2008). Positive and negative affectivity and facet satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Business Psychology*, *23*, 115-125. https://doi.org/10.1037/e518612013-334

Brayfield. A. H., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *35*, 207-311. http://dx.doi.org/10.1037/t08600-000

Brittain, A., & Carrington, J. (2019). Concept Analysis of Organizational Health and Communication. *Nursing Administration Quarterly, 43*(1), 68-75. DOI: 10.1097/NAQ.0000000000000331

Burguillos, A. (2015). *La inteligencia emocional y el sentido de coherencia en la percepción de la salud de los docentes universitarios* [Tesis doctoral, Universidad de Huelva] España.

Cabrera, J. S., Fariñas, G., Hernández, B., & Navarro, J. (2022). Análisis estadístico cuando no se cumplen los supuestos de las pruebas paramétricas, en el contexto de la investigación de la Cultura Física. *Revista Universidad y Sociedad, 14*(S1), 591-600.

Candia, M., Castro Hilario, C., & Sánchez Román, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera* [Tesis de maestría, Universidad del Pacifico] Lima.

Castañeda, C. y Flores, J. O. (2021). Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes para la investigación. *Ágora de Heterodoxias, 7*(2), 31-49. http://doi.org/10.5281/zenodo.7113779

Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona] Barcelona.

Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, *63* (2), 2018, 1-23. http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e. 2018.986

Chan, E., Ho, S., Ip, F., & Wong, W. (2020). Self-Efficacy, work engagement, and job satisfaction among teaching assistants in Hong Kong's. *Inclusive Education, SAGE*, 1 –11. DOI: 10.1177/2158244020941008

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*, 89-136.

Corso de Zuñiga, S. M. (2013). *Personalidad resistente, autoevaluaciones básicas y capital psicológico en el modelo de demandas y recursos* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid] España.

Cortés-Denia, D., Luque-Reca, O., Lopez-Zafra, E., & Pulido-Martos, M. (2023). Does authentic leadership promote higher job satisfaction in public versus private organizations? Exploring the role of vigor and engagement. Heliyon, e12906. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e12906

Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal, 39*, (2), 270-278. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237320301274

Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, *29*, 847-858. http://dx.doi.org/10.2307/255951

De Bruin, G., & Henn, C. M. (2013). Dimensionality of the 9-item utrecht work engagement scale (uwes-9). *Psychological Reports*, *112*(3), 788-799.

Dib, F., Mayaud, P., Launay, O., & Chauvin, P. (2020). Design and content validation of a survey questionnaire assessing the determinants of human papillomavirus (HPV) vaccine hesitancy in France: A reactive Delphi study. *Vaccine, 38* (39), 6127-6140. DOI: 10.1016/j.vaccine.2020.07.027

Divayana, D., Suyasa, P., & Adiarta, A. (2020). Content validity determination of the countenance-tri kaya parisudha model evaluation instruments using lawshe's CVR formula. *Journal of Physics: Conference Series* 1516 012047 IOP Publishing, 1-7. DOI:10.1088/1742-6596/1516/1/012047

Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *21*(1-2), 145-158.

Ekolu, S. O., & Quainoo, H. (2019). Reliability of assessments in engineering education using Cronbach's alpha, KR and split-half methods. *Global Journal of Engineering Education, 21*(1), 24-29.

Ekpenyong, E. E., & Joseph, G. (2017). Teachers' level of job satisfaction and academic performance of students in social studies in Federal College of Education Yola, Adamawa State & COE Jalingo Taraba State, Nigeria. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research* (IJIR), *3*(10), 532–535.

Extremera, N., Sánchez-García, M., Durán, M. A., & Rey, L. (2012). Examining the psychometric properties of the utrecht work engagement scale in two spanish multi-occupational samples. *International Journal of Selection and Assessment*, *20*(1), 105-110. http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00583.x

Farahi, M.M., & Malekinezhad, M.K. (2020). Enterprise architecture and cloud computing: Developing a cloud-based HRM architecture framework with emphasis on the role of actors. *Iranian Journal of Information Processing and Management, 36* (1), 181-210.

Flores-Jiménez, C., Fernández-Arata, M., Juárez-García, A., Merino-Soto, C., & Guimet-Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, *21*(2), 195-206.

Flórez, J. (2013). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.

Freeney, Y., & Fellenz, M. R. (2013). Work engagement, job design and the role of the social context at work: Exploring antecedents from a relational perspective. Human Relations, 66(11), 1427-1445. https://doi.org/10.1177/0018726713478245

Frias-Navarro, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf

García, D. (2019). *Relación de la carga mental de trabajo con satisfacción laboral y bienestar subjetivo* [Tesis de maestría, Universidad de la Laguna] https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/17314/RELACION%20DE%20LA%20CARGA%20MENTAL%20DE%20TRABAJO%20CON%20SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20SUBJETIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García-Bellido, R., González, J., & Jornet, J.M. (2010). SPSS: análisis de fiabilidad. Grupo de Innovación Educativa, Universitat de Valencia, España https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf.

García-Rojas, I. J., Omidakhsh, N., Arah, O., & Krause, N. (2021). Blood pressure changes after a health promotion program among mexican workers. *Frontiers in Public Healt*h, 9, 683655. Doi: 10.3389/fpubh.2021.683655

Garman, A.N., Standish, M.P., & Wainio, J.A. (2020). Bridging worldviews: Toward a common model of leadership across the health professions. *Health Care Management Review 45*(4), E45-E55.

Gestión (28-05-2017). Industria en Perú acumula caída de 6.6% en últimos tres años, ¿cómo revertirla? *Periódico nacional*. En: https://gestion.pe/economia/industria-peru-acumula-caida-6-6-ultimos-tres-anos-revertirla-136016

Gillespie, M., Balzer, W., Brodke, M., Garza, M., Gerbec, E., Gillespie, J., Gopalkrishnan, P., Lengyel, J., Sliter, K., Sliter, M., Withrow, S., & Yugo J. (2016). Normative measurement of job satisfaction in the U.S. *Journal of Managerial Psychology*, *31* (2), 516-536. https://doi.org/10.1108/jmp-07-2014-0223

Gopinath, R., & Kalpana, R. (2019). Employees' job satisfaction working at hospitals in Perambalur district. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, *6*(4), 220-225.

Gopinath, R., & Kalpana, R. (2020). Relationship of job involvement with job satisfaction. *Adalya Journal*, *9*(7), 306-315. https://doi.org/10.37896/aj9.7/029

Guerra, P., Santander, S., & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, *6*(1), 27-33.

Hafner, M., Andersson, F., Burtea, T., van Stolk, C., Whitmore, M., Yerushalmi E., & Troxel, W. (2020). Assessing the burden of nocturia in the workplace: the associations between nocturnal voiding, subjective well-being, work engagement and productivity. *Journal of Medical Economics*, *23*(9), 994-1003. DOI: 10.1080/13696998.2020.1767631

Hajjar, S. T. (2018). Statistical analysis: internal-consistency reliability and construct validity. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods, 6*(1), 27-38.

Halbesleben, J.R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave.

Work and Stress, *22*(3), 242-256. http://dx.doi.org/10.1080/02678370802383962

Hamidah, H., Mukhtar, M., & Karniati, N. (2017). The Effect of person-organisation fit, job satisfaction, and trust towards high schools' teachers' affective commitment. *Indonesian Journal of Educational Review*, *4*(1), 26–38.

Hammer, J., Memaran, N., Huber, W.-D., & Hammer, K. (2020). Development and validation of the paediatric carbohydrate perception questionnaire (pCPQ), an instrument for the assessment of carbohydrate-induced gastrointestinal symptoms in the paediatric population. *Neurogastroenterology and Motility, 32* (12), e13934.

Harrison, D., Newman, D., & Roth, P. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, *49* (2), 305-325. https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786077

Hernández, C. I., Llorens, S., Rodríguez, A. M., & Dickinson, M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, *14*(2), 89-100. http://dx.doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup

Hernández, R, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). D.F., México: McGraw Hill.

Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). The relationship between recruiter burnout, work engagement and turnover intention: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, *31*(2), 197-210. DOI: 10.5755/j01.ee.31.2.24100

Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 67-85.

Juárez, A., Hernández, C. I., Flores, C. A., & Camacho, A. (2015). Entusiasmo Laboral en profesionales de la salud: Propiedades psicométricas de la

Utretch Work Engagement Scale. En A. Juárez (Coord.), *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos, 1*, 345-366. México: Plaza y Valdés.

Judge, T., Bono, J., & Locke, E. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 237-249. http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.85.2.237

Judge, T., & Klinger, R. (2008). Job Satisfaction. Subjective well-being at work. En: Eid, M. & Larsen, R. (Eds.). *The Science of Subjective Well-Being.* EE.UU. (pp. 393-413) The Gilford Press.

Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., & Patton, G. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127* (3), 376-407. https://doi.org/10.1037//0033-2909.127.3.376

Karatepe, O., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472.

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, *44*(2), 101868. https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868.

Keith, A., Warshawsky, N., Felber, D., Loerzel, V., & Parchment, J. (2020). Factors that influence nurse manager job satisfaction: An integrated literature review. https://doi.org/10.1111/jonm.13165

Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2012). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 1–29, http://dx.doi.org/10.1177/1534484312461635.

Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human*

Resource Management Review, *30*(2), 100704. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704

Lang, T., & Saurage-Altenloh, S. (2023). Emotional intelligence as a predictor of employee engagement: A study of US manufacturing workers. *Business Management Research and Applications: A Cross-Disciplinary Journal, 2*(1), 77-96.

Latan, H., & Ramli, N. A. (2013). The results of partial least squares-structural equation modelling analyses (PLS-SEM). http://ssrn.com/abstract=2364191 o http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2364191.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitive approach to content validity. Personnel *Psychology*, *28*, 563-575.

Leka, S., & Houdmont, J. (2010). *Occupational health psychology*. Chichester; Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Lithoxoidou, E., Doumpoulakis, S., Tsakiris, A., Ziogou, C., Krinidis, S., Paliokas, I., Ioannidis, D., Votis, K., Voutetakis, S., Elmasllari, E., & Tzovaras, D. (2020). A novel social gamified collaboration platform enriched with shop-floor data and feedback for the improvement of the productivity, safety and engagement in factories. *Computers & Industrial Engineering*, *139*, 105691. https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.02.005.

Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, *4*, 309-226. https://doi. org/10.1016/0030-5073(69)90013-0

Lorente, L., & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: El engagement en el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, *73*, 16-20.

Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *28* (5), 1-56.

Lupano, M. L., De la Iglesia, G., Castro, A., & Fernández, M. (2017). Validación de una escala sobre work engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, *11*(2), 127-137. http://dx.doi.org/10.22235/cp. v11i2.1482

Makowski, D., Ben-Shachar, M., Patil, I., & Lüdecke, D., (2020). Methods and algorithms for correlation analysis in R. *Journal of Open Source Software*, *5*(51), 2306. https://doi.org/10.21105/joss.02306

Marinho, P., Pimentel, D., Casais, R., Silva, F., Sá, J. C., & Ferreira, L. P. (2021). Selecting the best tools and framework to evaluate equipment malfunctions and improve the OEE in the cork industry. *International Journal of Industrial Engineering and Management*, *12*(4), 286.

Marsollier, R. G., & Expósito, C. D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista empresa y humanismo*, *20* (2), 29-50.

Martínez-Lugo, M. E., Rodríguez, A. T., Segarra, B., Donato, M., Rabelo, I., & Ortiz, L. (2011). El engagement en el trabajo y su relación con la implicación laboral y la adicción al trabajo en un grupo de empleados en Puerto Rico. *Ciencias de la Conducta*, *26*(1), 131-130.

Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, *93*(3), 498-512.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989a). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas, 5*, 59-74.

Meliá, J.L., & Peiró, J. M. (1989b). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *4* (11), 179-187.

Merino, A. (2017). El compromiso en el trabajo (engagement). *Estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas educativas* [Tesis doctoral, Universidad de Málaga, España]

Miglianico, M., Dubreuil, P., Miquelon, P., Bakker, A., & Martin-Krumm, C. (2020). Strength uses in the workplace: A literature. *Journal of Happiness Studies*, *21*, 737–764 https://doi.org/10.1007/s10902-019-00095-w

Ministerio de Producción (2 de Julio del 2018). PRODUCE: Sector metalmecánico registró crecimiento de 6,1% durante el primer cuatrimestre del año. https://www.produce.gob.pe/index.php/k2/noticias/item/994-produce-sector-metalmecanico-registro-crecimiento-de-6-1-durante-el-primer-cuatrimestre-del-año.

Moreno Jiménez, B., Corso de Zúñiga, S., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Boada Pérez, M. (2010). El “Burnout” y el “Engagement” en profesores de Perú: Aplicación del modelo de Demandas-Recursos Laborales. *Ansiedad y Estrés*, *16* (2-3), 293-307.

Moura, D., Orgambídez-Ramos, A., & Gonçalves, G. (2014). Role stress and work enga-gement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. *Europe´s Journal of Psychology*, *10*, 291-300. http://dx.doi.org/10.5964/ejop.v10i2.714

Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2017). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 1-24.

Müller, R., Pérez, C., & Ramírez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrech Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, *19*(2), 163-171.

Nakata, A. (2017). Long working hours, job satisfaction, and depressive symptoms: a community-based cross-sectional study among Japanese employees in small- and medium-scale businesses. *Oncotarget*, *8*(32), 53041–53052. https://doi.org/10.18632/oncotarget.18084

Nerstad, C., Richardsen, A., & Martinussen, M. (2009). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, *51*, 326-333. https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00770.x

Nikolova, I., Schaufeli, W., & Notelaers, G. (2019). Engaging leader—engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement. *European Management Journal*, *37*, 772–783. https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.02.004

O´Connor, E., Peters, L., & Gordon, S. (1978). The measurement of job satisfaction: Current practices and future considerations. *Journal of Management*, *4* (2), 17-26. https://doi.org/10.1177/014920637800400202

Ocampo, R., Juárez, A., Arias, L., & Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liber*, *21*(2), 207-219.

Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2020). Professional social media usage: Work engagement perspective. *New Media & Society*, 1-24. https://doi.org/10.1177/1461444820921938

Onesmus, K., & Muathe, S. (2016). A critical review of literature on employee engagement concept. *International Journal of Research in Social Sciences*, *6*(3), 1-9.

Öngöre, O. (2017). Determining the effect of emotional labor on work engagement: Service-sector employees in private enterprises. In 18th Labor Economics and Industrial Relations Congress held on 19-22 October 2017 in Kemer, Antalya. DOI: 10.12711/tjbe.2019.12.1.0123

Orgambídez-Ramos, A., Borrego-Alésc, Y., & Mendoza-Sierra, M. I. (2014). Rolestress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, *7*, 360-372. http://dx.doi.org/10.3926/jiem.992

Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alésc, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: Examinando el papel mediador del

engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *31*, 69-77.

Palomo-Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M.D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista Panam Salud Publica,37*(4/5), 301–7**.**

Panthee, B., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2014). Validation of Nepalese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Occupational Health*, *56*, 421-429. https://doi.org/10.1539/joh.14-0041-OA

Peiró, J. (1984). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.

Poco, C., & Alonso, E. (2002). La satisfacción laboral como indicador de calidad. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, *15*(151), 38-43.

Porta, M. (2021). *Promoting a healthy ageing workforce: use of Inertial Measurement Units to monitor potentially harmful trunk posture under actual working conditions* [Tesis doctoral, Universita degli Studi di Cagliari] https://iris.unica.it/retrieve/e2f56ed9-dc21-3eaf-e053-3a05fe0a5d97/tesi%20di%20dottorato_Micaela%20Porta.pdf

Pujol, L. J. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores, 26*(1), 6-19.

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (octubre, 2017). Factores disposicionales y situacionales en el trabajo: Validación de escalas y análisis de sus influencias sobre la satisfacción laboral. Documento presentado en la 52nd Annual Assembly CLADEA, Riverside, California.

Pujol-Cols, L. J., & Arraigada, M. C. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento psicológico*, *16*(2), 31-45.

Pyrczak, F., & Tcherni-Buzzeo, M. (2019). *Evaluating research in academic journals: A practical guide to realistic evaluation*. Routledge.

Rahmadani, V., Schaufeli, W., Stouten, J., Zhang, Z., & Zulkarnain, Z. (2020). Engaging leadership and its implication for work engagement and job outcomes at the individual and team level: A multi-level longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(3), 776. https://doi.org/10.3390/ijerph17030776

Raina, R., & Britt Roebuck, D. (2016). Exploring cultural influence on managerial communication in relationship to job satisfaction, organizational commitment, and the employees' propensity to leave in the insurance sector of India. *International Journal of Business Communication*, *53* (1), 97-130. https://doi.org/10.1177/2329488414525453

Rasheed, A., & Lodhi, R. N. (2015). Relationship between servant leadership and employee innovative work behavior: role of work engagement as mediator. *Science International (Lahore)*, *27*(5), 4681-4686.

Ríos-González, C., Correa-Gutiérrez, M. A., & Vargas-Calderón, D. F. (2018). Diseño de una propuesta de incentivos y beneficios que le permita a una mediana empresa prestadora de servicios de tecnología, reducir los índices de ausentismo y rotación de personal. *Revista Libre Empresa*, *15*(1), 91-102 https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.29.004

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Ciudad de México: Pearson Prentice Hall.

Rodríguez, A., Schaufeli, W.B., Salanova, M., Cifre, E., & Sonneneschein, M. (2011). An electronic diary study on flow experiences involving working and nonworking tasks. *Work & Stress*, *25*, 75-92.

Rodríguez, R. L., Martínez, M., & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, *13*(3), 961-974.

Rodríguez-Montalbán, R., Martínez-Lugo, M., & Sánchez-Cardona, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement

Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, *13*(4), 1256-1266.

Rodríguez-Montalbán, R., Vélez-Pastrana, M., & Meléndez, M. (2012). El engagement en el trabajo y la interacción familia-trabajo: un estudio exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, *31*(2), 73-84.

Ruiz, A. G. (2009). La idea de los derechos latentes laborales y de seguridad social, ante eventuales cambios legislativos. Una aproximación conceptual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, *8*, 299-322.

Ruíz, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, *16*(50), 116-120. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010

Ruiz, E., Maeso, F., & Riquelme, P. J. (2018). Immigrant women and household work in Finland and Spain: A local comparative analysis between Helsinki and Murcia. *Revista Atlántica de Economía*, *1* (2), 1-25.

Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2020). A literature review on teachers' job satisfaction in developing countries: Recommendations and solutions for the enhancement of the job. *Review of Education* *8*(1), 3-34. https://doi.org/10.1002/rev3.3159

Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21* (7), 600-619.

Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 58, 18-23.

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.

Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 1217-1227. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217

Salanova, M., y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.

Salmabadi, M., Fatehi, H., Fandokht, O. M., Estend, A. G., & Mehdi Zarei Musaviyeh, M. Z. (2015). Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Engagement among the Teachers of Department of Education in Khosf Country. *Accounting and Management of European Online Journal of Natural and Social Sciences*, *3*(1), 1396-1401.

Sanclemente Vinué, I., Elboj Saso, C., & Íñiguez Berrozpe, T. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: Variables sociodemográficas y laborales asociadas. *Enfermería global: Revista electrónica semestral de enfermería, 16*(3), 400-413.

Saturnino de los Santos, J. T., Georgieva, S., Enrique S., & Fernández, I. (2018). Utrecht Work Engagement Scale in dominican teachers: Dimensionality, reliability, and validity. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *34*(2), 89-93.

Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: What do we know Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, *14*(1), 3-10.

Schaufeli, W.B. (2016). Personal website. http://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/test-manuals/

Schaufeli, W.B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. *https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556*

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004a). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Utrecht: Universidad de Utrecht.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Job demands, job resources, and their relationships with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293-315. http://dx.doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2011). UWES – Utrecht Work Engagement scale preliminary manual. H. Valdez y C. Ron (Trad.). Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Hispanic.pdf

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changesin job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness abseenteism? *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 893-917. http://dx.doi.org/10.1002/job.595

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*, 701-716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement. On how to better catch a slippery concept. *European Journal for Work & Organizational Psychology*, *20*, 39-46.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71-91. http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, *57* (2), 173-203. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work

Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, *10*(4), 459-481. http://dx.doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y

Shaikh, M., & Barbé, K. (2019). Wiener–Hammerstein System Identification: A Fast Approach Through Spearman Correlation. *IEEE Transactions on Instrumentation and Measurement, 68*(5), 1628-1636. DOI: 10.1109/TIM.2019.2896366.

Sharma, B. (2016). A focus on reliability in developmental research through Cronbach's Alpha among medical, dental and paramedical professionals. *Asian Pacific Journal of Health Sciences, 3*(4), 271-278. DOI: 10.21276/apjhs.2016.3.4.43

Shen, H., & Jiang, H. (2019). Engaged at work? An employee engagement model in public relations. *Journal of Public Relations Research*, *31*(1-2), 32-49. DOI: 10.1080/1062726X.2019.1585855

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Goto, R. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, *57*(3), 510-523. http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x

Silva, M., Borges, E., Baptista, P., & Queirós, C. (2020). Engagement e satisfação dos enfermeiros do pré--hospitalar. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, 7*, 25-30.

Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, *46*, 1012-1024. http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003

Storm, K., & Rothmann, S. (2003). A psychometric analysis of the utrecht work engagement scale in the South African police service. *SA Journal of Industrial Psychology*, *29*(4), 62-70. http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v29i4.129

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Rhenen, W. V. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group and Organization Management*, *38*(4), 427-454.

Traverso, I. (2017). *Consulting report-SIMA PERU* [Tesis de maestría, PUCP] https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9411/TRAVERSO_CONSUKLTING_SIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Turner, P. (2020). *Employee engagement in contemporary organizations. maintaining high productivity and sustained competitiveness*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.

Valliéres, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of work and organizational psychology*, *33*(1), 41-46.

Veloso, A. R. (2018). *Estrategias para afrontar el estrés en el ejercicio de la profesión de enfermería: análisis comparativo de muestras obtenidas en España y Portugal* [Tesis doctoral, Universidad de León] España.

Villaplana García, M. D. (2012). *El Absentismo Laboral por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes en el periodo 2005-2010* [Tesis doctoral, Universidad de Murcia] España.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Kantas, A. (2012). Measuring burnout and work engagement: Factor structure, invariance, and latent mean differences across Greece and the Netherlands. *International Journal of Business Science and Applied Management*, *7*, 40-52.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*, 183. https://doi.org/10.1348/096317908X285633

Yi-wen, Z., & Yi-Qun, C. (2005). The chinese version of Utrecht Work Engagement Scale: An examination of reliability and validity. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, *13*(3), 268-270.

Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. & Rossier, J. (2015). Validation of the french utrecht work engagement, scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *European Review of Applied Psychology*, *65*, 19-28. https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.10.003

Zurita, M. C., Ramírez, M. T., Quesada, J. M., Quesada, M. E., Ruiz, B. J., & Manzano, J. M. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *Reidocrea*, *3*, 17-25.

ANEXOS

Anexo 1. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Versión abreviada (UWES-9)

Buenos días/tardes, a fin de realizar un estudio y posterior evaluación de las dimensiones relacionadas al desempeño del recurso humano dentro de nuestra organización, se solicita su valiosa colaboración para responder los cuestionarios que se presentan a continuación. Se garantiza que los datos proporcionados serán confidenciales y para uso estrictamente académico. Todas las respuestas son numéricas.

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

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1._____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)

2._____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)

3._____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE1)

4._____ Mi trabajo me inspira (DE2)

5._____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)

6._____ Soy feliz cuando estoy absorto (concentrado) en mi trabajo (AB1)

7._____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE3)

8._____ Estoy inmerso (metido) en mi trabajo (AB2)

9._____ Me "dejo llevar" (guiar) por mi trabajo (AB3)

VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

Anexo 2. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S10/12

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Para ello, marque con un aspa la valoración de cada uno de los ítems del cuestionario presentado debajo, asumiendo un formato de respuesta de siete valores que van desde (1) Muy insatisfecho hasta (7) Muy satisfecho según perciba su nivel de satisfacción laboral. Utilice el formato de respuesta siguiente:

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1.❑	2.❑	3.❑	4.❑	5.❑	6.❑	7.❑

		"Exprese su grado de satisfacción con los siguientes aspectos de su trabajo	Asigne la puntuación						
Dimen-sión	N°	Items	1	2	3	4	5	6	7
Satisfacción con Ambiente Físico	1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
	2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
	3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
	4	La temperatura de su local de trabajo.							
Satisfacción con la Supervisión	5	Las relaciones personales con sus superiores.							
	6	La supervisión que ejercen sobre usted.							
	7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
	8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
	9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
	10	El apoyo que recibe de sus superiores.							
Satisfacción con las Prestaciones	11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
	12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales."							

Por favor, complete la información sociodemográfica y laboral siguiente:

Género: Femenino ( ) Masculino ( ) Edad___ años

Antigüedad laboral (años): en la empresa: _____

previa en otra empresa o institución____

Número de hijos_____