



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Carga laboral y engagement en los colaboradores de empresas  
privadas de Chimbote, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Yupanqui Peche, Vanessa Esther ([orcid.org/0000-0002-9251-8725](https://orcid.org/0000-0002-9251-8725))

**ASESOR**

Mgtr. Peralta Eugenio, Gutember Villigran ([orcid.org/0000-0002-1177-6088](https://orcid.org/0000-0002-1177-6088))

**CO-ASESOR**

Mgtr. Vargas Diaz, Ademar ([orcid.org/0000-0001-5192-3161](https://orcid.org/0000-0001-5192-3161))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A Dios y mis padres por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente.

A mis hermanos, Kristell y Sebastian, por ser mis cómplices y compañeros en cada paso que he dado en mi vida.

A mi sobrino, Kaleb por ser la luz en el camino y darme una razón para seguir mis sueños y metas.

## AGRADECIMIENTO

A Dios y mi familia por el apoyo constante en cada paso que he dado durante mi carrera.

Al asesor el Mgtr. Peralta Eugenio, Gutember Villigran que cada semana con mucho esmero y entusiasmo me proporciono un gran número de conocimientos para enriquecer mi trabajo de investigación.

Al co-asesor el Mgtr. Vargas Diaz, Ademar por darme su apoyo incondicional y haberme brindado las herramientas y competencias en cada paso que realizaba.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PERALTA EUGENIO GUTEMBER VILIGRAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Carga laboral y Engagement en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023", cuyo autor es YUPANQUI PECHE VANESSA ESTHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PERALTA EUGENIO GUTEMBER VILIGRAN DNI: 44110570 ORCID: 0000-0002-1177-6088	Firmado electrónicamente por: GPERALTAE el 05- 08-2023 12:52:38

Código documento Trilce: TRI - 0638736





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, YUPANQUI PECHE VANESSA ESTHER estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Carga laboral y Engagement en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YUPANQUI PECHE VANESSA ESTHER DNI: 73076677 ORCID: 0000-0002-9251-8725	Firmado electrónicamente por: VYUPANQUIP el 06-08- 2023 17:28:22

Código documento Trilce: INV - 1292040



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
INDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos .....	12
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos .....	13
IV. RESULTADOS .....	14
V. DISCUSIÓN.....	16
VI. CONCLUSIONES.....	20
VII. RECOMENDACIONES .....	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS .....	27

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Diferencias según lugar de procedencia .....	14
<b>Tabla 2.</b> Correlación entre Carga laboral y Engagement en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023 (n=124) .....	15
<b>Tabla 3.</b> Correlación entre carga laboral y engagement según lugar de procedencia.....	15

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre carga laboral y engagement en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023. Presenta un enfoque cuantitativo y básico, con un diseño no correlacional simple ya que se aspira determinar la relación entre las variables y es de corte transversal porque pasa de ser temporal a específico. La técnica que se manejó para la recopilación de los datos fue a través de formularios de google para la variable de carga laboral de seis ítems y la de engagement de diecisiete ítems. En base a los resultados, se utilizó el SPSS V26 analizando las respuestas obtenidas de los instrumentos, donde se indica que los valores de asimetría y curtosis para las dos variables evaluadas se encuentran entre +/- 1.5, indicando que en la distribución de los datos existen variaciones leves. Por último, se pudo corroborar que existe una relación negativa entre la carga laboral y el engagement en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023.

**Palabras clave:** Carga laboral, engagement, compromiso organizacional, vigor, dedicación, absorción, carga física, carga mental.



## ABSTRACT

The main objective of this research study was to determine the relationship between workload and engagement in employees of private companies in Chimbote, 2023. It presents a quantitative and basic approach, with a simple non-correlational design since it aims to determine the relationship between the variables and it is cross-sectional because it goes from being temporal to specific. The technique used for data collection was through google forms for the workload variable with six items and the engagement variable with seventeen items. Based on the results, SPSS V26 was used to analyze the responses obtained from the instruments, indicating that the skewness and kurtosis values for the two variables evaluated are between +/- 1.5, indicating that there are slight variations in the distribution of the data. Finally, it was possible to corroborate that there is a negative relationship between workload and engagement among employees of private companies in Chimbote, 2023.

**Keywords:** Workload, engagement, organizational commitment, vigor, dedication, absorption, physical load, mental load.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a causa de los distintos avances tecnológicos como las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICS) y la globalización en las empresas, se han incrementado las horas de trabajo para lograr las metas establecidas (Pérez y Pedraza, 2019). Por lo tanto, el engagement es primordial para alcanzar los objetivos propuestos a corto y largo plazo, como consecuencia se tendrá colaboradores dedicados a su trabajo y habrá una mejora en la motivación y desempeño laboral (Liébana et al, 2018).

En el marco mundial, se estiman que anualmente se pierden 12 mil millones de días laborados por la ansiedad y depresión, por ello se recomienda a las organizaciones adaptar medidas de prevención (La Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022), en base a la recopilación de datos acerca de la salud mental, se destacó que de mil millones de individuos que presentan un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron uno (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022). En ese sentido, se establece que entre la carga laboral y engagement se presentan en situaciones en las que se dan un incremento de responsabilidades al personal generando graves consecuencias en su salud mental y física.

En el contexto nacional, en base a las estadísticas recientes, el 70% de los colaboradores han padecido de estrés laboral por el aumento de responsabilidades que se les otorga. Existen diversos estudios acerca de la carga laboral, todas coinciden en que el colaborador además del estrés puede presentar depresión, inestabilidad, ansiedad, alteraciones del sueño, entre otros; los cuales pueden ser provocados por factores internos como externos. Además, es 1 de los 11 conflictos sanitarios de indagación desde el 2019 al 2023 ya que refiere ser un tópico de salud ocupacional (Chang et al., 2022).

En base a estos resultados, se ha podido evidenciar como la carga laboral afecta significativamente en el engagement, el cual se define como una característica que presenta el colaborador como un estado de ánimo o un rasgo de personalidad que promueve la satisfacción, la alegría y la admiración hacia su labor, por otro lado, la persona puede estar comprometido con su trabajo, pero no con la empresa, asimismo, puede estar comprometido con la empresa y no con su trabajo (Guevara y Fernández, 2015). Además, se presentan diversos riesgos psicosociales, que afectan la salud física y emocional del personal, por lo tanto, es de suma importancia la comunicación con los colaboradores para así poder generar vínculos sólidos y generar un clima laboral optimo afianzando las relaciones interpersonales como también incrementar los niveles de compromiso organizacional mientras se conserva la salud física y emocional (Moreno, 2019).

La presente realización del trabajo de investigación nace a raíz del cambio drástico que se dio en los colaboradores en las empresas privadas orientadas al área de ventas desde que surgió la pandemia. Antes de esta crisis sanitaria, el compromiso que le ponían a sus labores era más pro activo, teniendo como resultados mayores ventas y adquisición de personal.

En la actualidad, el colaborador trabaja más por obligación que por el compromiso con la empresa, debido a la falta de comunicación y un bajo nivel de trabajo en equipo (Ballesteros, 2019). Por lo tanto, mediante el presente estudio se pretende corroborar las consecuencias que trae la carga laboral e incrementar el interés y conocimiento en tener trabajadores comprometidos.

Sera elaborado con el apoyo de diferentes colaboradores de empresas privadas de la ciudad de Chimbote. Se seleccionó información de acuerdo a las variables del presente trabajo de investigación, de esta manera se busca brindar información relevante para futuros trabajos de investigación relacionados a ambas variables. Ante la presente

problemática, se establece la siguiente pregunta, ¿Cómo se relaciona la carga laboral y engagement en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023?

Por lo tanto, se justifica en tres niveles siendo el primer nivel teórico, el cual tiene como objetivo incrementar nuevos conocimientos acerca de la relación de ambas variables dentro de las organizaciones; en segundo lugar, el nivel práctico, contribuirá en las empresas y en el impacto con el nuevo personal que ingresen. Por último, a nivel metodológico, será una referencia para futuros investigadores para conocer la relación de ambas variables y de la recopilación de información.

Además, el objetivo general es determinar la relación entre carga laboral y engagement en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023; del mismo modo, se establecieron los objetivos específicos, en primer lugar, establecer las diferencias de las variables según lugar de procedencia en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023, en segundo lugar, determinar la correlación entre carga laboral y las dimensiones del engagement en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023 y por último, determinar la correlación entre carga laboral y engagement según lugar de procedencia en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023.

Finalmente se tiene como hipótesis general que la carga laboral y engagement influyen significativamente en los colaboradores. Y como hipótesis específicas: Hay una relación directa entre carga laboral y engagement, además se identifica los niveles entre las variables.

## II. MARCO TEÓRICO

En base a los resultados encontrados acerca de ambas variables, la alta carga laboral es una de las principales causas por la que se manifiesta un declive en el rendimiento del personal y su aportación con la empresa, lo opuesto al engagement; se pueden relacionar negativamente por el deterioro de la salud física y mental de los colaboradores (Ugwu y Onyishi, 2020). Por lo cual, se destaca que el engagement está en riesgo por la carga laboral, teniendo como consecuencia la baja productividad y desmotivación del personal (Syihhabudin et al., 2023).

Los colaboradores también presentan bajos niveles de engagement dentro de las empresas por la falta de recursos por parte de los directivos de las empresas (Bakker et al., 2014). Además, la estabilidad es primordial para el personal, de esta manera se incrementa su compromiso con la organización, también la comunicación es importante para poder tener bajos niveles de riesgo psicosocial (Moreno, 2019). Mientras que la carga laboral tiene como consecuencia un gran desgaste emocional; el agotamiento se manifiesta por las altas demandas y, en menor medida, por baja recursos (Bakker et al., 2014).

En consecuencia, a las exigencias por parte de la organización hacia los colaboradores provocando la carga laboral, se hace énfasis en los recursos personales que traen consigo y como de esta forma se reduce el nivel de carga laboral, afrontando las solicitudes de requerimientos y exigencias con un óptimo compromiso hacia su labor (Zahrah et al, 2019). Estos recursos son estimulantes intrínsecos para la fomentación del crecimiento del colaborador en su aprendizaje y en el desarrollo dentro de su área; además, son estimulantes extrínsecos porque facilitan alcanzar óptimamente los objetivos o metas de la organización (Arreola y Barraza, 2019).

De esta manera, las organizaciones tienen colaboradores comprometidos con su puesto de trabajo a pesar del estrés que puedan

presentar, cumplen arduamente con su función. Se perciben como trabajadores competentes y presentan facilidad para la adaptabilidad al cambio e innovación organizacional, además presentan actitudes de altruismo organizacional y trabajo en equipo (De Chavez et al., 2014).

A raíz de los estudios en diferentes países, los colaboradores al estar tan inmersos en su labor, al emplear adecuadamente los recursos que tienen a su disposición para sus actividades, fomentan una energía positiva que les permite lograr las metas planteadas por sus superiores, teniendo como resultado trabajadores motivados y eficientes, incrementando su desempeño y su compromiso con la organización (Lupano y Waisman, 2018).

Los colaboradores que presentan un alto nivel de engagement, son los que pueden reincorporarse de una manera eficaz después de una crisis laboral, haciéndolo de forma rápida y encontrándole soluciones a los conflictos que se les presente en el camino para cumplir su objetivo, por lo tanto, se establece que el engagement se puede transmitir positivamente entre colaboradores (Neiva et al, 2017). Además, se debe consolidar mediante el apoyo externo de los directivos de la organización como las relaciones interpersonales del jefe hacia el trabajador, atención e interés además del reconocimiento en sus actividades (Agurto et al, 2020).

De acuerdo a la recopilación de datos de las variables, se determina mediante apartados teóricos sus definiciones; en base a la variable de carga laboral, es de los principales factores de estresores que puedan presentarse en las organizaciones, por la estrecha conexión que existe con las actividades físicas, mentales y temporales que exigen en su puesto de trabajo de cada colaborador (Comezaquira et al, 2021). Usualmente es generado por la alta exigencia por parte de los directivos, la falta de adaptación a su cargo, su capacidad de poder realizar cada propuesta planteada, poca disponibilidad de recursos entre otros (Acosta

et al, 2022). Además, se tiene como precedente que la carga de trabajo es multidimensional, como resultado de diferentes demandas, por lo tanto, es se puede definir manera única (Sravani, 2018)

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) destaca que la carga laboral es un problema de salud en esta época, por el agotamiento que presentan los colaboradores, clasificado específicamente como un síndrome ocupacional, ocasionado por el estrés laboral de la sobrecarga de actividades. Además, durante la pandemia, las exigencias por parte de las organizaciones han aumentado por la falta de recursos y teniendo como consecuencia una inadecuada atención al personal y al cliente (Estévez y Goicoechea, 2020). En consecuencia, a las diferentes exigencias por parte de las organizaciones, los colaboradores desarrollan mecanismo de defensa o de enfrentamiento para afrontar las múltiples tareas que se le solicitan, que tiene como resultado la desvalorización de la salud física y mental (Trindade et al., 2013)

En base al análisis de las diferentes cargas relacionadas al trabajo, tienen como diferencia el desarrollo que se va manifestando a lo largo de sus actividades además interfiere con la función física y mental del colaborador, predominando en las características de los elementos del trabajo, las tecnologías y mecanismos empleados, así como las maneras de organización, división y gestión (Trindade et al., 2013)

La carga laboral, se determinará de acuerdo al desplazamiento que realice el colaborador al realizar sus actividades o de las habilidades mentales que ponga en práctica. Por lo tanto, se divide en la carga física, que hace referencia al requisito técnico que emplea el colaborador al ejecutar las tareas planteadas donde se puede encontrar en un ambiente adecuado con todas las medidas de seguridad como, todo lo contrario, poniendo en riesgo su bienestar físico. Seguidamente, la carga mental, es la exigencia intelectual a la que se le somete al colaborador, provocando un declive en su producción además de disminuir sus niveles

de motivación y desempeño dentro de la organización (Miguel et al, 2021).

En base a la segunda variable engagement, en los resultados se evidencia que, es relación e interés que tienen los colaboradores con la organización. Se refleja en la labor que realizan por alcanzar las metas y la misión, incrementando a su vez la satisfacción del personal y reafirmando su compromiso para asumir nuevos retos en el trabajo, acompañado de una actitud proactiva (Rios y Loli, 2019).

Los efectos positivos que evocan en los colaboradores son determinantes para el momento de alcanzar las metas planteadas por las organizaciones, debido a que fomentan su desempeño y motivación, además de ser una gran ventaja en la competencia con otras empresas (Vargas y Estrada, 2020).

En el ámbito empresarial, los colaboradores enfrentan continuamente múltiples desafíos y son clave para lograr las metas de la organización. Los colaboradores con un alto nivel de engagement son idóneos ya que usualmente van un paso adelante y son más exigentes con su trabajo además de buscar sobresalir entre los demás y de adaptarse a diferentes entornos (Charry y Solórzano, 2021). Por lo tanto, es de suma importancia que las empresas estén constantemente evaluando su clima laboral a través de un diagnóstico, el cual proporcionara una gran ayuda para así no tener colaboradores monótonos y que no estén dispuestos a afrontar las nuevas demandas o exigencias que se requieran (Ávila et al, 2017).

Las investigaciones realizadas acerca del engagement, han logrado que se establezcan 3 dimensiones, como el vigor, la absorción y la dedicación. En primer lugar, el vigor son los niveles de intensidad y fortaleza mental, también se invierte su esfuerzo en el trabajo que se está llevando a cabo inclusive una vez que aparecen problemas en el camino.



Consiguientemente, se tiene la dedicación que es la alta participación laboral y la expresión del sentimiento de importancia, admiración, vanidad y desafío por el trabajo. Finalmente, la absorción es la concentración completa en el trabajo, donde la persona tiene la idea que el tiempo dentro de su trabajo pasa muy rápido por lo que tiene inconvenientes para separarse de lo que realiza por el gozo y concentración que tiene en su trabajo (Sanchez, 2021).

Por lo tanto, la carga laboral se encuentra correlacionado de manera negativa con el engagement en un contexto laboral, además, se podría corroborar que, en una situación de incremento del estrés negativo, se tendrá un bajo nivel de engagement en los colaboradores (Zuluaga et al, 2012).

En ese sentido, se pueden obtener respuestas positivas o negativas, las cuales se pueden manifestar en base a la intensidad y permanencia del trabajo a desarrollar por parte del colaborador. El recurso humano es primordial en la organización, un comportamiento positivo por parte de los colaboradores dispone la ejecución de las metas alcanzándolas eficazmente. Sin embargo, si es negativo, el colaborador no se esfuerza por realizar sus actividades dentro de la organización e incitan a los demás a hacer lo mismo, afectara gravemente el rendimiento laboral (Peña et al, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El proyecto de investigación presenta un enfoque cuantitativo y es básica, ya que se utiliza la recopilación de referencias para corroborar la conjetura de acuerdo a la evaluación numérica y la observación estadística (CONCYTEC, 2018). Además, tiene un diseño correlacional simple, ya que se aspira a determinar la relación entre las variables y es de corte transversal porque pasa de ser temporal a específico (Ato et al., 2013).

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Carga laboral

Definición conceptual: La carga laboral es un factor psicosocial que se encuentra en el trabajo, es consecuencia de la correlación entre las condiciones laborales, las experiencias y percepción por parte del colaborador (Gil-Monte, 2014).

Definición operacional: El mecanismo que se utilizó para la variable "Carga laboral" fue a través del cuestionario de Escala de Carga de Trabajo (ECT) compuesto por 6 enunciados tipo Likert.

Indicadores: Carga física y carga mental

Escala de medición: Presenta una escala ordinal, que puntúan desde 0 a 4 puntos, divididos en: Nunca, Raramente: algunas veces al año, A veces: algunas veces al mes, Frecuentemente: algunas veces por la semana y Muy frecuentemente: todos los días.

Variable II: Engagement

Definición conceptual: El engagement presenta una relación energética y afectiva con las funciones que se tienen en la organización además de distinguir sus capacidades suficientes para hacer frente a las demandas de su rol (Schaufeli y Bakker, 2003).

Definición operacional: El mecanismo que se utilizó para la variable “engagement” fue mediante el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) compuesto por 17 enunciados tipo Likert.

Indicadores: Vigor, absorción y dedicación.

Escala de medición: Presenta una escala ordinal, que puntúan desde 0 a 7 puntos, divididos en: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Regularmente, Bastantes veces, Casi siempre y Siempre.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población de esta investigación estuvo constituida por colaboradores de empresas privadas de Chimbote, sus edades fluctúan entre los 18 a 57 años de edad. Además, como criterio de inclusión, deben ser parte de una empresa privada orientada a las ventas, en el distrito de Chimbote y con las edades de 18 a 57 años además de ser voluntarios para el presente proyecto de investigación, mientras que, en los criterios de exclusión, no deben pertenecer a una empresa privada orientada a las ventas, en el distrito de Chimbote y tener menor edad del rango seleccionado además de no querer ser partícipe del estudio voluntariamente.

Muestra: Se encuentra conformada por un aproximado de 124 colaboradores de edades entre 18 a 57 años, de ambos sexos, distintos estados civiles, lugares de origen y de diferentes

empresas privadas relacionadas al área de ventas de la ciudad de Chimbote.

Muestreo: Se realizó un muestreo no probabilístico por correlación, en la muestra seleccionada, que fueron voluntarios para poder ser parte del presente proyecto de investigación (Otzen y Manterola, 2017).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en la investigación es la encuesta donde se obtienen una serie de datos procedentes de la muestra (Cabrejos et al. 2016) Además, el cuestionario forma una serie de preguntas citando a las variables que serán medidas (Hernández et al., 2014).

En base a los instrumentos, en la medida de la variable “carga laboral”, se empleó el instrumento de Escala de Carga de Trabajo (ECT) perteneciente a la batería UNIPSIICO que evalúa los factores psicosociales de demanda dentro del ámbito laboral. De acuerdo a su validez se determinó la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) y en cuanto a la confiabilidad alfa de Cronbach de  $\alpha=0,72$  por medio de la consistencia interna de la ECT (Gil-Monte, 2016). Se encuentra compuesta por 6 ítems y con una escala de Likert del 0 al 4 con sus respectivas puntuaciones, es unidimensional. Por otro lado, Calderón De la Cruz, Merino, Juárez y Jiménez (2018) realizaron su validez de la prueba en el contexto nacional, donde se presentó una consistencia interna mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach de (0.83) y del coeficiente Omega (0.86).

Por otro lado, en base a la medida de la variable “engagement”, se empleó el instrumento de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) se encuentra constituida por 17 ítems, en 3 dimensiones:

vigor, absorción y dedicación. Además, presenta una escala de Likert del 0 al 6 con sus respectivas puntuaciones. Asimismo, Merino, Reyes y Luna (2022) realizaron la validación en el Perú, siendo el único país de habla hispana en el que se realizó la validación con el UWES original. Es así que se determinó una confiabilidad a través de la consistencia interna mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach de (0.70)

### 3.5. Procedimientos

En primer lugar, se ejecutaron los cuestionarios mediante la recopilación de datos de Google Forms, diseñados con formalidad, donde se empieza con el título del proyecto de investigación además de las instrucciones para la realización de cada uno, consecuentemente se visualiza el consentimiento informado donde se precisa su participación anónima y voluntaria. Además, la ficha sociodemográfica, donde se detalla la edad, genero, lugar de origen, estado civil y grado de instrucción. Al aceptar participar de manera voluntaria, se le presentan los formularios con las indicaciones e interrogantes de cada instrumento para que los participantes puedan comprender las instrucciones, además, la divulgación del formulario se realizó compartiendo mediante redes sociales como WhatsApp, Facebook, Instagram y Messenger. Por último, una vez recopilado los datos se elaboró una base de datos a través de Excel y posteriormente fueron trasladados al SPSS V26.

### 3.6. Método de análisis de datos

En base a la recopilación de datos, se exporto los resultados de los formularios mediante una base de datos en Excel para que luego puedan ser examinadas a nivel estadístico a través del SPPSS V26. Se realizó el análisis además de determinar la valoración de la correlación entre las variables estudiadas, por otro lado, se estableció la estimación de la validez mediante un análisis

factorial confirmatorio y la confiabilidad a través del coeficiente de Alpha de Cronbach. En el análisis de valores atípicos, se descartó a un participante por la inconsistencia de sus respuestas mientras que en el análisis descriptivo se establecieron las medidas de tendencia central, medidas de dispersión, medidas de forma y por último se contrastó la relación de ambas variables con los datos sociodemográficos.

### 3.7. Aspectos éticos

La credibilidad del estudio y los datos seleccionados en la investigación no se deben falsificar ni manipular. Por lo tanto, de acuerdo con la Asociación Americana de Psicología (2020) la confidencialidad de las respuestas y el estudio se realiza de forma anónima. Además, se tuvo en cuenta el principio de no maleficencia, respetándose así los derechos humanos y la confidencialidad de los datos obtenidos a través de los formularios realizados con fines académicos y el principio de la autonomía, respetando la participación voluntaria de los colaboradores y, por último, la justicia e igualdad, donde se trata a cada colaborador con respeto y sin distinciones (Colegio de Psicólogos del Perú [CDCP], 2018).

#### IV. RESULTADOS

Al establecer la comparación según lugar de procedencia, la evidencia indica diferencias estadísticamente significativas en el engagement ( $F=6.823^{**}$ ) y en su dimensionalidad ( $F=4.972^{**}$  a  $6.289^{**}$ ), con valores promedio más elevados en las personas que viven fuera de la provincia, seguido de los habitantes de Chimbote y quienes presentan menor Engagement son los habitantes locales (ver tabla 1).

**Tabla 1**

*Diferencias según lugar de procedencia*

Variable	Lugar de procedencia	N	M	DE	F	P
Carga laboral	Nuevo Chimbote	33	9.88	4.57	2.025	.136
	Chimbote	44	10.57	3.18		
	Otros	47	11.68	4.41		
	Total	124	10.81	4.10		
Engagement	Nuevo Chimbote	33	59.70	14.03	6.823	.002
	Chimbote	44	67.93	15.45		
	Otros	47	72.62	16.30		
	Total	124	67.52	16.14		
Vigor	Nuevo Chimbote	33	22.30	5.61	5.079	.008
	Chimbote	44	25.18	5.43		
	Otros	47	26.40	6.05		
	Total	124	24.88	5.91		
Dedicación	Nuevo Chimbote	33	18.82	6.02	6.289	.003
	Chimbote	44	21.89	5.43		
	Otros	47	23.51	6.09		
	Total	124	21.69	6.09		
Absorción	Nuevo Chimbote	33	18.58	4.55	4.972	.008
	Chimbote	44	20.86	6.37		
	Otros	47	22.70	5.93		
	Total	124	20.95	5.95		

*Nota.*  $p < .05^*$ ;  $p < .01^{**}$

Se indica que los valores de asimetría y curtosis para las dos variables evaluadas se encuentran entre  $\pm 1.5$ , indicando que en la distribución de los datos existen variaciones leves. Se puede observar una correlación inversa débil entre las variables propuestas en la presente investigación ( $r = -.111$ ), en cuanto a las relaciones entre la carga laboral

y las dimensiones del engagement hay correlaciones bajas inversas entre vigor con la dimensión de dedicación con  $-.154$  y  $-.161$ , a diferencia de la dimensión absorción donde no se encuentra una correlación con  $.016$  (ver tabla 2).

Según la evidencia correlacional respecto al lugar de procedencia, en los habitantes locales (Nuevo Chimbote) se muestra correlaciones inversas de efecto medio entre la carga laboral y el Engagement ( $r=-.30$  a  $-.43$ ), en tanto, la correlación es de efecto trivial y pequeño en pobladores de Chimbote ( $r=-.09$  a  $-.19$ ) y fuera de la provincia ( $r=-.08$  a  $-.12$ ) (ver tabla 3).

**Tabla 2**

*Correlación entre Carga laboral y Engagement en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023 (n=124)*

Variable	M	DE	g1	g2	1	2	3	4	5
1. Carga laboral	10.81	4.10	.52	.86	-				
2. Engagement	67.52	16.14	-.25	-.68	<b>-.111</b>	-			
3. Vigor	24.88	5.91	-.18	-.86	<b>-.154</b>	,929**	-		
4. Dedicación	21.69	6.09	-.40	-.86	<b>-.161</b>	,926**	,86**	-	
5. Absorción	20.95	5.95	.07	-.39	<b>.016</b>	,843**	,64**	,63**	-

Nota.  $p < .05^*$ ;  $p < .01^{**}$

**Tabla 3**

*Correlación entre carga laboral y engagement según lugar de procedencia*

Variable	Nuevo Chimbote				Chimbote				Fuera de la provincia			
	EG	VG	DC	AB	EG	VG	DC	AB	EG	VG	DC	AB
Carga laboral	$-.43^*$	$-.38^*$	$-.43^*$	$-.30$	$-.09$	$-.19$	$-.18$	$.09$	$-.08$	$-.12$	$-.12$	$.02$



## V. DISCUSION

La presente investigación se desarrolló bajo la finalidad de poder determinar cómo se relaciona la carga laboral y engagement en los colaboradores pertenecientes de empresas privadas en la localidad de Chimbote; donde la muestra está conformada de 124 participantes de empresas privadas del área de ventas de la ciudad Chimbote. Por lo tanto, se analizó la problemática, los objetivos propuestos, la hipótesis y los resultados del presente trabajo de investigación; donde se determinó que existe una correlación negativa entre la carga laboral y el engagement en empresas privadas de la ciudad de Chimbote (tabla 2).

El objetivo general donde se busca determinar la relación entre carga laboral y engagement; los datos recopilados en la investigación muestran que ambas variables poseen una vinculación inversa, es decir que mientras la carga laboral siga aumentando, el engagement disminuirá (tabla 2). Como establece Zahrah et al (2019) los aumentos de los requerimientos laborales de la organización ocasionen un declive en como el colaborador el compromiso que ejerce en sus actividades. Por otro lado, Charry y Solórzano (2021) determina que el personal enfrenta diferentes situaciones donde sus niveles de estrés se encuentren muy elevados teniendo como consecuencia la falta de motivación para cumplir las metas de la organización

Como primer objetivo específico, se enfatizó en establecer las diferencias de las variables según lugar de procedencia, donde se pudo observar como las personas que de diferente lugar de procedencia presentan un alto nivel de engagement (tabla 1). Acorde a lo recopilado, Neiva et al. (2017) enfatiza como se puede transmitir entre colaboradores si un grupo del equipo presentan un alto nivel de engagement. Los colaboradores que no son de la ciudad, se encuentran en la necesidad de permanecer en su puesto de trabajo por motivos personales o familiares, provocando que se genere un sentimiento de pertenencia y enfatizándolo en su trabajo y las metas propuestas por la organización. Además, Ávila et al

(2017) en su investigación resalta la importancia de que la empresa tenga constantes evaluaciones acerca del clima laboral, sean mensuales o trimestrales ya que aportara una gran ventaja y así se puedan prevenir los factores estresores que afectan en gran magnitud al personal al momento de realizar su trabajo.

El segundo objetivo específico, se define en cómo se determina la correlación entre carga laboral y las dimensiones del engagement; las cifras encontradas mediante el proceso de correlación, muestran que de igual forma que se relacionan de manera inversa, especialmente con las dimensiones de vigor y dedicación, siendo las más afectadas por la carga laboral (tabla 2). De acuerdo con Arreola y Barraza (2019) el crecimiento de un colaborador viene vinculado a factores intrínsecos en su mayor proporción igualmente es un estimulando extrínseco porque ayuda a alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

El tercer objetivo específico, se enfocó en la correlación entre carga laboral y engagement según lugar de procedencia, se corroboró que si existe una correlación negativa entre la variable carga laboral y engagement, aunque es de un nivel bajo, se puede observar cómo afecta en los colaboradores de la ciudad de Chimbote a comparación de los que vienen de otra ciudad (tabla 3), además, Zuluaga et al. (2012) menciona que en situaciones de estrés negativo por la alta demanda, se presenta un bajo nivel de engagement. Por lo tanto, Syihhabudin et al. (2023) destaca cómo influye negativamente el engagement en los colaboradores, provocando que la empresa presente un bajo nivel de productividad, un mal clima laboral e insatisfacción por parte del personal.

Por otro lado, después de observar los resultados se pretende comparar dichos datos con los trabajos previos y corroborar con las teorías planteadas en la investigación. Es por ello que este estudio da como resultado que existe una correlación entre la carga laboral y el

engagement, el cual se asemeja con la investigación de Ugwu y Onyishi (2020) donde se corroboró que ambas variables se encontraban correlacionadas negativamente teniendo como consecuencia una baja en el personal de la organización.

En base a la carga laboral, es un factor estresor que se mantiene dentro de la organización por la alta demanda laboral Comezaquira et al. (2021) además, Sravani (2018) menciona que es multidimensional, no se puede definir de una manera única por las diferentes demandas que existen en el mercado. Se presenta en dos tipos, de acuerdo con Miguel et al. (2021), en primer lugar, la carga física, donde el colaborador realiza actividades físicas con todas las medidas de seguridad, por otro lado, la carga mental, se manifiesta por el exceso de actividades que les otorgan a los colaboradores.

El engagement, de acuerdo a lo recopilado Sanchez (2021) presenta tres dimensiones; el vigor, se representa por los niveles de intensidad y fortaleza mental, seguidamente se encuentra la dedicación, se determina a través de la alta participación laboral y la expresión del sentimiento de importancia, admiración, vanidad y desafío por el trabajo, por último, la absorción es la concentración completa en el trabajo, donde el colaborador disfruta realizar su trabajo

La presente investigación, comprende con un apartado teórico, debido a que la investigación contó con bases teóricas y conceptuales que permitieron el acceso a más información acerca de ambas variables; además, otorgo a la comunidad científica resultados que respondieron a una problemática social. Se certificó que al incrementar la carga laboral el nivel de engagement se vendrá en declive ocasionando graves consecuencias a la organización, también se destacó la diferencia que existen entre las personas que son de la misma ciudad y personas externas reflejado en su compromiso con la compañía, por lo que se promueve un estudio continuo acerca de las variables.

Por último, como limitaciones en la investigación, se destaca el poco alcance que se tuvo con la población estudiada por motivos externos como poca falta del personal, actividades constantes y el rechazo por parte de los directivos para que sean parte de la investigación. Además, el propósito de la investigación es poder transmitir toda la información recopilada a las organizaciones acerca de la importancia de la carga laboral y en el engagement en los colaboradores y de cómo se manifiesta en ellos, para que así puedan tomar acción ante estos sucesos.

## VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación en base a los datos recopilados y a los resultados obtenidos durante el desarrollo del estudio. Se realizaron las siguientes conclusiones:

El objetivo general se propuso determinar la relación entre carga laboral y engagement en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023. Se determinó que existe una relación negativa entre las variables carga laboral y engagement.

En base a los objetivos específicos, en primer lugar, se propuso establecer las diferencias de las variables según lugar de procedencia en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023. Se determinó que el personal que no pertenece a la ciudad de Chimbote, presentan un alto nivel de engagement a comparación de los que si son de la ciudad que presentan un alto nivel de carga laboral lo que trae en declive al engagement dentro de la organización teniendo como consecuencia una baja motivación y desempeño laboral.

El segundo objetivo específico, se propuso determinar la correlación entre carga laboral y las dimensiones del engagement en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023. Se determinó que existen correlaciones bajas inversas entre vigor y dedicación con  $-.154$  y  $-.161$ , a diferencia de absorción donde no se encuentra una correlación con  $.016$

El tercer objetivo específico, se propuso determinar la correlación entre carga laboral y engagement según lugar de procedencia en los colaboradores de empresas privadas en Chimbote, 2023. Se determinó que, si existe una baja correlación negativa entre las variables, afectando en mayor magnitud a los colaboradores que pertenecen a la ciudad de Chimbote.

## VII. RECOMENDACIONES

Posteriormente de realizar el análisis a la investigación y en base a los resultados compilados. Se presentan las siguientes recomendaciones:

Para comprender mejor a las compañías se propone ejecutar nuevos estudios con ambas variables en áreas funcionales de la organización como la directiva, producción, finanzas o contabilidad, marketing o recursos humanos, teniendo como resultados mejoras para el incremento de su productividad y competitividad laboral.

Con el propósito de seguir mejorando en las organizaciones, se requiere incentivar a los colaboradores con diferentes métodos como el empowerment, planes de crecimiento y formación, evaluaciones constantes referentes al clima y desempeño laboral, fomentar el trabajo en equipo, entre otros.

Expandir el horizonte para lograr alcanzar a mas población y lograr obtener mejores resultados además de poder estimular a los directivos de la importancia del engagement dentro de la organización, más que todo con los colaboradores que pertenecen a la ciudad de Chimbote.

## REFERENCIAS

- Acosta, M, Castro, D & Bravo, D (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación En Enfermería*, 24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
- Agurto, K, Mogollón, F y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. Epub 02 de agosto de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es).
- Arreola, M. A., & Barraza, A. (2019). Estrés laboral y engagement en profesores de educación primaria. *México: Universidad Pedagógica de Durango*.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ávila M., Portalanza C. y Duque E. (2017). Evaluación del Engagement en trabajadores de una institución de educación superior. *Revista Científica Eco ciencia*, 4(4), 1 –25. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/43>
- Bakker, A, Demerouti, E y Sanz, A (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Ballesteros, C (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de comunicación*, 18 (1), 215-233. <http://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Chang, M., Chang, R. y Miranda, H. (2022). *El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC “FINANSOL”, Lima y provincias-2021*. [Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano] Repositorio institucional de la Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11219>

- Charry, J & Solórzano, J (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Gobierno y gestión pública*, 8(1), 26-36. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Código de ética y Deontología*. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco legal/codigo de etica y deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco%20legal/codigo%20de%20etica%20y%20deontologia.pdf)
- Comezaguira, A, Terán, G., & Quijada, P. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es&tlng=en).
- De Chávez, D. R., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000200010&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000200010&script=sci_arttext&tlng=pt)
- De La Cruz, G, Soto, C, Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 21(3), 123-127. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- Estévez, P., & Goicoechea, A. (2020) COVID 19 y el estrés laboral del enfermero. *Ocronos - Editorial Científico - Técnico*. <https://revistamedica.com/covid-19-estres-laboral-enfermero/>
- Gil-Monte, P.R. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P.R. (2016). La Batería UNIPSIPO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86-94. <http://dx.doi.org/10.12961/aprl.2016.19.02.2>
- Guevara, L & Fernandez, L (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108–119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>



- Liébana, C, Fernández, M, Vázquez, A, López, A & Rodríguez, M (2018). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería global*, 17(2), 131–152. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>
- Lupano, M, & Waisman, S (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2451-66002018000200006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000200006&lng=es&tlng=es).
- Merino, C., Reyes, I & Luna, K (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrech Work Engagement. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(1), 25-33. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492022000100025&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492022000100025&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Miguel, B, Hernández, R, Arbués, C, López, R, Blasco, J, & Bartolomé, A. (2022). La carga de trabajo, artículo monográfico. *Revista Sanitaria de Investigación*, 2(12), 51. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulo-monografico/>
- Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Neiva, E, Torres, C, & Mendonça, H (2017). *Organizational Psychology and Evidence-Based Management*. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-64304-5>
- Organización Internacional del trabajo (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt)

- Peña, M, Chávez, A y Alarcón, M (2017). El Compromiso Organizacional De Los Trabajadores En Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, v. 9 (7) p. 109-119. <https://ssrn.com/abstract=2916862>
- Pérez, J., & Pedraza, X (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *SIGNOS- Investigación en sistemas de gestión*, 11(1), 37-53. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560465980003/html/>
- Pujol-Cols, L. (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. <https://www.redalyc.org/journal/3758/375857991002/html/>
- Rios, J & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Peru. *Revista de investigacion en psicologia*, 22(1), 127–138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>
- Sanchez, S (2021). *Medir el engagement*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/medir-el-engagement-silvia-rabano-sanchez/?originalSubdomain=es>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*, 26(1), 64-100.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Sravani, A. (2018). Managing the Distribution of Employee Workload of the Hospital Staff. *Journal of Business Management*, 4(1), 40-50. <https://www.ijrdo.org/index.php/bm/article/download/1799/1678/>
- Syihhabudin, S., AP, AH, Saputra, J., Iskanto, D. y Juariyah, L. (2023). Efecto moderador de la autoeficacia y la carga de trabajo en el entorno laboral: relación de compromiso laboral de los empleados del hotel en la ciudad de Malang. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 18 (1), 1-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8860101>

- Trindade, L, Coelho, S, y Pires, D. (2013). Revisión de la producción teórica latinoamericana sobre cargas de trabajo. *Enfermería Global*, 12(29), 363-372. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000100019&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000100019&lng=es&tlng=es).
- Ugwu, F y Onyishi, I (2020). El papel moderador de la persona-entorno encaja en la relación entre la carga de trabajo percibida y el compromiso laboral entre las enfermeras hospitalarias. *Revista Internacional de Ciencias de Enfermería de África*, 13, 100225. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139120301025>
- Vargas, L y Estrada, W (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35 - 46. <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Zahrah, N., Aziz, A. y Abdul, S. (2019). Carga de Trabajo y Compromiso Laboral entre Enfermeros de Hospitales Públicos: Rol Moderador de la Espiritualidad Religiosa. *Revista Internacional de Administración, Contabilidad y Economía*, 6 (4), 297-312. [https://www.ijmae.com/article\\_114486.html](https://www.ijmae.com/article_114486.html)
- Zuluaga, P, Montoya, A & Moreno, S (2012). Relación entre Síndrome de Burnout, Estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, 29(1), 205–227. <https://www.proquest.com/docview/1435597156?pq-origsite=primo&accountid=37408>

ANEXOS

*Anexo 01: Consentimiento informado*

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

¡Hola!

Soy Vanessa Yupanqui Peche, estudiante de la carrera profesional de psicología del ciclo XI en la Universidad Cesar Vallejo y te invito a participar de mi investigación a través del presente formulario

Estimado (a) participante:

Usted está cordialmente invitado a participar en esta investigación, el cual tiene como objetivo general determinar la relación entre la carga laboral y engagement de los colaboradores de una empresa privada de Chimbote.

Si decide participar del estudio de manera voluntaria, se le pedirán sus datos personales a través de una ficha sociodemográfica, los cuales serán utilizados de forma anónima y confidencial. No se presentarán resultados individuales debido que el análisis es de forma grupal puesto que tus resultados solo serán utilizados con fines académicos.

Para cualquier tipo de interrogante o consulta acerca del estudio, puede comunicarse al siguiente correo electrónico:

**Yupanqui Peche Vanessa**

(vyupanquip@ucvvirtual.edu.pe )

*Anexo 02: Instrumento que evalúa Carga Laboral*

**Escala de Carga de Trabajo (ECT)**

A continuación, hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Nunca</b>	<b>Raramente: algunas veces al año</b>	<b>A veces: algunas veces al mes</b>	<b>Frecuentemente: algunas veces por la semana</b>	<b>Muy frecuentemente: todos los días.</b>

1. Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?
2. ¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?
3. ¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha ido complicando progresivamente?
4. ¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?
5. ¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?
6. ¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil para usted?

*Anexo 03: Instrumento que evalúa Engagement*

**Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**

Autor: W. Schaufeli y A. Bakker (2003)

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 0 a 6).

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

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. Mi trabajo me inspira (DE3)
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. Mi trabajo es retador (DE5)
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)

*Anexo 04: Confiabilidad de las variables*

*Confiabilidad por consistencia interna de Carga laboral y Engagement en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023 (n=124)*

Instrumento y subescalas	Numero de ítems	Alfa de Cronbach
Carga laboral	6	,777
Vigor	6	,799
Dedicación	5	,868
Absorción	6	,739

En cuanto al análisis de fiabilidad se puede observar que la variable carga laboral y las dimensiones de Engagement se encuentran dentro del rango para ser confiables según el estadístico de Alpha de Crombach al ser mayor a 0.75.

*Diferencias según edad de carga laboral y engagement*

Variable	Edad	N	M	DE	F	p
Carga laboral	18 a 24 años	40	10.95	4.296	1.080	.360
	25 a 40 años	40	10.58	3.686		
	41 a 50 años	27	11.74	3.986		
	51 a 57 años	17	9.53	4.652		
	Total	124	10.81	4.096		
Engagement	18 a 24 años	40	59.80	15.568	8.967	.000
	25 a 40 años	40	65.80	15.576		
	41 a 50 años	27	74.70	13.567		
	51 a 57 años	17	78.29	12.449		
	Total	124	67.52	16.142		
Vigor	18 a 24 años	40	22.38	6.084	4.911	.003
	25 a 40 años	40	25.10	6.122		
	41 a 50 años	27	26.33	4.796		
	51 a 57 años	17	27.94	4.465		
	Total	124	24.88	5.907		
Dedicación	18 a 24 años	40	18.60	6.088	10.249	.000
	25 a 40 años	40	21.00	6.123		
	41 a 50 años	27	24.67	4.574		
	51 a 57 años	17	25.82	3.358		
	Total	124	21.69	6.091		
Absorción	18 a 24 años	40	18.83	5.144	7.220	.000

25 a 40 años	40	19.70	5.915
41 a 50 años	27	23.70	5.326
51 a 57 años	17	24.53	5.886
Total	124	20.95	5.949

---

*Nota.* p<.05\*; p<.01\*\*



Anexo 05: Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Nº DE PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESADO
Carga laboral	La carga laboral es un factor psicosocial que se encuentra en el trabajo, es consecuencia de la correlación entre las condiciones laborales, las experiencias y percepción por parte del colaborador (Gil-Monte,2014)	El mecanismo que se utilizó para la variable “Carga laboral” fue mediante el cuestionario de Escala de Carga de Trabajo (ECT) compuesto por 6 enunciados tipo Likert	Carga física y carga mental	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Cuestionario
Engagement	El engagement presenta una relación energética y afectiva con las funciones que se tienen en la organización además de distinguir sus capacidades suficientes para hacer frente a las demandas de su rol (Schaufeli, y Bakker, 2003).	El mecanismo que se utilizó para la variable “engagement” fue mediante el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) compuesto por 17 enunciados tipo Likert.	Vigor	1,4,8,12,15,17	Ordinal	Cuestionario
			Dedicación	2,5,7,10,13	Ordinal	Cuestionario
			Absorción	3,6,9,11,14,16	Ordinal	Cuestionario

Anexo 07: Solicitud de permiso a los autores de la adaptación del cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

The image shows a screenshot of a Gmail email interface. At the top, the Gmail logo and search bar are visible. The email title is "PERMISO PARA LA AUTORIZACION DEL INSTRUMENTO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES)". The sender is Vanessa Yupanqui, with the email address <vanessayupanqui0814@gmail.com>. The email content is in Spanish and requests permission to use the UWES instrument for a thesis. At the bottom, there are three buttons: "Responder", "Responder a todos", and "Reenviar".

**PERMISO PARA LA AUTORIZACION DEL INSTRUMENTO UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES)**

**Vanessa Yupanqui** <vanessayupanqui0814@gmail.com>  
para arturojuarezg, cmerinos, mfernandez1

12:19 (hace 0 minutos)

Buenas tardes

Mi nombre es Vanessa Yupanqui Peche, me encuentro en el IX ciclo de la carrera profesional de psicología en la universidad César Vallejo de la ciudad de Chimbote. Me encuentro realizando mi tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología, por lo cual, acudo a ustedes solicitandoles su autorización para el uso del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) adaptado al contexto peruano. De antemano muchas gracias y espero su pronta respuesta.

Saludos cordiales.

Responder Responder a todos Reenviar