



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Carga laboral y engagement en colaboradores de una empresa
industrial de Chimbote, 2024.

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

AUTORAS:

Asencio Poma, Lucero Elena (orcid.org/0000-0002-8660-1960)

Sedano Chiques, Nayeli Yolanda (orcid.org/0000-0002-2644-852X)

ASESOR:

Mg. Alcantara Obando, Marlo Obed (orcid.org/0000-0001-9034-5018)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada con amor y gratitud a mis padres, cuyo amor incondicional, sacrificio y apoyo inquebrantable han contribuido en mi educación. Su ejemplo de dedicación y perseverancia ha sido mi inspiración en cada paso del camino.

Asencio Poma Lucero Elena

Dedico esta tesis a Dios y a mis padres, porque han sido mis primeros maestros, ellos me animaron con su ejemplo de trabajo arduo, perseverancia y determinación. Cada logro que he alcanzado es un testimonio de su amor, dedicación y sacrificio en nombre de mi educación y mi futuro.

Sedano Chiques Nayeli Yolanda

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis padres que me apoyaron durante mi formación como profesional. A mi asesor Mg. Alcántara Obando Marlo Obed por su invaluable orientación, apoyo y paciencia a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus conocimientos, sugerencias y comentarios fueron fundamentales para dar por terminado este trabajo.

Asencio Poma Lucero Elena

Agradezco especialmente a Dios, así mismo a mis padres por su constante aliento, comprensión y apoyo durante este desafiante viaje académico. Su amor y aliento fueron mi fuerza en los momentos difíciles y me ayudaron a mantenerme enfocada en mi objetivo. Así mismo a mi asesor Mg. Alcántara Obando Marlo Obed, por sus conocimientos compartidos y su exigencia académica durante el trabajo de investigación que, gracias a él, se pudo concluir satisfactoriamente.

Sedano Chiques Nayeli Yolanda



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ASECIO POMA LUCERO ELENA, SEDANO CHIQUES NAYELI YOLANDA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Carga laboral y engagement en colaboradores de una empresa industrial de Chimbote, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LUCERO ELENA ASECIO POMA DNI: 76418935 ORCID: 0000-0002-8660-1960	Firmado electrónicamente por: LASECIOPO10 el 09- 07-2024 16:36:00
NAYELI YOLANDA SEDANO CHIQUES DNI: 73056468 ORCID: 0000-0002-2644-852X	Firmado electrónicamente por: NSEDANOCH7 el 09- 07-2024 16:23:51

Código documento Trilce: TRI - 0807139



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALCANTARA OBANDO MARLO OBED, 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 colaboradores de una empresa industrial de Chimbote, 2024", cuyos autores son ASECIO POMA LUCERO ELENA, SEDANO CHIQUES NAYELI YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 09 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCANTARA OBANDO MARLO OBED DNI: 46941815 ORCID: 0000-0001-9034-5018	Firmado electrónicamente por: MALCANTARAO el 10-07-2024 13:46:23

Código documento Trilce: TRI - 0807137



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.	17
3.7. Aspectos éticos... ..	18
IV. RESULTADOS.	19
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.	29
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características personales de los colaboradores	14
Tabla 2 Características laborales de los colaboradores.....	15
Tabla 3 Medidas descriptivas de las puntuaciones de carga laboral y engagement en colaboradores de una empresa industrial, Chimbote, 2024	19
Tabla 4 Correlaciones entre carga laboral y engagement en colaboradores de una empresa industrial, Chimbote, 2024 (n=374)	20
Tabla 5 Comparaciones de la variable según sexo.....	21

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre carga laboral y engagement en colaboradores de una empresa industrial de Chimbote, 2024. El tipo de estudio fue Básica con un diseño correlacional simple. Los participantes fueron 374, de 18 a 60 años, de ambos sexos y de las áreas de corte y filete, empaque y etiquetado, administración, jornal, vigilancia, envasado, plata de harina y mantenimiento. Los instrumentos empleados fueron: Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y la escala de carga de trabajo (ECT). Los resultados evidenciaron que existe relación inversa entre carga laboral y engagement, lo que indica que a mayor carga laboral menor se desarrollará el engagement en los trabajadores, asimismo se encontró que existe correlación inversa entre absorción, excepto en las dimensiones vigor y dedicación, ya que esto dependería mucho de la percepción de los empleados ante las demandas de trabajo.

Palabras clave: Carga laboral, engagement, colaboradores

Abstract

This study aimed to determine the relationship between workload and engagement in employees of an industrial company in Chimbote, 2024. The type of study was Basic with a simple correlational design. The participants were 374, from 18 to 60 years old, of both sexes and from the areas of cutting and filleting, packaging and labeling, administration, wages, surveillance, packaging, flour mill and maintenance. The instruments used were: Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the workload scale (ECT). The results showed that there is an inverse relationship between workload and engagement, which indicates that the greater the workload, the less engagement will develop in workers. It was also found that there is an inverse correlation between absorption, except in the dimensions vigor and dedication, since This would depend a lot on the employees' perception of work demands.

Keywords: Workload, engagement, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

La manera en la que las empresas tratan a sus colaboradores ha evolucionado con los años. Antes se pensaba que la producción de bienes y servicios era el factor más importante para determinar las ganancias y se buscaba contratar mano de obra económica, independientemente de si los trabajadores podían mantener el ritmo de producción o de si estos se sentían comprometidos con su empleador o empresa (Fernández, 2022).

La sobrecarga de trabajo ha sido claramente un problema común en las empresas, lo que genera una serie de problemas personales que lleva largo plazo que las organizaciones tengan un mal funcionamiento. Estos problemas pueden incluir problemas de salud provocados por el estrés o discusiones intrapersonales en el trabajo, entre otras cosas (Peña et al., 2022).

Calderón et al (2018) indica que la carga de trabajo es la tensión que enfrenta un empleado a nivel cognitivo, emocional y físico como resultado de las tareas que debe realizar en el trabajo.

Un estudio realizado en Brasil indicó que 58.8% de colaboradores de una empresa presentan cargas de trabajo que superan sustancialmente el 70%, este aumento trajo consigo efectos desfavorables en el desempeño y falta de compromiso en la empresa donde se desempeñaban (Cezar et al., 2016). De la misma manera, en Colombia se evidenció que el 52% y 88.3% de los colaboradores de las empresas presentó una carga laboral excesiva a nivel emocional y física, ocasionando un deterioro en su salud y un bajo compromiso hacia la empresa, debido a las condiciones en las que trabajaban (Acosta, 2022).

En el Perú la realidad no es distinta, 17 millones de peruanos trabajan, y la mitad de ellos realizan alguna actividad de manera informal, ocasionando horas de trabajo extenuantes, sumado a que no reciben ningún beneficio ni un trato digno dentro de la empresa (Instituto Nacional de Estadística e informática [INEI], 2022).

En el distrito de Chimbote, la problemática se ha intensificado, un estudio indicó que el 25% de trabajadores presentaban niveles altos de carga laboral que ocasionaban a largo plazo problemas físicos y mentales (Férrandez, 2022).

El Engagement es un factor relevante para el entorno de la empresa y su funcionamiento. Es importante resaltar que la dedicación tiene un impacto significativo en la producción de la empresa y se vuelve esencial para su éxito y que si no se desarrolla de manera adecuada puede ocasionar problemas como apatía, falta de motivación y pérdida de interés (Bosch et al., 2021).

Gebauer et al. (2008) indican que el engagement se entiende como el deseo personal del colaborador por dar mucho más de lo que se le indica la empresa, es brindar un esfuerzo adicional en pro de sus empleadores y su éxito. Pero para que este factor se mantenga en cada uno de los empleados se debe crear un buen clima laboral y buenas condiciones.

A nivel internacional, un estudio realizado en 15 industrias ubicadas en el Polígono Industrial Jababeka (KIJA), determinó que, si el colaborador desarrollaba su talento dentro de la empresa, este se sentirá comprometido y su intención de permanecer en ella aumentaría (Achmad et al., 2023).

En el Perú, Palacios et al (2022) indicó que el 48.7% de los colaboradores administrativos dentro de una empresa presentaban niveles bajos de engagement y que estas cifras podrían influir en la productividad y el alcance de metas dentro de la empresa.

Algunos estudios han hecho aproximaciones sobre la influencia de la carga laboral en el engagement. Chauca (2023) da a conocer que si el trabajador presenta índices altos de carga laboral se sentirá menos comprometido con la empresa, porque considera que el trato por parte de sus empleadores no es digno, esto ocasiona a largo plazo que gran parte de los colaboradores renuncien a sus puestos de trabajo y busquen mejores condiciones laborales

A nivel local un estudio realizado en empresas privadas en Chimbote indicó que, si la carga laboral aumenta, menor será el engagement, asimismo se determinó que las personas procedentes de otros lugares presentan un alto engagement a comparación de las personas que viven en Chimbote, esto puede deberse a la necesidad de trabajar y que la empresa premie su optimismo y desempeño (Yupanqui, 2023).

Si bien existen investigaciones que los asocian (Chauca, 2023; Yupanqui, 2023; Abualigah et al., 2021; Zhang et al., 2021) su relación no es

del todo clara, pues no siempre se da esta relación en los mismos contextos, se ha visibilizado que esta relación no se da en empresas públicas (Parado y Nuñez, 2022; Arteaga, 2020) a comparación de las empresas privadas, esto puede deberse a la percepción de los empleados ante las demandas de trabajo (Zapfet al., 1996), es por ello la necesidad de estudiarlo en el sector industrial y principalmente el pesquero que es la principal actividad económica de Chimbote es por ello que aun existiendo vacíos científicos es que nace la pregunta ¿Cuál es la relación entre Carga laboral y Engagement en colaboradores de una empresa industrial, Chimbote, 2024?

Este estudio es conveniente, porque mediante los hallazgos ayudará a entender la correlación entre las variables y garantizar una adecuada atención a la problemática por medio de políticas preventivas en relación a las demandas de trabajo.

A nivel social, este estudio aportará a las empresas, debido a que proporcionaría información valiosa que permitirá realizar cambios por parte de autoridades responsables del área de recursos humanos, debido a que las demandas excesivas generan a largo plazo estrés y agotamiento, lo que provocaría un menor compromiso de los trabajadores.

A nivel teórico este estudio pretende comprender la relación entre las variables ya mencionadas, y esclarecer los vacíos científicos que existen actualmente, siguiendo la teoría de las demandas-recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2007), esto ilustra cómo aquellos que están más dedicados a su trabajo y organización pueden alterar su carga de trabajo al hacer que más recursos sean accesibles y, eventualmente, alcanzar niveles más altos de motivación.

A nivel metodológico, permitió abordar esta problemática, en base a un riguroso proceso científico, contrastando la hipótesis y obteniendo resultados confiables. Así como el uso de instrumentos confiables y validos en población peruana.

Es así que se planteó como objetivo general. Determinar la relación entre Carga laboral y Engagement en colaboradores de una empresa industrial, Chimbote, 2024. Como objetivos específicos. Determinar la relación entre Carga laboral y la dimensión de dedicación, Determinar

relación entre Carga laboral y la dimensión vigor y evidenciar la relación entre carga y la dimensión absorción.

Planteada la problemática y los objetivos, se planteó las siguientes hipótesis: H_1 : Existe relación entre Carga laboral y Engagement en colaboradores de una empresa industrial, Chimbote, 2024 y la H_0 : No existe relación entre Carga laboral y Engagement en colaboradores de una empresa industrial, Chimbote, 2024. Como hipótesis específicas: Existe relación entre Carga laboral y la dimensión de dedicación, existe relación entre Carga laboral y la dimensión de vigor y finalmente existe la relación carga y la dimensión absorción.

II. MARCO TEÓRICO

Se plasman a continuación los trabajos más relevantes en relación a las variables planteadas, tanto a nivel internacional como nacional.

Ossa y Jiménez (2021) analizaron la relación entre engagement de los funcionarios en el sistema educativo de Chile y su calidad de vida. La población la componían 241 trabajadores de 8 colegios de las zonas de Maule y Ñuble. Fue un diseño correlacional, no experimental. La Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral fueron las herramientas virtuales utilizadas para medir las dos variables durante el estado de emergencia resultante del COVID-19 durante el estudio. Se rechazó la hipótesis nula, debido a que existe una relación significativa ($r=.67$, $p<.01$) entre las variables.

Chauca (2023) realizó una investigación a nivel nacional destinada a demostrar la correlación entre el compromiso de los empleados y la carga de trabajo en una corporación enfocada en tecnología ubicada en Lima. Se empleó un diseño no experimental con un diseño simple. Se eligieron como muestra 237 colaboradores según el criterio del investigador. La Escala de Utrecht y la Escala de Trabajo ECT fueron las dos herramientas utilizadas. Los resultados mostraron una relación inversa con un valor de $-.27$, lo que significa que a mayor carga de trabajo menor compromiso por parte del trabajador y viceversa.

En la misma línea, Yupanqui (2023) realizó una investigación en Chimbote para ilustrar la relación entre la carga de trabajo y el engagement de los empleados de las empresas privadas. Se aplicó como una investigación correlacional simple y no experimental. Los participantes estuvieron conformados por 124 trabajadores que tenían entre 18 y 57 años. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Compromiso de Utrecht y la Escala de Carga de Trabajo (ECT) de la batería UNIPSIICO. Los resultados de esta investigación mostraron una correlación negativa débil de $-.11$.

De igual forma, Arteaga (2020) sugirió realizar una investigación para determinar la relación entre el engagement y la carga de trabajo en un hospital de Lamas, Tarapoto. Realizó una investigación sencilla utilizando un muestreo no probabilístico y diseño no experimental. En este estudio se empleó una muestra de 75 trabajadores hospitalarios, entre nombrados, servicios de terceros, CAS y puestos orgánicos. Para la recolección de datos se utilizaron el Cuestionario de Carga de Trabajo (INSST) y la Escala de Utrecht, ambos con validez y confiabilidad para su aplicación. Al encontrar un Rho -0.11 con un valor de $p = 0.32$, los resultados mostraron que no existe vínculo significativo entre las variables. También se evidenció que el 85% de los colaboradores exhiben un nivel medio relacionado a la carga de trabajo y un 84% en engagement

En Tarapoto, Parado y Núñez (2022) realizaron una investigación para conocer la conexión entre la carga de trabajo de los trabajadores públicos y la dedicación laboral. La investigación empleó un diseño transversal, correlacional y no experimental. Participaron 231 trabajadores de ambos géneros. Se aplicó tanto la escala UTRECHT como la Escala de Carga de Trabajo (ECT). Se demostró que la carga de trabajo y el compromiso no tenían ningún vínculo discernible ($\rho = 0.081$, $p = 0.22$).

En referencia a la variable engagement, Gebauer et al. (2008), indican en su enfoque que, el compromiso de los empleados se refiere a su propia motivación para ir más allá de lo que se requiere de ellos para contribuir al éxito y la expansión del negocio. Se debe establecer una relación fuerte y amplia con los trabajadores para que este deseo se manifieste. Tres áreas del cuerpo humano, en particular la mente, el corazón y las manos, profundizan este vínculo. El nivel racional está enfocado con qué tan bien informada esta una persona sobre sus responsabilidades y roles, y cómo esto afecta los objetivos y las metas de la empresa. El nivel emocional establece la cantidad de entusiasmo y energía que el individuo pone en su trabajo al sentir un vínculo con él. Finalmente, el nivel de motivación examina la eficacia con la que el empleado lleva a cabo diversas actividades que se le asigna su empleador.

Maslach et al. (2001) menciona en su teoría del agotamiento, que el compromiso laboral es lo opuesto al agotamiento, ubicando el compromiso laboral en el extremo positivo de una dimensión bipolar y el agotamiento en el extremo negativo. En el lado negativo, los empleados que sentían agotados por diferentes circunstancias, carga laboral excesiva, malos tratos, etc., se sentían emocionalmente decaídos, originando una mala experiencia dentro de su organización. En el lado positivo, los empleados que se sentían comprometidos con su organización, por el buen trato, recompensas entre otros aspectos, vivían en un estado de placer y comodidad. Por lo tanto, su estrategia proporcionó una dimensión bipolar con polos que eran mutuamente incompatibles, lo que significaba ineludiblemente que un colaborador podría agotarse o comprometerse, pero no estar en ambas situaciones.

Meyer y Allen (1991), mencionan en su teoría tridimensional, que es un estado psicológico que explica la conexión que existe entre el empleado y su organización, y detalla que esta relación podría afectar las decisiones que tome el colaborador en torno a quedarse o no en la empresa. Este modelo se basó en tres aspectos: afectivo, de continuidad y normativo. En relación a la continuidad se centra en el periodo de tiempo que tiene el empleado dentro de la empresa y cómo ha conseguido lograr sus metas o bienes, además las pocas alternativas laborales que ha tenido fuera de la empresa no le han permitido abandonarla. El aspecto normativo, indica cómo se siente el empleado en relación a los beneficios que le ha otorgado la empresa por sus funciones o logros, finalmente a nivel afectivo, el empleado siente una atadura emocional hacia su jefe o empresa, porque ha obtenido reconocimientos y un grato ambiente.

Kahn (1990) mencionó originalmente el compromiso en un artículo que apareció en el *Academy of Management Journal*, describiéndolo como el uso que hacen los miembros de una empresa en sus tareas laborales. La expresión, cognitiva, física, mental y emocional que encuentra un trabajador en el desempeño de sus tareas da origen a esta aplicación. Este término se centra específicamente en cómo se desempeña el trabajador mientras realiza las actividades en el trabajo. Se puede considerar que alguien está comprometido con la empresa si se

esfuerzo bastante en completar su trabajo y muestra concentración en ello, ya que lo hará lo mejor que pueda.

Ruiz et al. (2020) menciona el compromiso del empleado como una serie de comportamientos y actitudes, que originan que se vuelvan proactivos, creativos e intentan mejorar el desempeño de la organización en la cual laboran. Desde otro punto de vista, Castellano et al (2019) indican que el engagement es la implicación y el grado de participación efectiva que tiene el colaborador en su trabajo, lo que produce un efecto positivo a largo plazo. De la misma manera, Hernández et al (2016) indican que la palabra engagement es conocida con el término "compromiso laboral" y este se utiliza para describir un estado mental duradero relacionado con el trabajo que se caracteriza por la vitalidad, la devoción y el nivel de inmersión de un individuo en su trabajo.

Se ha determinado también, que el compromiso organizacional es un factor importante que afecta el desempeño y el bienestar de los colaboradores y que está vinculado a los resultados organizacionales. De manera similar, los empleados altamente dedicados pueden tener un impacto en factores que son críticos para las empresas, como la producción, la reducción de abandono que existe de trabajadores en la empresa y ausentismo o la creatividad (Licandro, 2022).

Por lo tanto, el compromiso organizacional puede resultar en empleados más dedicados a su trabajo e involucrados en lograr las metas de la organización que en los personales. Por esta razón, sería un factor psicosocial pertinente que las organizaciones deberían considerar, y también puede tener un efecto positivo en los profesionales que trabajan con migrantes y sus familias por sus características particulares (Morilla y Vázquez., 2023).

Las características de un empleado engaged consiste en estar más conectados con su puesto de trabajo, buscar y aceptar responsabilidades, proponer acciones que permitirán mejorar las metas de la empresa, así como tener valores alineados a ella. Los empleados comprometidos exhiben una mayor iniciativa personal, lo que a su vez contribuye a un mejor desempeño (Lisbona et al., 2009). También generan retroalimentación positiva (Lorente y Vera, 2010). De manera similar,

estos trabajadores no sólo aumentan la satisfacción y la lealtad del cliente, se desempeñan mejor, son más productivos y tienen una mayor tasa de éxito en su trabajo (Harter et al, 2002); también mejoran los resultados financieros (Xanthopoulou et al, 2009), tienen menor probabilidad de que renuncien a la empresa y manejan con mayor habilidad los desafíos laborales (Hernández & Oramas, 2016).

Según Schaufeli et al. (2002), el engagement es un estado mental placentero que tiene el colaborador, el cual surge de sentirse realizado en su ambiente de trabajo. Este estado pleno se puede ver reflejado en tres factores: Vigor, que indica altos niveles de energía y fortaleza mental al trabajar, así como la voluntad de esforzarse en la tarea en cuestión, incluso cuando surgen desafíos dentro del ambiente laboral; dedicación es otro de los factores y este describe un alto nivel de compromiso en el trabajo, así como la expresión de orgullo, entusiasmo, inspiración y sensación de desafío, finalmente la absorción, que consiste en intensos niveles de deleite y concentración que siente la persona, ocurre cuando está completamente concentrada en su actividad, el tiempo vuela rápido y se desarrollan desafíos cuando quiere dejar lo que está haciendo.

En relación a la variable carga laboral, una de las teorías más representativas es el modelo demanda — control que se centra en dos aspectos fundamentales que son las demandas psicológicas del trabajo y la manera en cómo se tiene control sobre éstas. Las demandas psicológicas hacen referencia al volumen de trabajo que el empleador proporciona al empleado y que está sujeto a un límite de tiempo para realizarlo, lo que en diversas ocasiones genera que el empleado deje de realizar otras actividades por priorizar las exigencias de su jefe. Por otro lado, el control sobre el trabajo implica que el empleado tenga la capacidad de desarrollar su autonomía al momento de realizar la actividad impuesta y además en este proceso tiene una connotación positiva porque permitirá que el colaborador explore su creatividad y tome decisiones, aspecto que le origina un nuevo aprendizaje (Karasek, 1979).

Según Sousa et al. (2021), un aumento de la carga de trabajo puede tener un impacto negativo en el nivel de atención brindado por el personal, lo que aumentaría la posibilidad de cometer errores.

La sobrecarga de trabajo se describe como una situación en que el empleado se ve inmerso en su ambiente laboral y que este va aumentando progresivamente por dos motivos; una por orden de sus superiores o de las demandas de la empresa, o por voluntad propia con la finalidad de poder obtener su cuota diaria y así obtener un beneficio monetario (Londoño, et al., 2019).

Desde otro punto de vista, Mejía y Rivera (2016) definen a la carga laboral como el conjunto de demandas psicológicas y físicas que un empleado debe satisfacer durante el transcurso de una jornada laboral regular. El trabajo físico y mental suelen coexistir en grados variables en cada actividad ocupacional particular, dependiendo de la tarea. Amestoy et al. (2017) indicaron que si la carga aumenta existe mayor probabilidad de que el empleado se sienta insatisfecho con su trabajo, lo que repercute en un bajo rendimiento en sus actividades.

Las características que presentan las personas con sobrecarga de trabajo tienden a tener problemas de salud, tanto física como psicológica, tienen poca satisfacción por realizar sus labores diarias (Lee et al., 2017). Trindade et al (2013), coincide y evidencia que, con el tiempo, la carga de trabajo afecta la salud de los empleados, complican las interacciones interpersonales dentro del lugar de trabajo, perjudican la productividad y provocan trastornos físicos y mentales, lo que requiere su detección temprana, prevención y/o enfrentamiento.

La carga laboral se divide en 2 dimensiones que son planteadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007) que son, la carga física, que son las exigencias físicas que tiene el colaborador dentro de la empresa como la postura en la que trabaja, el estar mucho tiempo parado y no tener pausas activas, el cargar elementos muy pesados sin ningún apoyo, que podrían generar a largo plazo enfermedades musculoesqueléticas. Asimismo, otra dimensión importante es la carga mental, que son las exigencias del trabajo que

utiliza el recurso mental, como nuestros pensamientos, el planificar, la capacidad de poder resolver algún problema, la atención y concentración que se realizan durante las horas laborales.

El burnout, el vínculo entre el compromiso laboral y la carga de trabajo se explican por la teoría de las demandas-recursos laborales. Esta teoría describe cómo los trabajadores pueden tomar iniciativas y mejorar sus condiciones laborales, así como cómo las condiciones laborales afectan la motivación y el bienestar general. Como resultado, aquellos que están más dedicados a la organización pueden reestructurar su trabajo ampliando los recursos a su disposición, lo que eventualmente conduce a una mayor motivación y un mejor rendimiento. Esto crea una "espiral de ganancias" de recursos a través de la elaboración de trabajos o el rediseño de la empresa. trabajar. Sin embargo, los niveles elevados de cansancio provocan un aumento de la tensión, el cansancio y las exigencias laborales, lo que crea un círculo vicioso de elevadas exigencias y preocupaciones laborales (Bakker y Demerouti, 2007).

III. METODOLOGÍA

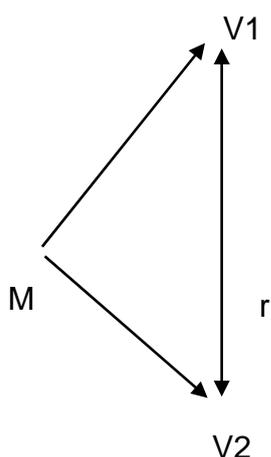
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

El presente estudio fue de tipo Básica, debido a que está orientada a proporcionar un conocimiento más extenso sobre las variables estudiadas y su relación (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, CONCYTEC, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño que se empleó fue correlacional simple debido a que tiene como finalidad determinar la relación entre las variables en estudio (Ato et al., 2013).



Dónde:

M: Muestra

V1: Carga laboral

V2: Engagement

r: relación estadística

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Carga laboral

Definición conceptual:

La carga laboral es la cantidad de tareas que realiza el empleado

en un determinado periodo de tiempo y que ocasiona estrés y desgaste emocional, su manejo adecuado es crucial para el bienestar en el trabajo (Gil-Monte, 2014)

Definición operacional:

La variable fue medida a través la escala de carga de trabajo (ECT), diseñada por Gil-Monte (2016)

Indicadores:

Se evaluó las exigencias y la cantidad de tareas laborales a realizar en un periodo de tiempo y como el trabajador procesa esta carga, incluyendo la dificultad que le ocasiona al realizarla.

Escala de medición:

Ordinal

Variable 2: Engagement

Definición conceptual:

Ruiz et al. (2020) menciona el engagement como una serie de comportamientos y actitudes, que originan que se vuelvan proactivos, creativos e intentan mejorar el desempeño de la organización en la cual laboran.

Definición operacional:

La Escala Utrecht de entusiasmo laboral UWES servirá para medir la variable engagement, esta tiene como finalidad evaluar el grado de compromiso del empleado ante su centro laboral, este posee tres dimensiones que son vigor, absorción y dedicación.

Indicadores:

En relación a la dimensión Vigor, se midió los altos niveles de energía y fortaleza mental al trabajar, así como la voluntad de esforzarse en la tarea en cuestión, incluso cuando surgen desafíos dentro del ambiente laboral; la dimensión dedicación se midió mediante el nivel de compromiso en el trabajo, así como la expresión de orgullo, entusiasmo, inspiración y sensación de desafío, finalmente la absorción, mediante el deleite y concentración que siente la persona,

ocurre cuando está completamente concentrada en su actividad, el tiempo vuela rápido y se desarrollan desafíos cuando quiere dejar lo que está haciendo

Escala de medición:

Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población:

La población estará constituida por 374 colaboradores de una empresa pesquera de Nuevo Chimbote. Entre ellos se encuentran el área administrativa, área jornal, área de empaque y etiquetado, área de corte y filete, área de vigilancia, área de planta de harina, área de envasado, área de mantenimiento.

Criterios de inclusión: Todas las personas que comprendan las edades de 18 a 60 años que brinden su consentimiento para el estudio.

Criterios de exclusión: Personas que no llenaron por completos los cuestionarios.

3.3.2 Muestra:

Tabla 1

Características personales de los colaboradores

Variab les	F	%
Sexo		
Masculino	161	43.5
Femenino	213	56.5
Edad		
18 a 27 años	67	17.9
28 a 37 años	229	61.2
38 a 50 años	69	18.4
50 años a más	9	2.5
Estado civil		
Casado	83	22.2
Conviviente	207	55.3
Divorciado	4	1.1
Soltero	75	20.1
Viudo	5	1.3
Total	373	100

Tabla 2*Características laborales de los colaboradores*

Variables	F	%
Tiempo de trabajo		
0 a 6 meses	21	5.6
7 meses a 1 año	96	25.7
1 a 4 años	196	52.4
5 a 10 años	57	15.2
Más de 10 años	4	1.1
Promedio de ingresos		
1000 a 1500	79	21.1
1600 a 2500	224	59.9
2600 a 3500	49	13.1
3600 a más	10	2.7
Menos de 10000	12	3.2
Área de trabajo		
Administrativa	6	1.6
Corte y filete	149	39.8
Empaque y etiquetado	50	13.4
Envasado	41	11
Mantenimiento	8	2.1
Empresa pesquera		
Área Administrativa	6	1.6
Área Jornal	80	21.4
Área de empaque y etiquetado	50	13.4
Área de corte y filete	149	39.9
Área de vigilancia	10	2.7
Área planta de harina	30	8.0
Área de envasado	40	10.7
Área de mantenimiento	8	2.1
Total	373	100

3.3.4 Unidad de análisis

Los trabajadores de una empresa pesquera.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se eligió el método de encuesta porque permitió recopilar datos sobre los participantes. Según Palella y Martins (2017), la encuesta es un método que los investigadores utilizan para recopilar información de los sujetos de un estudio cuyos puntos de vista son importantes.

El instrumento utilizado fue la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que fue creado por Schaufeli et al. (2002). Esta escala se creó en España, y estuvo compuesta originalmente por 24 ítems. Salanova et al (2000) encontraron que una versión de 15 ítems era útil para validar las tres dimensiones del constructo. Dando un alfa de Cronbach de (.77) para vigor, (.73) para absorción y (.89) para dedicación. Schaufeli, et al (2006) luego condensaron la escala a una forma de 9 ítems, cuyos hallazgos fueron igualmente favorables. Hay siete puntos de frecuencia en una escala tipo Likert en las respuestas que van de 0 (nunca) a 6 (diariamente). En el Perú esta escala de 15 ítems, fue adaptada por Fernández et al (2015), quienes indicaron su validez de constructo, lo que indica que las cargas factoriales indican elevado poder discriminativo respecto a sus constructos ($> .65$). De la misma manera, determinaron la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach cuyos valores son: en la dimensión Vigor (.79), Dedicación (.82) y Absorción (.66).

Para evaluar la variable Carga laboral, se utilizó la escala (ECT), creada por Gil-Monte (2016). Su objetivo es evaluar la carga de trabajo de los empleados en 6 ítems. Tiene una escala tipo Likert, siendo nunca (0) a muyfrecuentemente (4). En la investigación original de Gil-Monte (2016, 2014), reportó una validez de la estructura interna por medio de AFC obteniendo un ajuste adecuado, asimismo por criterio de jueces indicó validez de contenido. En relación a la confiabilidad se obtuvieron valores de (0.72). En el contexto peruano fue validado y contextualizado por Calderón et al (2018) en el AFC mostró un ajuste aceptable, indicando validez de constructo con cargas factoriales $> .055$, indicando fuerte representación. En relación a su consistencia interna con el coeficiente alfa (0.80) y el coeficiente omega (0.80).

3.5. Procedimientos

Posterior a escoger los instrumentos para medir ambas variables, y pedir el permiso respectivo a sus autores. Se aplicó una prueba piloto a 40 personas, para determinar si el cuestionario

cuenta con la confiabilidad y validez necesaria para aplicar a la muestra requerida. Como segundo se solicitó la autorización mediante una carta formal al director de recursos humanos de la empresa pesquera donde se realizará el estudio, con la finalidad que brinde la facilidad para evaluar a sus colaboradores. Después de obtener el consentimiento por parte de la empresa se procedió a coordinar con cada área para la evaluación. Como tercer paso, se les brindó de forma virtual los instrumentos para que los colaboradores puedan llenar los cuestionarios, explicándoles previamente el propósito de las mismas. Finalmente, las respuestas de los cuestionarios fueron descargados en el Programa informático Microsoft Excel para poder ingresarlo al programa estadístico JAMOVI.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a obtener las respuestas de los dos instrumentos en el programa Microsoft Excel, se procedió a analizar en el programa estadístico JAMOVI, con el propósito de encontrar la relación entre las variables. Previamente se emplearon estadísticos descriptivos: desviación estándar, curtosis, media y asimetría.

Para el análisis de las correlaciones, se empleó el coeficiente de correlación Pearson. El criterio para determinar el tamaño de efecto de la relación fue basado en tres categorías: Pequeña (.10), mediana (.30) y grande (.50) (Dominguez-Lara, 2018).

La T de student se utilizó principalmente para hacer inferencias sobre la población.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio se tuvieron en cuenta las normas éticas del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) como: Los participantes brindaron el consentimiento previo a la evaluación, respetando así su derecho a la libre elección y autonomía. Asimismo, toda información obtenida no ocasionó daño ni a la identidad del

participante ni a su salud física o emocional. Se garantizó la privacidad y confidencialidad de los datos recabados, mostrando respeto y aprecio por la dignidad humana. El material utilizado y los datos del estudio fueron manejados de manera honesta y abierta, sin ser alterados o distorsionados durante el proceso estadístico.

Además, se citaron correctamente a los autores y sus investigaciones que sirvieron como punto de partida para conocer un poco más la problemática (American Psychological Association, 2010).

Asimismo, la primera fase de este estudio, fue aprobado previamente por el comité de ética el 8 de noviembre del 2023, con dictamen favorable para la ejecución de la segunda fase.

Finalmente, los hallazgos encontrados en este estudio fueron compartidos con las autoridades pertinentes de la institución. Espinoza y Calva (2020) afirman que, si la metodología empleada y los hallazgos científicos adquiridos no se comunican al resto de la comunidad científica, quien podría validarlos, entonces toda investigación científica perdería su esencia.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Medidas descriptivas de las puntuaciones de carga laboral y engagement en colaboradores de una empresa industrial, Chimbote, 2024

Variable / Dimensión	M	DE	Min	Max	g1	g2
Carga laboral	13.6	3.89	0	20	-1.019	.974
Engagement	31.2	12.18	2	82	1.067	1.630
Vigor	10.8	4.11	1	28	.932	2.080
Dedicación	10.0	4.52	0	30	1.129	2.179
Absorción	10.3	4.33	0	25	.581	0.262

Nota: g1: Asimetría, g2: Curtosis

Las medidas de la variable carga laboral varían entre 0 y 20, con una media de 13.6 y una desviación estándar de 3.89, con asimetría negativa y curtosis leptocúrtica. En el caso del Engagement, las puntuaciones oscilaron entre 2 y 82, con una media de 31.2 y desviación estándar de 12.18, presentó asimetría positiva y curtosis leptocúrtica. En el caso de las dimensiones del engagement, la dimensión vigor osciló entre 1 y 28, con una media de 10.8 y una desviación estándar de 4.11, con asimetría positiva y curtosis leptocúrtica. Para la dimensión dedicación osciló entre 0 y 30, con una media de 10.0 y una desviación estándar de 4.52, con asimetría positiva y curtosis leptocúrtica. Finalmente, para la dimensión absorción osciló entre 0 y 25, con una media de 10.3 y una desviación estándar de 4.33, con asimetría positiva y curtosis leptocúrtica.

Tabla 4

Correlaciones entre carga laboral y engagement en colaboradores de una empresa industrial, Chimbote, 2024 (n=374)

Variable/Dimensión	1	2	3	4	5
1. Carga laboral	-----				
2. Engagement	-.12*	-----			
3. Vigor	-.07	.92***	-----		
4. Dedicación	-.09	.95***	.83***	-----	
5. Absorción	-.18***	.93***	.79***	.84***	-----

Nota: *p<.05, **p<.01, *** p< .001

Al analizar la relación entre la carga laboral y el engagement se observó la existencia de una relación negativa, significativa y de efecto pequeño ($r=-.12$; $p<.01$). De igual manera, se encontró la existencia de una relación negativa de efecto pequeño ($r=-.18$; $p<.001$) con la dimensión absorción. Sin embargo, no existe relación ($p>.05$), con las dimensiones vigor y dedicación.

Tabla 5*Comparaciones de la variable según sexo*

	Grupo	N	M	DE	T	p	DM	TE
Carga laboral	Femenino	208	14.1	3.44	2.95	0.003	1.18	0.31
	masculino	166	12.9	4.31				
Engagement	Femenino	208	31.4	12.81	0.34	0.733	0.43	0.04
	masculino	166	30.93	11.36				
Vigor	Femenino	208	10.9	4.13	0.4	0.689	0.17	0.04
	masculino	166	10.7	4.11				
Dedicación	Femenino	208	10.1	4.71	0.41	0.677	0.20	0.04
	masculino	166	9.93	4.27				
Absorción	Femenino	208	10.4	4.54	0.14	0.885	0.07	0.02
	masculino	166	10.3	4.07				

Nota. T: T de student; DM: Diferencia de medias; TE: Tamaño efecto

Se puede observar un tamaño de efecto mediano (0.31) con un p (0.003) en la variable carga laboral y sexo. La comparación de medias a través de la t de Student, arrojó la existencia de diferencias altamente significativas en carga laboral ($t=2.95$; $p<.01$) entre los grupos de sexo femenino (14.1) y sexo masculino (12.9), de esta manera, se observa que las mujeres suelen tener en promedio, mayor carga laboral que los hombres. En el caso de las demás variables comparadas, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, por lo tanto, en dichas variables, ambos grupos eran homogéneos

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la carga laboral y engagement en colaboradores de una empresa industrial de Chimbote.

Se observó la existencia de una relación negativa, significativa y de efecto pequeño, lo que indica que a medida que la carga laboral aumenta, el nivel de engagement disminuye. Los empleados que experimentan una mayor carga de trabajo tienden a sentirse menos comprometidos, motivados o dedicados a sus tareas y a la organización en general.

Estos resultados son similares a lo expuesto por Chauca (2023), quien da a conocer que si el trabajador presenta índices altos de carga laboral se sentirá menos comprometido con la empresa, porque considera que el trato por parte de sus empleadores no es digno, esto ocasiona a largo plazo que gran parte de los colaboradores renuncien a sus puestos de trabajo y busquen mejores condiciones laborales. Lo mismo determina Yupanqui (2023), que indicó que las personas procedentes de otros lugares presentan un alto engagement a comparación de las personas que viven en el mismo sector del que trabajaban, esto puede deberse a la necesidad de laboral y que la empresa premie su optimismo y desempeño.

Si embargo, existen estudios que consideran que no existe relación entre las variables. Arteaga (2020) en su estudio en un hospital público, indica que estas variables no tienen relación alguna, esto podría indicar que, para ciertas personas o en ciertos contextos, la carga laboral no influye significativamente en su nivel de compromiso o motivación en el trabajo. De la misma manera, Parado y Nuñez (2022) indicaron que la carga laboral que experimenta los trabajadores públicos no tiene un efecto discernible en su nivel de engagement y viceversa.

Si bien existen estudios que apoyan la hipótesis planteada hay otros que no lo hacen, esto puede deberse al contexto en el que se han realizado dichos estudios. Investigaciones realizadas en empresas privadas demuestran que existe una menor carga de trabajo y alto engagement y viceversa, esto podría entenderse mediante la teoría de las demandas-recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2007). Esta teoría describe cómo

los trabajadores pueden tomar iniciativas y mejorar sus condiciones laborales, así como cómo las condiciones laborales afectan la motivación y el bienestar general. Como resultado, aquellos que están más dedicados a la organización pueden reestructurar su trabajo ampliando los recursos a su disposición, lo que eventualmente conduce a una mayor motivación y un mejor rendimiento. Esto crea una "espiral de ganancias" de recursos a través de la elaboración de trabajos o el rediseño de la empresa. trabajar. Sin embargo, los niveles elevados de cansancio provocan un aumento de la tensión, el cansancio y las exigencias laborales, lo que crea un círculo vicioso de elevadas exigencias y preocupaciones laborales (Bakker y Demerouti, 2007).

Según Pérez (2021) los colaboradores se inclinan por trabajar en empresas privadas porque suelen tener más flexibilidad para ofrecerles incentivos y recompensas basados en su desempeño, esto ocasiona que se sientan comprometidos con los objetivos de la empresa y a esforzarse por alcanzar resultados excelentes, además de que la carga laboral es menor, y se sienten menos agotados, sumado a que el sueldo puede ir en aumento a comparación con una empresa del estado que son sueldos que ya vienen estipulados en la normativa.

Se ha corroborado que los estudios en las empresas públicas, no presentan relación entre las variables y esto puede deberse a la percepción de los empleados ante las demandas de trabajo. Según la teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996) el engagement está influenciado por la percepción de los empleados sobre la relación entre el esfuerzo que tienen en su entorno laboral y las recompensas que reciben por ello (como salario, reconocimiento y desarrollo profesional). Las personas que tienen un perfil de sobre-compromiso tiene una idea errónea sobre las demandas de trabajo, así que esta distorsión de la percepción no les permite poder entender la correcta relación entre costes-beneficios, por ello consideran que el compromiso no tendría asociación con que la carga es alta o baja, sino de la recompensa y beneficio que estos tuvieran.

Según Omar y Florencia (2009) existen diferentes factores determinantes para el compromiso hacia una empresa, y que esto no va a depender si existe o no niveles altos de carga de trabajo, sino de que el empleador cubra las necesidades del empleado, como condiciones salariales, que no exista conflicto, que tenga horarios flexibles y que exista la posibilidad de ascender. Es por ello que en gran parte de las empresas públicas no existe un compromiso hacia la institución porque los colaboradores suelen velar por su interés propio que por el de la empresa.

Hay que tener en cuenta que, si bien las diferencias son notorias, dependerá de muchos aspectos más, como personalidad, motivación y buen clima laboral. Gebauer et al. (2008), indican que el compromiso de los empleados se refiere a su propia motivación para ir más allá de lo que se requiere de ellos para contribuir al éxito y la expansión del negocio. Se debe establecer una relación fuerte y amplia con los trabajadores para que este deseo se manifieste. Y esto lo explica mediante tres áreas del cuerpo humano, en particular la mente, el corazón y las manos, que profundizan este vínculo. El nivel racional está enfocado con qué tan bien informada esta una persona sobre sus responsabilidades y roles, y cómo esto afecta los objetivos y las metas de la empresa. El nivel emocional establece la cantidad de entusiasmo y energía que el individuo pone en su trabajo al sentir un vínculo con él. Finalmente, el nivel de motivación examina la eficacia con la que el empleado lleva a cabo diversas actividades que se le asigna su empleador.

En relación al objetivo específico de encontrar la relación entre carga laboral y las dimensiones de engagement, se encontró la existencia de una relación negativa de efecto pequeño entre la carga laboral y la dimensión absorción lo que también afirma (Yupanqui, 2023; Parado y Nuñez, 2022). Esto indica que si el colaborador tiene menor carga laboral mayor será la absorción.

Según Schaufeli et al. (2002) la dimensión absorción, consiste en intensos niveles de deleite y concentración que siente la persona, ocurre cuando está completamente concentrada en su actividad, el tiempo vuela rápido y se desarrollan desafíos cuando quiere dejar lo que está haciendo.

Esto indica que, a mayor carga de trabajo dentro de la empresa, menor será la concentración que tenga el empleado hacia sus actividades, esto podría entenderse que si la carga de trabajo aumenta podría causar un impacto negativo en el nivel de atención brindado por el personal, lo que aumentaría la posibilidad de cometer errores (Sousa et al., 2021).

Cabe indicar que, si bien se ha encontrado relación entre carga laboral y absorción, con las dimensiones vigor y dedicación no se ha determinado una relación estadística.

El vigor, hace referencia a la energía y fortaleza mental al trabajar, así como la voluntad de esforzarse en la tarea en cuestión, incluso cuando surgen o no desafíos dentro del ambiente laboral. La dedicación es la expresión de orgullo, entusiasmo, inspiración y sensación de desafío (Schaufeli et al., 2002). Para explicar los resultados, Achmand et al (2023) indica que si el trabajador desarrolla sus habilidades dentro de la empresa se sentirán comprometidos con ella, independientemente de la carga de trabajo que tengan. Por lo que se puede traducir en que el vigor y dedicación no tendrían vínculo con la carga laboral, porque esto dependería mucho de la percepción de los empleados ante las demandas de trabajo (Zapfet al., 1996).

El modelo demanda — control explica dos aspectos fundamentales que son las demandas psicológicas del trabajo y la manera en cómo se tiene control sobre éstas. Las demandas psicológicas hacen referencia al volumen de trabajo que el empleador proporciona al empleado y que está sujeto a un límite de tiempo para realizarlo, lo que en diversas ocasiones genera que el empleado deje de realizar otras actividades por priorizar las exigencias de su jefe. Por otro lado, el control sobre el trabajo implica que el empleado tenga la capacidad de desarrollar su autonomía al momento de realizar la actividad impuesta y además en este proceso tiene una connotación positiva porque permitirá que el colaborador explore su creatividad y tome decisiones, aspecto que le origina un nuevo aprendizaje (Karasek, 1979).

Este estudio, presenta algunas limitaciones en relación al diseño correlacional empleado. La correlación solo indica si hay una relación entre dos variables y la fuerza de esa relación, pero no indica la causalidad. Es

por ello que se recomienda utilizar otro tipo de diseños, como los longitudinales con la finalidad de evaluar a una muestra a lo largo del tiempo para examinar cómo cambian las variables de interés, estos estudios pueden ayudar a establecer relaciones temporales entre variables y a examinar cómo ciertos factores predictores influyen en los resultados a lo largo de un determinado tiempo y los diseños correlacionales causales, para determinar que variable influye a la otra. El tamaño de la muestra puede considerarse una limitación debido a que se evaluó solo a una empresa. Por ello, que los resultados de este estudio no son del todo generalizables a otros contextos o poblaciones.

A pesar que el estudio presenta limitaciones, posee una relevancia significativa que proporciona contribuciones valiosas al campo de estudio. Los hallazgos permitirán evidenciar sobre cómo interactúan las variables con la finalidad de que se desarrollen a largo plazo programas que contribuyan a mejorar en engagement y la carga laboral en las empresas, ya que su relación indica que a mayor carga de trabajo menor es el compromiso a la empresa, lo que lleva a investigar y abordar estos temas para crear entornos laborales saludables, sostenibles y socialmente responsables.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación inversa entre las variables de estudio, lo que indica que a mayor carga laboral menor se desarrollará el engagement en los trabajadores y viceversa.
- Se determinó una relación negativa entre carga laboral y la dimensión absorción, esto indica que si aumenta la carga de trabajo podría causar un impacto negativo en el nivel de atención brindado por el personal, lo que aumentaría la posibilidad de cometer errores en su entorno de trabajo.
- Se determinó que no existe relación entre carga laboral y la dimensión vigor, esto podría explicarse que si el trabajador desarrolla sus habilidades dentro de la empresa se sentirán comprometidos con ella, independientemente de la carga de trabajo que tengan.
- Se determinó que no existe relación entre carga laboral y la dimensión dedicación, lo que indica que la expresión de orgullo, entusiasmo, inspiración y sensación de desafío del colaborador, no se relaciona con la carga de trabajo que este tenga.
- Se determinó que el vigor y dedicación no tendrían vínculo con la carga laboral, porque esto dependería mucho de la percepción de los empleados ante las demandas de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que futuros estudios tengan en cuenta variables relevantes adicionales, como el desempeño laboral, la cultura organizacional, el clima organizacional, etc. Estos factores pueden afectar significativamente en la relación de las variables. De manera similar, se recomienda evaluar los cambios y los vínculos causales entre las variables en un determinado tiempo utilizando métodos longitudinales.
- Se sugiere a los futuros investigadores considerar una muestra más grande que incluya varias empresas, esto puede proporcionar una visión más representativa de la población objetivo. Al ampliar la muestra, se reduce el riesgo de sesgo y parcialidad que puede estar presente al estudiar una sola empresa. Esto aumenta la credibilidad y la objetividad de los resultados
- A los profesionales del área de psicología que trabajan en las empresas, se recomienda realizar evaluaciones constantes de la carga laboral de los empleados para identificar áreas de sobrecarga o desequilibrio entre la demanda laboral y los recursos disponibles. Asimismo, se sugiere que se promueva un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sientan valorados y reconocidos por la empresa, esto podría garantizar que se sientan más comprometidos con ella.
- Para las autoridades gerenciales se recomienda que garanticen a los empleados los recursos necesarios que puedan realizar su trabajo de manera eficiente, así como valorar el trabajo de los colaboradores mediante bonificaciones o reconocimientos y proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional esto permitirá que se sientan mayor compromiso por la entidad donde laboran

REFERENCIAS

- Abualigah, A., Davies, J., & Harrington, S. (2021). Religiosity and work engagement: workload as a moderator. *Stress and health*, 37(5), 862–870. <https://doi.org/10.1002/smi.3042>
- Achmad, L., Noermijati, Rofiaty & Irawanto, D (2023). Job satisfaction and employee engagement as mediators of the relationship between talent development and intention to stay among Generation Z workers. *International Journal of Business Professional Review*, 8 (1), e0814. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814>
- Acosta, M., Castro, D. & Bravo, D. (2022). Workload of Health Care and Administrative Personnel in a Level II Institution in Colombia. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 24, 1-9. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
- American Psychological Association. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Universidad de Buenos Aires.
- Arteaga, P. (2020). *Carga laboral y engagement en trabajadores del Hospital IIE Lamas, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52313>
- 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>
- Amestoy, S., Trindade, L., Silva, G., Santos, B., Reis, V., & Ferreira, V. (2017). Leadership in nursing: from teaching to practice in a hospital environment. *Escola Anna Nery*, 21. <https://www.scielo.br/j/ean/a/qrKG9jqXryhMHDrJqPQZQws/?lang=en>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bosch, M., Riumalló, M., y Morgado, M. (2021). *Engagement Laboral: El compromiso como recurso*.
https://ese.cl/ese/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/21_engagement_laboral.pdf
- Calderón, G., Merino, C., Juárez, A., & Jiménez, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Revista de Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123 -127.
<https://doi/10.12961/apr.2018.21.03.2>
- Castellano, E., Muñoz-Navarro, R., Toledo, M. S., Spontón, C., & Medrano, L. A. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement. *Psicothema*, 31(1), 73–80.
<https://doi.org/10.7334/psicothema2018.228>
- Cezar, M., Bonow, C., Almeida, M., Sant'Anna, C. y Cardoso L. (2016). Carga de trabajo y factores asociados: estudio en un puerto marítimo de Brasil. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 24(2837).
<https://www.scielo.br/ijrlae/a/PZphkNnvSzQXTHPqYk4ZvwJ/?format=pdf&lang=es>
- Chauca, G. (2023) *Carga de trabajo y Engagement en colaboradores de una empresa privada de Tecnología de la información en Lima metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres] Repositorio Académico Universidad San Martín de Porres.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/12625>
- Colegio de psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y Deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2018) Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica — reglamento RENACYT.
<https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigointegridadcientifica.pdf>.

- Domínguez-Lara, S (2018) Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4), 251-254. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390>
- Espinoza, E., y Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Fernández, M.; Flores, C.; Juárez, A.; Merino, C. y Guimet, M (2015). Entusiasmo por el Trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21(2),195-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124003>
- Fernández, C. (2022). *Carga laboral y notificación de eventos adversos en un centro hospitalario, Chimbote 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101068/Fernandez_MCM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Gebauer, J., Lowman, D. y Gordon, J. (2008). *Cerrar la brecha de participación: cómo las grandes empresas liberan el potencial de sus empleados para obtener resultados superiores*. Pingüino.
- 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 UNIPSI: 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/apr.2016.19.02.2>
- Hernández, C. I., Llorens, S., & Rodríguez, A. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89-100. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80146474007.pdf>

- Harter, J., Schmidt, F., y Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: *A meta-analysis. Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Instituto Nacional de Estadística e informática (15 de agosto del 2022). *Población ocupada del país alcanzó las 17 millones 770 mil personas en el II trimestre del 2022*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-del-pais-alcanzo-los-17-millones-770-mil-personas-en-el-ii-trimestre-del-2022-13850/>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007). *Seguridad del trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <http://doi.org/10.2307/256287>
- Lee, A., Cheung, Y., Joynt, G., Leung, C., Wong, W., Gomersall, C (2017) Are high nurse workload/staffing ratios associated with decreased survival in critically ill patients. *A cohort study. Ann Intensive Care*, 7(46). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5413463/>
- Licandro, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional. *Estudios de Administración*, 29(2), 59-78. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.67639>
- Lisbona, A., Morales, J. F., y Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1),89–100.
- Londoño, S., Gómez, G. y González, V. (2019) Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del

sector público. *Espacios*, 40(2), 26-35.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p26.pdf>

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

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout [Desgaste profesional]. *Annual Review of Psychology*, 52, 397– 422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Mejía, D. D. S., y Rivera, O. S. (2016). *Nivel de satisfacción sobre el cuidado enfermero de los pacientes atendidos en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente las Mercedes, 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional - USS.
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/128>

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Morilla, A. y Vázquez, O. (2023). Passion for work and organisational commitment in professionals working with migrants: an approach in Spanish organisations. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 228-249. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>

Omar, A., y Florencia, A. (2009). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 1(1), 353-372.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>

Ossa, C y Jiménez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>

- Palacios, K., Zavaleta, J., Fuster, D. y Rengifo, R. (2022) Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28 (5), 302-312. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845025/html/>
- Palella, S., y Martins, P. (2017). *Metodología De Investigación Cuantitativa*. Fedupel
- Parado, G y Nuñez, C. (2022). *Carga de trabajo y compromiso laboral en trabajadores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión] Repositorio, Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5182?show=full>
- Peña, D., Toala, M. y Toala, B. (2022) Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 6 (1), 29-40 <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>
- Ruiz, P., Hernández, X., de Roda, A. B., Antino, M., & RodríguezMuñoz, A. (2020). Exploring daily patterns of work engagement among teachers: A latent growth modeling approach. *Psicothema*, 32(3), 374-381. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.57>
- 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: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701– 716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sousa, Y. G. D., Oliveira, J. S. A. D., Chaves, A. E. P., Clementino, F. D. S., Araújo, M. S. D., & Medeiros, S. M. D. (2021). Psychic burden development related to nursing work in Psychosocial Care Centers. *Revista Brasileira de*

Enfermagem, 74(suppl 3), e20200114. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0114>

Trindade, L., Coelho, S., & 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=S169561412013000100019&lng=es&tlng=es.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

Yupanqui, V. (2023). *Carga laboral y engagement en los colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/123245>

Zapfet, D., Dormann, C., & Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 145–169.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.145>

Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1584–1595.

<https://doi.org/10.1111/jocn.15707>

Anexos:

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
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 (GilMonte,2014)	La variable se medirá mediante la Escala de carga de trabajo (ECT)	unidimensional	Se evaluará las exigencias y la cantidad de tareas laborales a realizar en un periodo de tiempo establecido y como el trabajador procesa esta carga, incluyendo la dificultad que le ocasiona al realizarla.	Tipo Ordinal
Engagement	Estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, 2002).	La variable se medirá mediante Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli y Bakker, (2003)	Vigor	Cuanta energía posee la persona y su nivel de aceleración mental cuando se trabaja	Tipo Likert
			Dedicación	Cuanta motivación tiene la persona y que involucrado está en su trabajo	
			Absorción	Concentración absoluta en su trabajo	

Anexo 2:

Ficha de datos sociodemográficos

En esta primera parte del cuestionario debe reflejar algunos datos personales, con el propósito de poder agrupar sus respuestas con la de otras personas con quienes comparte características similares.

i. Sexo

- Masculino
- Femenino

2. Edad

- 18 a 27
- 28 a 37
- 38 a 50
- Mayores de 50

3. Estado civil

- Soltero
- Conviviente
- Casado
- Divorciado
- Viudo

4. Tiempo de trabajo

- 0 a 6 meses
- 7 meses a 1 año
- 1 a 4 años
- 5 a 10 años
- Más de 10 años

5. Promedio de ingresos mensual

- menos de 1000 soles
- 1000 a 1500 soles
- 1600 a 2500 soles
- 2600 a 3500 soles
- 3600 a más

6. Cargo actual

- Área administrativa
- Área Jornal
- Área de envase
- Área de corte y filete
- Área de empaque y etiquetado
- Área de mantenimiento
- Área de vigilancia
- Área de planta de harina

7. Modalidad de contrato

- Contrato con la empresa
- Contrato a favor de terceros

Anexo 3:

Instrumento de recolección de datos

E.C.T

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:

0	1	2	3	4
Nunca	Raramente: algunas veces al año	A veces: algunas veces al mes	Frecuentemente: algunas veces por semana	Muy frecuentemente: todos los días

1) Cuando está trabajando, ¿se encuentra con situaciones especialmente duras?	0	1	2	3	4
2) ¿Ha tenido que hacer más de una cosa a la vez?	0	1	2	3	4
3) ¿Ha tenido problemas con su trabajo debido a que se ha ido complicando progresivamente?	0	1	2	3	4
4) ¿Debe trabajar con un ritmo demasiado rápido?	0	1	2	3	4
5) ¿Le ocurre que no tiene tiempo suficiente para completar su trabajo?	0	1	2	3	4
6) ¿Piensa que tiene que hacer un trabajo demasiado difícil para usted?	0	1	2	3	4

APÉNDICE

CUESTIONARIO (UWES)

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o 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.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente

- 1) En mi trabajo me siento lleno de energía.* (VI1)
- 2) Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. (VI2)
- 3) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.* (VI3)
- 4) Soy muy persistente en mis responsabilidades. (VI4)
- 5) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.* (VI5)
- 6) Mi trabajo está lleno de retos. (DE1)
- 7) Mi trabajo me inspira.* (DE2)
- 8) Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.* (DE3)
- 9) Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.* (DE4)
- 10) Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito. (DE5)
- 11) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí. (AB1)
- 12) El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo. (AB2)
- 13) Me «dejo llevar» por mi trabajo.* (AB3)
- 14) Estoy inmerso en mi trabajo.* (AB4)
- 15) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.* (AB5)

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala Utrecht de entusiasmo laboral UWES

Autores originales: Schaufeli et al. (2002)

Adaptación: En el Perú del instrumento de 15 ítems por Fernández et al (2015)

Procedencia: España (original)

Administración: Mayores de 18 años

Duración: 10 a 20 minutos

Validez y confiabilidad: El instrumento fue creado por Schaufeli et al. (2002).

Esta escala se creó en España, y estuvo compuesta originalmente por 24 ítems. Por otro lado, Salanova et al. (2000) encontraron que una versión de 15 ítems era útil para validar las tres dimensiones del constructo. Dando un alfa de Cronbach de (.77) paravigor, (.73) para absorción y (.89) para dedicación.

En el Perú esta escala de 15 ítems, fue adaptada por Fernández et al (2015), quienes indicaron su validez de constructo, lo que indica que las cargas factoriales indican elevado poder discriminativo respecto a sus constructos (> .65). De la misma manera, determinaron la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach cuyos valores son: en la dimensión Vigor (.79), Dedicación (.82) y Absorción(.66).

Descripción de la prueba: Cuenta con 15 ítems con tres dimensiones, la dimensión vigor cuenta con los ítems 1,2,3,4,5; la dimensión dedicación los ítems 6, 7,8,9,10 y la dimensión absorción tiene los ítems 11,12,13,14,15. Los puntajes de las respuestas se otorgaron en base a una escala de respuesta de cinco opciones tipo Likert, siendo : Nunca=1, Casi nunca=2, A veces=3, Bastantes veces=4 y Siempre=5.

FICHA TECNICA

Nombre: Escala de carga de trabajo (ECT)

Autor original: Gil-Monte (2016).

Adaptación: En el Perú por Calderón et al (2018)

Procedencia: Adaptado en Perú

Administración: Mayores de 18 años

Duración: 5 a 10 minutos

Validez y confiabilidad: En relación a la confiabilidad se obtuvieron valores de (0.72). En el contexto peruano este cuestionario fue validado por Calderón et al (2018) en el AFC mostró un ajuste aceptable, indicando validez de constructo con cargas factoriales $>.55$, indicando fuerte representación. En relación a su consistencia interna con el coeficiente alfa (0.80) y el coeficiente omega (0.80)

Descripción de la prueba: La ECT examina la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa y está compuesta por los siguientes ítems:
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 complicado 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?. Estos ítems son distribuidos aleatoriamente respecto a su contenido, y presentados en formato ordinal con cinco opciones de respuesta que van de 0 (Nunca) hasta 4 (Muy frecuentemente: todos los días).

Anexo 5: Modelo de consentimiento informado



Anexo 3 **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Carga Laboral y Engagement en colaboradores de una empresa Industrial, Chimbote, 2023

Investigador (es): Asencio Poma Lucero Elena y Sedano Chiques Nayeli Yolanda

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Carga Laboral y Engagement en colaboradores de una empresa Industrial, Chimbote, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre Carga Laboral y Engagement en colaboradores de una empresa Industrial, Chimbote, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Nuevo Chimbote aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa correspondiente: "corporación pesquera ICEF SAC.



Describir el impacto del problema de la investigación.

A nivel teórico este estudio pretende comprender la relación entre las variables ya mencionadas, debido a que existen escasos estudios en la actualidad. Además, permitirá comprender las teorías existentes para la evaluación de las mismas, así poder aportar conocimiento a la comunidad científica.

Por otro lado, a nivel social este estudio aporta significativamente a todo investigador que desee ahondar en las variables, pues los resultados servirán como un antecedente relevante, que permitirá seguir conociendo la realidad actual.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Carga Laboral y Engagement en colaboradores de una empresa Industrial, Chimbote, 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el área del Comedor de la corporación pesquera ICEF SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas y preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores: Asencio Poma Lucero Elena y Sedano Chiques Nayeli Yolanda, email: lasenciopo10@ucvvirtual.edu.pe y nsedanoch7@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Vargas Díaz Ademar, email: vargasda@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6:

Prueba piloto

Tabla 1

Confiabilidad de la escala de Carga de trabajo

	α de Cronbach
Escala	0.79

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad de elemento

	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
		α de Cronbach
Ítem 1	0.457	0.789
Ítem 2	0.506	0.778
Ítem 3	0.493	0.785
Ítem 4	0.533	0.773
Ítem 5	0.718	0.734
Ítem 6	0.654	0.743

Tabla 3

Matriz de correlación por ítems de la Escala de carga de trabajo (n=40)

ítem	1	2	3	4	5	6
1	—					
2	0.23	—				
3	0.32	0.66	—			
4	0.33	0.12	0.21	—		
5	0.39	0.34	0.37	0.7	—	
6	0.41	0.42	0.27	0.57	0.68	—

Tabla 4*Confiabilidad por dimensiones de Utrecht Work Engagement Scale*

	α de Cronbach
Vigor	0.85
Dedicación	0.90
Absorción	0.89

Tabla 5*Estadísticas de fiabilidad de elemento*

	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
		α de Cronbach
Ítem 1	0.757	0.944
Ítem 2	0.704	0.945
Ítem 3	0.691	0.946
Ítem 4	0.646	0.947
Ítem 5	0.684	0.946
Ítem 6	0.668	0.946
Ítem 7	0.836	0.942
Ítem 8	0.735	0.945
Ítem 9	0.882	0.941
Ítem 10	0.802	0.943
Ítem 11	0.579	0.948
Ítem 12	0.596	0.948
Ítem 13	0.643	0.947
Ítem 14	0.759	0.944
Ítem 15	0.871	0.941

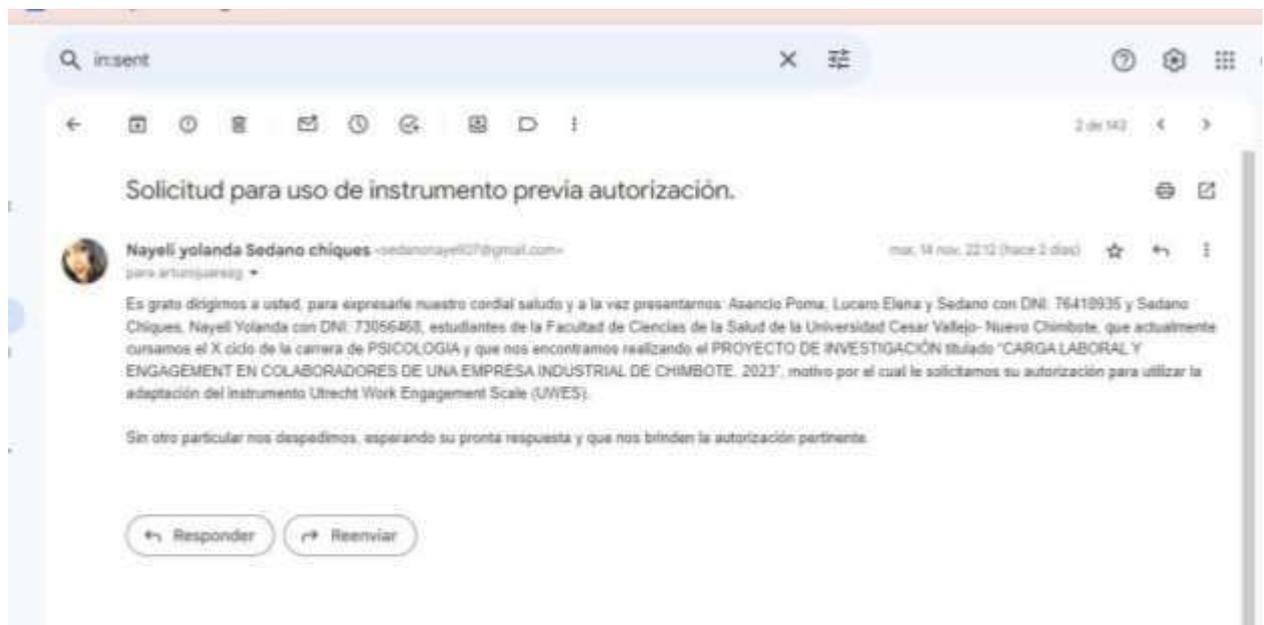
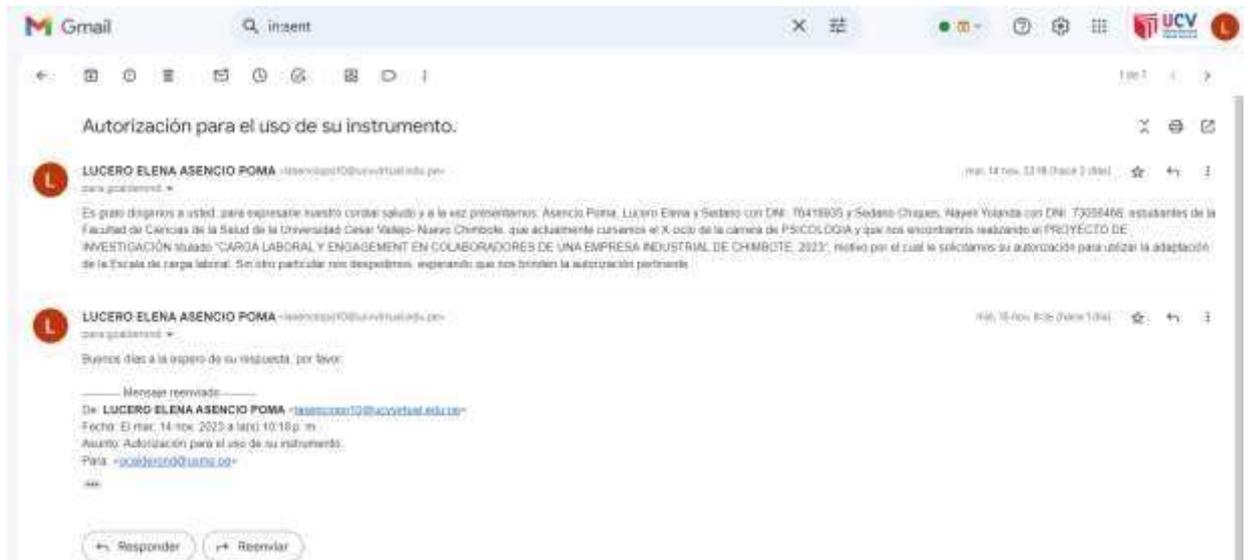
Tabla 6*Matriz de correlación por ítems (n=40)*

ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	___														
2	0.73	___													
3	0.69	0.71	___												
4	0.52	0.36	0.45	___											
5	0.43	0.42	0.37	0.84	___										
6	0.57	0.70	0.63	0.63	0.61	___									
7	0.73	0.57	0.70	0.63	0.65	0.50	___								
8	0.77	0.59	0.61	0.44	0.36	0.41	0.75	___							
9	0.66	0.55	0.61	0.67	0.73	0.53	0.81	0.79	___						
10	0.55	0.49	0.65	0.57	0.61	0.47	0.77	0.74	0.89	___					
11	0.25	0.37	0.29	0.29	0.49	0.37	0.42	0.27	0.52	0.49	___				
12	0.32	0.39	0.39	0.31	0.59	0.25	0.55	0.37	0.59	0.55	0.68	___			
13	0.48	0.45	0.29	0.30	0.38	0.41	0.44	0.40	0.49	0.40	0.78	0.57	___		
14	0.59	0.57	0.41	0.44	0.41	0.55	0.55	0.60	0.60	0.57	0.63	0.44	0.86	___	
15	0.73	0.66	0.62	0.54	0.55	0.76	0.76	0.73	0.82	0.76	0.46	0.45	0.66	0.83	_

Anexo 8:

Instrumento de acceso libre

Correo electrónico emitido para aviso de uso del instrumento





Anexo 9:

Autorización para aplicar el instrumento

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Señor (a)

Sr. Ernesto Inti Diaz

Gerente General

Corporación Pesquera ICEF SAC

Av. Brasil Mz G Lte 1 Villa Maria - Nuevo Chimbote

Presente:

Asunto "SOLICITAR AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN LA CORPORACIÓN PESQUERA ICEF SAC"

Es grato dirigimos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez presentamos: Asencio Poma, Lucero Elena con DNI: 76418935 y Sedano Chiques, Nayeli Yolanda con DNI: 73056468, estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo- Nuevo Chimbote, que actualmente cursamos el X ciclo de la carrera de PSICOLOGIA y que nos encontramos realizando el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN titulado "CARGA LABORAL Y ENGAGEMENT EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL DE CHIMBOTE, 2023", motivo por el cual le solicitamos su autorización para la aplicación de instrumentos en la Corporación Pesquera ICEF SAC.

Sin otro particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido.



Asencio Poma, Lucero Elena



Sedano Chiques, Nayeli Yolanda


Sr. Ernesto Inti Diaz

Gerente General

Recibido y Aprobado

02-11-2023