



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Engagement en la actitud laboral de colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos, Huacho-
2024

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Espinoza Gloria, Sandy Massiel (orcid.org/0009-0005-4633-9848)

ASESOR:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement en la actitud laboral de colaboradores del área de Recursos Humanos de una empresa industrial de alimentos, Huacho-2024", cuyo autor es ESPINOZA GLORIA SANDY MASSIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

LIMA, 05 de Enero del 2025

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 06- 01-2025 09:11:10

Código documento Trilce: TRI - 0985108



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESPINOZA GLORIA SANDY MASSIEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Engagement en la actitud laboral de colaboradores del área de Recursos Humanos de una empresa industrial de alimentos, Huacho-2024", 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
SANDY MASSIEL ESPINOZA GLORIA DNI: 76098757 ORCID: 0009-0005-4633-9848	Firmado electrónicamente por: EGLORIAS el 05-01- 2025 13:00:18

Código documento Trilce: TRI - 0985109

Dedicatoria

A mi esposo, por todo su apoyo y por ser mi mayor fortaleza durante esta etapa. Su confianza en mí y su respaldo constante hicieron posible que llegara hasta aquí.

A mi pequeña Sofia, quien me acompañó desde la pancita y se convirtió en mi mayor inspiración y motivación diaria para seguir adelante.

A mi madre y mi hermana, por su aliento constante, sus palabras de ánimo y consejos fueron fundamentales para alcanzar esta meta.

Agradecimiento

A mis dos asesores, los Dres. Jaime Castilla y Beatriz Panche, quienes me apoyaron en todo momento para culminar mi tan esperada tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	19
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES.....	67
VI. RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS.....	75
ANEXOS.....	85

Índice de figuras

Figura 1 <i>Nube de palabras del análisis exploratorio</i>	23
Figura 2 <i>Mapa axial del objetivo general</i>	26
Figura 3 <i>Red semántica del primer objetivo específico</i>	29
Figura 4 <i>Red semántica del segundo objetivo específico</i>	33
Figura 5 <i>Red semántica del tercer objetivo específico</i>	36
Figura 6 <i>Red semántica del cuarto objetivo específico</i>	39
Figura 7 <i>Red semántica del quinto objetivo específico</i>	42
Figura 8 <i>Red semántica del sexto objetivo específico</i>	45
Figura 9 <i>Red semántica del séptimo objetivo específico</i>	48
Figura 10 <i>Red semántica del octavo objetivo específico</i>	51
Figura 11 <i>Red semántica del noveno objetivo específico</i>	54

Resumen

Esta investigación analizó el engagement y su relación con la actitud laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos en una empresa industrial de alimentos de Huacho en 2024. El estudio se alinea con el ODS 4, al promover la educación inclusiva, equitativa y el aprendizaje continuo dentro del entorno organizacional, resaltando la importancia de la capacitación y la formación para fortalecer el compromiso laboral. Metodológicamente, se trató de un estudio básico con enfoque cualitativo y diseño descriptivo fenomenológico, que permitió comprender a profundidad el fenómeno. Los resultados mostraron que el engagement está vinculado a la motivación, el bienestar y la identificación organizacional. Destacó la motivación intrínseca como un factor clave, evidenciando que los colaboradores que experimentan satisfacción laboral y reciben reconocimiento encuentran en sus tareas una fuente interna de motivación, lo que fomenta una actitud positiva hacia su desempeño. En conclusión, la motivación intrínseca se posiciona como un elemento esencial del compromiso laboral. Los colaboradores satisfechos y valorados desarrollan una conexión más fuerte con su trabajo, promoviendo un entorno productivo y alineado con el aprendizaje continuo como pilar para el desarrollo sostenible.

Palabras clave: *Satisfacción, motivación y desempeño.*

Abstract

This research analyzed engagement and its relationship with the work attitude of Human Resources employees in a food industry company located in Huacho in 2024. The study aligns with Sustainable Development Goal (SDG) 4 by promoting inclusive, equitable education and lifelong learning within the organizational environment, emphasizing the importance of training and professional development to strengthen employee commitment. Methodologically, this was a basic study with a qualitative approach and a descriptive phenomenological design, allowing for an in-depth understanding of the phenomenon. The findings revealed that engagement is closely linked to motivation, well-being, and organizational identification. Intrinsic motivation emerged as a key factor, showing that employees who experience job satisfaction and receive recognition often find an internal source of motivation in their tasks, which fosters a positive attitude toward their performance. In conclusion, intrinsic motivation is positioned as an essential component of engagement. Satisfied and valued employees develop a stronger connection to their work, fostering a productive environment that aligns with lifelong learning as a cornerstone for sustainable development.

Keywords: *Satisfaction, motivation, performance.*

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad actual viene estando sumergida en lo que se conoce la Cuarta Revolución Industrial. Este fenómeno se caracteriza por la continua introducción de innovadores productos, métodos de distribución y modelos de negocios, todos impulsados por avances tecnológicos de gran velocidad. Este entorno empresarial dinámico ha generado una competencia intensa en todos los ámbitos del sector empresarial. Como consecuencia de estos rápidos cambios y de las mayores expectativas de los clientes, las empresas se ven en la necesidad de atraer talento altamente cualificado. No obstante, el verdadero reto reside en promover un compromiso sólido de los colaboradores con la empresa.

A nivel global, el informe de Gallup (2022) sobre el estado del lugar de trabajo indicó que el 60% de los trabajadores encuestados se sintieron emocionalmente desconectados en el trabajo, mientras que el 19% se sintieron constantemente infelices. Y solo el 21% de los empleados reportaron estar realmente comprometido con su trabajo. Esto significa que, aunque muchas personas dedicaban tiempo a sus actividades laborales, lo hacían sin una conexión emocional, con poca energía o visiblemente infelices. Esta falta de compromiso resultaba en bajo rendimiento y aumentaba la probabilidad de que buscaran nuevas oportunidades laborales.

A nivel internacional, estudio realizado por Gallup (2023), el 59% de los trabajadores experimentaba la renuncia silenciosa, un fenómeno que en Europa alcanzaba el 79%. Este fenómeno, a diferencia de una renuncia formal, se manifestaba de manera sutil cuando el trabajador reducía su esfuerzo al mínimo indispensable, desvinculándose emocional y socialmente de la organización, evitando interacciones y reuniones, y mostrando falta de motivación y disposición para asumir nuevas responsabilidades. La actitud laboral de los colaboradores ya sea positiva o negativa, frente a sus responsabilidades ha ganado relevancia en las organizaciones, ya que no solo influye en el rendimiento individual, sino también en el funcionamiento general de la empresa.

A nivel nacional, de acuerdo con APERHU (2024), Perú presentaba una de las tasas de rotación laboral más elevadas de la región, alcanzando el 20%. Para las empresas que operan en un entorno laboral cada vez más competitivo, mantener la lealtad de sus empleados se considera una inversión a largo plazo y una estrategia para sostener una ventaja competitiva en el mercado. El presente

estudio se realizó en una entidad peruana con origen en la región del norte chico; esta compañía se especializa en la producción, fabricación y distribución de productos cárnicos. El área de recursos humanos de la organización cuenta con aproximadamente 90 colaboradores, ubicados tanto en Lima como en diversas provincias. El capital humano constituye el recurso esencial para el desempeño organizacional y la creación de una ventaja competitiva sostenible; esta visión resalta a las personas como el activo más valioso y la principal fuente de diferenciación, utilizando su talento y habilidades como base para implementar cambios y mejoras continuas.

En este marco, la industria de productos cárnicos se distingue por la necesidad de mantener altos estándares de eficiencia operativa y calidad, lo que subraya la importancia de una gestión estratégica del talento humano. Los profesionales de recursos humanos desempeñan un papel crucial en la organización, encargándose de funciones clave como la contratación, capacitación, desarrollo, motivación y retención del personal. Este enfoque convierte al área de recursos humanos en una pieza fundamental para potenciar y administrar el activo más valioso de cualquier empresa: su capital humano. Su gestión adecuada no solo asegura el cumplimiento de los objetivos organizacionales, sino que también impulsa la sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo.

Dentro de dicha organización se observa una marcada diferencia en el comportamiento de los colaboradores. Por una parte, algunos muestran un alto nivel de compromiso, culminando sus tareas de manera satisfactoria al finalizar la jornada, mientras que otros exhiben apatía, limitándose a completar solo una parte de sus responsabilidades, lo que genera la necesidad de realizar reprocesos. En ciertas ocasiones, al asignar nuevas actividades a los colaboradores, se evidencian diversas reacciones entre ellos. Mientras algunos reciben con entusiasmo y una actitud positiva la oportunidad de asumir nuevas responsabilidades, otros muestran una disposición más reservada, limitándose a cumplir con sus tareas habituales. Además, se ha notado que algunos colaboradores mantienen un nivel constante de energía hasta la culminación de sus tareas, incluso extendiendo su labor más allá del horario oficial sin necesidad de que se les solicite, lo contrario a otros colaboradores que requieren tiempo adicional para completar sus

responsabilidades, y en este proceso se evidencia una disminución en su energía o un cambio en la actitud hacia la realización de sus funciones.

Esta investigación está relacionada con el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), ya que promueve una educación de calidad inclusiva y el aprendizaje continuo dentro de las organizaciones. Este objetivo destaca la importancia de desarrollar programas de capacitación y formación como herramientas clave para fortalecer el compromiso laboral; invertir en el desarrollo de competencias de los colaboradores no solo mejora sus habilidades técnicas, sino que también refuerza la motivación intrínseca, alineando los desafíos laborales con sus aspiraciones personales. Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, fomentar una cultura de aprendizaje continuo crea entornos laborales dinámicos e inclusivos que priorizan el desarrollo profesional, lo cual potencia el compromiso, la productividad y la alineación con los objetivos organizacionales.

De esta forma se formuló el problema general de la investigación: ¿Cómo se presenta el engagement en la actitud laboral en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024? Como problemas específicos se tiene: (i) ¿Cómo se presenta la vitalidad laboral en la perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?; (ii) ¿Cómo se presenta la vitalidad laboral en el impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?; (iii) ¿Cómo se presenta la vitalidad laboral en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?; (iv) ¿Cómo se presenta el compromiso profesional en la perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?; (v) ¿Cómo se presenta el compromiso profesional en el impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?; (vi) ¿Cómo se presenta el compromiso profesional en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?; (vii) ¿Cómo se presenta la inmersión laboral en la

perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?; (viii) ¿Cómo se presenta la inmersión laboral en el impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?; (ix) ¿Cómo se presenta la inmersión laboral en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024?

Como justificación, al ser una tesis de enfoque cualitativo, se orientó a explorar en profundidad las percepciones, experiencias y comportamientos de los colaboradores, con el propósito de comprender de manera integral cómo estos factores inciden en su desempeño y satisfacción dentro del entorno laboral.

Por ende, el estudio se justifica teóricamente porque proporciona una comprensión más profunda sobre la vinculación entre el engagement citado por Schaufeli y Bekker (2003), y la actitud laboral citado por Lapo y Bustamante (2018), enriqueciendo la literatura actual sobre la gestión del talento humano. En el plano práctico, este estudio ofrece a las organizaciones información valiosa para diseñar estrategias que promuevan un mayor compromiso de los colaboradores y mejoren su bienestar, lo cual puede resultar en un incremento de la productividad y una disminución en la rotación de personal.

Metodológicamente, en el marco de la justificación, el enfoque cualitativo permite captar matices y subjetividades que no podrían ser abordados mediante enfoques cuantitativos, lo que enriquece tanto el análisis como la interpretación de los datos relacionados con el comportamiento laboral.

Según lo indicado el objetivo general es: Conocer cómo se presenta el engagement en la actitud laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos en la provincia de Huacho, en el año 2024. En cuanto a los objetivos específicos se tiene: (i) Conocer cómo se presenta la vitalidad laboral en la perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024; (ii) Conocer cómo se presenta la vitalidad laboral en el

impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024; (iii) Conocer cómo se presenta la vitalidad laboral en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024; (iv) Conocer cómo se presenta el compromiso profesional en la perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024; (v) Conocer cómo se presenta el compromiso profesional en el impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024; (vi) Conocer cómo se presenta el compromiso profesional en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024; (vii) Conocer cómo se presenta la inmersión laboral en la perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024; (viii) Conocer cómo se presenta la inmersión laboral en el impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024; y, (ix) Conocer cómo se presenta la inmersión laboral en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, el año 2024.

Como antecedentes internacionales, se presenta el estudio de Zammiti et al. (2022), quienes realizaron una investigación en Italia con el fin de analizar la relación entre una actitud positiva hacia el trabajo inteligente y la satisfacción laboral y de vida, considerando el compromiso laboral como un factor moderador. Este estudio fue de tipo transversal y empleó un muestreo por conveniencia, utilizando un método de bola de nieve para reclutar participantes de la población general. Se incluyó a un total de 342 empleados, de los cuales 115 eran hombres y 227 mujeres, provenientes de diversas empresas privadas y públicas. Las edades de los participantes oscilaban entre los 24 y 66 años. Se tuvo como resultado que una actitud positiva hacia el trabajo está significativamente relacionada con un mayor nivel de satisfacción laboral y de vida, y que el compromiso laboral refuerza esta

relación. En conclusión, promover actitudes positivas hacia el trabajo inteligente y el compromiso laboral puede ser clave para mejorar la satisfacción en el entorno laboral y personal.

Peña et al. (2021) implementaron una investigación en personal de salud de Jalisco, México, cuyo objetivo fue determinar el compromiso organizacional y la actitud laboral. Emplearon un diseño transversal descriptivo, con una muestra de 285 personas seleccionadas mediante criterios específicos de inclusión y exclusión. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario diseñado y validado, utilizando Google Forms para garantizar el acceso y la confidencialidad de los participantes. Los resultados reflejan el nivel de compromiso organizacional y la actitud laboral del personal de salud. En la discusión, se subrayó que existe una conexión significativa entre el compromiso organizacional y la actitud laboral, enfatizando la importancia de atender las necesidades, el entusiasmo y la satisfacción de los trabajadores. La percepción y permanencia en la organización, así como su compromiso tanto externo como interno, son fundamentales para evaluar el grado de compromiso del personal.

Pinela (2022) ejecutó una investigación centrada en analizar el papel mediador del compromiso laboral en la relación entre el liderazgo emprendedor y el comportamiento innovador en empresas manufactureras de Guayaquil y Quito, Ecuador. Mediante un enfoque explicativo y confirmatorio, se empleó un modelo de ecuaciones estructurales basado en covarianza, obteniendo 312 encuestas válidas de empleados de un total de 14,432 medianas empresas registradas en la Base de Datos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Los resultados mostraron que el liderazgo emprendedor tiene un efecto positivo y significativo sobre el comportamiento innovador en el entorno laboral, siendo este efecto mediado por el compromiso laboral de los empleados. Este hallazgo coincide con estudios previos, sugiriendo que los empleados comprometidos experimentan emociones positivas que estimulan la innovación y mejoran su relación con los supervisores, facilitando así el apoyo a nuevas ideas en el entorno laboral.

Valenzuela y Villegas (2021) se propusieron determinar la relación entre el engagement y la adicción al trabajo en Ecuador. Para ello, utilizaron los cuestionarios UWES y DUWAS con un total de 115 participantes. Los resultados revelaron que los hombres presentaban una mayor tendencia a desarrollar adicción

al trabajo a diferencia de las mujeres. Asimismo, se encontró una relación significativa entre el compromiso laboral y la adicción al trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de que los departamentos de recursos humanos implementen medidas para mitigar el impacto negativo de un compromiso excesivo. El estudio concluyó que los hombres tienen una probabilidad ocho veces mayor que las mujeres de experimentar adicción al trabajo. Aunque no se identificó una relación significativa entre la antigüedad laboral o la edad y el compromiso laboral, sí se observó que el nivel educativo influye, dado que los trabajadores con formación básica presentan un mayor riesgo de adicción.

Benita (2021) desarrolló una investigación con el objetivo identificar el impacto del compromiso de los empleados en dos actitudes laborales específicas: la satisfacción laboral y la intención de abandonar el trabajo. La investigación se realizó con empleados del sector de tecnologías de la información en empresas que proporcionan servicios de computación en la nube. Se recopiló información de una muestra de 100 participantes, a través de un cuestionario estructurado. Se utilizó análisis de regresión para examinar y validar el modelo propuesto. Los resultados revelaron que el compromiso de los empleados es un predictor significativo tanto de la satisfacción laboral como de la intención de renunciar. En conclusión, los empleados que están altamente comprometidos con su trabajo experimentan mayores niveles de satisfacción laboral y son menos propensos a pensar en abandonar su empleo.

En cuanto a Ramón et al. (2023), analizaron la relación entre el liderazgo ético y el compromiso laboral en los empleados administrativos de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Para este estudio, se empleó una metodología no experimental y de corte transversal, aplicando encuestas a 102 empleados administrativos. Las encuestas se realizaron mediante formularios de Google enviados por correo electrónico, y los datos fueron procesados en SPSS. Los resultados indicaron que el liderazgo ético tiene una influencia positiva en el compromiso laboral de los empleados, promoviendo un ambiente de trabajo saludable basado en la confianza, el respeto y la motivación. En suma, el liderazgo ético y el compromiso laboral se refuerzan mutuamente, beneficiando tanto a los líderes como a los empleados, y contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la universidad.

Como antecedentes nacionales, se destaca el estudio de Chanduvi (2021), en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, quien examinó la relación entre el engagement y el desempeño laboral. Este trabajo se clasificó como un estudio básico, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional, e incluyó a 100 colaboradores de la gerencia. En cuanto a la recolección de datos, se utilizó una encuesta compuesta por dos cuestionarios. En unos de los hallazgos se observó que el 50% de los encuestados percibía su nivel de engagement como medio. De manera similar, el desempeño laboral también se situó en un nivel medio, siendo las dimensiones de motivación, participación y desarrollo profesional las más influyentes en esta variable. Esto sugiere que el rendimiento de los trabajadores no es óptimo y que enfrentan dificultades para completar sus tareas de manera eficiente. Se estableció una correlación positiva muy fuerte entre el engagement y el desempeño laboral, indicando que esta relación es significativa. En conclusión, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre el engagement y el desempeño laboral, lo que resalta la importancia del compromiso de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales.

Raza (2023) planteó un estudio con el objetivo de examinar la relación entre la actitud laboral y la productividad de los empleados en la unidad cardiaca de un Instituto Nacional de Salud en Lima. Utilizando una metodología cuantitativa de tipo básico, con un diseño no experimental y transversal, clasificado como correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios: la Escala de Autoevaluación de Actitudes y la Escala de Productividad. Los resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada por el investigador, concluyendo que existe una relación positiva entre la actitud laboral y la productividad de los trabajadores. Esto sugiere que una actitud favorable hacia el trabajo puede influir significativamente en el rendimiento laboral en esta área específica. En consecuencia, a medida que los trabajadores son capaces de enfrentar diversas situaciones en su entorno laboral, su productividad tiende a incrementarse.

La investigación realizada por Maquera et al. (2023), realizado a personal de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, tuvo como objetivo examinar la relación entre el engagement laboral y el bienestar subjetivo. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional, centrándose en cómo el compromiso de los

empleados con su trabajo puede influir en su percepción del bienestar general. A través de la recolección de datos, se buscó establecer si existe una conexión significativa entre estas dos variables, lo cual podría tener importantes implicaciones para la gestión del talento humano en la institución. Para llevar a cabo el estudio, se emplearon cuestionarios que midieron ambas variables en una muestra de 58 empleados. Los resultados revelaron una correlación significativa, destacando la dimensión vigor, lo que subraya la relevancia de una gestión adecuada del talento humano para mejorar el rendimiento. La correlación positiva media sugiere que la falta de atención a las demandas laborales puede provocar estrés y burnout, mientras que la satisfacción puede fomentar la motivación y el engagement. Además, el vigor y la dedicación mostraron correlaciones significativas con el bienestar subjetivo, indicando que los colaboradores no siempre se sienten energizados o motivados. Por otro lado, la absorción también se relacionó de manera positiva, lo que sugiere que muchos empleados no se sienten completamente inmersos en sus labores.

Asimismo, Cotrado y Marcavilla (2022) se propusieron determinar la relación entre la actitud laboral de los colaboradores y la satisfacción de los usuarios en la Municipalidad Provincial de La Convención, ubicada en Cusco. Utilizaron una metodología de tipo correlacional y descriptiva, aplicando encuestas validadas para evaluar tanto la actitud laboral como la satisfacción del usuario. Los hallazgos revelaron una correlación significativa entre la actitud del personal y la satisfacción de los usuarios, sugiriendo que una actitud laboral positiva se vincula con un aumento en la satisfacción de los servicios proporcionados. Las conclusiones subrayan la relevancia de promover un clima organizacional favorable y la capacitación del personal administrativo, ya que estos aspectos son fundamentales para mejorar la calidad del servicio y, por ende, la satisfacción del usuario en las instituciones gubernamentales.

Huamán y Torres (2023) investigaron con el fin de examinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los empleados del Programa Juntos en la Unidad Territorial de Apurímac. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental y transeccional, y se clasificó como correlacional. La muestra incluyó a 94 trabajadores, quienes completaron un cuestionario de 24 ítems. Los resultados señalaron que el 45.7% de los

participantes expresó una actitud positiva y un fuerte compromiso con sus tareas, mientras que el 50% evaluó su desempeño laboral como excelente. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el engagement y el desempeño laboral, lo que sugiere que ambas variables tienden a cambiar en la misma dirección en situaciones tanto favorables como desfavorables en el ámbito laboral. Este hallazgo resalta la importancia del compromiso de los empleados para lograr los objetivos organizacionales.

Oseda et al. (2020) realizaron un estudio con el objetivo de investigar la relación entre el compromiso organizacional y la actitud hacia el cambio en los empleados de la Universidad Nacional de Cañete (UNC). La investigación se diseñó como un estudio no experimental, clasificado como relacional bivariado, utilizando una muestra no probabilística de 75 trabajadores de la UNC. Los datos se recolectaron a través de encuestas anónimas, utilizando dos cuestionarios basados en escalas de Valera (2003) y Meyer (2011). Los resultados revelaron que el 57% de los trabajadores mostraba un alto nivel de compromiso organizacional y una actitud positiva hacia el cambio. Además, se estableció una relación directa y positiva, aunque débil, entre el compromiso organizacional y las diversas dimensiones de la actitud hacia el cambio. Estos hallazgos resaltan la importancia del compromiso organizacional para promover una actitud proactiva ante el cambio en el personal.

En términos teóricos, el concepto de engagement ha sido objeto de extensos debates y no cuenta con una definición unificada, lo que pone de manifiesto la complejidad y las múltiples dimensiones que abarca este término. A lo largo del tiempo, diversas investigaciones han abordado el engagement desde múltiples perspectivas, incluyendo los enfoques psicológicos, emocionales, organizacionales, experiencias subjetivas y laborales. Salanova y Schaufeli (2009) señalaron que el engagement se refiere a la forma en que los empleados se involucran con sus roles laborales, lo que incluye una expresión física, cognitiva y emocional mientras realizan sus tareas. El bienestar del personal se maximiza cuando desempeñan roles laborales activos y completos, lo que implica una energía personal positiva en los aspectos físicos, cognitivos y emocionales del trabajo. Las personas que están comprometidas se caracterizan por estar

mentalmente presentes, atentas, comprometidas, conectadas, integradas y enfocadas en sus roles laborales.

El primer artículo académico sobre engagement fue publicado por Kahn (1990). Sin embargo, pasó una década antes de que el tema ganara atracción en el ámbito académico. Este retraso se relaciona con las transformaciones progresivas en el ámbito laboral que surgieron a finales de los años 90. Además, con el cambio de siglo, surgió el movimiento de la psicología positiva, que contribuyó al interés y desarrollo del estudio del engagement (De Lama y Estrada, 2016).

La traducción más cercana del engagement sería compromiso, un concepto muy utilizado en recursos humanos. En ciertas organizaciones, el engagement se asocia con el clima laboral; sin embargo, es crucial distinguir entre ambos conceptos: el clima laboral se refiere a las percepciones de los empleados acerca de la organización, mientras que el engagement está relacionado con la dedicación y el entusiasmo que cada individuo experimenta de manera personal (Urdaneta, 2012, como se citó en Figueroa, et al., 2019).

Actualmente no existe una traducción precisa para el término engagement. La variedad de enfoques ha contribuido a una evolución rápida y diversa en el ámbito académico, donde en lugar de converger hacia una definición clara y unificada, ha surgido una confusión debido a las discrepancias entre los distintos estudios. Esta falta de acuerdo académico subraya la necesidad de una mayor clarificación y consenso sobre el verdadero significado del engagement para avanzar en su comprensión y aplicación en contextos organizacionales. Ante lo expuesto, se realizó una breve recopilación de las principales definiciones del engagement con el fin de ofrecer una definición que facilite el desarrollo y comprensión de esta variable. Esta recopilación permitirá aclarar las distintas perspectivas y avanzar en la aplicación efectiva del engagement.

Por lo tanto, el engagement se considera un proceso de vinculación entre el empleado, la organización, su desempeño y su bienestar (Herrera y Jacobo, 2023). Dicho argumento es reforzado por la postura de Salanova (2005), quien sostiene que el engagement involucra el sentir psicológico del personal, de los equipos de trabajo y la capacidad que tienen para desempeñar cada una de sus funciones.

Para Schaufeli y Bakker (2003), el engagement se define como un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo. Este concepto abarca la identificación que un individuo tiene con su entorno laboral y con las metas y objetivos generales de la organización. Se destaca la importancia de las fortalezas y el rendimiento óptimo de las personas, en lugar de enfocarse en sus debilidades o disfunciones (Salcedo, 1996, como se citó en Messarina, 2019).

Un trabajador en estado de engagement, también conocido como servidor engaged, no solo manifiesta un fuerte compromiso hacia su trabajo, sino que también exhibe iniciativa, autonomía y la habilidad para influir de manera positiva su entorno laboral. Su buena energía y disposición para aceptar desafíos reflejan una actitud proactiva y enfocada en la acción, lo que contribuye significativamente al ambiente laboral y al cumplimiento de objetivos organizacionales (Bakker, et al., 2011).

En cuanto a los modelos teóricos del engagement se encuentra: La teoría del rol, elaborada por Kahn (1990), y que establece un vínculo entre el empleado y las características del trabajo que realiza, tomando en cuenta el entorno interpersonal, grupal y organizacional como elementos esenciales para analizar los niveles de motivación y la relevancia del trabajo. Bajo esta perspectiva, dichos comportamientos están regulados por derechos, obligaciones, expectativas, creencias y normas específicas, las cuales pueden aplicarse a múltiples roles de trabajo. Desde esta perspectiva, el engagement se define como la focalización de energía orientada a alcanzar los objetivos de la organización, describiendo a aquellos con un alto nivel de engagement como individuos que están comprometidos física, cognitiva y emocionalmente con sus funciones (Bakker y Rodríguez, 2013).

Por otro lado, la teoría de demandas y recursos laborales (JDR), formulada por Schaufeli y Bakker (2004), sostiene que los recursos laborales desempeñan un papel motivacional clave y son particularmente útiles para preservar el engagement en entornos con altas exigencias laborales. Esta teoría se fundamenta en dos procesos esenciales: la energía y la motivación.

La energía se refiere a las demandas del trabajo que los empleados deben cumplir, lo cual puede agotar sus energías (Peña, 2021). Mientras que la motivación se refiere a los recursos que la organización proporciona para que sus empleados

alcancen el estado de engagement. Es importante destacar que las demandas laborales generan tensión, la cual debe ser gestionada adecuadamente por el empleado, y los recursos laborales aumentan la motivación de los empleados, otorgándoles la capacidad para trabajar de manera efectiva (Schaufeli, et al., 2006).

Saks (2006) distingue entre dos roles que los empleados desempeñan en una organización: su rol específico de trabajo y su rol de integración en la organización. Además, identifica dos tipos de engagement: el engagement de trabajo, relacionado con el puesto específico, y el engagement organizacional, relacionado con la organización en su conjunto. Ambos tipos de engagement están vinculados a la satisfacción laboral, el compromiso y la conducta del colaborador.

Por lo mencionado el presente estudio, escogió el modelo de Jobs Demands Resources (JDR). Debido a su destacada vinculación con el engagement en entornos empresariales, su amplio uso en diversas situaciones y su alta confiabilidad según estudios previos. Durante la última década, este modelo ha sido aplicado para predecir el burnout, el compromiso organizacional y la conexión con el trabajo. Su popularidad radica en su flexibilidad, permitiendo su aplicación en diversos ámbitos profesionales.

Las demandas laborales incluyen aquellos elementos físicos, mentales, organizacionales o sociales del trabajo que exigen un esfuerzo continuo y pueden tener efectos tanto físicos como psicológicos. Algunos ejemplos de estas demandas son la presión o relaciones laborales emocionalmente intensas con clientes. Aunque no siempre son negativas, pueden convertirse en obstáculos cuando requieren un esfuerzo excesivo y la persona no está recuperada adecuadamente (De Lama y Estrada, 2016).

Con base en los antecedentes expuestos, se puede destacar que los empleados comprometidos (engaged) son aquellos que demuestran la capacidad de gestionar los eventos que impactan sus vidas, generar retroalimentación positiva por sí mismos y participar activamente en actividades fuera del ámbito laboral. Según Bravo (2013), estos colaboradores destacan por su iniciativa, contribuyendo a mejorar el rendimiento y la productividad en sus tareas, además de alcanzar los objetivos organizacionales. Esto se atribuye a su habilidad para adaptarse a los

cambios dentro de la organización, mostrando creatividad e innovación en su desempeño.

Por otro lado, los recursos laborales abarcan elementos que pueden mitigar las exigencias del trabajo y los costos relacionados. Estos recursos son fundamentales no solo para lograr metas laborales, sino también para promover el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. Esto indica que los recursos no solo son esenciales para manejar las exigencias del trabajo, sino que también ejercen un impacto significativo en el entorno laboral de manera independiente (Bakker y Demerouti, 2013).

Considerando la teoría seleccionada para la investigación sobre Schaufeli y Bakker (2004), se detallan cada sub-factores para facilitar la comprensión del tema. El vigor se relaciona con la energía, tenacidad, entusiasmo y esfuerzo que los empleados demuestran en su trabajo, incluso ante adversidades. Esta dimensión refleja un alto grado de energía y resistencia, así como la voluntad necesaria para cumplir con las responsabilidades laborales y superar los desafíos cotidianos. Dentro de este factor, se identifican varios indicadores, comenzando por la energía, entendida como la disposición y entusiasmo que un empleado manifiesta al realizar sus tareas. Evaluar el flujo de energía de los trabajadores al inicio y al final de la jornada laboral es esencial, sobre todo en aquellos roles que requieren un esfuerzo significativo y pueden conducir al agotamiento. Por ello, es crucial ofrecer a los empleados espacios y actividades que les permitan recuperar su energía y motivación. Los colaboradores comprometidos se enfrentan a la jornada laboral con vigor y disfrutan de su trabajo, lo que se traduce en un aumento de su bienestar, desempeño y satisfacción laboral.

Otro aspecto relevante del vigor es la persistencia, que se define como la determinación en la búsqueda de objetivos, caracterizada por el fuerte compromiso de alcanzar metas a pesar de los obstáculos. Por último, el optimismo se presenta como una actitud positiva hacia el futuro, donde los individuos optimistas adoptan estrategias que les permiten percibir sus metas como alcanzables, contribuyendo a un elevado nivel de bienestar que les ayuda a enfrentar adversidades.

La dedicación, como segunda subcategoría del engagement, se refiere tanto al tiempo que el empleado invierte en sus tareas como a las emociones, el desafío y la motivación que experimenta para alcanzar sus objetivos. Esta dimensión refleja

una conexión profunda con el trabajo, destacando la importancia emocional que el empleado atribuye a su labor. En este sentido, la dedicación incluye la inspiración que el trabajador siente al comprometerse con un objetivo, así como el entusiasmo que manifiesta en su actividad diaria. Este entusiasmo es fundamental, ya que refleja la pasión y el interés del empleado, tanto hacia su trabajo como hacia la empresa y sus visitantes. Además, la disposición para asumir retos en el entorno laboral es otro indicador significativo de la dedicación, lo que implica que los empleados están dispuestos a aceptar responsabilidades adicionales en su trabajo.

Y mientras que la absorción se define como la intensa concentración que los empleados tienen al realizar su trabajo. Este estado de inmersión puede dificultarles desconectarse de sus tareas, incluso al punto de que el tiempo transcurre sin que se den cuenta. La absorción se traduce en altos grados de concentración y bienestar que los empleados dedican a su trabajo, asegurando el cumplimiento satisfactorio de los objetivos. Se mide a través de indicadores como la concentración, que se entiende como la habilidad de enfocar la atención en una tarea, y la atención al trabajo, que implica la plena concentración en la ejecución de actividades, mejorando así la capacidad de respuesta ante las demandas laborales.

El engagement se caracteriza por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El vigor se refiere a la alta disposición para esforzarse y persistir ante los obstáculos; la dedicación implica un profundo compromiso con el trabajo, experimentando entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío y un sentido de propósito. Por último, la absorción se refleja en estar completamente enfocado y felizmente inmerso en las tareas, sintiendo que el tiempo transcurre rápidamente y sintiendo desagrado al tener que interrumpir la actividad (Schaufeli, et al., 2002).

En este contexto, es importante distinguir entre dos tipos de trabajadores tales como los workaholics y engaged. Según Schaufeli y Bakker (2003), los adictos al trabajo (workaholics) suelen tener bajos niveles de energía y escasa identificación con sus actividades laborales. En contraste, los empleados comprometidos (engaged) destacan por sus altos niveles de energía y una profunda conexión con su labor. Mientras que los workaholics tienden a trabajar en exceso sin encontrar satisfacción, lo que frecuentemente deriva en estrés, los empleados engaged disfrutan de su trabajo y encuentran en él una fuente de motivación (Bravo, 2013).

Por otro lado, la actitud laboral, se refiere a las emociones, cogniciones y conductas que experimenta un individuo en su lugar de trabajo, donde comparte e interactúa con otros que comparten metas u objetivos comunes dentro de la institución. De acuerdo con lo señalado por Davis & Newstrom (2003), la actitud laboral se caracteriza por los sentimientos y creencias que los empleados perciben en su entorno laboral, lo cual influye en la forma en que ven y evalúan dicho entorno.

Las actitudes laborales se caracterizan por la inclinación a manifestar comportamientos que fomentan la lealtad hacia la organización y generan una percepción positiva, no solo en el entorno laboral, sino en todos los aspectos de la vida. De este modo, la actitud en el trabajo se convierte en un elemento clave para desarrollar estrategias efectivas que faciliten una gestión destacada y el mantenimiento de un ambiente laboral propicio.

Estas actitudes forman un proceso continuo y estructurado enfocado en el bienestar de los empleados y su entorno laboral, resaltando la importancia de la toma de decisiones, la responsabilidad y la seguridad en el trabajo. Asimismo, las actitudes laborales se interpretan como una tendencia hacia comportamientos que promueven el compromiso con la organización y fomentan una visión positiva, en todas las áreas de la vida (Lapo & Bustamante, 2018). La actitud laboral representa las emociones que un colaborador siente hacia diferentes aspectos del entorno de trabajo, incluyendo su evaluación y sus intereses personales en relación con las metas profesionales. Esta se refiere a la inclinación de un individuo hacia un objeto, ya sea positiva o negativa, en diferentes aspectos laborales.

La actitud de los empleados se define como el producto de valores, percepciones, habilidades y comportamientos, tanto individuales como grupales, que impactan en los compromisos, estilos y el control dentro del sistema de gestión de una organización. Arguello et al. (2017), sostuvieron que el éxito futuro de la organización estará condicionado por la actitud que asuman los empleados, señalando que los integrantes tienden a actuar de manera que favorezca al grupo en su totalidad (Cherian et al., 2021).

Por otro lado, es relevante mencionar el modelo jerárquico de las actitudes propuesto por Rosenberg y Hovland (1960), conocido como el Modelo Tripartito o Tridimensional de la Actitud. Este enfoque plantea que la actitud no es un

componente básico e irreductible de la personalidad, sino que se compone de tres dimensiones interrelacionadas: la cognición, el afecto y la conducta.

Dicha teoría habla sobre las siguientes subcategorías de la actitud laboral, los cuales trabajan en conjunto para influir en las decisiones y la interacción en el entorno laboral. El primero es el cognitivo, que se refiere a la percepción del objeto de la actitud. En este contexto, se refiere a las creencias y opiniones que un individuo posee sobre las actitudes, así como su entendimiento de estas. Este componente está vinculado al conocimiento humano y las creencias, abarcando los pensamientos del individuo sobre su entorno laboral, incluidas sus percepciones acerca de la empresa y de sí mismo.

El segundo es el afectivo, que involucra los sentimientos de agrado o desagrado hacia el objeto de la actitud. Este elemento ejerce una influencia significativa en las acciones del individuo y puede incidir en sus percepciones y respuestas. Se relaciona con las emociones y estados de ánimo del individuo en el ámbito laboral, que se originan a partir de sus pensamientos y de las experiencias y relaciones con otras personas.

Mientras que el tercer componente es el conductual, se relaciona con las tendencias, disposiciones o intenciones de comportamiento hacia el objeto de la actitud. Este componente refleja la inclinación de un individuo a realizar acciones que sean coherentes con sus elementos cognitivos y afectivos. En este sentido, aborda los comportamientos manifestados en el trabajo, que están determinados por la interacción entre los pensamientos y sentimientos que el individuo experimenta en cada situación.

En cuanto a los elementos de la actitud laboral, se destacan varias características según Florido (2017), empatía, seriedad, implicación con la empresa, personas poco problemáticas, actitud positiva, seguridad en sí mismas, lealtad y honestidad. La seriedad no se limita a la capacidad de ser gracioso, sino a la responsabilidad en el área laboral, incluyendo la puntualidad, el seguimiento de protocolos y el desempeño óptimo en el trabajo. La empatía va más allá del sentido del humor, abarcando habilidades sociales adecuadas y un buen semblante durante la comunicación con otros individuos.

La actitud laboral desempeña un papel fundamental al conectar los elementos del trabajo con las experiencias personales de los empleados y los

objetivos de la organización, además de influir en aspectos como la satisfacción, la salud, el bienestar y el entorno laboral (Chávez et al., 2017). En este contexto, una actitud positiva por parte de los empleados contribuye significativamente al logro de los objetivos empresariales. Esta actitud está estrechamente relacionada con el compromiso y la participación de los trabajadores| (Ashfaq et al., 2020).

La implicación con la empresa se refiere a la capacidad de conocer datos fundamentales sobre la institución, demostrando interés y optimizando el rendimiento personal. Las personas poco problemáticas se caracterizan por su actitud activa en el trabajo, aceptando horarios flexibles y adaptándose a cambios repentinos, evitando involucrarse en actividades fuera de sus habilidades. La actitud positiva implica enfrentar los problemas, analizarlos y buscar soluciones, considerando las dificultades como oportunidades para demostrar creatividad. Las personas seguras de sí mismas adoptan una postura confiada, facilitando el relacionamiento, aunque en exceso puede ser percibido como egocentrismo. Y en cuanto a la lealtad, se destaca la importancia de crear un lazo de confianza, mostrando apoyo incondicional a la empresa y a los compañeros.

El origen del problema se encuentra, de acuerdo a lo expuesto, en la conexión entre el engagement y la actitud laboral, resaltando su impacto en el desempeño y el bienestar de los empleados. Tanto las investigaciones a nivel internacional como nacional coinciden en que una actitud favorable hacia el trabajo, combinada con un elevado compromiso, puede incrementar la satisfacción laboral y la productividad. Sin embargo, existen barreras relacionadas con la falta de motivación, estrés laboral, burnout y una gestión inadecuada del talento humano.

Además, se ha identificado que, en algunos casos, un exceso de compromiso puede llevar a comportamientos contraproducentes como la adicción al trabajo. La falta de inmersión plena en las actividades laborales y la insatisfacción con el entorno organizacional también pueden reducir la efectividad en el trabajo y el bienestar subjetivo de los empleados. Estos factores, en conjunto, subrayan la necesidad de un enfoque integral en la gestión del talento humano para abordar no solo la motivación y el desempeño, sino también los riesgos asociados con la sobrecarga laboral y la desmotivación, promoviendo un equilibrio entre compromiso y bienestar laboral.

II. METODOLOGÍA

Desde una perspectiva práctica, este estudio se ajustó a la necesidad que tienen las organizaciones contemporáneas de potenciar el compromiso laboral, reconociendo que el área de recursos humanos es fundamental para promover una cultura organizacional robusta. El engagement no sólo mejora el rendimiento individual, sino que contribuye a la cohesión del equipo y a la retención de talento.

Esta investigación busco generar recomendaciones prácticas para mejorar el compromiso y la actitud laboral de los colaboradores, impactando directamente en la productividad y clima laboral dentro del área estudiada. Por lo tanto, esta investigación se clasificó como básica, lo que significa, según Sánchez et al. (2018), que su propósito fundamental es explorar nuevos conocimientos y lograr una comprensión más profunda de un tema o situación.

Así mismo tuvo un enfoque cualitativo. Según Álvarez-Gayou (2003), este tipo de investigación se considera subjetiva debido a la naturaleza de los resultados obtenidos. Asimismo, se empleó el método de estudio de caso para analizar en profundidad las dinámicas del engagement y la actitud laboral en este contexto específico. Para la recolección de datos, se realizaron entrevistas semi-estructuradas con los colaboradores del departamento de recursos humanos, lo que permitió una exploración abierta y flexible de sus experiencias y percepciones. Adicionalmente, se realizó una observación participante para captar las interacciones y actitudes en su entorno natural.

El tipo de estudio fue fenomenológico, el cual permitió examinar en las dinámicas de compromiso y actitud laboral dentro de un contexto específico. Hernández y Mendoza (2018) indican que este diseño se basa en las experiencias de los participantes. Este diseño fue elegido debido a su capacidad para ofrecer una visión detallada y contextualizada de las experiencias de los participantes, en línea con los objetivos del enfoque cualitativo.

Las categorías propuestas para esta investigación incluyen el engagement, el cual, según Schaufeli y Bakker (2003), se define como un estado mental positivo y gratificante relacionado con el ámbito laboral. Este concepto implica la identificación del individuo con su entorno de trabajo y con los objetivos generales de la organización. Las subcategorías asociadas son: (i) Vitalidad laboral (energía y dinamismo en el trabajo); (ii) Compromiso profesional (esfuerzo y dedicación en

las tareas); (iii) Inmersión laboral (concentración total en las actividades); y (iv) Perspectiva racional (pensamiento lógico y toma de decisiones). Por otro lado, la actitud laboral, según Lapo y Bustamante (2018), se caracteriza por la disposición de comportamientos que favorecen la adhesión a la empresa, promoviendo una actitud positiva no solo en el entorno laboral, sino también en diversas áreas de la vida. Las categorías asociadas a esta actitud son: (i) Impulso emocional (influencia de las emociones en el trabajo); y (ii) Manifestación conductual (acciones observables derivadas de creencias y emociones).

Estas subcategorías fueron organizadas en una matriz de categorización que facilitó el análisis temático, permitiendo establecer relaciones entre los distintos elementos. Hernández y Mendoza (2018) indicaron que las categorías son establecidas por el investigador para clasificar los hallazgos relacionados con su estudio. Por otro lado, Straus y Corbin (2002) argumentaron que estas categorías emergen de los datos actuales que representan fenómenos, y son a su vez conceptos analíticos derivados de dichos datos.

Álvarez-Gayou (2003) destacaron que todos los escenarios de investigación son valiosos y merecen ser analizados, dado que cada uno presenta características únicas que pueden ofrecer una visión sobre distintos aspectos de la vida social. Esta perspectiva sugiere que, independientemente del contexto, cada situación investigativa tiene el potencial de revelar información significativa sobre la dinámica de la sociedad. Para dicha investigación el escenario de estudio fue el área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos ubicada en la provincia de Huacho. Este entorno fue seleccionado debido a su relevancia en la gestión del talento humano y su impacto en la organización. La empresa cuenta con un equipo diverso de colaboradores, lo que permitió explorar distintas perspectivas sobre los fenómenos en estudio.

Se empleó la técnica de entrevista semi-estructurada con los colaboradores del área de recursos humanos. Este enfoque ofreció la flexibilidad necesaria para profundizar en las experiencias de los participantes relacionados con el engagement y la actitud laboral. Según Folgueiras (2016), la entrevista es una herramienta fundamental en la investigación científica para la recolección de datos. Además, se realizó una observación participante, donde se registraron las interacciones y actitudes de los colaboradores en su entorno laboral cotidiano. Los

instrumentos utilizados incluyeron una guía de entrevista. Según Hernández (2020) la guía de entrevista es un instrumento elaborado para obtener información del entrevistado, alineándose con el propósito del estudio.

Como criterios de inclusión, se definió la participación exclusiva de los colaboradores que desempeñan sus funciones en la oficina ubicada en Huacho. Este enfoque busca valorar la diversidad de experiencias dentro de este grupo específico. En cuanto a los criterios de exclusión, se decidió no considerar a los colaboradores que laboran en campo, pese a formar parte de la organización. Esta decisión responde a la imposibilidad de establecer una comunicación efectiva con ellos y a la falta de disposición manifiesta para participar en el estudio.

El proceso de recolección de datos inició con la selección de los participantes, seguida de la realización de entrevistas en sesiones individuales. Cada entrevista fue grabada, transcrita y luego analizada mediante un proceso de codificación abierta para identificar categorías y subcategorías emergentes. La observación participante se realizó durante un periodo de tiempo determinado, registrando detalles sobre las interacciones laborales. Posteriormente, los datos fueron sometidos a un proceso de triangulación para asegurar la coherencia.

Álvarez-Gayou (2003) argumenta que el rigor científico está íntimamente ligado a la credibilidad y certeza de la investigación. Este rigor se alcanza mediante la elección de los métodos más apropiados y la formulación de preguntas relevantes, fundamentadas en fuentes confiables. Para asegurar el rigor científico de la investigación, se aplicaron varios criterios. Se garantizó la credibilidad mediante la triangulación de fuentes y métodos, y la transferibilidad al proporcionar descripciones detalladas del contexto y los participantes. Según Hernández y Mendoza (2018), el rigor científico en la investigación cualitativa se fundamenta en criterios como la confiabilidad, la transferibilidad y la confirmación. Asimismo, la dependabilidad fue asegurada a través de la documentación minuciosa de todos los procedimientos seguidos en el estudio, y la conformabilidad mediante la auditoría de los datos y el análisis por parte de un comité revisor.

El análisis de los datos se realizó mediante el método de codificación temática, lo que permitió la identificación de patrones y temas relevantes. Los datos son organizados en función de las categorías y subcategorías previamente mencionadas, lo que facilitará la interpretación de los resultados. La fiabilidad de

los datos se aseguró a través de la triangulación, comparando los resultados de las entrevistas con las observaciones directas y la revisión de documentos internos, como informes de desempeño. El software ATLAS.ti fue empleado para gestionar y analizar la información de manera sistemática.

Con este enfoque cualitativo, no solo se esperó describir el estado actual del engagement y la actitud laboral, sino también proponer intervenciones prácticas que potencien estos aspectos en el futuro.

Se consideraron todos los aspectos éticos relevantes en el desarrollo del estudio, basándose en los principios de rigor científico, como la credibilidad, la transferibilidad y la aplicabilidad, asegurando que la información no fuera alterada y que reflejara de manera precisa el contexto (Hernández y Mendoza, 2018). Se garantizó el respeto a la propiedad intelectual al citar adecuadamente a todos los autores referenciados, lo que asegura que el trabajo esté libre de plagio y errores.

Además, en cuanto a los aspectos éticos, el estudio se desarrolló en cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (UCV, 2020). La universidad proporcionó una carta dirigida a la empresa, asegurando que se cuenta con el consentimiento de la gerencia del área de Gestión del Talento Humano. A través del consentimiento informado, se comunicaron los objetivos de la investigación y se garantizó la confidencialidad de los participantes. La información recopilada se manejó de forma anónima, y se dejó claro que los participantes podían retirarse del estudio en cualquier momento si así lo deseaban. Para salvaguardar los derechos de los participantes, se reconocieron principios como la autonomía (respetando sus valores y opiniones), la práctica profesional benéfica (la obligación de actuar en beneficio de los demás) y la justicia (evitando cualquier tipo de discriminación).

El análisis hermenéutico de una nube de palabras utilizando ATLAS.ti ofrece una oportunidad única para explorar y comprender los significados subyacentes y las vinculaciones en un conjunto de datos. La nube de palabras, que se presenta como una representación visual donde el tamaño de cada término refleja su preponderancia, nos brinda una visión general de los conceptos más destacados en el texto analizado. Esta herramienta se convierte en un recurso valioso para identificar patrones y tendencias.

Por otro lado, la hermenéutica es la disciplina que se encarga de la interpretación, especialmente en el ámbito de los textos. En la investigación cualitativa, esta metodología nos permite adentrarnos en el significado profundo de los datos, trascendiendo su simple apariencia. Al combinar estas dos herramientas, podemos llevar a cabo un análisis más enriquecedor.

Como soporte, ATLAS.ti es un software diseñado para el análisis cualitativo que facilita este proceso. Al importar la nube de palabras como un corpus de texto, se pueden realizar diversas acciones que potencian la comprensión del contenido. En primer lugar, la codificación permite asignar etiquetas a las palabras clave con el fin de categorizarlas. Así se han creado códigos descriptivos como motivación, trabajo en equipo o desafíos. Posteriormente, se han identificado vinculaciones entre estos códigos mediante códigos axiales, estableciendo conexiones como la que existe entre motivación y logros, o entre desafíos y apoyo. Así mismo, los códigos selectivos permitieron agrupar categorías más abstractas.

Al codificar el término energía, se pudo reflexionar sobre si este concepto se refiere a energía física, mental o emocional. Las redes semánticas también son una herramienta poderosa para visualizar las relaciones entre los códigos, lo que ayuda a identificar patrones y temas emergentes. Así, se identificó una conexión entre motivación y logros, sugiriendo que estos logros son cruciales para mantener la motivación.

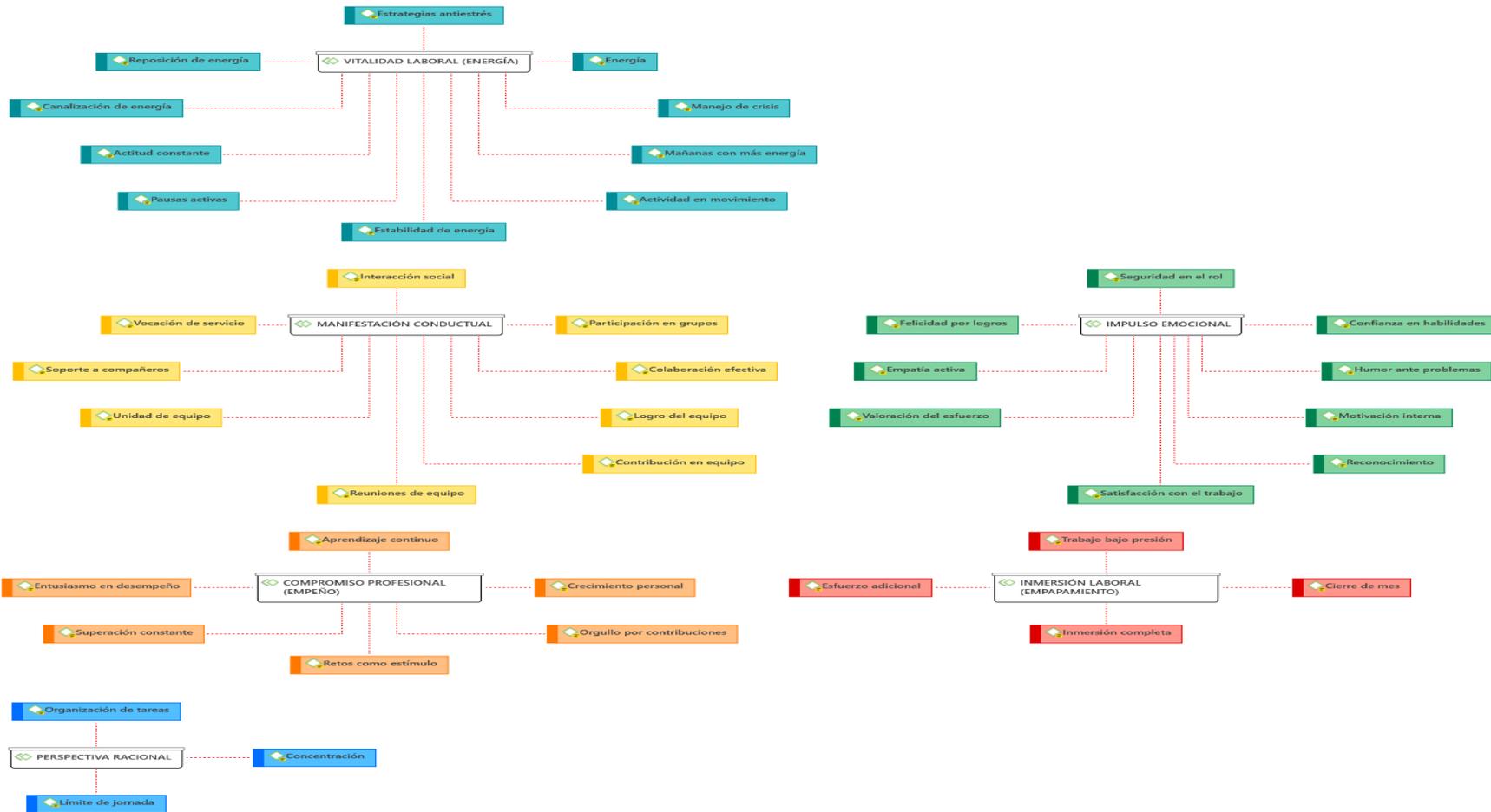
La presencia frecuente de términos relacionados con el trabajo en equipo y la colaboración indica que estas dinámicas son altamente valoradas y que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental. Asimismo, términos como motivación, satisfacción y logros reflejan un elevado nivel de satisfacción laboral y una aspiración hacia el crecimiento personal. La inclusión de palabras como desafíos, aprender y crecer sugiere que existe un aprecio por el aprendizaje

continuo y la superación de obstáculos. Los términos asociados con energía, actividades y esfuerzo evidencian un ambiente laboral dinámico y un fuerte compromiso por parte de los involucrados. Este enfoque analítico no solo enriquece nuestra comprensión del texto, sino que también abre nuevas vías para futuras investigaciones.

Con respecto al objetivo general referido a analizar cómo se manifiesta el engagement en la actitud laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos en la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 2

Mapa axial del objetivo general



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

El análisis de la red semántica proporciona una visión compleja y multidimensional del concepto de engagement, o compromiso laboral, tal como se manifiesta en la actitud de los colaboradores del área de recursos humanos. La red resalta la importancia de la actitud laboral como un indicador clave del engagement. Elementos como la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y el bienestar psicológico están estrechamente vinculados al compromiso de los colaboradores. Esto sugiere que el engagement se expresa a través de una actitud positiva hacia el trabajo, caracterizada por el entusiasmo, la dedicación y un sentido de pertenencia, la identificación con la organización. A respecto, en la entrevista 3, se señaló que: “Para mí, el trabajo en reclutamiento y selección es muy personal, y creo que trabajar en una empresa reconocida también me impulsa. Pero, sobre todo, el hecho de brindar trabajo a otras personas es lo que más me motiva.” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

Uno de los elementos más relevantes es la motivación intrínseca, que muestra una fuerte conexión con el engagement. Aspectos como la satisfacción con el trabajo y el reconocimiento indican que los colaboradores comprometidos encuentran en su labor una fuente interna de motivación. A respecto, en la entrevista 4, se señaló que: Hace tiempo identifiqué que mi motivación es más bien intrínseca. Me motiva mi superación personal y profesional. Además, la posibilidad de crecer dentro de la empresa es algo que me impulsa” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

El bienestar psicológico también emerge como un componente fundamental del engagement; conceptos como el equilibrio entre vida y trabajo y la gestión del estrés reflejan la importancia de mantener un estado emocional positivo para fomentar el compromiso laboral. A respecto, en la entrevista 1, se señaló que: “Ciertamente, hay situaciones en las que el estrés aumenta debido a la carga laboral y a las múltiples necesidades que presentan los equipos o que solicita la gerencia. Para contrarrestar esto, realizo actividades fuera de la oficina, como pasar tiempo con la familia, leer, escuchar música o ver películas. En el entorno laboral, las pausas activas también ayudan bastante” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

La identificación con la organización es otro aspecto clave del engagement; la conexión con los valores y objetivos de la empresa se manifiesta en conceptos

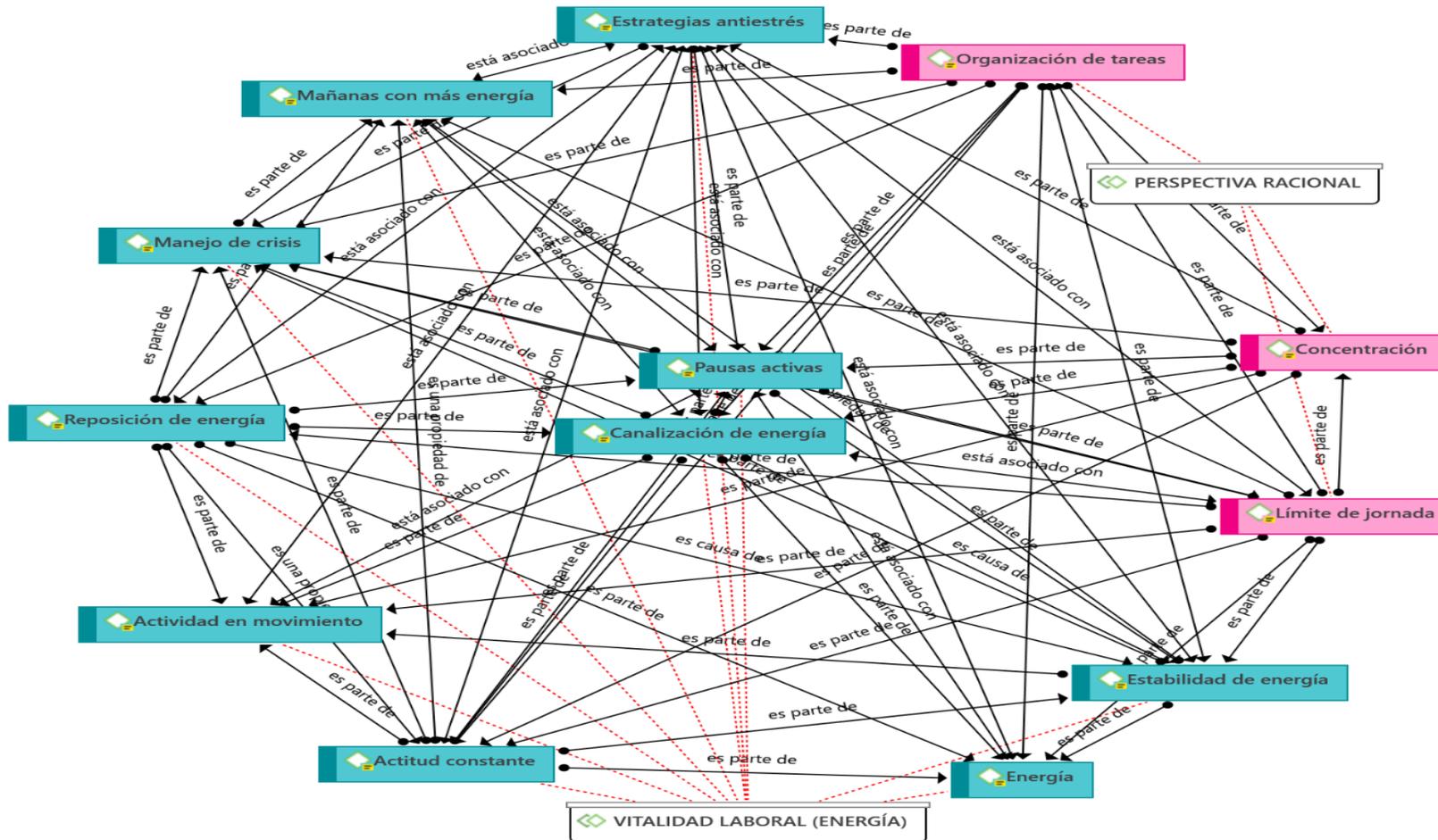
como el orgullo de pertenencia y la alineación con los valores organizacionales, lo que indica un fuerte sentido de conexión entre los colaboradores y su entorno laboral. Además, el engagement está vinculado con una búsqueda continua de crecimiento y desarrollo profesional; oportunidades de aprendizaje y desarrollo de carrera reflejan el interés por mejorar habilidades y conocimientos. A respecto, en la entrevista 4, se señaló que: “La satisfacción de cumplir con la empresa y cubrir los puestos con personal idóneo es gratificante. Cuando el cliente interno está satisfecho, y además cuando un candidato agradece la oportunidad de trabajo, siento que todo el esfuerzo vale la pena” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

Promover un ambiente laboral positivo y saludable es esencial para fomentar el bienestar psicológico y facilitar el equilibrio entre la vida personal y profesional. Asimismo, fortalecer la identidad organizacional a través de una comunicación clara sobre los valores y objetivos puede ayudar a cultivar un sentido de pertenencia entre los colaboradores. A respecto, en la entrevista 2, se señaló que: “Me motiva el crecimiento profesional y personal. Me impulsa la idea de aprender, de mejorar, incluso cuando me equivoco” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

Con respecto al primer objetivo específico, referido a conocer cómo se presenta la Vitalidad laboral en la perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 3

Red semántica del primer objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

El análisis de la red semántica revela una visión integral y compleja sobre cómo los colaboradores de recursos humanos perciben y gestionan su vitalidad laboral desde una perspectiva racional. A través de las interconexiones entre los distintos conceptos, se manifiesta la intención de los colaboradores de optimizar su energía y rendimiento en el trabajo. La red muestra que la perspectiva racional de los colaboradores se enfoca en la maximización de su energía laboral mediante una planificación estratégica y una gestión eficiente del tiempo.

Conceptos como la organización de tareas, el establecimiento de límites en la jornada laboral y la actividad en movimiento reflejan un esfuerzo consciente por equilibrar el trabajo con el descanso, así como una disposición para adaptarse a las exigencias del entorno laboral. La estructura y rutina son clave en este proceso. A respecto, en la entrevista 4, se señaló que: “Todas las mañanas, cuando me alisto o camino al trabajo, ya empiezo a pensar en lo que voy a hacer durante el día, en las prioridades. Hay días que pueden ser muy cargados debido a los procesos que manejo, pero procuro mantener esa energía inicial durante la mayor parte de la jornada” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

La organización de tareas y los límites de jornada sugieren que los colaboradores valoran un marco claro y predecible que les permite planificar y gestionar su tiempo eficazmente, lo que a su vez maximiza su energía. Además, la conexión entre la vitalidad laboral y el manejo de crisis indica que los colaboradores poseen una notable capacidad para adaptarse a situaciones cambiantes y buscan soluciones efectivas ante desafíos inesperados. A respecto, en la entrevista 5, se señaló que: “me gusta mucho el tema de la organización. Si sé que en determinadas fechas el tiempo es más complicado por las funciones y los cierres de mes, trato de culminar unas tareas unos días antes, o al menos avanzar lo más que puedo con las actividades más pequeñas” (Conversación personal del 6 de noviembre del 2024).

El equilibrio entre trabajo y descanso también emerge como un aspecto crucial. La inclusión de nodos como las pausas activas y la reposición de energía resalta la importancia que los colaboradores otorgan al cuidado de su bienestar físico y mental. Asimismo, la vinculación entre la vitalidad laboral y las estrategias antiestrés sugiere un enfoque proactivo para mantener altos niveles de energía y prevenir el agotamiento. A respecto, en la entrevista 4, se señaló que: “Organizo mi

día, priorizando las tareas urgentes, y trato de hacer lo más importante al inicio de la jornada. Además, tomo pausas para recargarme. En casa, también trato de relajarme escuchando música, cantando o realizando actividades recreativas que me ayuden a recargarme para el día siguiente. Dormir y descansar correctamente también es fundamental” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

Los hallazgos derivados de esta red semántica permiten concluir que los colaboradores de recursos humanos en la empresa industrial de alimentos en Huacho comprenden claramente la relevancia de la vitalidad laboral para su desempeño. Su perspectiva racional se traduce en la búsqueda constante de estrategias y herramientas que les faciliten gestionar su energía de manera eficiente y sostenible. A respecto, en la entrevista 8, se señaló que: “Cuando tengo que trabajar más o tengo muchas actividades, me organizo y priorizo. Identifico cuáles son las actividades urgentes y me enfoco en cumplirlas. Hay fechas en las que estamos a tope con actividades, como las establecidas en nuestro plan anual. En esos momentos, la organización y la priorización son esenciales para cumplir con los objetivos sin sentirme desbordada” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

Desde un punto de vista práctico, se sugieren diversas acciones para la empresa. Implementar programas de gestión del tiempo podría ayudar a los colaboradores a organizar sus tareas y establecer límites claros. Fomentar pausas activas durante la jornada laboral permitiría realizar breves descansos para actividades físicas y mentales que favorezcan la recuperación de energía. Además, ofrecer capacitación en gestión del estrés mediante talleres podría dotar a los colaboradores con técnicas efectivas para manejar el estrés y prevenir el burnout. A respecto, en la entrevista 4, se señaló que: “por momentos necesito hacer una pausa, relajarme, hidratarme. Con mis compañeras de trabajo también dialogamos, como para romper un poco la tensión y recargarnos, porque siento que, si estoy sentada al cien por ciento del tiempo, llega un momento en que el cansancio puede acumularse más rápido. Entonces, la idea es canalizar mi energía a lo largo de toda la jornada” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

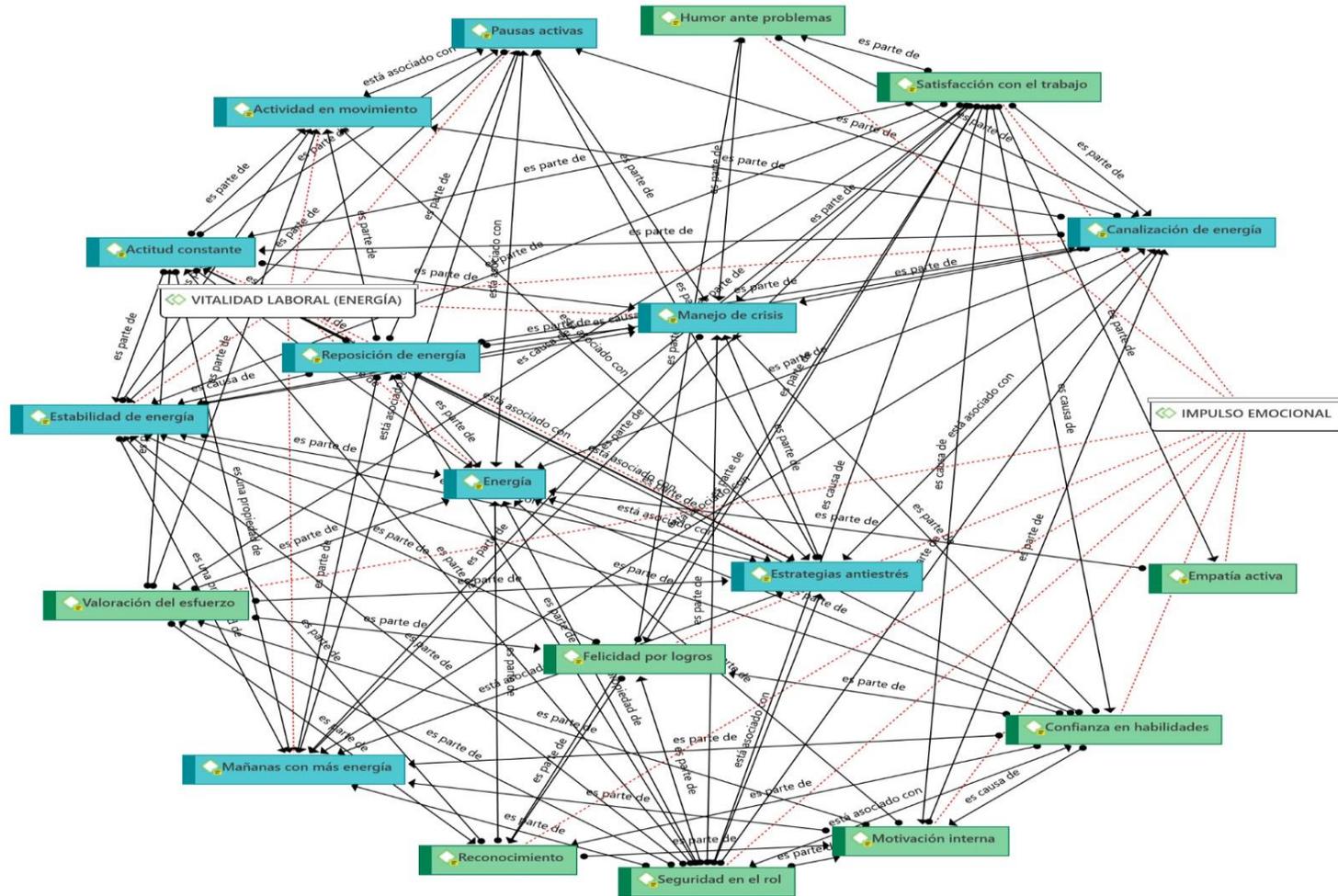
Promover un ambiente laboral que facilite la conciliación entre la vida personal y profesional es esencial para el bienestar general. Es fundamental tener en cuenta que esta red semántica ofrece solo una visión parcial sobre la vitalidad

laboral. Otros factores, como las relaciones interpersonales, el reconocimiento y la motivación intrínseca, también pueden influir significativamente en la energía de los colaboradores. A respecto, en la entrevista 9, se señaló que: “Lo primero es levantarse con buen humor, agradecer el día y recordar que no todos tienen la oportunidad de trabajar y progresar. Después, al ingresar al trabajo, trato de mantener esa energía y compartirla con los demás, para que también puedan tener un buen día. Nadie sabe lo que la otra persona está pasando; intento ser empático” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

Con respecto al segundo objetivo específico, referido a conocer cómo se presenta la vitalidad laboral en el impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 4

Red semántica del segundo objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

El análisis de la red semántica revela una visión rica y compleja sobre cómo los colaboradores de recursos humanos perciben y experimentan la vitalidad laboral, con un enfoque particular en el impulso emocional. Las interconexiones entre los diferentes conceptos ponen de manifiesto la vinculación intrínseca entre las emociones y la energía que los colaboradores dedican a su trabajo. La red destaca el impulso emocional como un motor fundamental de la vitalidad laboral.

La red resalta la importancia de sentimientos como la felicidad, la confianza y la motivación, que actúan como catalizadores que impulsan a los colaboradores a dar lo mejor de sí mismos. Esto sugiere que las emociones positivas y el entusiasmo son esenciales para mantener altos niveles de energía y compromiso en el entorno laboral. Las emociones positivas juegan un papel crucial en este contexto. A respecto, en la entrevista 7, se señaló que: “Me siento satisfecha porque sé que es un crecimiento profesional. Me gusta mi trabajo, y eso influye positivamente en mi motivación” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

Además, conceptos relacionados con la gestión del estrés, como el manejo de crisis y las estrategias antiestrés, indican que los colaboradores son conscientes de la necesidad de gestionar sus emociones de manera efectiva para mantener un equilibrio emocional y prevenir el agotamiento. Asimismo, la red sugiere que la vitalidad laboral no se limita únicamente al trabajo, sino que también está relacionada con factores como la salud, el bienestar y la satisfacción personal. Elementos como la reposición de energía y las mañanas con más energía reflejan la importancia del autocuidado para mantener un alto nivel de energía. A respecto, en la entrevista 1, se señaló que: “En esta etapa de mi vida, puedo concentrar todas mis energías en el trabajo, ya que no tengo grandes responsabilidades familiares. Esto me permite organizar mis tiempos, programar y mapear mis actividades, y llevar un estilo de vida que equilibre lo laboral con lo personal, de modo que llevo a casa aún con energía” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

Los hallazgos derivados de esta red semántica permiten concluir que los colaboradores de recursos humanos en una empresa industrial de alimentos en Huacho ven la vitalidad laboral como un estado dinámico influenciado en gran medida por sus emociones. El impulso emocional se presenta como un motor que motiva a los colaboradores a alcanzar sus objetivos y superar desafíos. A respecto,

en la entrevista 6, se señaló que: “Principalmente, los retos en el área en la que me desempeño son los constantes cambios normativos y los diferentes casos, como accidentes y temas de fiscalización. Antes me generaban frustración, pero ahora los veo como oportunidades de aprendizaje” (Conversación personal del 6 de noviembre del 2024).

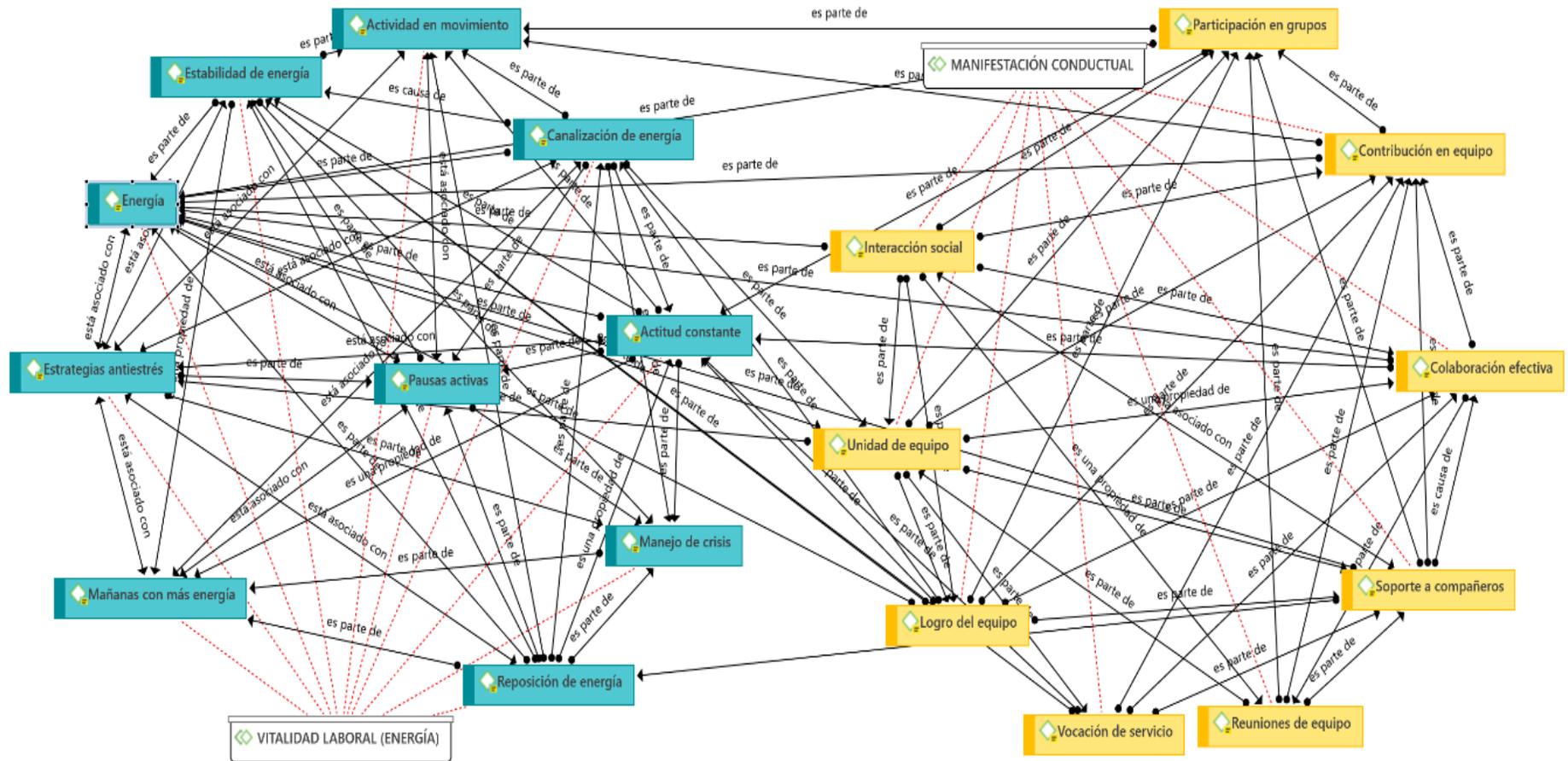
Desde una perspectiva práctica, se sugieren varias acciones para la empresa. Fomentar un ambiente positivo es fundamental; crear un entorno de trabajo estimulante puede contribuir al desarrollo de emociones positivas y a establecer relaciones interpersonales saludables. Además, ofrecer oportunidades para el desarrollo personal permitirá a los colaboradores adquirir nuevas habilidades y avanzar. Así, en la entrevista 5, se señaló que: “Los errores que he tenido me ayudan a mejorar, a no cometerlos de nuevo y a revisar los detalles más minuciosamente. Digamos que es una motivación más intrínseca, personal. Si aprendo y fortalezco mis funciones, disminuyo errores y la empresa también se beneficia” (Conversación personal del 6 de noviembre del 2024).

Promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal es igualmente importante, brindando a los colaboradores el tiempo necesario para descansar y recargar energías. Es esencial considerar que esta red semántica ofrece una visión parcial sobre la vitalidad laboral. Otros factores, como las características individuales, las condiciones laborales y el contexto organizacional, también pueden influir en la energía y el compromiso de los colaboradores. A respecto, en la entrevista 8, se señaló que: Aunque, como es natural, hay días en los que uno no se siente con tanta energía. En esos casos, trato de motivarme a mí misma y recargarme de energía. Así puedo enfrentar los días con más energía y dar lo mejor de mí” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

Con respecto al objetivo específico 3, referido a conocer cómo se presenta la vitalidad laboral en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 5

Red semántica del tercer objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

La red semántica presentada ofrece una visión rica y compleja de cómo se manifiesta la vitalidad laboral en los comportamientos concretos de los colaboradores del área de recursos humanos. A través de las interconexiones entre los distintos conceptos, se evidencia una clara vinculación entre la energía vital y las acciones que estos profesionales realizan en su día a día.

El análisis revela que las manifestaciones conductuales son indicadores clave de la vitalidad laboral. Conceptos como la participación en proyectos, la contribución en equipo y la colaboración efectiva están estrechamente vinculados a la vitalidad laboral, lo que sugiere que esta se expresa a través de un conjunto de comportamientos proactivos, colaborativos y orientados a resultados. A respecto, en la entrevista 8, se señaló que: “Siempre hay algo por aprender, nunca terminamos de aprender. Como te digo, cada situación es una oportunidad para aprender algo nuevo. El trabajo en equipo es fundamental, porque todo debe estar integrado y complementado. Si algo nuevo surge, busco información y apoyo con mi jefatura. Todo es un trabajo en equipo, vamos aprendiendo de cada situación que se presenta” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

Entre los elementos más destacados se encuentra el compromiso con el trabajo, que muestra una fuerte conexión con la vitalidad laboral. Términos como dedicación al equipo y vocación de servicio indican un alto nivel de involucramiento y pasión por las tareas desempeñadas. Asimismo, la colaboración y el trabajo en equipo emergen como aspectos fundamentales; los colaboradores demuestran disposición para compartir conocimientos, apoyar a sus compañeros y trabajar juntos hacia objetivos comunes. A respecto, en la entrevista 1, se señaló que: “Sin duda, trabajar en recursos humanos ha sido una de mis mejores decisiones. Cuando tuve contacto directo con los trabajadores, descubrí un nivel de empatía en mí que se refuerza cada vez que un colaborador agradece cualquier tipo de apoyo o consulta. Esta conexión y reconocimiento me motivan a mejorar cada día” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

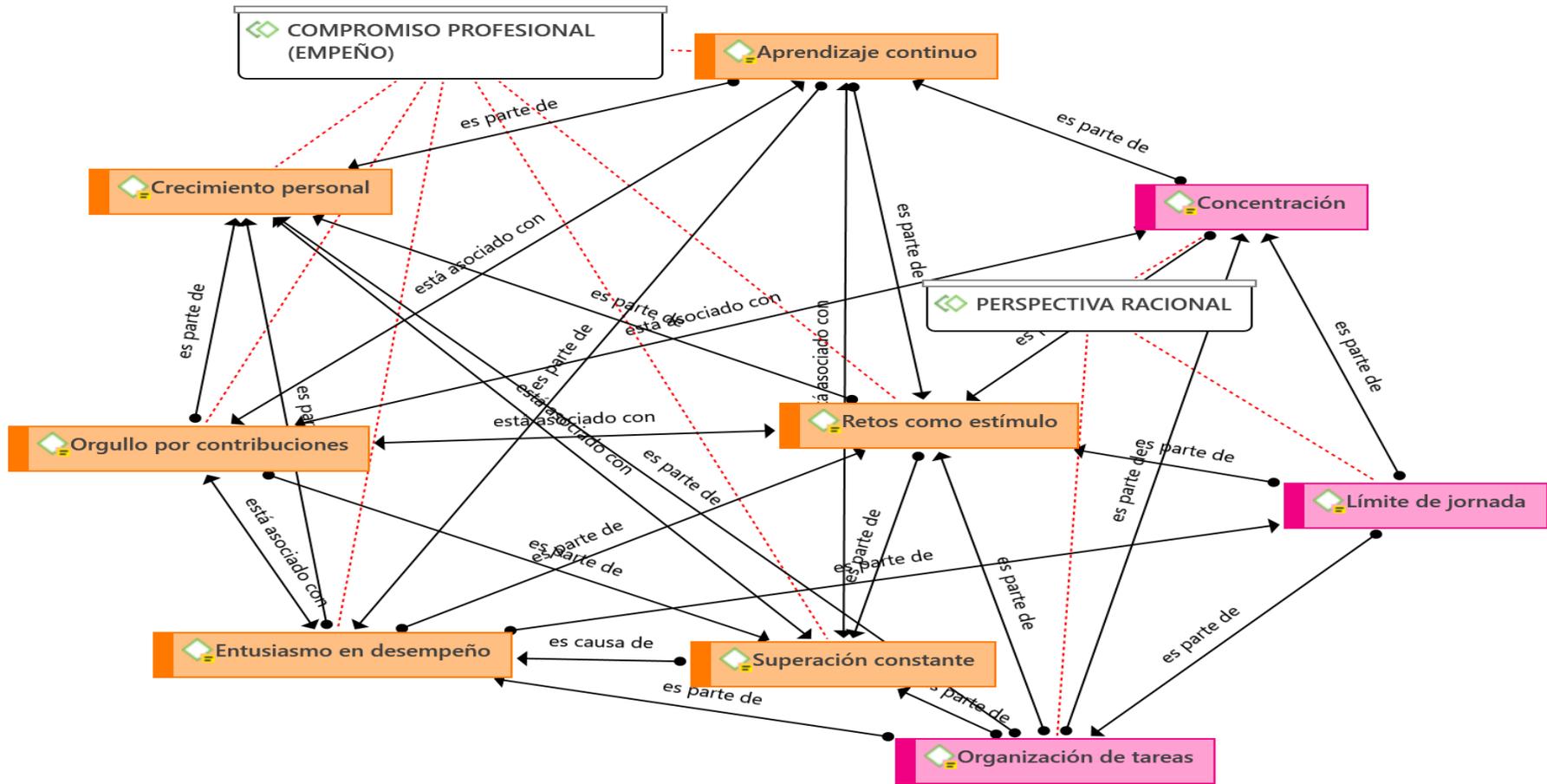
La proactividad y la iniciativa también son cruciales para el desarrollo de la vitalidad laboral. Conceptos como generación de ideas y toma de decisiones reflejan una actitud activa y orientada hacia la acción. Además, la adaptabilidad y flexibilidad se presentan como componentes esenciales; habilidades como el manejo de crisis y la gestión del tiempo subrayan la importancia de poder ajustarse

a cambios y desafíos emergentes. Los colaboradores del estudio manifiestan su vitalidad laboral mediante un conjunto específico de comportamientos que se caracterizan por un alto nivel de compromiso, colaboración y proactividad. A respecto, en la entrevista 3, se señaló que: “Creo que siempre estoy comprometida en todos los procesos que me asignan, porque ese es el reto que cada persona debe cumplir. No considero que haya un proceso en el que esté más comprometida que en otro; pongo el mismo esfuerzo en todos para cerrar las vacantes” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

Con respecto al objetivo específico 4, referido a conocer cómo se presenta el compromiso profesional en la perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 6

Red semántica del cuarto objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

El análisis de la red semántica sobre el compromiso profesional ofrece una visualización clara de las conexiones entre diversos conceptos relevantes desde una perspectiva racional. El objetivo de esta investigación es comprender cómo se manifiesta el compromiso en los colaboradores de recursos humanos de una empresa alimentaria, centrándose en sus motivaciones y acciones.

Los resultados indican que el compromiso profesional, interpretado desde esta perspectiva, está estrechamente relacionado con varios elementos clave. En primer lugar, el desarrollo personal se presenta como un componente fundamental; los colaboradores buscan activamente el crecimiento tanto personal como profesional. Asimismo, los logros y el reconocimiento juegan un papel crucial, ya que el orgullo por las contribuciones realizadas y los desafíos superados actúan como motivadores significativos. A respecto, en la entrevista 7, se señaló que: “Mi esfuerzo es valorado, tanto por mi jefatura como por el cliente interno. En reuniones recibimos reconocimientos y felicitaciones: Oye, lo hiciste bien, o Qué bueno. Esas palabras hacen que uno sienta que está haciendo bien las cosas, que hay un reconocimiento. Creo que esto permite saber que estamos en el camino correcto” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

La organización y la eficiencia también son esenciales, ya que la capacidad para estructurar tareas y mantener la concentración son herramientas vitales para alcanzar los objetivos establecidos. Por último, el aprendizaje continuo se valora como un aspecto integral del compromiso, reflejando la importancia de la actualización constante de conocimientos. A respecto, en la entrevista 2, se señaló que: “trato de organizarme. Abro mi cuadro de tareas y priorizo lo más urgente. Si es muy necesario alargar la jornada, pues, lo hago. Mi objetivo es cumplir la meta del día, aunque a veces ni con eso alcanza el tiempo” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

Desde esta perspectiva racional, se enfatizan varios aspectos. La lógica y la razón guían las decisiones y acciones, basándose en un análisis objetivo de las circunstancias. Además, el compromiso se orienta hacia resultados tangibles, con un enfoque en la consecución de metas específicas y medibles. También se reconoce la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal; establecer límites en la jornada laboral es considerado un factor crucial para mantener un compromiso sostenible a largo plazo. A respecto, en la entrevista, se señaló que:

“También los indicadores: ahora se mide todo con más precisión, y eso me gusta porque siento que puedo hacer un buen trabajo al tener datos exactos” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

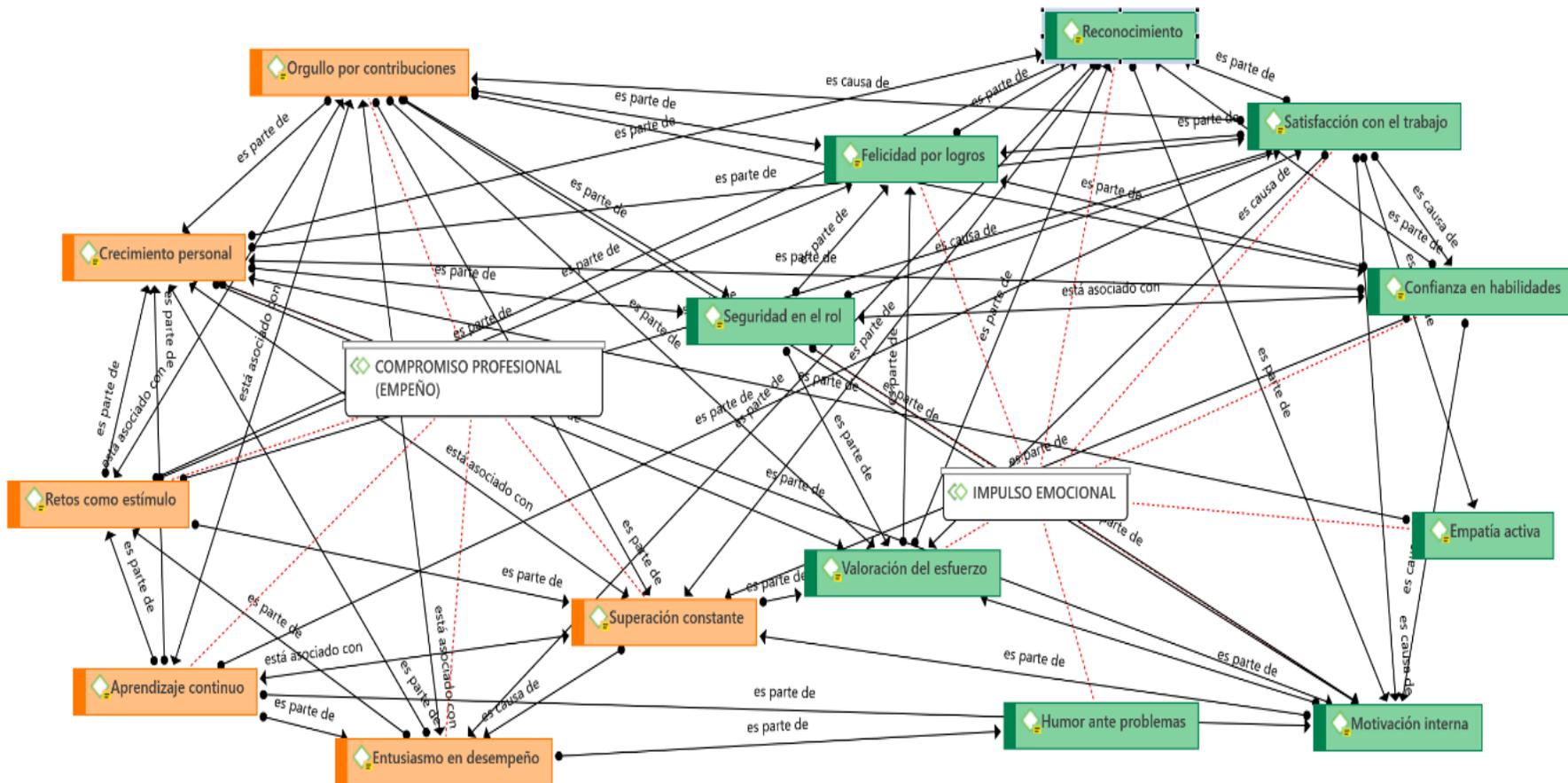
La interpretación preliminar sugiere que el compromiso profesional en este contexto se caracteriza por ser proactivo, ya que los colaboradores buscan activamente oportunidades para su desarrollo y crecimiento. Además, se observa una clara orientación hacia objetivos; las acciones están dirigidas a alcanzar metas definidas. A respecto, en la entrevista 6, se señaló que: “Diría que mi actitud es de perseverancia, orientada a alcanzar logros y objetivos tanto personales como profesionales en el área. Ese esfuerzo adicional, aparte de beneficiarme a nivel personal, me motiva a pensar en el impacto positivo que puede tener para el área” (Conversación personal del 6 de noviembre del 2024).

Este compromiso también está basado en el conocimiento, donde la actualización constante se valora como una herramienta esencial para mejorar el desempeño. Se busca mantener un equilibrio entre las exigencias laborales y la vida personal, lo que contribuye a un compromiso más saludable y sostenible.

Con respecto al objetivo específico 5, referido a conocer cómo se presenta el compromiso profesional en el impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 7

Red semántica del quinto objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

Los resultados obtenidos revelan una vinculación estrecha entre el compromiso profesional y el impulso emocional. Uno de los hallazgos más destacados es que el compromiso se nutre de emociones positivas. La satisfacción laboral, el orgullo por los logros, la felicidad y el entusiasmo son sentimientos que alimentan este compromiso, generando un sentido de pertenencia y motivación intrínseca en los colaboradores. Además, el impulso emocional actúa como un motor fundamental para el compromiso; emociones como la pasión, la motivación interna y la empatía son esenciales para motivar a los colaboradores a comprometerse con su trabajo. A respecto, en la entrevista 2 se señaló que: “Me gusta lo que hago. Trato de cumplir con las tareas no solo porque son mis responsabilidades, sino también para que los clientes y mis compañeros vean que hago un buen trabajo” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

Estas emociones les brindan la energía necesaria para superar obstáculos y alcanzar sus metas. La seguridad y confianza se identifican como pilares del impulso emocional. Cuando los colaboradores se sienten seguros en su rol y confían en sus habilidades, experimentan una sensación de empoderamiento que fomenta aún más su compromiso. Asimismo, el reconocimiento y la valoración actúan como catalizadores del impulso emocional; cuando los colaboradores perciben que su trabajo es valorado y reconocido, experimentan emociones positivas que refuerzan su compromiso con la organización. A respecto, en la entrevista 9 se señaló que: “Muy seguro, porque si dudo, las personas también dudan de mí, y eso afecta la seguridad en el trabajo. Claro que me equivoco, pero trato de aprender de mis errores” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

El aprendizaje continuo y la búsqueda de superación personal también alimentan el impulso emocional. La aspiración a adquirir nuevos conocimientos y mejorar constantemente genera un sentimiento de crecimiento personal que se traduce en un mayor compromiso con sus responsabilidades laborales. Las conclusiones preliminares indican que el compromiso profesional no es únicamente una decisión racional, sino que también está profundamente influenciado por factores emocionales. Las emociones desempeñan un papel crucial en la motivación y el compromiso de los colaboradores. A respecto, en la entrevista 1 se señaló que: “Con la experiencia que tengo y el conocimiento de las personas con

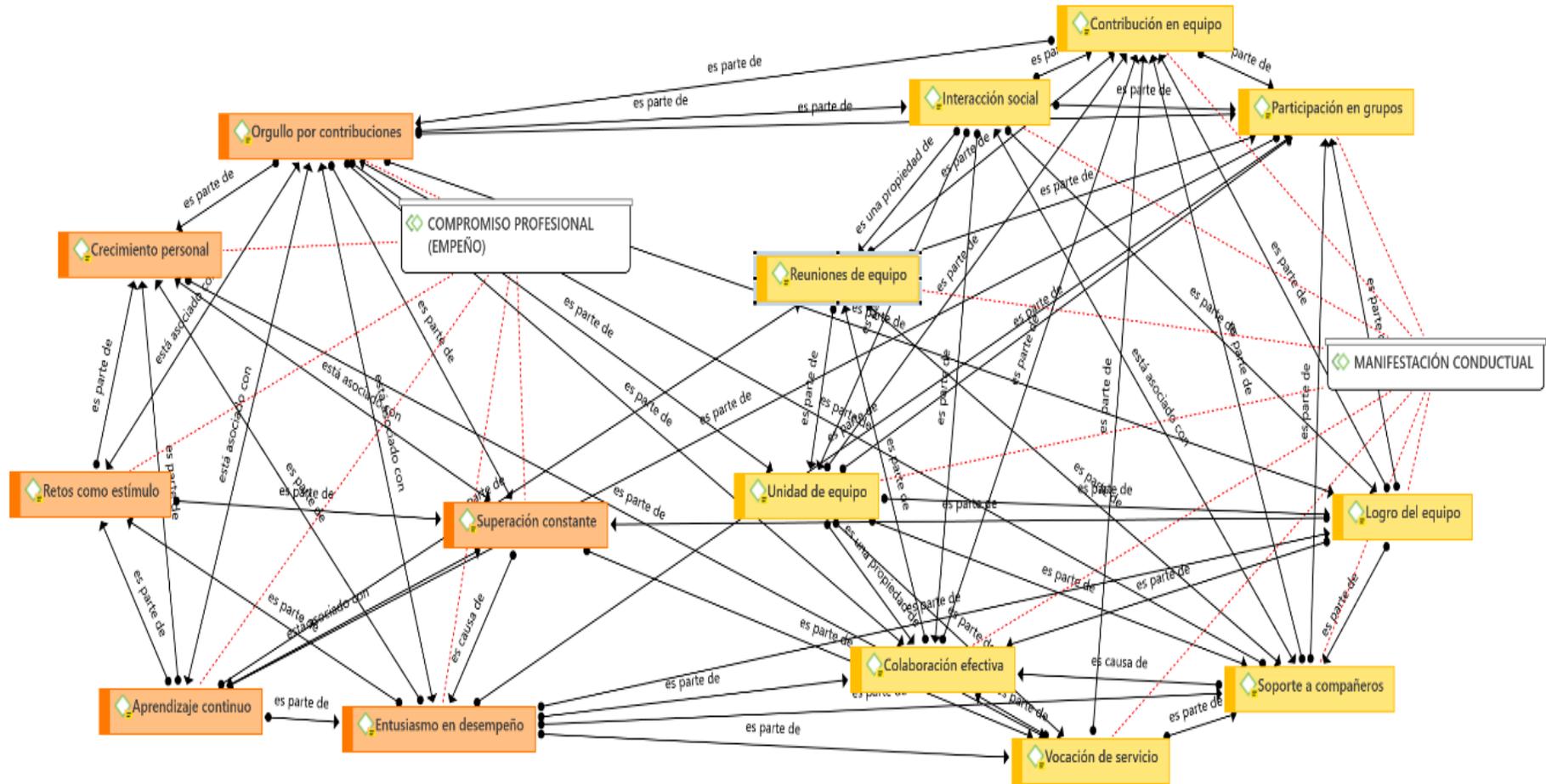
las que trabajo, me siento muy seguro en mi rol. Cumpló con los objetivos asignados y mantengo el respeto, la responsabilidad y la armonía en el equipo” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

Un ambiente laboral positivo y estimulante contribuye a fomentar este impulso emocional; elementos como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y la creación de un clima de confianza son fundamentales para generar emociones positivas que fortalezcan el compromiso. Además, se observa que el impulso emocional es contagioso; las emociones positivas de un colaborador pueden influir significativamente en el compromiso de sus compañeros de equipo. A respecto, en la entrevista 7 se señaló que: “Conversar con mis compañeros sobre cómo podemos optimizar procesos y solucionar problemas de la empresa. Es muy gratificante contribuir con ideas que mejoran nuestro trabajo. Me esfuerzo por apoyar a todos en el equipo, no solo a los de mi área” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

Con respecto al objetivo específico 6, referido a conocer cómo se presenta el compromiso profesional en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 8

Red semántica del sexto objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

La red semántica presentada proporciona una visión integral y compleja de cómo se manifiesta el compromiso profesional en los comportamientos concretos de los colaboradores del área de recursos humanos. A través de las interconexiones entre diversos conceptos, se evidencia una clara vinculación entre el compromiso interno y las acciones externas que estos profesionales realizan en su rutina diaria.

Este análisis resalta la relevancia de las manifestaciones conductuales como indicadores del compromiso profesional. Conceptos como la contribución en equipo, la participación en grupos y la colaboración efectiva están estrechamente relacionados con el compromiso profesional, lo que sugiere que este se expresa a través de un conjunto de comportamientos proactivos, colaborativos y orientados a los objetivos organizacionales. A respecto, en la entrevista 9, se señaló que: “Es muy gratificante. A pesar de las situaciones críticas a fin de mes, como equipo buscamos estar bien y cumplir con nuestras metas. Con la evaluación de desempeño anual, estamos trabajando en equipo para alcanzar metas, y me siento a gusto colaborando” (Conversación personal del 6 de noviembre del 2024).

Entre los elementos clave, se observa una fuerte conexión entre el compromiso profesional y la identificación con los objetivos y valores de la organización. Términos como dedicación al equipo y vocación de servicio reflejan un alto nivel de involucramiento y lealtad hacia la empresa. La colaboración y el trabajo en equipo emergen como aspectos esenciales del compromiso; los colaboradores comprometidos están dispuestos a compartir conocimientos, apoyar a sus compañeros y trabajar juntos para alcanzar metas comunes. A respecto, en la entrevista 9, se señaló que: “Me gusta mucho el clima laboral, cómo son las personas, cómo se expresan. También me gusta la organización, cómo cada uno lidera su área y cómo, poco a poco, nos unimos más como equipo y empresa” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

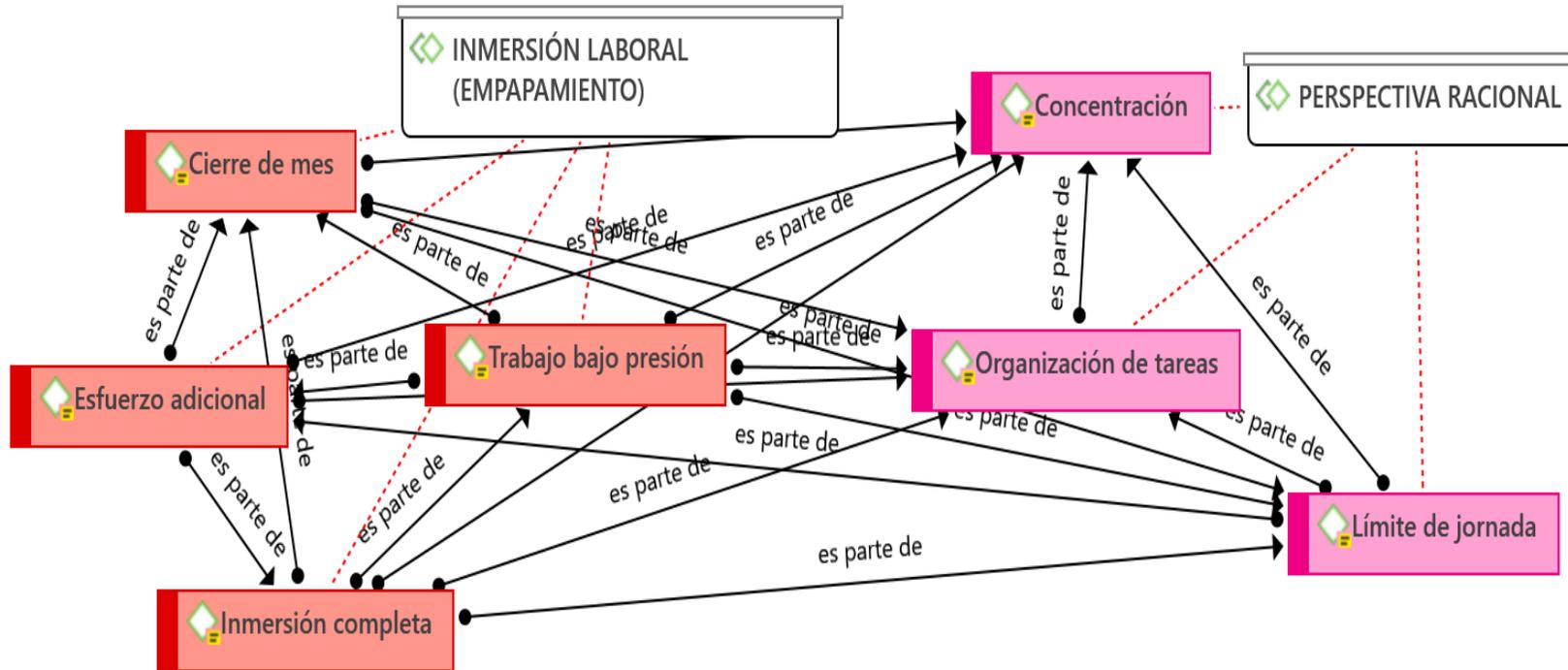
Además, el compromiso profesional está vinculado a una búsqueda constante de crecimiento y desarrollo. Conceptos como aprendizaje continuo y desarrollo de competencias indican un interés por mejorar habilidades y conocimientos. La proactividad e iniciativa son características distintivas de estos colaboradores; términos como generación de ideas y toma de decisiones evidencian una actitud activa y orientada hacia la acción.

Los resultados obtenidos a partir de esta red semántica permiten que los colaboradores del área de recursos humanos en una empresa industrial de alimentos en Huacho demuestran su compromiso profesional a través de un conjunto específico de comportamientos. Estos se caracterizan por un alto nivel de involucramiento, colaboración, proactividad y orientación al desarrollo. La red semántica se presenta como una herramienta valiosa para comprender cómo el compromiso profesional se traduce en comportamientos concretos. A respecto, en la entrevista 4, se señaló que: “Nosotros tenemos campañas y picos de demanda, y justo ahora estamos iniciando una de producción. Yo recluto personal operativo para las granjas, y a veces me piden que cubra entre quince o más posiciones en una semana. La idea es cubrir esas vacantes en el menor tiempo posible y con candidatos que cumplan con el perfil adecuado. Esa urgencia me motiva a mejorar continuamente” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

Con respecto al objetivo específico 7, referido a conocer cómo se presenta la inmersión laboral en la perspectiva racional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 9

Red semántica del séptimo objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

Los resultados indican que la inmersión laboral, cuando se observa desde una perspectiva racional, se caracteriza por varios elementos clave. En primer lugar, se manifiesta a través de un enfoque en tareas específicas, donde los colaboradores demuestran concentración en actividades concretas, organizan sus responsabilidades y son capaces de trabajar eficazmente bajo presión. Además, la orientación a resultados se evidencia en prácticas como el cierre de mes y el esfuerzo adicional, que son indicadores claros del compromiso hacia el cumplimiento de objetivos y metas. A respecto, en la entrevista 1, se señaló que: “Creo que esto sucede durante los cierres de mes. En mi área, esos días se cargan de adrenalina porque necesitamos cumplir objetivos en una fecha límite para que todos puedan cobrar y que las actividades fluyan según el plan. Esa presión me mantiene enfocado y motivado” (Conversación personal del 4 de noviembre del 2024).

La planificación y organización del trabajo también son aspectos fundamentales; la capacidad para estructurar tareas refleja una preparación previa que facilita la ejecución eficiente. A pesar del alto nivel de compromiso e inmersión, es importante señalar que los colaboradores reconocen la necesidad de establecer límites claros en su jornada laboral. A respecto, en la entrevista 6, se señaló que: “Digamos que tengo dos modos, uno en el que es algo planificado, donde todo mi día ya está organizado sabiendo que voy a quedarme hasta más tarde, haciendo diferentes labores. Como te digo, si es algo planificado, lo asumo con total tranquilidad, porque la verdad es que me he acostumbrado a ese ritmo” (Conversación personal del 6 de noviembre del 2024).

Los colaboradores no solo están físicamente presentes, sino que también están mentalmente involucrados en sus tareas. La organización y la planificación se presentan como claves para lograr una inmersión efectiva, ya que permiten establecer prioridades y optimizar el trabajo. Además, se observa que esta forma de inmersión no es incompatible con la vida personal; el establecimiento de límites claros en la jornada laboral indica un esfuerzo por mantener un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

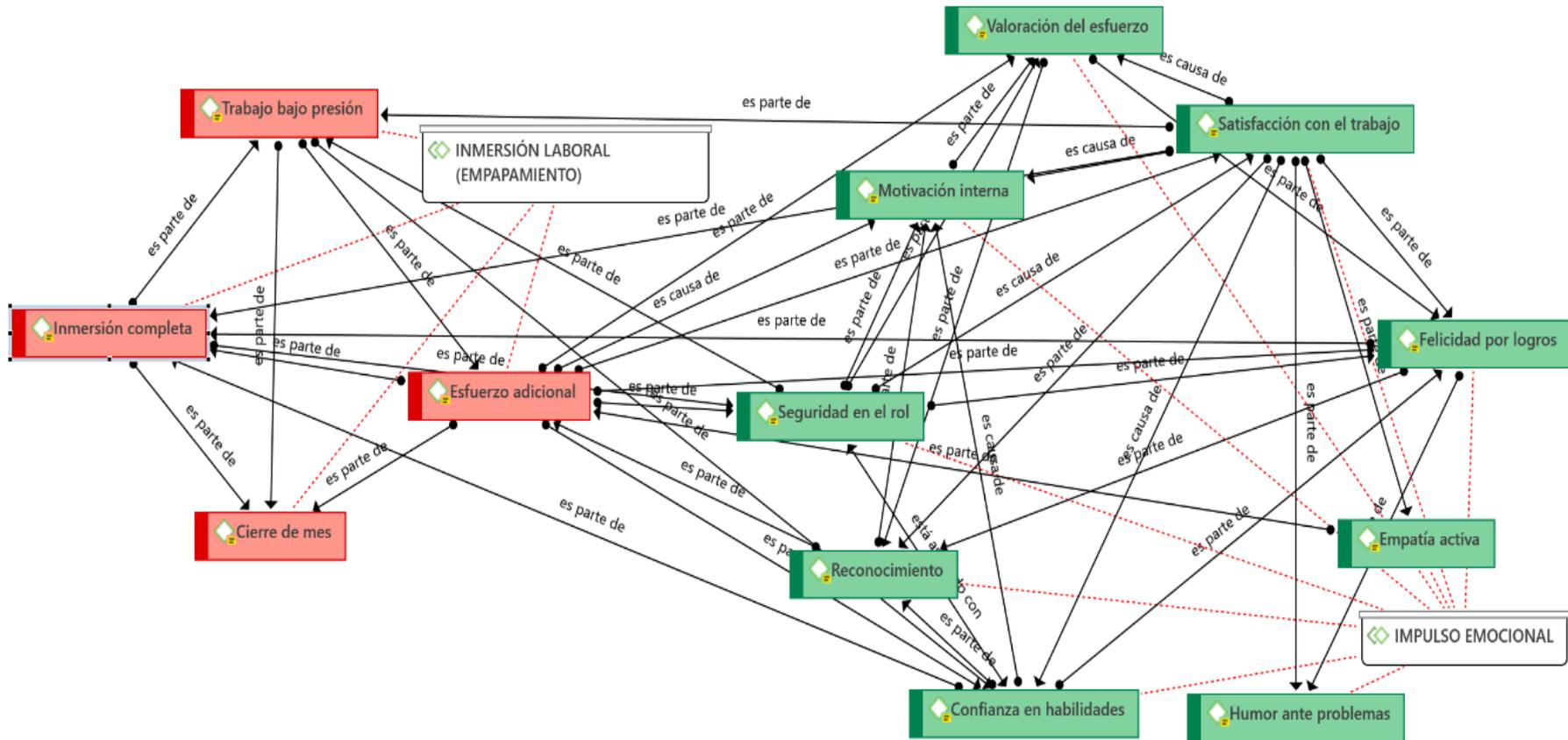
La red semántica sugiere que la inmersión laboral desde una perspectiva racional es un constructo complejo que abarca tanto aspectos cognitivos, como la concentración y organización, como conductuales, como el esfuerzo adicional y el

cierre de mes. Esta forma de inmersión podría estar asociada con una mayor eficiencia en el trabajo, ya que una buena organización y planificación optimizan tanto el tiempo como los recursos disponibles. Además, alcanzar objetivos y metas puede contribuir a una mayor satisfacción laboral entre los colaboradores. Por otro lado, un entorno laboral bien organizado y con límites claros puede reducir el estrés asociado al trabajo. A respecto, en la entrevista 3, se señaló que: “canalizando, compartiendo y buscando soporte, tanto de mis jefaturas como de mis compañeros y pares, y de las áreas con las que también trabajo. En este caso, no con mi cliente directo, pero sí con los jefes del área donde trabajo. Creo que eso me ayuda bastante a organizarme, y los periodos prolongados me han ayudado, de una u otra forma” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

Con respecto al objetivo específico 8, referido a conocer cómo se presenta la inmersión laboral en el impulso emocional en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 10

Red semántica del octavo objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

En primer lugar, se destaca que la inmersión laboral se alimenta de emociones positivas. La satisfacción con el trabajo, la felicidad por los logros, la motivación interna y el reconocimiento son emociones que impulsan a los colaboradores a sumergirse en sus tareas de forma más profunda. Por otro lado, el impulso emocional genera un mayor nivel de inmersión; emociones como la empatía activa y el humor ante problemas contribuyen a crear un ambiente de trabajo más positivo y motivador, lo que a su vez fomenta la inmersión laboral.

La seguridad en uno mismo emerge como un pilar fundamental para la inmersión. Sentirse seguro en su rol y confiar en sus habilidades genera una sensación de empoderamiento que facilita el compromiso con las tareas. Asimismo, el esfuerzo adicional y la inmersión total son indicadores claros de un alto nivel de compromiso emocional; la disposición a realizar un esfuerzo extra y a involucrarse completamente en el trabajo reflejan este compromiso. A respecto, en la entrevista 3, se señaló que: “Cuando dedico un poco más de mi tiempo y proactividad para idear nuevas estrategias que puedan aportar al equipo. Eso implica pensar en cómo contribuir, incluso cuando estoy fuera del horario laboral” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

Las observaciones preliminares sugieren que la inmersión laboral no se limita al tiempo dedicado, sino que también implica un profundo involucramiento emocional. Los colaboradores que se sienten conectados emocionalmente con su trabajo tienden a sumergirse en sus tareas de manera más significativa. Un ambiente laboral positivo es crucial para fomentar esta inmersión; las emociones positivas, como la satisfacción y el reconocimiento, crean un entorno que motiva a los colaboradores a dar lo mejor de sí mismos. Además, la confianza en las propias habilidades es clave para facilitar la inmersión; aquellos colaboradores que se sienten seguros son más propensos a asumir nuevos desafíos y responsabilidades. A respecto, en la entrevista 6, se señaló que: “Mi motivación principal es superarme. Cuando ocurren estas situaciones, siento que son pequeños retos, y los tomo como un desafío personal. Eso elimina la frustración y otros sentimientos negativos que no suman” (Conversación personal del 6 de noviembre del 2024).

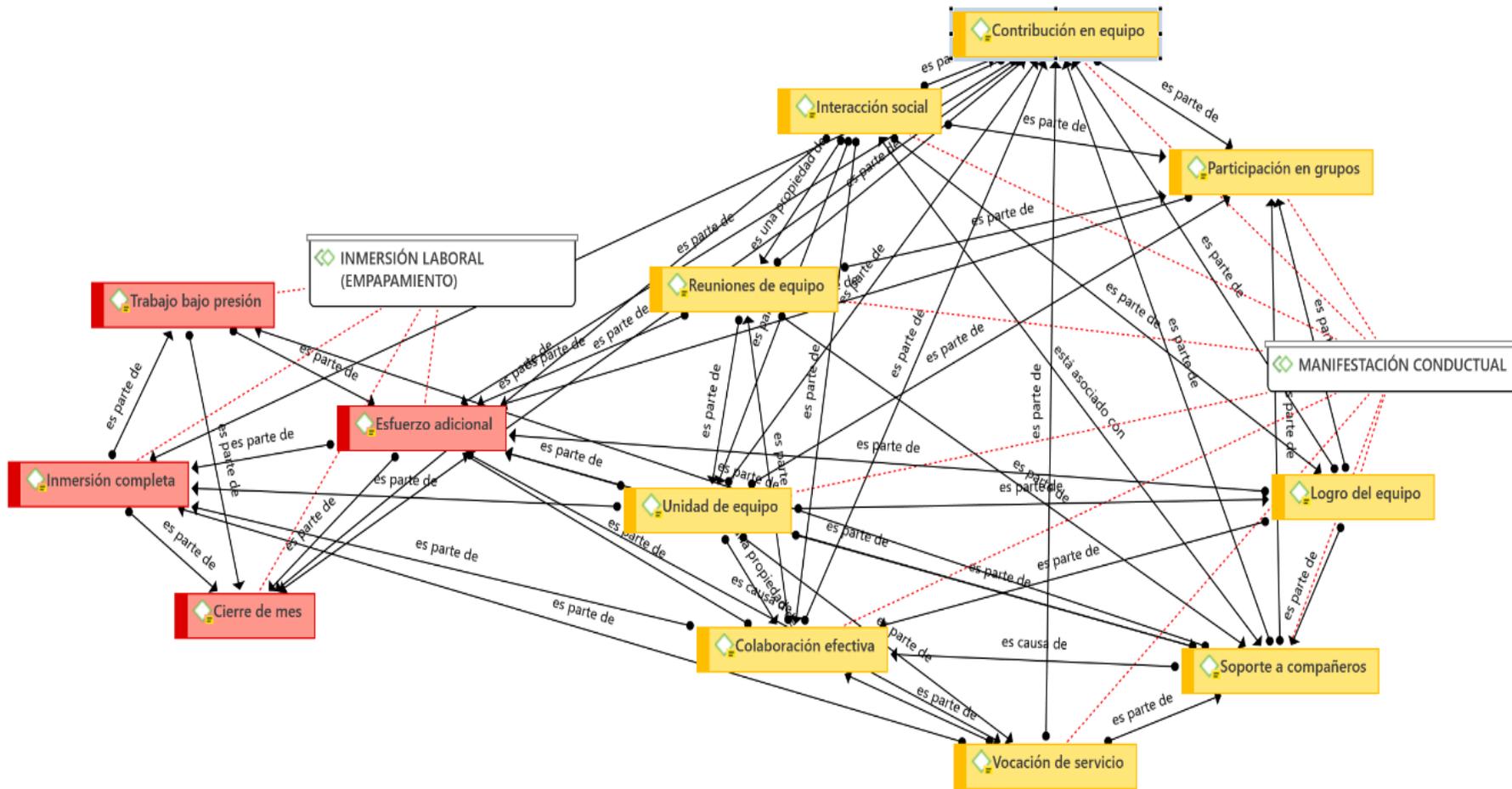
La red semántica revela una compleja vinculación entre la inmersión laboral y el impulso emocional. Comprender esta vinculación es esencial para diseñar estrategias efectivas en la gestión del personal y fomentar un ambiente laboral más positivo y productivo. La red semántica permite visualizar cómo se relacionan estos dos aspectos, destacando la importancia de las emociones positivas en el entorno laboral. Es importante resaltar que la red muestra una interconexión entre los diferentes conceptos, lo que indica que la inmersión laboral no es un fenómeno aislado, sino que está vinculado a una serie de factores emocionales interrelacionados. A respecto, en la entrevista 4, se señaló que: “Llevo cuatro años en la empresa, y he pasado por momentos difíciles, especialmente durante las campañas y auditorías anuales. He trabajado más horas de las requeridas para cumplir con mis responsabilidades. No es algo que la jefatura me pida, sino que nace de mi compromiso hacia mi función” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

El impulso emocional actúa como motor de la inmersión laboral; las emociones positivas son el combustible que impulsa a los colaboradores a dedicarse plenamente a sus tareas. La red semántica proporciona una herramienta valiosa para comprender y analizar la inmersión laboral.

Con respecto al objetivo específico 9, referido a conocer cómo se presenta la inmersión laboral en la manifestación conductual en los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, se tiene que, debido a la naturaleza visual y contextual de una red semántica, con la información disponible, se puede ofrecer una interpretación general.

Figura 11

Red semántica del noveno objetivo específico



Nota. Elaborado con ATLAS.ti

El análisis de la red semántica proporciona una representación clara de cómo se entrelazan diversos conceptos relacionados con la inmersión laboral y sus manifestaciones conductuales en el contexto de los colaboradores de recursos humanos de una empresa alimentaria. El objetivo de esta investigación es comprender cómo el compromiso se expresa a través de comportamientos concretos.

En primer lugar, la participación se destaca como un rasgo fundamental; los colaboradores comprometidos se involucran proactivamente en diversas actividades, como la integración en grupos, la interacción social y la contribución al trabajo en equipo. Además, estos colaboradores demuestran una fuerte orientación hacia los resultados, manteniendo un enfoque constante en el logro de objetivos y metas, lo que las lleva a buscar continuamente mejorar su desempeño. A respecto, en la entrevista 3, se señaló que: “Participo en todas las actividades de la empresa. Trato de apoyar en lo que puedo, aunque a veces, por la distancia, no puedo participar al cien por ciento. Sin embargo, siempre estoy presente en la medida de lo posible, ya que estas actividades nos integran como equipo” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

La colaboración y el apoyo mutuo también son características distintivas de los colaboradores comprometidos. Estos individuos están dispuestos a compartir conocimientos y brindar asistencia a sus compañeros, lo que fomenta un ambiente laboral positivo. Asimismo, muestran un interés genuino por el desarrollo continuo, buscando constantemente nuevas oportunidades para aprender y crecer profesionalmente. A respecto, en la entrevista 4, se señaló que: “Muy buena. El clima laboral en la empresa y en el área es excelente. Nos apoyamos mutuamente, especialmente en momentos de alta carga laboral” (Conversación personal del 5 de noviembre del 2024).

Los colaboradores no solo experimentan un vínculo emocional con la organización, sino que también lo demuestran mediante sus comportamientos. La participación emerge como un indicador clave del compromiso, ya que estos colaboradores se involucran en actividades que van más allá de sus responsabilidades básicas. La colaboración y el apoyo mutuo son esenciales para el éxito del equipo, creando un entorno laboral colaborativo y solidario. Además, el desarrollo continuo actúa como motor del compromiso; la búsqueda constante de

nuevos conocimientos y habilidades mantiene a los colaboradores motivados y profundamente comprometidos con su labor. A respecto, en la entrevista 8, se señaló que: “Me motiva mucho el aprendizaje. Cuando se me asignan proyectos o responsabilidades nuevas, quiero aprender y llenarme de nuevos conocimientos. Además, el apoyo de mis compañeros, que tienen experiencia en los flujos de trabajo, me impulsa a continuar y mejorar” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024).

La red semántica muestra una interconexión entre los diferentes conceptos, lo que indica que el compromiso profesional no es un fenómeno aislado, sino que está vinculado a una serie de factores y comportamientos interrelacionados. La manifestación conductual del compromiso es multifacética, expresándose a través de una amplia gama de comportamientos que reflejan la complejidad del concepto. La red semántica presentada permite visualizar cómo la inmersión laboral se relaciona con las manifestaciones conductuales, destacando la importancia de la participación, la colaboración y el desarrollo continuo. Así, en la entrevista 9, se señaló que: “Me siento muy bien. Mis compañeros son muy competentes y eso me motiva, porque aprendo mucho de ellos” (Conversación personal del 7 de noviembre del 2024). Este análisis conjunto constituye un punto de partida valioso para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito de la gestión del talento humano.

IV. DISCUSIÓN

Una vez identificados los resultados, se procedió a contrastarlos con los diferentes teóricos e investigadores consultados previos tanto a nivel nacional como internacional. Este análisis permite una comprensión más amplia del contexto.

Como primer punto de discusión, en el resultado general, se centró en analizar el engagement y la actitud laboral de los colaboradores del área de recursos humanos. El análisis de la red semántica revela una comprensión integral del engagement en los colaboradores del área de recursos humanos, destacando su conexión con aspectos esenciales como la motivación, el bienestar y la identificación con la organización. Un hallazgo significativo es que la motivación intrínseca emerge como un componente clave del compromiso laboral. Los colaboradores que experimentan satisfacción en su trabajo y reciben reconocimiento tienden a encontrar en sus tareas una fuente interna de motivación, lo que se traduce en una actitud positiva hacia su labor. Además, el bienestar psicológico se presenta como fundamental para fomentar el engagement, ya que factores como el equilibrio entre vida y trabajo y la gestión del estrés son cruciales para mantener un estado emocional saludable. La identificación con los valores y objetivos de la organización también juega un papel importante, ya que un fuerte sentido de pertenencia se traduce en un mayor compromiso.

Frente a ello, la teoría de Herrera y Jacobo (2023), definen el engagement como un proceso de conexión integral entre el empleado, la organización, su desempeño y su bienestar. Este enfoque es respaldado por Salanova (2005), quien afirma que el engagement abarca el estado psicológico del personal y los equipos de trabajo, así como su capacidad para cumplir eficazmente con sus funciones.

La investigación de Peña et al. (2021) tuvo como objetivo analizar el compromiso organizacional y la actitud laboral del personal de salud en Jalisco, México, y explorar su relación con factores sociodemográficos. Los resultados resaltaron la importancia de abordar las necesidades emocionales y motivacionales de los empleados, ya que influyen en su percepción y permanencia en la organización. El estudio subraya la conexión entre el compromiso organizacional y la actitud laboral, señalando que tanto el compromiso interno como externo refleja el nivel de satisfacción y bienestar de los colaboradores.

Como segundo punto de discusión, en cuanto al primer objetivo específico, el análisis de la red semántica ofrece una visión integral y compleja sobre cómo los colaboradores de recursos humanos perciben y gestionan su vitalidad laboral desde una perspectiva racional. Un hallazgo significativo es que estos colaboradores se enfocan en optimizar su energía y rendimiento a través de una planificación estratégica y una gestión eficiente del tiempo. La organización de tareas, el establecimiento de límites en la jornada laboral y la actividad física reflejan un esfuerzo consciente por equilibrar el trabajo con el descanso, lo que indica que valoran un marco claro y predecible para gestionar su tiempo de manera eficaz. El equilibrio entre trabajo y descanso emerge como un aspecto crucial, destacando la importancia de las pausas activas y la reposición de energía para cuidar su bienestar físico y mental.

En este contexto, los aportes teóricos de Schaufeli y Bakker (2004) destacan que el vigor, una subcategoría clave del engagement, está relacionado con la energía, tenacidad, entusiasmo y esfuerzo que los empleados demuestran en su trabajo, incluso ante dificultades. La energía, entendida como la disposición y entusiasmo al realizar las tareas, es un indicador crucial. Evaluar el flujo de energía durante la jornada laboral es esencial, particularmente en roles que requieren un esfuerzo considerable. Es fundamental ofrecer espacios y actividades que permitan a los empleados recargar su energía y motivación.

Las organizaciones enfrentan un entorno de constante cambio, lo que exige un aumento en el compromiso de los trabajadores. No obstante, un exceso de compromiso puede dar lugar a efectos negativos, como la adicción al trabajo. En este sentido, la investigación de Valenzuela y Villegas (2021) exploró la relación entre el engagement y la adicción al trabajo en Ecuador. Los resultados mostraron que los hombres tienen una mayor tendencia a desarrollar adicción al trabajo, siendo su probabilidad ocho veces superior a la de las mujeres. Además, se encontró una relación significativa entre el compromiso laboral y la adicción al trabajo, destacando la necesidad de que los departamentos de recursos humanos implementen estrategias para reducir los efectos negativos de un compromiso excesivo.

En cuanto al tercer punto de discusión, alusivo al segundo resultado específico, el análisis de la red semántica revela una comprensión profunda de cómo los colaboradores de recursos humanos experimentan la vitalidad laboral, destacando el impulso emocional como un motor fundamental en este proceso. Un hallazgo clave es la estrecha vinculación entre las emociones positivas y la energía que los colaboradores dedican a su trabajo. Conceptos como la motivación interna, la felicidad por logros y la confianza en habilidades son esenciales para mantener altos niveles de compromiso y entusiasmo en el entorno laboral.

Las emociones positivas actúan como catalizadores que impulsan a los colaboradores a dar lo mejor de sí mismos, mientras que la gestión del estrés se convierte en una necesidad consciente para mantener un equilibrio emocional y prevenir el agotamiento. Además, la vitalidad laboral se relaciona no solo con el trabajo, sino también con factores como la salud y el bienestar personal, lo que subraya la importancia del autocuidado. En ese sentido, promover un ambiente laboral positivo y saludable es crucial.

Frente a ello, Según Schaufeli y Bakker (2003), el engagement es un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, que refleja la identificación de un individuo con su entorno laboral y los objetivos generales de la organización. Este concepto pone énfasis en las fortalezas y el rendimiento óptimo de los empleados, en lugar de centrarse en sus debilidades o disfunciones, tal como lo señaló Salcedo (1996, citado en Messarina, 2019). Esto resalta la importancia de fomentar el compromiso en los trabajadores para mejorar tanto su bienestar como su desempeño en la organización.

En tanto, en la investigación de Zammiti et al. (2022), analizó cómo la actitud positiva hacia el trabajo inteligente incide en el engagement laboral y, en consecuencia, en la satisfacción laboral y vital, planteando que el engagement podría mediar esta relación. Los resultados evidenciaron que una actitud positiva hacia el trabajo inteligente, mediada por el engagement, mejora significativamente la satisfacción laboral y personal. Y donde las capacitaciones para fomentar actitudes positivas hacia el trabajo inteligente promueven mayores niveles de compromiso y satisfacción entre los colaboradores.

En cuanto al cuarto punto de discusión, alusivo al tercer resultado específico, la red semántica analizada proporciona una visión rica y compleja sobre cómo se manifiesta la vitalidad laboral en la manifestación conductual, en los colaboradores del área de recursos. Un hallazgo significativo es que las manifestaciones conductuales actúan como indicadores clave de esta vitalidad. Conceptos como la participación en proyectos, la contribución en equipo y la colaboración efectiva están estrechamente vinculados a la vitalidad laboral, sugiriendo que se expresa a través de comportamientos proactivos, colaborativos y orientados a resultados.

El compromiso con el trabajo destaca como un elemento fundamental, evidenciado por términos como dedicación al equipo y vocación de servicio, que indican un alto nivel de involucramiento y pasión por las tareas desempeñadas. Asimismo, la adaptabilidad y flexibilidad son componentes esenciales, subrayando la importancia de ajustarse a cambios y desafíos emergentes. En conjunto, estos hallazgos sugieren que los colaboradores manifiestan su vitalidad laboral a través de un conjunto específico de comportamientos caracterizados por un alto compromiso, colaboración y proactividad.

Frente a ello, la teoría de Bakker et al. (2011) refiere que un trabajador en estado de engagement, o servidor engaged, no solo demuestra un fuerte compromiso con su trabajo, sino que también muestra iniciativa, autonomía y la capacidad de influir positivamente en su entorno laboral. Su energía y disposición para afrontar desafíos reflejan una actitud proactiva y orientada a la acción, lo que contribuye significativamente al ambiente de trabajo y al logro de los objetivos organizacionales

En tanto, en la investigación de Chanduvi (2021) evidenció una correlación positiva muy fuerte entre el engagement y el desempeño laboral, demostrando que un mayor compromiso de los empleados se traduciría directamente en un mejor rendimiento. Sin embargo, ambos factores se encontraban en niveles medios, lo que sugeriría la existencia de limitaciones relacionadas con la motivación, el desarrollo profesional y la participación de los colaboradores. Esto resaltó la necesidad de que la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque implementara estrategias como programas de formación, motivación y mayor involucramiento para fortalecer el engagement y optimizar el desempeño laboral, generando beneficios tanto para la organización como para los empleados.

En cuanto al quinto punto de discusión, alusivo al cuarto resultado específico, el análisis de la red semántica sobre el compromiso profesional proporciona una visualización clara de las conexiones entre diversos conceptos relevantes desde una perspectiva racional. Los resultados indican que el desarrollo personal es un componente fundamental, ya que los colaboradores están motivados por el crecimiento y la mejora continua.

Además, el reconocimiento y los logros desempeñan un papel crucial, generando orgullo por las contribuciones realizadas y los desafíos superados, lo que actúa como un fuerte motivador. Asimismo, el aprendizaje continuo es valorado como una parte integral del compromiso, reflejando la necesidad de actualización constante de conocimientos. Este enfoque racional también resalta la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sugiriendo que establecer límites en la jornada laboral es crucial para mantener un compromiso sostenible a largo plazo. En conjunto, estos elementos subrayan que el compromiso profesional está íntimamente ligado a una actitud proactiva hacia el desarrollo y el logro de metas.

Frente a ello, la teoría de Schaufeli y Bakker (2004) destaca que la dedicación, como una subcategoría del engagement, abarca el tiempo, las emociones, el desafío y la motivación que el empleado experimenta al trabajar para alcanzar sus objetivos. Esta dimensión refleja una conexión profunda con el trabajo y el valor emocional que el empleado le atribuye a sus responsabilidades. La dedicación implica la inspiración y entusiasmo que el trabajador siente al comprometerse con un objetivo, lo que refleja su pasión e interés por su trabajo y la empresa. Además, la disposición para asumir nuevos retos y responsabilidades en el entorno laboral es un indicador clave de dedicación.

En tanto, en la investigación de Raza (2023) el análisis de los resultados de esta investigación resaltó la relación positiva y moderada entre la actitud laboral y la productividad en los trabajadores del área de unidad cardíaca de un Instituto Nacional de Salud en Lima. Los resultados confirmaron la hipótesis del investigador y destacaron la importancia de fomentar actitudes laborales positivas como un factor clave para mejorar la productividad en dicha área. Estos hallazgos pudieron haber guiado la implementación de estrategias de intervención enfocadas en fortalecer aspectos como la motivación, la percepción del trabajo y el compromiso organizacional para optimizar el desempeño laboral.

En cuanto al sexto punto de discusión, alusivo al quinto resultado específico, la red semántica analizada revela una estrecha vinculación entre el compromiso profesional y el impulso emocional, destacando que este último es fundamental para nutrir el compromiso de los colaboradores. Un hallazgo clave es que las emociones positivas, como la satisfacción laboral, el orgullo por los logros, la felicidad y el entusiasmo, son esenciales para generar un sentido de pertenencia y motivación intrínseca. El impulso emocional actúa como un motor que impulsa a los colaboradores a comprometerse con su trabajo, proporcionando la energía necesaria para superar obstáculos y alcanzar metas. La seguridad y confianza se identifican como pilares del impulso emocional; cuando los colaboradores se sienten seguros en su rol y confían en sus habilidades, experimentan un empoderamiento que refuerza su compromiso.

Frente a ello, la teoría de Rosenberg y Hovland (1960) destacan que la segunda subcategoría de la actitud laboral es el componente afectivo, el cual se refiere a los sentimientos de agrado o desagrado hacia el objeto de la actitud. Este componente tiene una influencia significativa en las acciones del individuo, afectando tanto sus percepciones como sus respuestas en el entorno laboral. Las emociones y estados de ánimo del trabajador, que se originan a partir de sus pensamientos y experiencias, así como sus interacciones con otros, desempeñan un papel crucial en la actitud laboral. En este sentido, los sentimientos positivos o negativos hacia el trabajo y las relaciones laborales pueden impactar directamente en el compromiso y desempeño de los empleados.

En tanto, en la investigación de Mosquera et al. (2023) se abordó la relación entre el engagement laboral y el bienestar subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca. El estudio destacó que el trabajo ocupaba un tercio del tiempo humano, resaltando la importancia de promover estados mentales positivos para contrarrestar los problemas psicosociales exacerbados por la pandemia, los cuales habían impactado negativamente el rendimiento laboral. Se concluyó que fomentar el engagement y el bienestar subjetivo a través de una adecuada gestión humana era esencial para mejorar el desempeño laboral, subrayando la relevancia de potenciar estados psicológicos positivos en los colaboradores.

En cuanto al séptimo punto de discusión, alusivo al sexto resultado específico, la red semántica analizada ofrece una visión integral y compleja sobre cómo se manifiesta el compromiso profesional en los comportamientos de los colaboradores del área de recursos humanos. Un hallazgo significativo es la clara vinculación entre el compromiso interno y las acciones externas que estos profesionales realizan en su rutina diaria. Este análisis resalta la importancia de las manifestaciones conductuales como indicadores del compromiso profesional, evidenciando que conceptos como la contribución en equipo, la participación en grupos y la colaboración efectiva están estrechamente relacionados con este compromiso. Se observa una fuerte conexión entre el compromiso profesional y la identificación con los objetivos y valores de la organización.

Frente a ello, la teoría de la teoría de Salanova y Schaufeli (2009) definieron el engagement como el nivel de involucramiento de los empleados con sus roles laborales, lo que abarca aspectos físicos, cognitivos y emocionales mientras realizan sus tareas. Este compromiso se asocia con un bienestar óptimo cuando los empleados desempeñan sus roles de manera activa y completa, invirtiendo energía positiva en todas las dimensiones del trabajo. Los empleados comprometidos se caracterizan por estar plenamente presentes y concentrados, demostrando atención, conexión y dedicación a sus responsabilidades laborales. Este concepto resalta la importancia del engagement para maximizar el bienestar y el rendimiento en el entorno laboral.

En tanto, en la investigación de Cotrado y Marcavilla (2022) reveló una relación significativa entre la actitud laboral de los colaboradores y la satisfacción de los usuarios en la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco. Los hallazgos indicaron que una actitud laboral positiva del personal estaba vinculada con un incremento en la satisfacción de los servicios brindados, destacando la importancia de la interacción entre los colaboradores y los usuarios. En este contexto, las conclusiones subrayaron la necesidad de implementar estrategias que fomentaran un entorno laboral favorable y el desarrollo de competencias en el personal, elementos clave para mejorar tanto el desempeño organizacional como la percepción de los usuarios sobre los servicios proporcionados por las instituciones gubernamentales.

En cuanto al octavo punto de discusión, alusivo al séptimo resultado específico, la red semántica analizada muestra que la inmersión laboral, al ser observada desde una perspectiva racional, se caracteriza por varios elementos clave que contribuyen a la eficacia en el trabajo. Un hallazgo destacado es que esta inmersión se manifiesta a través de un enfoque en tareas específicas, donde los colaboradores demuestran una notable concentración en actividades concretas, organizan sus responsabilidades y son capaces de trabajar eficazmente bajo presión. La orientación hacia resultados se evidencia en prácticas como el cierre de mes y el esfuerzo adicional, lo que refleja un fuerte compromiso con el cumplimiento de objetivos. La planificación y organización del trabajo son aspectos fundamentales; la capacidad para estructurar tareas permite una ejecución eficiente y efectiva. A pesar del alto nivel de compromiso, los colaboradores reconocen la importancia de establecer límites claros en su jornada laboral, lo que sugiere un esfuerzo consciente por mantener un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales.

Frente a ello, la teoría de Schaufeli y Bakker (2004) definen la absorción como la tercera subcategoría del engagement, destacando la intensa concentración que los empleados experimentan al realizar sus tareas. Este estado de inmersión es tan profundo que los empleados pueden perder la noción del tiempo mientras trabajan. La absorción se asocia con altos niveles de concentración y bienestar, lo que facilita el cumplimiento exitoso de los objetivos laborales. Se mide mediante indicadores como la concentración, entendida como la capacidad de enfocar la atención en una tarea, y la atención al trabajo, que refleja el nivel de dedicación plena a las actividades laborales. Este nivel de inmersión favorece la productividad y mejora la respuesta ante las exigencias del entorno laboral.

En tanto, en la investigación de Huamán y Torres (2023) examinó la relación entre el engagement y el desempeño laboral en los empleados del Programa Juntos en la Unidad Territorial de Apurímac, encontrando resultados significativos. El estudio concluyó que estas variables están estrechamente vinculadas y tienden a influirse mutuamente, tanto en contextos laborales favorables como desfavorables. Este hallazgo subrayó la relevancia del compromiso de los empleados como un factor clave para alcanzar los objetivos organizacionales y mejorar el rendimiento general en el ámbito laboral.

En cuanto al noveno punto de discusión, alusivo al octavo resultado específico, la red semántica analizada tuvo como hallazgo significativo del análisis que la inmersión laboral se alimenta de emociones positivas, como la satisfacción con el trabajo, la felicidad por los logros y el reconocimiento. Estas emociones impulsan a los colaboradores a sumergirse más profundamente en sus tareas.

Además, el impulso emocional, que incluye la empatía y el humor ante los problemas, contribuye a un ambiente laboral positivo y motivador. La seguridad en uno mismo también es clave, ya que cuando los empleados se sienten confiados en su rol, experimentan un empoderamiento que favorece su compromiso. Este compromiso se refleja en un esfuerzo adicional y una inmersión emocional total, que son indicadores de un alto nivel de implicación. Un entorno laboral positivo, cargado de emociones positivas, es fundamental para fomentar la inmersión laboral.

Frente a ello, la teoría de Schaufeli et al. (2002) indicó que la absorción se reflejaba en el total enfoque e inmersión en las tareas laborales, donde el empleado se sentía completamente comprometido y experimentaba satisfacción al realizar su trabajo. Este estado de concentración era tan intenso que el tiempo parecía pasar rápidamente, y el trabajador podía sentir desagrado al tener que interrumpir la actividad. La absorción implicaba un alto grado de dedicación y disfrute en el trabajo, lo que favorecía no solo el cumplimiento de los objetivos, sino también el bienestar general del empleado.

Al respecto la investigación de Benita (2021), realizó una investigación para analizar el impacto del compromiso de los empleados en dos actitudes laborales específicas: la satisfacción laboral y la intención de abandonar el trabajo. El estudio se llevó a cabo con empleados del sector de tecnologías de la información en empresas de servicios de computación en la nube. Los resultados indicaron que el compromiso de los empleados es un predictor significativo tanto de la satisfacción laboral como de la intención de renunciar. En conclusión, los empleados altamente comprometidos experimentan mayores niveles de satisfacción y son menos propensos a considerar dejar su empleo.

En cuanto al décimo punto de discusión, alusivo al noveno resultado específico, la red semántica analizada revela un hallazgo significativo sobre la inmersión laboral en los colaboradores de recursos humanos, donde el compromiso se expresa a través de comportamientos concretos que reflejan una profunda conexión con la organización. Los colaboradores comprometidos se involucran activamente en actividades como la integración en grupos y la colaboración en equipo, lo que señala una fuerte orientación hacia los resultados y el logro de objetivos. Además, estos colaboradores demuestran un interés genuino por el desarrollo continuo, buscando constantemente oportunidades para aprender y crecer profesionalmente. Este deseo de superación se traduce en un sentido de pertenencia, ya que se identifican con los valores de la organización, lo que refuerza su compromiso con los objetivos empresariales. En conjunto, estos hallazgos sugieren que la inmersión laboral no solo implica un vínculo emocional, sino que también se manifiesta a través de acciones concretas que fortalecen el compromiso y la cohesión.

Frente a ello, la teoría de la teoría de Salanova y Schaufeli (2009) definieron el engagement como el nivel de involucramiento de los empleados con sus roles laborales, lo que abarca aspectos físicos, cognitivos y emocionales mientras realizan sus tareas. Este compromiso se asocia con un bienestar óptimo cuando los empleados desempeñan sus roles de manera activa y completa, invirtiendo energía positiva en todas las dimensiones del trabajo. Los empleados comprometidos se caracterizan por estar plenamente presentes y concentrados, demostrando atención, conexión y dedicación a sus responsabilidades laborales.

En tanto, en la investigación de Oseda et al. (2020) reveló una relación directa y positiva, aunque débil, entre el compromiso organizacional y la actitud hacia el cambio en los empleados de la Universidad Nacional de Cañete (UNC). El 57% de los trabajadores mostró un alto nivel de compromiso organizacional y una actitud positiva hacia el cambio, lo que sugiere que el compromiso con la organización puede influir en la disposición de los empleados para adaptarse y adoptar nuevos enfoques. A pesar de la relación positiva, la debilidad de la correlación indicó que otros factores podrían estar interviniendo en la actitud hacia el cambio, sugiriendo que el compromiso organizacional, aunque relevante, no es el único determinante de cómo los empleados se enfrentan a los procesos de cambio.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

Frente al objetivo general de esta investigación, el análisis del engagement y la actitud laboral en los colaboradores del área de recursos humanos revela su estrecha vinculación con la motivación, el bienestar y la identificación con la organización. Por ende, se concluye que la motivación intrínseca es un componente clave del compromiso laboral, ya que los colaboradores que experimentan satisfacción en su trabajo y reciben reconocimiento encuentran en sus tareas una fuente interna de motivación, lo que fomenta una actitud positiva hacia su labor. Además, el bienestar psicológico es fundamental para cultivar el engagement, siendo crucial el equilibrio entre la vida laboral y personal y una adecuada gestión del estrés para mantener un estado emocional saludable.

SEGUNDA

En relación con el primer objetivo específico sobre la vitalidad laboral desde una perspectiva racional, se concluye que los colaboradores de recursos humanos muestran un compromiso consciente en la organización de tareas y el establecimiento de límites, lo que les permite equilibrar efectivamente sus responsabilidades laborales con momentos de descanso. La importancia de una estructura clara y predecible es fundamental para maximizar su energía. Este enfoque favorece un equilibrio saludable entre trabajo y descanso, potenciando el desempeño individual y el éxito organizacional.

TERCERA

En relación con el segundo objetivo específico se concluye que los colaboradores de recursos humanos perciben la vitalidad laboral como un proceso profundamente ligado al impulso emocional, donde emociones positivas como la motivación interna, la felicidad por logros y la confianza en habilidades son esenciales para mantener su energía y compromiso. Estas emociones actúan como catalizadores que potencian el desempeño y la dedicación, mientras que el reconocimiento de la importancia de gestionar el estrés y equilibrar las emociones resalta su papel clave en la prevención del agotamiento.

CUARTA

En relación con el tercer objetivo específico, se concluye que los colaboradores del área de recursos humanos manifiestan su vitalidad laboral a través de comportamientos caracterizados por un alto compromiso, colaboración y proactividad. Su compromiso se refleja en la dedicación al equipo y la vocación de servicio, lo que indica un fuerte involucramiento y pasión por sus tareas. Además, su disposición para compartir conocimientos y apoyar a sus compañeros resalta la importancia del trabajo en equipo.

QUINTA

En relación con el cuarto objetivo específico, sobre compromiso profesional y perspectiva racional se concluye que los colaboradores del área de recursos humanos están impulsados por un fuerte deseo de crecimiento y mejora continua en sus funciones. Su compromiso se manifiesta como un proceso proactivo, orientado hacia la búsqueda activa de desarrollo personal y profesional. En este contexto, el reconocimiento y los logros desempeñan un papel fundamental, ya que generan un profundo sentido de orgullo por las contribuciones realizadas y los desafíos superados. Este reconocimiento actúa como un poderoso motivador, alentando a los colaboradores a seguir esforzándose y a alcanzar nuevas metas

SEXTA

En relación con el quinto objetivo específico, se concluye que existe una estrecha vinculación entre el compromiso profesional y el impulso emocional, siendo este último crucial para fortalecer el compromiso de los colaboradores. Las emociones positivas, como la satisfacción laboral y el orgullo por los logros, son fundamentales para fomentar un sentido de pertenencia y motivación intrínseca. El impulso emocional actúa como un motor que motiva a los colaboradores a comprometerse con su trabajo, mientras que la seguridad y confianza en sus habilidades refuerzan este compromiso.

SEPTIMA

En relación con el sexto objetivo específico, que explora la conexión entre el compromiso profesional y las manifestaciones conductuales, se concluye que el

compromiso de los colaboradores está íntimamente ligado a la relación entre su compromiso interno y las acciones externas que llevan a cabo en su día a día. Las manifestaciones conductuales, como la contribución en equipo y la colaboración efectiva, son indicadores clave de este compromiso. Por último, la búsqueda constante de crecimiento y desarrollo, evidenciada a través del aprendizaje continuo, también está relacionada con el compromiso profesional.

OCTAVA

En relación con el séptimo objetivo específico, se concluye que la inmersión laboral, desde una perspectiva racional, se basa en elementos clave para la eficacia en el trabajo. Esta inmersión se manifiesta a través de un enfoque concentrado en tareas específicas, donde los colaboradores organizan sus responsabilidades y trabajan eficazmente bajo presión. Su orientación hacia resultados se refleja en prácticas como el cierre de mes y el esfuerzo adicional, lo que evidencia un fuerte compromiso con los objetivos. Aunque muestran un alto nivel de compromiso, también reconocen la importancia de establecer límites en su jornada laboral para mantener un equilibrio entre lo laboral y lo personal.

NOVENA

En relación al octavo objetivo específico, se concluye que la inmersión laboral está profundamente influenciada por emociones positivas, como la satisfacción con el trabajo y el reconocimiento de los logros, que impulsan a los colaboradores a comprometerse más plenamente con sus tareas. El impulso emocional, que abarca la empatía activa y el uso del humor ante desafíos, contribuye a crear un ambiente de trabajo motivador y positivo, lo que favorece aún más la inmersión laboral. Así mismo la inmersión laboral no se mide solo por el tiempo dedicado, sino por un profundo involucramiento emocional

DÉCIMA

En relación al noveno objetivo específico, se concluye que la inmersión laboral de los colaboradores se manifiesta a través de comportamientos concretos que reflejan una profunda conexión con la organización. La participación en actividades grupales y la colaboración en equipo son rasgos fundamentales de los

colaboradores comprometidos. Estos hallazgos indican que la inmersión laboral abarca tanto un vínculo emocional como acciones concretas que promueven el compromiso y la cohesión del equipo, contribuyendo a un ambiente laboral positivo y solidario.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A los responsables de las empresas del sector industrial, con énfasis en las de corte avícola, frente al hallazgo del objetivo general, alusivos al análisis de la red semántica, se destaca la importancia de implementar estrategias enfocadas en el bienestar psicológico y la motivación intrínseca de los colaboradores como programas de reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional. Estas iniciativas no solo fortalecerán la satisfacción laboral y el compromiso, sino que también potenciarán un entorno laboral positivo y motivador, lo cual se traduce en beneficios tanto para los empleados como para la organización.

SEGUNDA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación con el primer objetivo específico sobre la vitalidad laboral desde una perspectiva racional, alusivos al análisis de la red semántica, se recomienda implementar programas de gestión del tiempo para optimizar la organización de tareas y establecer límites claros, junto con la promoción de pausas activas durante la jornada laboral que permitan a los colaboradores realizar descansos breves enfocados en la recuperación física y mental. Estas acciones, integradas en un entorno que fomente el equilibrio entre la vida personal y profesional, impulsarán el bienestar integral y la productividad del equipo.

TERCERA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación con el segundo objetivo específico sobre la vitalidad laboral y el impulso emocional, alusivos al análisis de la red semántica es fundamental fomentar un ambiente positivo y estimulante, lo que favorece el desarrollo de emociones positivas y relaciones interpersonales saludables. Por lo tanto, se recomienda establecer programas de reconocimiento para valorar las contribuciones de los colaboradores, lo que fortalecerá su motivación y compromiso. Además, ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional permitirá a los empleados adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras.

CUARTA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación con el tercer objetivo específico sobre vitalidad laboral en la manifestación conductual, alusivos al análisis de la red semántica se recomienda crear programas de desarrollo enfocados en habilidades clave como la adaptabilidad y la proactividad, mediante capacitaciones, talleres prácticos y dinámicas grupales que refuercen estos comportamientos. Además, es fundamental establecer políticas que respalden la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, promoviendo un ambiente que motive a los colaboradores a mantener altos niveles de vitalidad laboral, lo que a su vez incide positivamente en su desempeño y en los resultados organizacionales.

QUINTA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación con el cuarto objetivo específico sobre compromiso profesional en la perspectiva racional, alusivos al análisis de la red semántica se recomienda implementar un programa integral de desarrollo profesional que fomente la proactividad de los colaboradores en el área de recursos humanos, centrado en el crecimiento personal y profesional continuo. Este programa debería incluir oportunidades de capacitación y aprendizaje, así como iniciativas de reconocimiento que valoren los logros y contribuciones individuales, generando un sentido de orgullo y motivación.

SEXTA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación con el quinto objetivo específico se recomienda fortalecer la vinculación entre el compromiso profesional y el impulso emocional de los colaboradores, alusivos al análisis de la red semántica. Para ello, es fundamental fomentar un ambiente laboral que promueva emociones positivas, como la satisfacción y el orgullo por los logros, a través de programas de reconocimiento y celebración de éxitos. Además, se sugiere ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que refuercen la seguridad y confianza en las habilidades de los empleados. Estas acciones no solo potenciarán el compromiso de los colaboradores, sino que también contribuirán a mejorar su desempeño y a crear un sentido de pertenencia dentro de la organización.

SÉPTIMA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación con el sexto objetivo específico sobre el compromiso profesional y las manifestaciones conductuales, alusivos al análisis de la red semántica, se recomienda fomentar un entorno que valore y reconozca la contribución en equipo y la colaboración efectiva, ya que estas son indicadores clave del compromiso. Para lograrlo, se sugiere implementar programas que promuevan el trabajo en equipo y la participación en grupos, así como alinear los objetivos organizacionales con los valores y metas personales de los colaboradores. Además, es fundamental ofrecer oportunidades para el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias, potenciando el crecimiento profesional entre los colaboradores.

OCTAVA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación con el séptimo objetivo específico sobre inmersión laboral y perspectiva racional, alusivos al análisis de la red semántica se recomienda capacitar en gestión del tiempo y técnicas de priorización, lo que permitirá a los colaboradores optimizar su capacidad para trabajar bajo presión y cumplir con los objetivos establecidos. Además, es crucial promover un ambiente que valore el esfuerzo adicional durante momentos clave, como el cierre de mes, mientras se establece una cultura que respete los límites en la jornada laboral. Esto permitirá a los colaboradores mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y personales, lo que aumentará su satisfacción laboral y reducirá el estrés.

NOVENA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación con el octavo objetivo específico sobre inmersión laboral y el impulso emocional, alusivos al análisis de la red semántica, se recomienda realizar programas de reconocimiento que celebren los logros individuales y grupales. Además, es fundamental ofrecer capacitación y recursos que fortalezcan la confianza en las habilidades de los empleados, lo que les permitirá sentirse más seguros y empoderados en su rol. Al cultivar un ambiente laboral positivo y motivador, la organización no solo aumentará

el compromiso de los colaboradores, sino que también potenciará su involucramiento emocional, lo que se traducirá en un mejor desempeño y satisfacción general en el trabajo.

DECIMA

A los responsables de las empresas del sector industrial, en relación al décimo objetivo específico sobre inmersión laboral y manifestación conductual, alusivos al análisis de la red semántica, se recomienda promover la participación en actividades grupales y proyectos interdepartamentales, lo que fortalecerá la colaboración y el sentido de pertenencia. Además, es fundamental implementar programas de desarrollo profesional que ofrezcan oportunidades de capacitación alineadas con los intereses de los empleados, así como establecer espacios para el intercambio de ideas y apoyo mutuo que mejoren la cohesión del equipo.

REFERENCIAS

- Álvarez, D., Castro, C. & Vila, G. (2014). Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. 65, 23- 42. doi: 10.31876/REVISTA.V19I65.11250 <https://www.redalyc.org/pdf/290/29030101003.pdf>
- Álvarez, G. (2019). Construcción y reconstrucción del objeto de estudio en la investigación educativa. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(3),1-21. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/38795/39506>
- Álvarez-Gayou, J. (2003) *Como hacer investigación cualitativa - Fundamentos y metodología* (1ª. edición). Paidós mexicana S.A.
- Alayo, M., & García, D. (2018). *Caracterización del grado de engagement, sus principales determinantes y su correlación con la intención de permanencia para el caso de los adultos jóvenes de 18 a 30 años en una empresa de comida rápida*. [Tesis de titulación, Universidad PUCP]. Repositorio institucional Pontificia Universidad Católica del Perú <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/12219>
- Aperhu. (2024, junio 18). *Retención de talento: el gran reto de las empresas*. APERHU; Asociación Peruana de Recursos Humanos. <https://aperhu.pe/retencion-de-talento-el-gran-reto-de-las-empresas/>
- Aperhu. (2024, septiembre 27). *El fenómeno de la renuncia silenciosa*. APERHU; Asociación Peruana de Recursos Humanos. <https://aperhu.pe/el-fenomeno-de-la-renuncia-silenciosa/>
- Arguello, G., Uribe, J. & Valdivieso, M. (2017). Relación entre capacitación y actitud hacia los riesgos laborales en el sector construcción del área metropolitana de Bucaramanga. *Investigación y desarrollo*, 9(1), 14-26. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/109/122>
- A., Hazrat, B., Palwasha, B. & Jawad, H. (2020). Empirically Investigating the Moderating Impact of Special Peer Support on the Relationship of Management Support and Employee Work Attitude. *Review of Education, Administration and Law (REAL)*, 3(3), 411-419. <http://real.spcrd.org/index.php/real/article/view/86/103>

- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, p.107-115. 59. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). *¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo?* *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142. <https://acortar.link/7uDjRq>
- Benita, M. (2021). The effect of it employees' engagement on work attitudes through cloud computing services. *Studies in Systems, Decision and Control* 335, 497–50 https://doi.org/10.1007/978-3-030-64987-6_29
- Borrego, Y. (2016). *El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales*. [Tesis doctoral, Universidad de Huelva]. https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engament_en_el_trabajo.pdf?sequence=4
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional de la Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Bravo, E. (2013). *El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito* [Trabajo de titulación, Universidad de las Américas] Repositorio institucional de la Universidad de las Américas <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1820/1/UDLA-EC-TPO-2013-02.pdf>
- Carver, C., & Scheier, M. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18, 293–299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Chanduvi, J. (2021). *Engagement y desempeño laboral en la gerencia regional de educación de Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78488>
- Chávez, L., Grijalba, M., Barcenas, D., Matabanchoy, S. y Zambrano, C. (2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de

transporte urbano. *Tendencias*, 18(2), 69-85.
<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n2/v18n2a05.pdf>

Chávez, P. & Otiniano, K. (2022). *Actitud laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa COESTI S.A. Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenorio]. Repositorio Institucional UPA.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/26511>

Cherian, J., Gaikar, V., Raj, P. & Pech, R. (2021). Corporate Culture and Its Impact on Employees' Attitude, Performance, Productivity, and Behavior: An Investigative Analysis from Selected Organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Innov. Technol. Mark. Complex*, 7(1), 45-57.
<https://www.mdpi.com/2199-8531/7/1/45/htm>

Constantin, T., Holman, A., & Hojbota A. (2011). Persistence Scale – Factorial and Criterion Validation. *Psicología*, 45(5), 99–120.
<https://doi.org/10.2298/PSI1202099C>

Corona, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *Revista de Ciencias Médicas de Cienfuegos*, 14(1), 81-83.
<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v14n1/ms16114.pdf>

Cotrado, S., & Marcavillaca, A. (2022). *Actitud laboral del personal administrativo y satisfacción del usuario en entidades gubernamentales*. Universidad Andina del Cusco. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.018>

Czerw, A. & Grabowski, D. (2015). Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees. *Polish Psychological Bulletin*. 46(4), 503-512.
<https://journals.pan.pl/dlibra/publication/114842/edition/99895/content>

Deroncele Acosta, Á. (2022). Competencia epistémica: Rutas para investigar. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 102-118.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2540/2489>

De Lama, L., & Estrada, L. (2016). *Engagement laboral y liderazgo de servicio: el rol mediador de los recursos laborales en una empresa de servicios*. [Tesis de maestría, Universidad de Pacífico]. Repositorio institucional de la Universidad de Pacífico.

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1556/Lorena_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dobrowolska, M., Sieradzka, M. & Kozuba, J. (2020). Safety Attitude as a Predictor of the Sense of Threat in the Workplace, Using the Example of Airport Ground Staff. *Sustainability*, 12(6569), 1-11. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/16/6569>

Estrella, J. & Llanos, Y. (2022). *Compromiso organizacional y actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tlacayán*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3188/1/T026_73712093_T.pdf

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Compromiso laboral: un estudio de validez en profesionales docentes de Lima, Perú. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 21(2), 195 -89 206. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/261>

Florido, M. (2017). Las 15 actitudes y aptitudes laborales más valoradas por las empresas. <https://www.marketingandweb.es/marketing/actitudes-aptitudeslaborales/>

Figueroa, J., Flores, E. & Franco, R. (2019). *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana*. [Tesis de titulación, UNFV]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal <https://acortar.link/pY5N6R>

Folgueiras, P. (2016). *La entrevista*. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>

Gallup. (2022, junio). *State of the global workplace report 2022 by Business Management Blog*. <https://businessmanagementblog.com/state-of-the-global-workplace-report-2022-by-gallup/>

Garaigordobil, L. (2014). Cyberbullying: una nueva forma de violencia entre iguales a través de los medios electrónicos. *Padres y maestros*. <https://revistas.comillas.edu/index.pdp/padresymaestros/article/view/3300>

- González, J. (2007). Herramientas aplicadas al desarrollo de la concentración en el alto rendimiento deportivo. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 7(1), 61–70. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/54661>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. Editores, S.A. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Universidad de Celaya ed.). México: McGraw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Herrera, A., & Jacobo, E. (2023). *La satisfacción laboral y su relación con el engagement en los colaboradores de una empresa contratista minera de Arequipa*. [Tesis de titulación, UTP]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica del Perú https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7539/A.Herrera_E.Jacobo_Tesis_Titulo_Profesional_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamán, A., & Torres, R. M. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq*, 5, e504. <https://doi.org/10.37073/puriq.5.504>
- Hurtado, I., & Toro, J. (1998). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio*. Ed. Episteme Consultores Asociados C.A – Venezuela.
- Leguía, M., & Valeriano, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *TecnoHumanismo*, 2(4). <https://doi.org/10.53673/th.v2i4.187>
- Lapo, M. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud*. [Tesis de Doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12609/LAPO_INFLUENCIA_LABORALES_PROFESIONALES.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Lapo, M. & Bustamante, M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258.

<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00245.pdf>

López, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social y cuantitativa. UAB.

Maquera, Y., Pinto, G., Meneses, L., & Quispe, M. (2023). Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2).

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696>

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <file:///C:/Users/massieldy/Downloads/154.pdf>

Mesarina, A. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. [Tesis de titulación, UPC]. Repositorio institucional de la Universidad de Ciencias Aplicadas

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/MessarinaR_A.pdf?sequence=1

Oседа, D., Mendivel, R., & Oседа, M. (2022). Compromiso organizacional y actitud al cambio del recurso humano de la universidad nacional de cañete. *Revista ciencia y tecnología - Para El Desarrollo - UJCM*, 6(12), 39–46.

<https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/174>

Peña, G. (2021). Propuesta de modelo de engagement laboral en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) para mejorar el clima organizacional. [Tesis de maestría, Universidad de Continental].

Repositorio institucional Continental

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10339/1/IV_PG_MRHGO_TI_Pe%C3%B1a_Cabrejos_2021.pdf

- Peña, L., Martínez, B. & Méndez, A. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Saludjalisco*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf>
- Pinela, N. (2022). *Entrepreneurial leadership, work engagement, and innovative work behavior: The moderating role of gender*. [Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional (PUCP) <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22518>
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1ra ed.). Ed. Panapo – Caracas, Venezuela.
- Ramón, D., Sarmiento, C., Macas, L., Matamoros, C., & Borja, D. (2024). Liderazgo ético: su relación con el Work engagement o compromiso laboral del Talento Humano. *Revista nicolaita de estudios economicos*, 18(1), 45–52. <https://doi.org/10.33110/rnee.v18i1.345>
- Raza, J. (2023). *Actitud laboral y productividad en los trabajadores del área de unidad cardíaca de un instituto nacional de Salud, Lima-2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110107>
- Richardson, R. (1999). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3. ed. São Paulo: Atlas.
- Rebollo, M. & Montiel, S. (2006). Atención y funciones ejecutivas. *Revista de neurología*, 42(2), 3-7. <https://acortar.link/m3L06R>
- Robertson, I., Birch, A., & Cooper, C. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 224–232. <https://doi.org/10.1108/01437731211216443>
- Robles, J. y De la Garza, T (2009). El compromiso organizacional y la actitud de los profesores de ciencias económico-administrativas de las IES públicas frente a las necesidades de capacitación institucionales. *Ciencia UAQ*. 2(2), 69-78 https://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Compromiso.pdf

- Rodríguez, A. & Bakker, A. (2013). El Engagement en el trabajo. En B. Moreno Jimenez y E. Garrosa Hernández (Eds.), *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide
<https://copsstec.com/wp-content/uploads/2023/02/LIBRO-SALUD-LABORAL-Y-RIESGOS-PSICOSOCIALES.pdf>
- Rosenberg, M., & Hovland, C. (1960). *"Cognitive Affective and Behavioral Components of Attitudes"*. In *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency among Attitude Components*. New Haven: Yale University Press.
- Saks, A. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, 7, p 600–619.
https://abeuk.online/sites/default/files/files/5UEE_Article_12_0.pdf
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. En *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 58, 18-23.
<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salcedo, M. (2013). *El papel del engagement en la dirección de una PYME*. [Tesis de titulación, UNCU]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Cuyo http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf
- Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005). *Psicología de la organización*. *Psicología Organizacional Positiva* (pp. 349-376). Madrid: Pearson Prentice Hall https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2005_Salanova-Mart%C3%ADnez-Llorens-Psicolog%C3%ADa-Organizacional-Positiva.pdf
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista Estudios financieros* 261, 109-183
<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. En *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 58, 18-23.

<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid, España: Alianza Editorial.
https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. 1era. ed. Editado por Universidad Ricardo Palma <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, (3), p. 293-3.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Original: UWES - Utrecht Work Engagement Scale preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial universidad de Antioquía.
<https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/basesinvestigacioncualitativa.pdf>

- Ten, B., Bakker, A., Hetland, J., y Keulemans, L. (2012). Do New Ways of Working Foster Work Engagement?. *Psicothema*, 24(1), 113-120. <https://www.psicothema.com/pdf/3987.pdf>
- Urdaneta, H. (2012). El engagement o compromiso en la organización. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de: <http://fidagh.org/joomlafidagh/noticias/103articulo1/240-el-engagement-o-compromiso-con-la-organizacion>
- Valdez, H., y Ron, C. (2011). UWES – Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. [Escala Utrecht de Engagement en el trabajo]. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Hispanic.pdf
- Valenzuela, R. & Villegas, V. (2021). *Engagement y su relación con la adicción al trabajo durante el año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19044>
- Zammiti, A., Russo, A., Magnano, P. y Guarnera, M. (2002). Work Engagement as a Moderating Factor between Positive Attitude toward Smart Working and Job and Life Satisfaction. *National library of medicine, Psychology and Education*. 12(7), 781–791. doi: [10.3390/ejihpe12070057](https://doi.org/10.3390/ejihpe12070057)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

Categorías	Subcategorías	Códigos
Engagement	Vitalidad Laboral (energía)	Lleno de energía Trabajo prolongado Actitud laboral Persistencia Fuerte y vigoroso
	Compromiso Profesional (empeño)	Retos del trabajo Inspiración por el trabajo Entusiasmo por el trabajo Orgullo por el trabajo Esfuerzo por el trabajo
	Inmersión Laboral (empapamiento)	Inmersión en el trabajo Situaciones del trabajo Felicidad en el trabajo
Actitud Laboral	Perspectiva Racional	Nivel de confianza en su labor Grado de valoración de su capacidad
	Impulso Emocional	Grado de satisfacción con su labor Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo
	Manifestación Conductual	Participa en los grupos de trabajo Atiende bien a los compañeros

Anexo 2: Guía de entrevista

- **Saludo y Presentación:**

Hola, [nombre del participante], gracias por aceptar participar en esta entrevista. Bueno ya me conoces soy Sandy, y estoy trabajando en un estudio sobre engagement y actitud laboral en el trabajo, específicamente en el área de Recursos Humanos de una empresa industrial de alimentos en la provincia de Huacho.

- **Explicación del Objetivo de la Entrevista:**

El objetivo de esta entrevista es conocer tus experiencias y percepciones sobre tu trabajo, y cómo te relacionas con diferentes aspectos del entorno laboral. La información que proporcionas será utilizada exclusivamente para fines de investigación y se mantendrá confidencial.

- **Permiso para Grabar:**

Para facilitar el análisis posterior, ¿estarías de acuerdo en que grabe esta entrevista? La grabación será utilizada únicamente para fines de investigación y será eliminada al final del estudio.

- **Estructura de la Entrevista:**

Objetivo (i): Vitalidad Laboral en la Perspectiva Racional

1. ¿Qué tan seguro te sientes en cuanto a tu capacidad para realizar tus tareas?
2. ¿Consideras que tus habilidades y esfuerzos son valorados en tu entorno laboral? ¿Por qué?

Objetivo (ii): Vitalidad Laboral en el Impulso Emocional

3. ¿Qué tan satisfecho te sientes con el tipo de trabajo que realizas y cómo afecta eso tu motivación?
4. ¿Cómo describirías la satisfacción que sientes al colaborar y trabajar con tus compañeros?

Objetivo (iii): Vitalidad Laboral en la Manifestación Conductual

5. ¿Con qué frecuencia participas en grupos de trabajo y de qué forma contribuyes?
6. ¿De qué manera consideras que ayudas o apoyas a tus compañeros en su día a día?

Objetivo (iv): Compromiso Profesional en la Perspectiva Racional

7. ¿Qué tipo de retos encuentras en tu trabajo que hacen que te comprometas aún más?
8. ¿Consideras que tus habilidades y esfuerzos son valorados en tu entorno laboral? ¿Por qué?

Objetivo (v): Compromiso Profesional en el Impulso Emocional

9. ¿Qué aspectos de tu trabajo te inspiran a dar lo mejor de ti?
10. ¿Cómo describirías el entusiasmo que tienes hacia tu trabajo?

Objetivo (vi): Compromiso Profesional en la Manifestación Conductual

11. ¿De qué forma sientes que pones un esfuerzo adicional en tu trabajo?
12. ¿Con qué frecuencia participas en grupos de trabajo y de qué forma contribuyes?

Objetivo (vii): Inmersión Laboral en la Perspectiva Racional

13. ¿Qué tan seguro te sientes en cuanto a tu capacidad para realizar tus tareas?
14. ¿Existen situaciones laborales en las que te sientes más concentrado o comprometido?

Objetivo (viii): Inmersión Laboral en el Impulso Emocional

15. ¿Cuáles son las actividades o interacciones en el trabajo que más felicidad te generan?
16. ¿Cómo describirías la satisfacción que sientes al colaborar y trabajar con tus compañeros?

Objetivo (ix): Inmersión Laboral en la Manifestación Conductual

17. ¿Puedes describir un momento en el que te sentiste completamente inmerso en tus tareas?
18. ¿De qué forma sientes que pones un esfuerzo adicional en tu trabajo?

- **Protocolo de Despedida**

Agradecimiento: Gracias por tu tiempo y por compartir tus experiencias conmigo. Tu aportación es muy valiosa para este estudio.

Reiteración de la Confidencialidad: Quiero recordarte que toda la información que has compartido será tratada con absoluta confidencialidad y utilizada solo para fines de investigación.

Contacto para Dudas o Comentarios: Si tienes alguna duda o deseas añadir algo más en cualquier momento, no dudes en ponerte en contacto conmigo.

Despedida: Gracias nuevamente por tu colaboración. Que tengas un buen día.

Anexo 3: Evaluación de juicios de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. (Dra.) Mg. (Nombre del Experto)

Presente

Asunto: **EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A4, requiero contar con la evaluación de los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Categoría es: engagement y actitud laboral y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la categoría y subcategorías.
- Matriz de categorización.
- Certificado de evaluación de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....
SANDY MASSIEL, ESPINOZA GLORIA
D.N.I 76098757

Validación de instrumento – Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

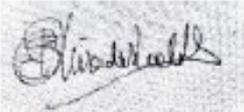
Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre Engagement y Actitud Laboral
Objetivo del instrumento	Analizar el engagement y su vinculación con la actitud laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos en una empresa industrial de alimentos ubicada en la provincia de Huacho durante el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	Juan José Kaneko Aguilar
Documento de identidad	10624918
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Consultora ADPH
Cargo	Capacitador
Número telefónico	997276405
Firma	
Fecha	25/10/24

Validación de instrumento – Experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre Engagement y Actitud Laboral
Objetivo del instrumento	Analizar el engagement y su vinculación con la actitud laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos en una empresa industrial de alimentos ubicada en la provincia de Huacho durante el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Silvia Rosario Olivo Valenzuela
Documento de identidad	DNI 08519255
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente catedrática
Número telefónico	991724739
Firma	
Fecha	27 de Octubre del 2024

A
V

Validación de instrumento – Experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre Engagement y Actitud Laboral
Objetivo del instrumento	Analizar el engagement y su vinculación con la actitud laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos en una empresa Industrial de alimentos ubicada en la provincia de Huacho durante el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	Maritza Roxana Baldeón Canchán
Documento de identidad	10896760
Años de experiencia en el área	Más de 12 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	<ul style="list-style-type: none">• NIBALME S.A.C.• UCV (DOCENTE POSGRADO)• USMP• ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB" – EJERCITO DEL PERÚ – MINISTERIO DE DEFENSA ESCUELA NAVAL DEL PERÚ – MARINA DE GUERRA DEL PERÚ – MINISTERIO DE DEFENSA
Cargo	DIRECTORA ADMINISTRATIVA
Número telefónico	994354336
Firma	
Fecha	22 de octubre del 2024

Validación de instrumento – Experto 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Guía de entrevista sobre Engagement y Actitud Laboral
Objetivo del instrumento	Analizar el engagement y su vinculación con la actitud laboral de los colaboradores del área de Recursos Humanos en una empresa industrial de alimentos ubicada en la provincia de Huacho durante el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Beatriz Panche Rodriguez
Documento de identidad	09586832
Años de experiencia en el área	28 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación
Número telefónico	999201622
Firma	 validación de instrumento
Fecha	31/11/2024

Acti
Ve a

FICHA DE EVALUACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Engagement en la actitud laboral de colaboradores del área de recursos humanos de una empresa industrial de alimentos, Huacho-2024.

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA PARA LAS CATEGORÍAS ENGAGEMENT Y ACTITUD LABORAL

Definición de la categoría A: Engagement: Para Schaufeli y Bekker (2003), el engagement se define como un estado mental positivo y gratificante vinculado al ámbito laboral. Implica la identificación que un individuo tiene con su entorno de trabajo, así como con las metas y objetivos generales de la organización.

Definición de la categoría B: Actitud Laboral: De acuerdo con Lapo y Bustamante (2018), las actitudes laborales se caracterizan como la disposición de comportamientos que favorecen la adhesión a la empresa, al mismo tiempo que fomentan una actitud positiva no solo en el entorno laboral sino también en diversas áreas.

Subcategorías	Códigos	Interrogantes	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Vitalidad Laboral (energía)	Lleno de energía	¿Qué actividades o aspectos del trabajo te ayudan a mantener tus niveles de energía durante la jornada?					
	Trabajo prolongado	¿Cómo afrontas los días en los que es necesario trabajar por periodos prolongados?					
	Actitud laboral	¿De qué manera describes tu actitud hacia el trabajo en términos de energía y constancia?					
	Persistencia	¿Qué te motiva a continuar esforzándote cuando encuentras dificultades en el trabajo?					
	Fuerte y vigoroso	¿En qué momentos sientes que desempeñas tu trabajo con mayor vigor y energía?					

Compromiso Profesional (empeño)	Retos del trabajo	¿Qué tipo de retos encuentras en tu trabajo que hacen que te comprometas aún más?					
	Inspiración por el trabajo	¿Qué aspectos de tu trabajo te inspiran a dar lo mejor de ti?					
	Entusiasmo por el trabajo	¿Cómo describirías el entusiasmo que tienes hacia tu trabajo?					
	Orgullo por el trabajo	¿Hay algo específico de tu labor que te haga sentir particularmente orgulloso?					
	Esfuerzo por el trabajo	¿De qué forma sientes que pones un esfuerzo adicional en tu trabajo?					
Inmersión Laboral (empapamiento)	Inmersión en el trabajo	¿Puedes describir un momento en el que te sentiste completamente inmerso (concentrado) en tus tareas?					
	Situaciones del trabajo	¿Existen situaciones laborales en las que te sientes más concentrado?					
	Felicidad en el trabajo	¿Cuáles son las actividades en el trabajo que más felicidad te generan?					
Perspectiva Racional	Nivel de confianza en su labor	¿Qué tan seguro te sientes en cuanto a tu capacidad para realizar tus tareas?					
	Grado de valoración de su capacidad	¿De qué manera consideras que tus habilidades y esfuerzos son valorados en tu entorno laboral? ¿Por qué?					
Impulso Emocional	Grado de satisfacción con su labor	¿Qué tan satisfecho te sientes con el tipo de trabajo que realizas y cómo afecta eso tu motivación?					
	Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo	¿Cómo describirías la satisfacción que sientes al colaborar y trabajar con tus compañeros?					
Manifestación Conductual	Participa en los grupos de trabajo	¿Con qué frecuencia participas en grupos de trabajo y de qué forma contribuyes?					
	Atiende bien a los compañeros	¿De qué manera consideras que ayudas o apoyas a tus compañeros en su día a día?					

Anexo 4: Consentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título de la investigación: Engagement en la actitud laboral de colaboradores del área de Recursos Humanos de una empresa industrial de alimentos, Huacho-2024

Investigador (a): Sandy Massiel, Espinoza Gloria

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Engagement en la actitud laboral de colaboradores del área de Recursos Humanos de una empresa industrial de alimentos, Huacho-2024”, cuyo objetivo es analizar la forma en la que se presenta el engagement en la actitud laboral de colaboradores del área de Recursos Humanos de una empresa industrial de alimentos de la provincia de Huacho, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de Maestría de Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará a través de videollamada. Las respuestas de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Beneficios: 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: Los datos recolectados de la investigación serán anónimos y no tendrá ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la entrevista 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 o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador al email: massiel21dy@gmail.com

Consentimiento: Después de haber leído los propósitos de la investigación acepto participar de la presente investigación.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 6: Concytec

INICIO | GUÍA CALIFICACIÓN | RENACYT | Manual de uso | Iniciar sesión

Ficha CTI Vitae



ESPINOZA GLORIA SANDY MASSIEL

Psicóloga colegiada, con 6 más de años de experiencia laboral en el campo organizacional relacionado selección y capacitación.



Fecha de última actualización: 14-12-2024

ORCID

 [orcid.org//0009-000](https://orcid.org/0009-000)



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 14/12/2024

Activar Windows
Vé a Configuración para act