

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**Engagement laboral y factores de riesgo psicosocial en trabajadores
administrativos de una empresa del rubro industrial en Arequipa**

Tesis presentada por el Bachiller:

Colque Pumacayo, Anthony Dariel

ORCID: 0009-0005-6664-2721

para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Asesor (a):

Mg. Zevallos Cornejo, Asunta Vilma

ORCID: 0000-0002-0046-7319

Arequipa – Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 27 de Enero del 2025

Dictamen: 006342-C-EPSIC-2025

Visto el borrador del expediente 006342, presentado por:

2016221901 - COLQUE PUMACAYO ANTHONY DARIEL

Titulado:

**ENGAGEMENT LABORAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA DEL RUBRO INDUSTRIAL EN AREQUIPA**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

**29281582 - VILCHES VELASQUEZ FLOR ALEIDA
DICTAMINADOR**



**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**

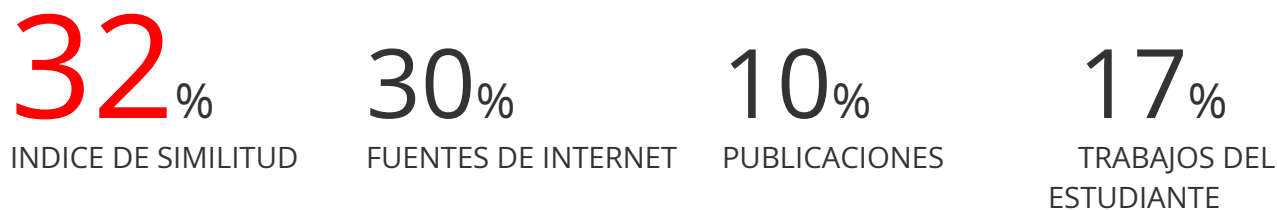


**29724747 - ALARCON FARFAN VERONIKA ELIZABETH
DICTAMINADOR**



Engagement laboral y factores de riesgo psicosocial en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial en Arequipa

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%

Dedicatoria

Le dedico el resultado de este trabajo a mis padres, mi hermana y a mis colegas, por todo el apoyo y ánimo aportado durante mis años de estudio. Así mismo, le dedico este trabajo a mis docentes, quienes inculcaron y sembraron en mí la semilla de la curiosidad, preocupándose por mi desarrollo tanto profesional como personal. Verónica Alarcón y Pavel Abarca, mentores y ejemplos a seguir, me orientaron con sabiduría, promoviendo en mí la prudencia, la perseverancia, la paciencia y la compasión. Virtudes que espero desarrollar y aplicar a lo largo de mi vida, tanto personal como profesional, como psicólogo.

Finalmente, dedico este trabajo a las personas que confiaron incondicionalmente en mí y en mis sueños, gracias por todo su amor. A Lucila, por brindarme su comprensión, cariño y apoyo incondicional durante este proceso, por enseñarme que el peso del mundo es demasiado para llevarlo solo, que las cosas se enfrentan mejor entre dos. Y a Stuart, por ser mi compañero nocturno.

Agradecimientos

Quiero agradecer a mis asesores por su paciencia y apoyo durante este proceso. Su orientación fue fundamental para dirigir esta travesía de investigación, despejando mis dudas y motivándome a avanzar a pesar de los desafíos.

A mis compañeras de la universidad, gracias por compartir este camino y por su apoyo constante.

También agradezco a las personas que estuvieron ahí motivándome y preguntándome sobre el progreso de este proyecto; su apoyo fue clave para alcanzar esta meta.



Resumen

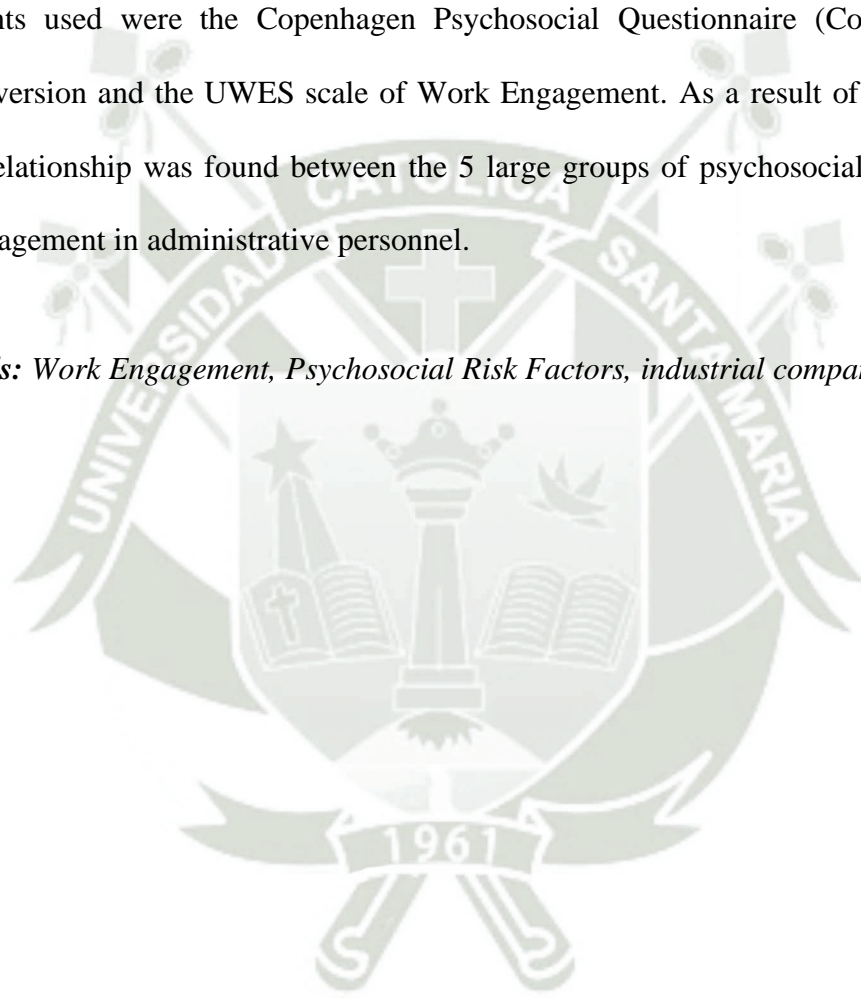
La presente investigación comparativo-correlacional tuvo por objetivo analizar la relación entre las variables engagement laboral y factores de riesgo psicosocial en una empresa del rubro industrial en la ciudad de Arequipa, se tomó como muestra a 173 colaboradores administrativos (puestos no operativos) con edades entre 21 a 65 años ($ME=34.7$; $DE=8.57$) de ambos géneros. Los instrumentos utilizados fueron, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) ISTAS21 versión media y la escala de UWES de Engagement Laboral. Como resultado de esta investigación se encontró una relación inversa entre los 5 grandes grupos de factores de riesgo psicosocial y el engagement laboral en el personal administrativo. Así mismo en cuanto a las variables sexo, área y edad no se encontraron diferencias estadísticamente significativas referente al engagement laboral y los factores de riesgos psicosocial; a excepción de la dimensión Apoyo social, en donde se encontraron diferencias entre hombres y mujeres.

Palabras clave: Engagement Laboral, Factores de Riesgo Psicosocial, empresa industrial

Abstract

The relationship between the Labor Engagement variables and psychosocial risk factors was investigated in a company in the industrial sector in the city of Arequipa, taking as a sample 173 administrative collaborators (non-operative positions) of both genders with the age range between 18 to 45. to more years, under a non-parametric correlational comparative study. The instruments used were the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) ISTAS21 medium version and the UWES scale of Work Engagement. As a result of this research, an inverse relationship was found between the 5 large groups of psychosocial risk factors and work engagement in administrative personnel.

Key words: *Work Engagement, Psychosocial Risk Factors, industrial company*



Índice

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I. PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO 1

INTRODUCCIÓN..... 1

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN..... 3

VARIABLES 3

Engagement Laboral..... 3

Factores de Riesgo Psicosocial..... 3

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES..... 4

Engagement Laboral..... 4

Factores de Riesgo Psicosocial..... 4

OBJETIVOS 4

Objetivo General 4

Objetivos Específicos 4

ANTECEDENTES TEÓRICO-INVESTIGATIVOS..... 5

Engagement Laboral..... 5

Riesgos Psicosociales 8

Engagement Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial..... 13

HIPÓTESIS 19

CAPÍTULO II. MÉTODO 20

MÉTODO 20

INSTRUMENTOS 20

Ficha de Datos Sociodemográficos 20

Escala Utrecht de Engagement (UWES)..... 20

Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ Versión -2)- ISTAS21 21

PARTICIPANTES 22

Criterios de Inclusión 23

PROCEDIMIENTO..... 23

CONSIDERACIONES ÉTICAS	23
ANÁLISIS DE DATOS	24
CAPÍTULO III. RESULTADOS	25
DISCUSIÓN	34
CONCLUSIONES	37
SUGERENCIAS	38
LIMITACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46
ANEXO 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO	46
ANEXO 2. FICHA SOCIODEMOGRÁFICA	47
ANEXO 3. CUESTIONARIO CoPsoQISTAS21 -VERSIÓN MEDIA	48
ANEXO 4. CUESTIONARIO UWES 17	63

Índice de Tablas

Tabla 1.	
<i>Áreas de la empresa del rubro industrial.....</i>	22
Tabla 2.	
<i>Edad de los trabajadores administrativos de la empresa del rubro industrial.....</i>	23
Tabla 3.	
<i>Niveles de engagement laboral hallados en el personal administrativo</i>	25
Tabla 4.	
<i>Niveles de los factores de riesgos psicosociales.....</i>	25
Tabla 5.	
<i>Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov</i>	26
Tabla 6.	
<i>Prueba de U de Mann-Whitney para engagement laboral según el sexo</i>	26
Tabla 7.	
<i>Prueba de Kruskal Wallis para engagement laboral según la edad</i>	27
Tabla 8.	
<i>Prueba kruskal-wallis para engagement laboral según área de trabajo</i>	28
Tabla 9.	
<i>Prueba de U de Mann-Whitney para factores de riesgos psicosociales según el sexo.....</i>	29
Tabla 10.	
<i>Prueba de Kruskal Wallis para factores de riesgos psicosociales según la edad.....</i>	30
Tabla 11.	
<i>Prueba Kruskal-Wallis para factores de riesgos psicosociales según área de trabajo</i>	31
Tabla 12.	
<i>Matriz de correlación entre los factores de riesgos psicosociales y el engagement laboral</i>	33

Capítulo I. Problema y Marco Teórico

Introducción

Uno de los retos que tienen las empresas del rubro industrial en la actualidad es la reducción notable de demanda de clientes y el incremento de la oferta de servicios similares al que pueden ofrecer en un contexto de resurgimiento económico tras la pandemia. Según el Ministerio de Producción (2023) se ha registrado una reducción del 9.4% de la producción en las industrias de estructuras metálicas mientras que los servicios de mantenimiento industriales aumentaron en un 74.2%. Esto implica que las altas exigencias del mundo competitivo traen consigo un aumento de actividades y esfuerzos por alcanzar las mejores ratios de producción en las empresas del rubro industrial con el fin de mantenerse atractivas en el mercado laboral, lo cual paralelamente incrementa las exigencias que se demandan a los trabajadores del área administrativa.

El área administrativa es un pilar fundamental en toda empresa, ya que esta representa el cimiento para la ejecución de sus actividades y gestiona los recursos necesarios para que sus trabajos y servicios se realicen con eficacia y rapidez. El incremento de exigencias constantes y demás factores de riesgo psicosocial implícitos en la naturaleza del área administrativa pueden ser generadores de la aparición del estrés, disminución de eficacia en sus labores, y otros efectos perjudiciales para el buen funcionamiento de la organización.

Los factores de riesgo psicosocial están presentes en todo tipo de organizaciones; al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) menciona que los riesgos psicosociales se conceptúan como la interacción entre factores como el entorno y el contenido del trabajo, las condiciones y la cultura de la organización, así como la percepción que genera el colaborador, los cuales influyen tanto en la salud como en el desempeño y la satisfacción laboral. Así mismo Gil-Monte (2012) refiere que un riesgo psicosocial es una de

las causas generadoras de estrés laboral que origina posibles afecciones psicológicas, físicas o sociales en una persona.

Teniendo en cuenta lo anterior, en toda organización el Engagement laboral toma un papel protagónico en sus colaboradores y los nuevos retos que se presentan. Schaufeli (2015) refiere que el engagement laboral es un concepto positivo que tiene impacto en el estado del personal generando un sentimiento de involucramiento, energía y dedicación en el trabajo. Este estado es importante para la obtención de metas, resultados y objetivos ya que las exigencias y los nuevos retos pueden afectar el bienestar y eficacia del trabajador. Cuando un colaborador se encuentra en un estado de engagement laboral incrementará su productividad, alcanzará sus metas con mayor eficacia y su compromiso hacia la empresa permitirá generar una motivación intrínseca. Sin embargo, los factores de riesgo podrían mermar el engagement laboral generando situaciones de estrés, posible rotación del personal, posible ausentismo y bajo desempeño (Rentería Valencia et al., 2009).

Collin-Orellana et al. (2020) refiere que algunos factores psicosocial se asocian como principales predictores del engagement laboral, es así que el engagement se relaciona con conductas positivas tales como el buen desempeño y la proactividad, además afirman que aquellos colaboradores que muestran engagement laboral suelen sentir un mayor compromiso hacia la empresa. Análogamente Juárez Garcia (2015) , Schaufeli señala que aunque el burnout y el engagement se consideran conceptualmente opuestos, en la práctica, la falta de burnout no siempre se traduce en un alto nivel de engagement. Existe un debate sobre cómo medir el engagement laboral, ya que algunos investigadores sostienen que un bajo nivel de engagement está asociado con un alto nivel de burnout, y viceversa, Sin embargo, Schaufeli aclara que esta perspectiva no refleja la complejidad real, ya que una persona puede tener una calificación alta en burnout sin que esto signifique automáticamente una calificación baja en engagement, y viceversa.

Vinculado a todo lo antes mencionado es importante visibilizar la relación entre los factores de riesgos psicosocial y el engagement laboral, a fin de aperturar nuevas propuestas de intervención en pro del fortalecimiento del engagement laboral, así como promover prácticas de prevención a la exposición a factores de riesgo psicosocial; asimismo se podrá discutir sobre la repercusión que tienen estas variables de manera directa en las empresas, lo cual a su vez permitirá dar un alcance a los cargos directivos sobre el valor que puede otorgar la psicología ocupacional y organizacional a favor del logro de las metas de la empresa.

Pregunta de Investigación

¿Existe relación inversa entre el engagement laboral y los factores de riesgo psicosociales en administrativos de una empresa del rubro industrial de Arequipa?

Variables

Engagement Laboral

Este concepto fue acuñado por el profesor de Psicología Wilmar Schaufeli, quien menciona que el engagement laboral consiste en un estado en el que los colaboradores se sienten muy energizados al encontrarse en su trabajo, asimismo se encuentran muy dedicados a sus deberes y están involucrados con su trabajo, de esta manera se podría afirmar que es una clase de felicidad, un constructo positivo (Schaufeli et al., 2006). Este constructo a la vez puede ser tratado como el polo opuesto al burnout ya que contrario de los que sufren este síndrome “los empleados con engagement tienen un sentido de conexión energética y afectiva con las actividades de su trabajo y se perciben a sí mismos con las capacidades suficientes para afrontar las demandas de su actividad” (Bonilla y Ron, p. 6).

Factores de Riesgo Psicosocial

Un riesgo psicosocial laboral es un hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes (Moreno y Báez, 2011), esto

debido a que estos riesgos psicosociales generan las condiciones propicias para dañar la salud de los colaboradores en la organización y su eficacia en sus labores cotidianas. Según el ISTAS, los riesgos psicosociales afectan a la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo (Moncada, 2014).

Definición Operacional de las Variables

Engagement Laboral

La variable será medida a través de la escala (UWES, esta considera tres dimensiones, las cuales son: vigor, dedicación y absorción, a través de la escala de Likert con 6 opciones de respuesta, siendo 0 nunca y 6 siempre; esta medición nos dará a conocer el engagement laboral en los niveles alto, medio y bajo.

Factores de Riesgo Psicosocial

La variable será medida a través del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, esta considera 5 dimensiones, las cuales son: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia, esta medición nos dará a conocer el riesgo psicosocial.

Objetivos

Objetivo General

Determinar una relación inversa entre el engagement laboral y los factores de riesgo psicosocial en administrativos de una empresa del rubro industrial de Arequipa.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel de engagement laboral en administrativos de una empresa del rubro industrial de Arequipa.

Identificar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en administrativos de una empresa del rubro industrial de Arequipa.

Establecer las diferencias del engagement laboral según sexo, edad y área de administrativos de una empresa del rubro industrial de Arequipa.

Establecer las diferencias de los factores de riesgo psicosocial según sexo, edad y área de administrativos de una empresa del rubro industrial de Arequipa.

Antecedentes Teórico-Investigativos

Engagement Laboral

Definición. El engagement laboral según Espinosa (2017) ha adquirido diferentes conceptualizaciones a lo largo de los años con el objetivo de hacerlo de entendimiento universal. De igual manera explica que la primera mención reconocida del engagement fue en el año 1990 por William Kahn en su artículo publicado en la Academy of Management Journal, donde se definió como: “El aprovechamiento de los miembros de una organización para con sus roles de trabajo, siendo este el surgimiento de la expresión física, cognitiva, emocional y mental que el trabajador experimenta durante el desarrollo de su labor” (Kahn, 1990, como se citó en Espinosa, 2017, p. 17).

Este concepto adopta como enfoque el desenvolvimiento de un individuo en la realización de sus tareas en un puesto de trabajo, mientras que conserve un buen desempeño y demuestre concentración en las actividades designadas se dice que la persona presenta engagement para con la empresa, puesto que cumplirá de manera eficiente con sus obligaciones (Espinosa, 2017).

Conceptualizaciones más modernas definen al engagement como el estado mental positivo y de energía cuando una persona se encuentra en su puesto de trabajo, si se siente dedicado a lo que está haciendo y se encuentra involucrado con sus deberes, se habla de una clase de felicidad con relación al trabajo, lo cual se encuentra impulsado por tres

dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli, 2015).

Teorías del Engagement Laboral. Desde 1990 Kahn establece su teoría basada en las necesidades psicológicas del empleador, en donde se observa que su involucramiento para con la empresa se da exclusivamente cuando la significación, la seguridad psicológica y la disponibilidad son cubiertas por la misma (Espinosa, 2017). Fue en 2004 cuando esta teoría se puso a prueba mediante una serie de encuestas a trabajadores de una empresa de seguros, en donde se concluyó que efectivamente la significación es el encargado de mantener un compromiso positivo con el trabajador y por consecuencia si el entorno es seguro y existe disponibilidad en cuanto a recursos personales las demás necesidades se verán satisfechas demostrando un involucramiento total (Mayo et al., 2004).

Por otro lado, Schaufeli y Bakker (2004), crean la teoría Job Demand – Resources (DRL por sus siglas en español), en base a su identificación de que la interacción con el entorno laboral puede dividirse en dos categorías. La teoría DRL identifica dos procesos: en el primero se encuentran las demandas laborales las cuales se relacionan con la energía consumida por los trabajadores en su esfuerzo de cumplir con las exigencias y requerimientos que la empresa le trasmite, por lo cual este debe realizar un esfuerzo constante; el segundo proceso involucra la motivación originada por los recursos laborales que brinda la empresa y que conllevan a lograr el esperado engagement, mediante la contemplación del rendimiento, el crecimiento y el desarrollo personal, los cuales se logran por medio del aprendizaje de los nuevos recursos y capacidades brindados por la empresa (Espinosa, 2017; Vargas y Estrada, 2017)

Características y Consecuencias del Engagement Laboral. Durante los últimos años, los estudios relacionados con la teoría de Demandas y Recursos Laborales han ido en aumento de manera progresiva, este modelo ha sido empleado para la predicción del burnout,

el vínculo con el trabajo y el engagement; así mismo, lo han empleado para la predicción de consecuencias de diferentes experiencias, como el absentismo por alguna enfermedad (Bakker y Demerouti, 2013). Con esta teoría ha sido posible la comprensión, la explicación y el pronóstico del bienestar de los trabajadores. Una de las características que hacen popular esta teoría es la gran flexibilidad, ya que esta puede aplicarse a todos los entornos laborales y profesionales (Demerouti et al., 2001).

Dimensiones del Engagement. Según menciona Espinosa (2017) existen 3 dimensiones en el engagement:

Vigor. El vigor se puede entender como la muestra de elevados niveles de energía, paciencia mental y el deseo de perdurar con el correcto cumplimiento de sus tareas pese a los obstáculos y complicaciones que se puedan presentar. Se dice que esta dimensión es la que genera el impacto e influencia más grande en un puesto laboral.

Dedicación. La dedicación hace mención al grado de involucramiento que tiene un individuo con su cargo que lo lleva a sentirse orgulloso de su trabajo, que es valioso para su entorno y genera un optimismo para seguir no solamente acatando con las expectativas puestas en él, si no a superar las propias.

Absorción. Hace referencia al nivel de concentración que posee un individuo en su trabajo, el cual debe de nacer de la felicidad por la realización de sus tareas, en donde le parecerá que el tiempo va acelerado y se encontrará enfocado y sin distracciones fuera de sus obligaciones.

Importancia. El engagement laboral ha demostrado que aquellos empleados que poseen un nivel alto de afinidad con su trabajo demuestran un mejor rendimiento o productividad en sus actividades, así como mayor compromiso con la institución (Hakanen, 2006). Con esta calidad de empleados las empresas generan ventajas competitivas frente a

otras instituciones, así mismo, posibilitan el logro de sus objetivos como empresa, los cuales ayudan al posicionamiento de esta en cada uno de sus rubros (Ongel, 2014).

Por otro lado, autores como Maslach y Leiter (1997), definen al engagement como el contrario directo de las tres dimensiones del burnout; agotamiento, cinismo e ineficiencia; mencionan que, si el ambiente laboral no es el adecuado, el trabajador comienza a experimentar un cansancio emocional y desmotivación. Análogamente se ha evidenciado que el engagement laboral puede regular las consecuencias que desencadena una exposición a los factores de riesgo psicosociales como la falta de apoyo y liderazgo, demandas psicológicas y falta de estima laboral (Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, 2018).

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales son aquellos que, de acuerdo con el Ministerio de Salud (MINSA, 2020), se pueden describir como condiciones que se presentan en el área de desempeño y que están relacionadas con la distribución de las labores, su contenido y desempeño, y al mismo tiempo la autoeficacia, que afectan el desarrollo laboral y la salud de los empleados.

Por otro lado, el comité OIT-OMS (1984, como se cita en Gutiérrez-Strauss y Vilorio-Doria, 2014) define a los riesgos psicosociales a modo de relaciones entre la labor, entorno, la satisfacción laboral y los factores organizacionales; además de las habilidades, necesidades, cultura y circunstancias personales de un empleado fuera de su área de labores, que pueden afectar la salud, el desempeño y la satisfacción laboral.

Características. Las características de los riesgos psicosociales, según explican Moreno y Baez (2010) es que influyen negativamente sobre los derechos de los trabajadores, como en su dignidad humana, derecho a la integridad física y personal, así como el derecho a la libertad. De igual manera se conoce que tiene consecuencias globales en la salud, siendo que se activan los mecanismos de la respuesta de estrés, como explican Kalimo et al. (1988),

estas respuestas se dan por medio de la percepción y el contexto; las consecuencias de los riesgos psicosociales afectan de forma principal y global, incluyendo al origen del riesgo en sí, entendiéndose que los factores de riesgo psicosocial influyen de forma negativa en la totalidad de la capacidad de cumplimiento de los trabajadores.

Por otro lado, estos factores poseen potencial para causar daño a la salud física y mental de los trabajadores. Además, según la investigación de Cox y Griffiths (2005), existen datos en la actualidad que muestran a la ansiedad, estado depresivo y otros con una relación positiva con los riesgos psicosociales. Finalmente, dada la importancia de los mismos, su alta prevalencia y la magnitud de su impacto en la salud de los trabajadores, es fundamental brindarles una cobertura legal, inicial y constructiva.

Tipos. Los principales tipos según mencionan Moreno y Baez (2010) son:

El Estrés. Es un fenómeno ampliamente estudiado desde diversas perspectivas teóricas que explican la interacción entre demandas y respuestas individuales. Uno de los modelos más influyentes es el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek (1979), el cual postula que la combinación de altas demandas de trabajo con bajo control y escaso apoyo social incrementa significativamente el riesgo de experimentar estrés. Este modelo puede considerarse un análisis proyectivo, ya que anticipa cómo las condiciones laborales afectan al trabajador en función de sus futuras experiencias de control y apoyo. En contraste, el Modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996), plantea un enfoque retrospectivo, en el que el estrés se genera a partir de un desbalance entre el esfuerzo realizado y las recompensas percibidas, ya sean económicas, de reconocimiento o satisfacción personal; la percepción de que el esfuerzo no es equitativamente recompensado produce sentimientos de injusticia y estrés. Por último, el Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman (1984), considera el estrés como una transacción dinámica entre la persona y su entorno, y evalúa cómo el individuo percibe y responde a las demandas a partir de una valoración primaria de amenaza o desafío,

seguida de una evaluación de los recursos personales para enfrentar la situación. Este modelo puede interpretarse como una versión más desarrollada del enfoque de Karasek, al incorporar evaluaciones adicionales de factores cognitivos y emocionales en la experiencia del estrés.

La Violencia. Este es el segundo tipo de riesgo social más notorio, y es un componente de los nuevos modos y estilos de vida urbanas, teniendo efectos amplios en la vida laboral y en la salud de un empleado, tanto mental como física.

El Acoso Laboral. Se puede clasificar como una forma de violencia en el trabajo por sus características y efectos sobre la salud. Son formas de comportamiento no positivo entre co-trabajadores, superiores o subordinados, donde un individuo es humillado y atacado constantemente de forma directa o indirecta, por uno o más individuos que tienen el fin de alienar o discriminar.

El Acoso Sexual. Este es un tipo de violación de los derechos humanos básicos, invasión de la privacidad y en última instancia, de la libertad. Es todo comportamiento de origen sexual desenvuelto en el área de organización y dirección de una compañía, en relación o consecución de una relación de deberes laborales, y que no es deseado por la víctima.

La Inseguridad Contractual. Esta es una preocupación general sobre la estabilidad de un empleo en torno al futuro y la percepción de un riesgo acerca de las características del trabajo, así como el papel que desempeña en la organización y las condiciones contractuales.

El Burnout o Desgaste Profesional. Este es el resultado de un proceso de trabajo crónico y estresante en la organización que termina en agotamiento mental y cansancio desmotivante por los deberes en el trabajo. Su naturaleza ocupacionalmente riesgosa se deriva de la expansión lograda de los efectos laborales y personales que pueden tener, las preocupaciones regulatorias y jurisprudenciales emergentes que se hayan planteado.

Exigencias Psicológicas. Las necesidades psicológicas incluyen según señala Moncada et al. (2014), a las exigencias psicológicas cuantitativas, el ritmo de trabajo, las exigencias de esconder emociones, y las exigencias psicológicas emocionales, y se pueden ver según: La cantidad de trabajo de en relación con el tiempo disponible para realizarlo. El tipo de tarea, las necesidades psicológicas son diferentes según se trabaje con y para personas, identificándose las necesidades psicológicas de carácter emocional.

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades. Esta dimensión también conocida como control sobre el trabajo, de acuerdo con Karasek (1979), contiene 2 dimensiones, la influencia o autonomía y el desenvolvimiento de habilidades.

Aquí se incluye, como indica Moncada et al. (2014), la influencia, las posibilidades de desarrollo y el sentido de trabajo.

Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo. Las posibilidades que puede proporcionar el trabajo conllevan a varias posibilidades en cuanto a las relaciones humanas, y estas a su vez se conectan con la salud de diferentes maneras, según dan a entender Moncada et al. (2014), el apoyo social es un factor de gran función de las relaciones y, por otro lado, el afecto grupal es su componente emocional, mientras que la existencia de socios y una jerarquía superior añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones.

Compensaciones. Cuando se realiza una relación entre un alto esfuerzo y un bajo salario, de acuerdo con Moncada et al. (2014), después de un periodo de tiempo se convierte en un riesgo para la salud, ya que se considera que el que el salario, el reconocimiento y la estabilidad del empleo y de las condiciones de trabajo, son las compensaciones de mayor importancia.

Continúan Moncada et al. explicando que, el equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del modelo

esfuerzo-recompensa; aquí se ven temas como el reconocimiento, la inseguridad sobre el empleo, y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Doble Presencia. La doble presencia, según señala (Delgado-Fernández et al. (2021), se puede describir como aquellos requisitos sincrónicos y simultáneos del entorno de trabajo y el del hogar, y tienen a ser altos cuando las demandas del trabajo interfieren con las exigencias de la familia; puede encontrar así su origen en el lugar de trabajo debido a demandas cuantitativas de la organización, duración, ampliación o modificación de la jornada laboral pero también del grado de autonomía sobre la misma.

Dimensiones del ISTAS-21. Montcada et al. (2014) En el manual versión 2 del CoPsoQ-istas 21. Estructuran a los riesgos psicosociales de la siguiente manera:

Exigencias Psicológicas. En un contexto laboral, la naturaleza de las exigencias psicológicas se puede categorizar en dos tipos: de un punto de vista cuantitativo a través de la cantidad de trabajo demandada y desde un punto de vista cualitativo mediante el tipo de trabajo a realizar en función a la presencia de una implicancia emocional.

Conflicto Trabajo-Familia. Tomando en consideración tanto el área personal como laboral, el conflicto trabajo-familia se hace presente en el momento en que las demandas del trabajo remunerado y las exigencias de la vida personal confluyen viéndose afectadas entre ellas generando, en la mayoría de casos, conflictos en la gestión del tiempo debido a que ambos requerimientos son de carácter prioritario para la persona y por tanto tienen que ser atendidos.

Control Sobre el Trabajo. Este concepto se enfoca en relación con la capacidad que tiene la persona para influir en su trabajo y desarrollar u aplicar sus habilidades en el entorno laboral. De forma en que la autonomía en el trabajo figura como el pilar para generar un ambiente que promueva el aprendizaje y el trabajo activo; lo que es relevante para el sentido por el trabajo.

Apoyo Social y Calidad de Liderazgo. Tomando en consideración el entorno laboral, este concepto intenta explicar el cómo los colaboradores se relacionan entre sí en el trabajo, de tal forma en que el apoyo social representa la función práctica de tales relaciones y a la par un sentimiento de pertenencia o de grupo brinda un soporte emocional. Adicionalmente la presencia de escalas jerárquicas ya sean de carácter superior o inferior le añaden complejidad a estas relaciones de tal forma en que cada uno asume un rol en la organización y en su dinámica interna.

Compensaciones. En el contexto laboral, se refieren a los beneficios y recompensas que los colaboradores reciben a cambio de su esfuerzo y trabajo. Según el "modelo esfuerzo-recompensa", el equilibrio entre el esfuerzo invertido y las compensaciones obtenidas es esencial para la salud del trabajador. Un alto esfuerzo combinado con bajas compensaciones a largo plazo puede ser perjudicial para la salud.

Capital Social. Se refiere a el conjunto de recursos colectivos que permiten a los miembros de una organización llegar a un fin u objetivo exitosamente. Esta tiene como pilar la confianza que se genera entre distintas jerarquías para lograr un sentimiento de colaboración. Es un recurso compartido que mejora el bienestar de los miembros del grupo y está relacionado positivamente con su salud.

Engagement Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial

En el estudio de Arenas Ortiz y Andrade Jaramillo (2013), se evaluó la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaborales y el engagement en una organización del sector salud en Cali, Colombia, con la participación de 111 trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Ministerio de la Protección Social, 2010) y la escala de engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale) elaborada por Shaufeli y Bakker (2003). Los resultados mostraron que la organización

presentaba un nivel medio de riesgo psicosocial, destacando un riesgo alto en las dimensiones de demandas emocionales y retroalimentación del desempeño. En cuanto al engagement, se observaron puntuaciones altas en vigor y dedicación, y medias en absorción. El análisis de correlación reveló una relación negativa entre el control sobre el trabajo y las tres dimensiones del engagement, lo que indica que a menor nivel de riesgo en esta dimensión, mayor era el puntaje en vigor, dedicación y absorción. De manera similar, las dimensiones de recompensas y liderazgo mostraron correlaciones negativas con vigor y dedicación, reflejando una tendencia inversa entre el riesgo psicosocial y el nivel de engagement de los trabajadores.

En la investigación de Cuti Ruiz (2020), se examinó la relación entre el engagement laboral y los factores de riesgo psicosocial en una muestra de trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros. El estudio justificó la importancia de analizar cómo estos riesgos influyen en el compromiso laboral, considerando que un entorno psicosocial negativo puede reducir el engagement de los empleados. Se utilizó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para medir las dimensiones de vigor, absorción y dedicación, junto con el cuestionario SUCESO/ISTAS21 para evaluar los riesgos psicosociales en cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensaciones y doble presencia. El análisis de los resultados mostró una correlación negativa significativa entre el engagement y los riesgos psicosociales, indicando que a mayor percepción de riesgo psicosocial, los trabajadores reportaban menores niveles de compromiso laboral. La autora resalta la importancia de minimizar los factores psicosociales negativos en el entorno laboral para fomentar un mayor engagement. Además, el estudio no encontró diferencias significativas en los niveles de engagement cuando se compararon según sexo, edad o antigüedad en la empresa, lo que sugiere que la relación entre estas variables y el engagement es consistente en diferentes grupos demográficos.

En un estudio realizado por Chang-Camacho, Espinoza-Ortiz y Buri-Indaburo (2023), se investigó cómo los factores de riesgo psicosocial impactan la salud mental y física de los empleados, centrándose en los guardias de seguridad de una empresa privada. El objetivo fue analizar la relación entre el engagement laboral y los riesgos psicosociales durante 2021, empleando un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional a través de una encuesta aplicada a 164 participantes. Los resultados indicaron que las dimensiones de riesgo psicosocial más relevantes fueron el apoyo social en el entorno laboral y la calidad del liderazgo. Además, se encontró una relación estadísticamente significativa entre las exigencias psicológicas y el trabajo activo y desarrollo de habilidades con el engagement laboral. Específicamente, la dimensión de exigencias psicológicas se relacionó con la escala de dedicación (p -valor = 0.009), mientras que la segunda mostró correlaciones significativas con las escalas de vigor (p -valor = 0.045) y absorción (p -valor = 0.003). Estas dimensiones también presentaron una relación significativa con el engagement global, con p -valores de 0.046 y 0.002, respectivamente. Estos hallazgos enfatizan la importancia de abordar los factores psicosociales para mejorar el compromiso y la motivación de los empleados, subrayando la necesidad de establecer un ambiente laboral saludable y productivo.

En su investigación, Caballero Soto (2021) destaca la relevancia de los factores de riesgo psicosocial para el bienestar y rendimiento de los empleados, enfocándose en cómo el horario laboral puede impactar el engagement en los trabajadores de la EPS Ilo S.A. El estudio tiene como objetivo identificar el horario laboral como un factor de riesgo psicosocial y explorar su relación con el engagement de los colaboradores. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, se aplicaron encuestas a una muestra de 90 trabajadores, utilizando la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para evaluar el engagement, que incluye dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Los resultados revelaron una correlación positiva, aunque moderada, entre el horario laboral y el

engagement ($r = 0.310$, $p = 0.003$), lo que sugiere que un horario laboral más adecuado podría fomentar un mayor compromiso con la empresa. Estos hallazgos respaldan la teoría de Ganster, Rosen y Fisher (2018), quienes indican que las largas jornadas laborales pueden llevar al agotamiento físico y afectar negativamente tanto el desempeño como el compromiso de los empleados. Este estudio resalta la importancia de tener en cuenta los factores psicosociales, como el horario laboral, para mejorar el engagement y el bienestar dentro de las organizaciones.

Según el estudio de Menéndez Pinto (2022), se examinó la posible relación entre el engagement laboral y los factores de riesgo psicosocial en el personal profesional y técnico de enfermería del Hospital Hipólito Unanue en Tacna. El objetivo principal de esta investigación fue identificar si existía una correlación entre estas variables en una muestra de 219 trabajadores, de los cuales 106 eran profesionales y 113 técnicos de enfermería. Para ello, se emplearon dos herramientas: la Escala de Engagement Laboral (UWES - 17), que evalúa el compromiso a través de las dimensiones de dedicación, absorción y vigor, y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial (CoPsOq-ISTAS), diseñado para medir la percepción de exposición a riesgos psicosociales en cinco dimensiones. Los análisis estadísticos revelaron una correlación positiva significativa entre el engagement laboral y dimensiones específicas del riesgo psicosocial, como el apoyo social ($p = 0.001$), las compensaciones en el trabajo ($p = 0.014$) y la doble presencia ($p = 0.007$). Sin embargo, se concluyó que no había una relación estadísticamente significativa entre el engagement laboral y los riesgos psicosociales en su conjunto para el personal analizado. Estos resultados subrayan la complejidad de las interacciones entre el compromiso laboral y los factores psicosociales en el contexto laboral, indicando que, aunque algunas dimensiones del riesgo psicosocial pueden estar asociadas al engagement, esto no implica una relación directa y generalizada entre ambas variables.

En un estudio llevado a cabo por García-Iglesias et al. (2021), se investigó la conexión entre el engagement laboral, los riesgos psicosociales y la salud mental de enfermeras en España, utilizando una muestra de 1,704 profesionales entre enero de 2019 y enero de 2020. Se emplearon varios instrumentos, incluyendo la Escala Utrecht de Engagement Laboral (UWES-9) para evaluar el compromiso en el trabajo, el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-istas21) para medir los riesgos psicosociales percibidos, y el Cuestionario General de Salud (GHQ-12) para la autovaloración de la salud mental. Los hallazgos revelaron que las enfermeras en atención primaria tenían niveles más altos de engagement en las tres dimensiones de la escala, mientras que aquellas que trabajaban en emergencias mostraron mayores niveles de riesgo psicosocial y problemas de salud mental. Específicamente, el vigor en el trabajo y la percepción de la propia salud se identificaron como factores predictivos de una mejor salud mental. Además, se constató que cerca del 41% de las enfermeras podían estar en riesgo de enfrentar problemas relacionados con su salud mental. Aunque no se halló una relación estadísticamente significativa entre el engagement laboral y los riesgos psicosociales, se observó que ciertos elementos, como la salud autopercebida, afectan la salud mental de estas profesionales.

En el estudio realizado por Giménez-Espert, Prado-Gascó y Soto-Rubio (2021), se examinó cómo la pandemia de COVID-19 afectó los riesgos psicosociales y el engagement laboral de las enfermeras. Se centraron en explorar cómo la percepción de las enfermeras sobre los recursos y medidas frente al COVID-19 influía en su carga laboral y bienestar emocional. Utilizando una muestra de 92 enfermeras de la Comunidad Valenciana, España, recolectaron datos a través de un cuestionario online durante los primeros meses de la pandemia. Los hallazgos mostraron que los recursos eran percibidos como insuficientes, mientras que el impacto de la pandemia en su trabajo era considerable. El trabajo emocional y la carga laboral fueron los riesgos psicosociales más destacados, mientras que el engagement

laboral se encontró en un nivel moderado y la satisfacción laboral fue alta. El análisis reveló una correlación positiva, aunque débil, entre el engagement y el conflicto de roles, así como relaciones inversas significativas entre la satisfacción laboral y factores de riesgo psicosocial, como el conflicto de roles, la carga laboral, la inseguridad en el trabajo y los problemas psicosomáticos. Estos resultados subrayan la importancia de garantizar medidas adecuadas y suficientes recursos para proteger el bienestar de las enfermeras en situaciones de crisis sanitaria.

Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2018) investigaron cómo el *engagement* laboral modera la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en académicos de una universidad argentina. El estudio, con 177 participantes, analizó seis factores psicosociales: demandas psicológicas, insuficiente autonomía, falta de apoyo y liderazgo, insuficiencia de estima, doble presencia e inseguridad laboral. Los resultados revelaron que el *engagement* moderaba significativamente la relación entre las demandas psicológicas, la falta de apoyo y liderazgo, y la insuficiencia de estima con la satisfacción laboral, mientras que no se encontraron efectos moderadores para la doble presencia ni la inseguridad laboral. Además, investigaciones previas han sugerido que el *engagement* laboral está asociado positivamente con la satisfacción laboral, indicando que los empleados más comprometidos tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción. En este estudio, el *engagement* no solo actuó como un predictor positivo de la satisfacción, sino que también redujo los efectos negativos de los factores psicosociales, especialmente en relación con las demandas psicológicas.

En la investigación de Chan et al. (2020), se exploraron los factores psicológicos y laborales que influyen en el *engagement* laboral de empleados en Malasia. El estudio buscó analizar cómo estas variables, que en investigaciones previas se habían abordado de forma separada, interactúan para predecir el compromiso laboral. La justificación del estudio se

basa en la necesidad de comprender mejor estos factores para mejorar el bienestar y productividad de los trabajadores. Para ello, se aplicó una encuesta a 5235 empleados de 47 organizaciones, utilizando la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) para medir el nivel de *engagement*. Los resultados mostraron que factores como la edad, el estado civil, la estabilidad laboral, el tiempo de sueño y la baja angustia psicológica, así como la ausencia de acoso laboral, se relacionaron significativamente con mayores niveles de *engagement*. Mediante un análisis de regresión múltiple, se determinó que 11 de las 18 variables evaluadas fueron predictores estadísticamente significativos del *engagement* laboral ($F(18, 4925) = 69.02, P < 0.001, R^2 = 0.201$), lo que sugiere que la modificación de ciertos factores psicosociales, como reducir el acoso en el trabajo o promover hábitos saludables de sueño, podría incrementar significativamente el *engagement* de los empleados (Chan et al., 2020).

Hipótesis

Existe una relación significativa inversa entre el *engagement* laboral y riesgos psicosociales en trabajadores administrativos de una empresa del rubro industrial de Arequipa.

Capítulo II. Método

Método

El presente estudio es de tipo cuantitativo, diseño no experimental, y de corte transversal, puesto que no se manipuló ninguna de las variables de estudio, asimismo se hizo uso de la medición y se recolectó la información en un único momento. Además, es de alcance correlacional, ya que buscó evaluar, cuantificar y establecer la relación entre dos variables en la población de estudio (Hernández et al., 2014).

Instrumentos

La técnica empleada fue la encuesta, se utilizó como instrumentos una ficha de datos sociodemográficos, la escala Utrecht de Engagement (UWES) y el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ Versión -2)- ISTAS21.

Ficha de Datos Sociodemográficos

Se puntualizó información como sexo, edad, puesto de trabajo y tiempo laborando en la empresa.

Escala Utrecht de Engagement (UWES)

Esta escala fue elaborada por Schaufeli y Bakker en el año 2003, en Estados Unidos, y su objetivo es conocer el nivel de engagement en los trabajadores; considera 17 ítems divididos de manera aleatoria en tres dimensiones, las cuales son: vigor, dedicación y absorción, el tipo de respuesta es de escala de Likert con 6 opciones, siendo 0 nunca y 6 siempre (Schaufeli, Wilmar. ; Bakker, 2003).

Cárdenas (2016) realizó un estudio psicométrico en Perú, encontró que los índices de homogeneidad de los ítems oscilaron entre .40 y .71, de igual manera realizó el análisis factorial confirmatorio y encontró buenos índices de ajuste para el modelo de 3 dimensiones (GFI=.864; RMR=.058; CFI=.856; TLI=.849; RMSEA=.041); en cuanto a la confiabilidad se calculó mediante el coeficiente alfa el cual tuvo valores de .70 para la dimensión vigor, .80

para dedicación y .76 para absorción, mientras que para la escala total puntuó con .89, enmarcándose todos estos valores como aceptables.

Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ Versión -2)- ISTAS21

El cuestionario CoPsoQ fue elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, el cual en 2003 adaptó este instrumento de evaluación y prevención de riesgos psicosociales al idioma español. Este cuestionario tiene la finalidad de evaluar los riesgos psicosociales presentes y prevenirlos, cuenta formalmente con 32 ítems, así mismo cuenta con ítems que se subdividen en escalas con respuestas modelo Likert, este instrumento se compone de las siguiente dimensiones: Exigencias Psicológicas, Conflicto Trabajo-Familia, Control sobre el Trabajo, Apoyo Social, Compensaciones y Capital Social.

Portocarrero (2017) estudió las propiedades psicométricas en una muestra peruana de 540 trabajadores docentes y administrativos de una institución educativa de idiomas; mediante el análisis factorial confirmatorio encontró buenos índices de ajuste en cada una de las dimensiones: Compensaciones (CFI=.982, RMSEA=.073), Control Sobre el Trabajo (CFI=.973, RMSEA=.065), Capital Social (CFI=.996, RMSEA=.076), Conflicto Trabajo - Familia (CFI=.985, RMSEA=.143), Apoyo Social y Liderazgo (CFI=.992, RMSEA=.039) y Exigencias Psicológicas (CFI=.934, RMSEA=.069), de igual manera el coeficiente omega osciló entre .616 y .756 para la dimensión exigencias psicológicas, por otro lado obtuvo un valor de .852 para la dimensión conflicto trabajo-familia, para la dimensión control sobre el trabajo tuvo valores entre .80 y .82, para la dimensión apoyo social y liderazgo osciló entre .728 y .956, para la dimensión compensaciones arrojó valores entre .785 y .90, finalmente para la dimensión capital social puntuó con .938.

Participantes

La población fueron los trabajadores administrativos de una empresa de rubro industrial la cual ascendía a un total de 415 colaboradores administrativos, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, y se tuvo como muestra a 173 trabajadores, 124 del sexo masculino (71.7%) y 49 del sexo femenino (28.3%), los datos sociodemográficos se muestran en las Tablas 1 y 2 cabe destacar que las áreas fueron categorizadas en base a la estructura organizacional de la empresa.

Tabla 1

Áreas de la empresa del rubro industrial

Área	n	%
Contabilidad y finanzas	8	4.6
Logística	10	5.8
RRHH	12	6.9
Sistema Integrado de Gestión	3	1.7
Almacén	9	5.2
Sistemas	3	1.7
Calidad	13	7.5
Producción	7	4.0
Planeamiento y control	3	1.7
Ingeniería y desarrollo	22	12.7
Costos y presupuestos	6	3.5
Seguridad	5	2.9
Proyectos y servicios	72	41.6
Total	173	100.0

En la Tabla 1 se observa que el 41.6% de los trabajadores pertenecían al área de Proyectos y Servicios, el 12.7% a Ingeniería y Desarrollo y el 7.5% a Calidad.

Tabla 2

Edad de los trabajadores administrativos de la empresa del rubro industrial

Grupo de edad	n	%
Menos de 31 años	65	37.6
Entre 31 a 45 años	89	51.4
Mas de 45 años	19	11.0
Total	173	100.0

En la Tabla 2 se puede visualizar que se tuvo a mayor cantidad de colaboradores entre los 31 a 45 años (51.4%).

Criterios de Inclusión

Trabajadores que se encuentren dentro del área de Administrativa.

Trabajadores que tengan 3 o más meses laborando en la empresa del rubro industrial de Arequipa.

Procedimiento

Se presentó el proyecto de tesis a la escuela profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María, una vez se tuvo su aprobación se inició la gestión con la empresa para la recolección de datos, siendo así que se emitió la solicitud a Gerencia, explicando el objetivo general de la investigación. Tras obtener la autorización por parte del Gerente, se procedió a la evaluación de los administrativos mediante los instrumentos previamente mencionados, se cumplió con presentar el consentimiento informado, de igual manera se presentó una ficha de recolección de datos sociodemográficos para recolectar información como sexo, edad, puesto de trabajo y tiempo laborando en la empresa, finalmente se presentaron la escala UWES y el CoPsoQ Versión 2- ISTAS21.

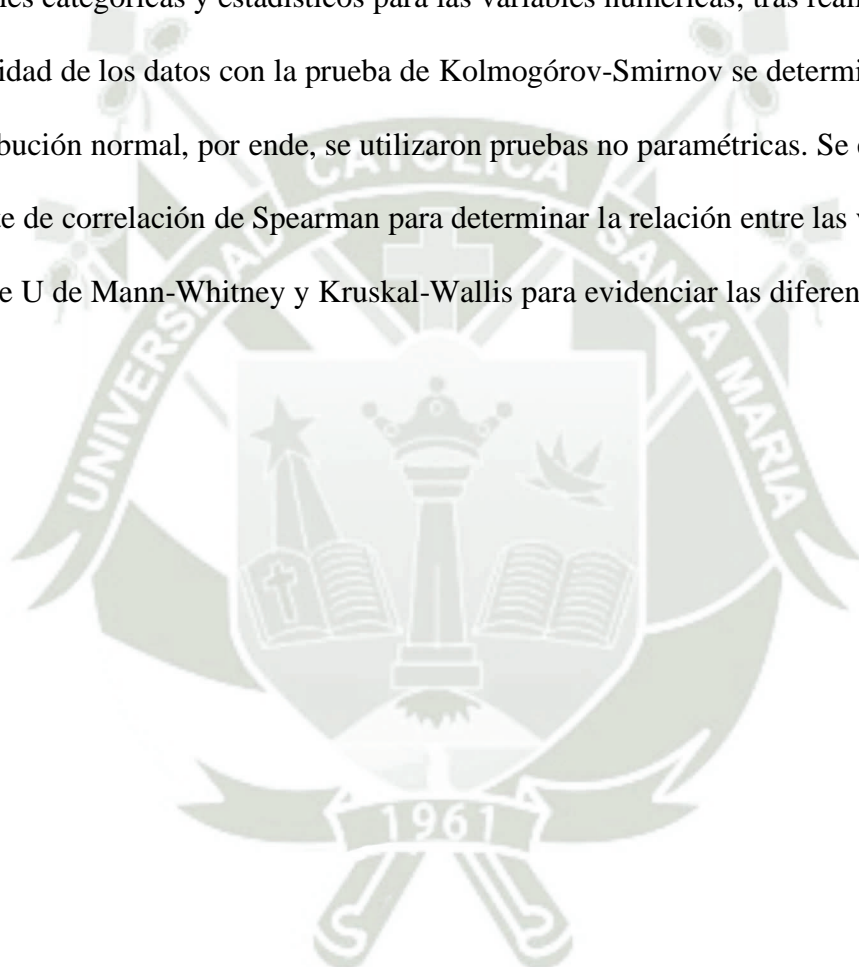
Consideraciones Éticas

Dentro del consentimiento informado se detalló el objetivo de la investigación, procedimiento de la participación en el mismo, la confidencialidad y anonimato de las

respuestas, beneficios y posibles riesgos con el fin de brindar seguridad y respaldo a los participantes.

Análisis de Datos

Se digitalizaron los datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel para luego ser importada al programa estadístico Jamovi 2.3.28, donde se realizó el análisis descriptivo para las variables categóricas y estadísticos para las variables numéricas; tras realizar el análisis de la normalidad de los datos con la prueba de Kolmogórov-Smirnov se determinó que no existe una distribución normal, por ende, se utilizaron pruebas no paramétricas. Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables y las pruebas de U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis para evidenciar las diferencias entre grupos.



Capítulo III. Resultados

Tabla 3

Niveles de Engagement laboral hallados en el personal administrativo

Variable	Niveles	n	%
Dimensión Vigor	Bajo	3	1.7
	Medio	13	7.5
	Alto	157	90.8
Dimensión Dedicación	Bajo	7	4.0
	Medio	14	8.1
	Alto	152	87.9
Dimensión Absorción	Bajo	2	1.2
	Medio	26	15.0
	Alto	145	83.8
Puntaje Total (Engagement Laboral)	Medio	1	.6
	Alto	172	99.4

En la Tabla 3 se puede apreciar que en todas las dimensiones y el puntaje total de la variable Engagement Laboral que la muestra evaluada se encuentra en un nivel Alto.

Tabla 4

Niveles de los factores de riesgo psicosocial

Factores de Riesgo Psicosocial	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Exigencias Psicológicas	45	26.0	87	50.3	41	23.7
Conflicto Trabajo- Familia	56	32.4	88	50.09	29	16.8
Control sobre el Trabajo	46	26.6	86	49.7	41	23.7
Apoyo Social	44	25.4	93	53.8	36	20.8
Compensaciones	49	28.3	86	49.7	38	22.0
Capital Social	44	25.4	89	51.4	40	23.1

En la Tabla 4 se puede observar que en todas las dimensiones se obtuvo una predominancia de puntajes en el nivel Medio, se indica que el instrumento no cuenta con una categorización individual por lo que se procedió a obtener niveles en base a los percentiles 25 y 75 siendo que los valores menores al percentil 25 se posicionarían en el nivel Bajo, valores entre los percentiles 25 y 75 en nivel medio, y valores superiores ubicados en el percentil 75 en el nivel Alto.

Tabla 5

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	<i>gl</i>	<i>p</i>
Exigencias Psicológicas	0.056	173	.200
Trabajo - Familia	0.101	173	.000***
Control sobre el Trabajo	0.143	173	.000***
Apoyo Social	0.061	173	.200
Compensaciones	0.077	173	.014*
Capital Social	0.117	173	.000***
Vigor	0.144	173	.000***
Dedicación	0.121	173	.000***
Absorción	0.106	173	.000***
Engagement	0.116	173	.000***

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Se analizó la normalidad para los factores de riesgo psicosocial, así como para el engagement laboral y sus dimensiones (Tabla 5), se puede observar que únicamente la dimensión de exigencias psicológicas y apoyo social poseen una distribución normal ($p > .05$). Mientras que las dimensiones de trabajo - familia, control sobre el trabajo, compensaciones, capital social, vigor, dedicación, absorción y engagement, no tienen una distribución normal ($p < .05$). Por lo tanto, se procede a utilizar estadísticos no paramétricos para los objetivos de la investigación.

Tabla 6

Prueba de U de Mann-Whitney para Engagement laboral según el sexo

Dimensiones	Sexo	n	Min.	Max.	M	DE	U	<i>p</i>
Vigor	Masculino	124	12	36	28.3	6.04	2670	.215
	Femenino	49	9	36	27.3	5.81		
Dedicación	Masculino	124	9	30	23.5	5.65	2827	.476
	Femenino	49	9	30	23.1	5.17		
Absorción	Masculino	124	12	36	25.2	6.33	2904	.652
	Femenino	49	8	35	25.7	5.43		
Total	Masculino	124	38	102	77.0	16.08	2921	.695
	Femenino	49	28	100	76.1	14.96		

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

En la Tabla 6 se puede visualizar la ausencia de diferencias estadísticamente significativas respecto al Engagement laboral y el sexo ($p > .05$).

Tabla 7

Prueba de Kruskal Wallis para Engagement Laboral según la edad

Dimensiones	Edad	n	Min.	Max.	M	DE	X ²	gl	p
Vigor	Menos de 31 años	65	11	36	27.6	5.87	2.02	2	.365
	Entre 31 a 45 años	89	9	36	28.0	6.15			
	Mas de 45 años	19	16	36	29.6	5.48			
Dedicación	Menos de 31 años	65	9	30	23.2	4.81	3.07	2	.215
	Entre 31 a 45 años	89	9	30	23.1	6.02			
	Mas de 45 años	19	11	30	25.1	5.16			
Absorción	Menos de 31 años	65	8	36	25.7	5.89	7.15	2	.028*
	Entre 31 a 45 años	89	12	36	24.5	6.09			
	Mas de 45 años	19	16	36	28.3	5.87			
Total	Menos de 31 años	65	28	102	76.5	15.19	4.21	2	.122
	Entre 31 a 45 años	89	32	102	75.6	16.07			
	Mas de 45 años	19	43	102	83.0	15.32			

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

En la Tabla 7 se puede observar que únicamente existen diferencias significativas respecto a la edad en la variable de Absorción ($p < .05$). Se aplicó la prueba post-hoc y se encontró diferencias significativas entre los colaboradores de “Entre 31 y 45 años” y los de “Mas de 45 años”. Estos últimos fueron los que presentaron mayores promedios, no obstante, se menciona que los grupos no son proporcionales.

Tabla 8

Prueba Kruskal-Wallis para Engagement laboral según área de trabajo

Dim	Área	n	Min.	Max.	M	DE	X ²	gl	p	Dim	Área	n	Min.	Max.	M	DE	X ²	gl	p
Vig	Contabilidad	8	19	36	28.9	6.40	12.0	12	.448	Ded	Contabilidad	8	14	30	24.5	5.73	13.2	12	.355
	Logística	10	27	35	31.0	3.09					Logística	10	22	30	26.7	3.20			
	RRHH	12	21	31	26.7	3.23					RRHH	12	20	26	22.6	1.62			
	SIG	3	23	32	27.0	4.58					SIG	3	19	23	21.7	2.31			
	Almacén	9	11	35	28.1	8.78					Almacén	9	9	28	21.4	7.28			
	Sistemas	3	25	35	30.0	5.00					Sistemas	3	18	28	23.7	5.13			
	Calidad	13	22	36	29.5	4.39					Calidad	13	19	30	25.5	3.76			
	Producción	7	14	35	26.9	7.82					Producción	7	15	29	24.0	5.60			
	Planeamiento	3	33	35	34.0	1.00					Planeamiento	3	20	30	26.0	5.29			
	Ingeniería y Desarrollo	22	16	35	27.0	5.38					Ingeniería y Desarrollo	22	13	30	24.1	5.14			
	Costos y Presupuestos	6	27	34	30.2	2.99					Costos y Presupuestos	6	17	30	25.0	4.86			
	Seguridad	5	23	36	29.2	4.97					Seguridad	5	20	29	24.6	3.58			
	Proyectos y Servicios	72	9	36	27.3	6.73					Proyectos y Servicios	72	9	30	22.2	6.34			
Abs	Contabilidad	8	12	32	23.9	7.62	19.1	12	.087	Total	Contabilidad	8	53	91	77.3	15.46	16.3	12	.180
	Logística	10	26	34	29.9	2.64					Logística	10	79	99	87.6	6.26			
	RRHH	12	17	28	24.7	3.50					RRHH	12	62	83	73.9	7.13			
	SIG	3	17	26	21.3	4.51					SIG	3	59	81	70.0	11.00			
	Almacén	9	8	31	21.8	7.66					Almacén	9	28	94	71.3	22.03			
	Sistemas	3	23	32	27.7	4.51					Sistemas	3	66	90	81.3	13.32			
	Calidad	13	22	36	27.5	4.03					Calidad	13	63	102	82.5	10.57			
	Producción	7	13	34	25.0	8.47					Producción	7	42	98	75.9	21.21			
	Planeamiento	3	29	31	29.7	1.15					Planeamiento	3	82	94	89.7	6.66			
	Ingeniería y Desarrollo	22	16	35	25.5	5.64					Ingeniería y Desarrollo	22	47	99	76.6	14.23			
	Costos y Presupuestos	6	25	34	29.3	3.20					Costos y Presupuestos	6	73	98	84.5	9.81			
	Seguridad	5	22	31	26.2	3.83					Seguridad	5	68	94	80.0	11.75			
	Proyectos y Servicios	72	13	36	24.6	6.63					Proyectos y Servicios	72	32	102	74.1	17.77			

Nota. Dim: Dimensión; Vig: Vigor; Abs: Absorción; Ded: Dedicación; Total: Puntaje total Engagement laboral

En la Tabla 8 se puede apreciar que no existen diferencias estadísticamente significativas respecto al Engagement laboral y las distintas áreas a las que pertenecen los colaboradores ($p > .05$).

Tabla 9

Prueba de U de Mann-Whitney para Factores de riesgo psicosocial según el sexo

Dimensiones	Sexo	n	Min.	Max.	M	DE	U	p
Exigencias psicológicas	Masculino	124	24	61	41.0	8.97	2971	.821
	Femenino	49	23	69	43	8.74		
Trabajo - Familia	Masculino	124	4	20	10.0	3.22	2990	.872
	Femenino	49	4	16	9	3.22		
Control sobre el Trabajo	Masculino	124	15	38	23.0	5.34	2517	.078
	Femenino	49	17	38	24	4.80		
Apoyo Social	Masculino	124	24	87	52.0	14.41	2344	.019*
	Femenino	49	23	106	60	15.51		
Compensaciones	Masculino	124	9	39	23.5	6.43	2693	.245
	Femenino	49	14	43	26	6.70		
Capital Social	Masculino	124	7	29	19.0	5.86	2569	.114
	Femenino	49	2	33	21	6.56		

*Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$*

En la Tabla 9 se puede observar que únicamente existen diferencias significativas respecto al sexo en la variable de Apoyo Social ($p < .05$). Siendo el sexo femenino el que presenta mayores promedios.

Tabla 10

Prueba de Kruskal Wallis para Factores de riesgo psicosocial según la edad

Dimensiones	Edad	n	Min.	Max.	M	DE	X ²	gl	p
Exigencias psicológicas	Menos de 31 años	65	23	69	42.57	9.64	.495	2	.781
	Entre 31 a 45 años	89	24	61	41.38	8.42			
	Mas de 45 años	19	24	59	41.95	8.58			
Trabajo - Familia	Menos de 31 años	65	4	17	10.00	3.24	6.804	2	.033*j
	Entre 31 a 45 años	89	4	20	9.19	3.15			
	Mas de 45 años	19	4	14	7.95	2.97			
Control sobre el Trabajo	Menos de 31 años	65	15	38	24.97	5.09	2.479	2	.290
	Entre 31 a 45 años	89	15	38	24.34	5.18			
	Mas de 45 años	19	15	37	23.53	5.92			
Apoyo Social	Menos de 31 años	65	23	81	52.80	13.99	2.330	2	.312
	Entre 31 a 45 años	89	24	106	55.35	15.83			
	Mas de 45 años	19	32	81	51.37	12.91			
Compensaciones	Menos de 31 años	65	9	39	24.92	6.45	1.569	2	.456
	Entre 31 a 45 años	89	9	43	24.13	6.64			
	Mas de 45 años	19	14	37	23.84	6.37			
Capital Social	Menos de 31 años	65	7	29	18.03	6.07	5.959	2	.051
	Entre 31 a 45 años	89	7	33	19.76	6.25			
	Mas de 45 años	19	9	24	16.79	4.66			

*Nota. *p<.05; **p<.01; ***p<.001*

La Tabla 10 muestra la comparación de los factores de riesgo psicosocial, se puede observar que únicamente hay diferencias para la dimensión “Trabajo - Familia”, siendo así que analizó la prueba post-hoc y se encontró que hay diferencias entre los grupos etarios “Menos de 31 años” y “Mas de 45 años”.

Tabla 11

Prueba Kruskal-Wallis para Factores de riesgo Psicosocial según área de trabajo

FRP	Área	n	Min.	Max.	M	DE	X ²	gl	p	FRP	Área	n	Min.	Max.	M	DE	X ²	gl	p
FRP 1	Contabilidad	8	23	49	37.25	7.96	13.79	12	.314	FRP 2	Contabilidad	8	4	14	8.50	3.63	7.42	12	.828
	Logística	10	41	566	47.40	5.23					Logística	10	4	13	9.20	3.01			
	RRHH	12	33	58	44.08	6.92					RRHH	12	7	14	10.17	2.25			
	SIG	3	24	43	35.33	10.02					SIG	3	6	12	9.33	3.06			
	Almacén	9	31	47	40.00	5.39					Almacén	9	4	11	7.56	2.65			
	Sistemas	3	28	61	45.00	16.52					Sistemas	3	4	12	9.00	4.36			
	Calidad	13	28	56	42.15	10.75					Calidad	13	4	13	8.92	3.09			
	Producción	7	29	50	40.43	6.24					Producción	7	6	13	9.71	2.69			
	Planeamiento	3	35	59	45.33	12.34					Planeamiento	3	6	16	11.00	5.00			
	Ingeniería y Desarrollo	22	27	60	43.18	8.59					Ingeniería y Desarrollo	22	4	20	9.64	3.82			
Costos y Presupuestos	6	27	45	35.33	8.04	Costos y Presupuestos	6	5	10	7.67	1.86								
Seguridad	5	32	49	40.60	6.27	Seguridad	5	6	13	9.60	2.51								
Proyectos y Servicios	72	24	69	41.85	9.45	Proyectos y Servicios	72	4	17	9.60	3.34								
FRP 3	Contabilidad	8	17	33	24.25	5.82	14.75	12	.255	FRP 4	Contabilidad	8	23	72	50.13	20.30	17.10	12	.146
	Logística	10	15	38	26.70	7.17					Logística	10	33	75	58.10	11.73			
	RRHH	12	22	29	25.67	2.31					RRHH	12	35	73	57.83	12.16			
	SIG	3	23	26	24.33	1.53					SIG	3	44	83	60.67	20.11			
	Almacén	9	21	37	29.33	6.24					Almacén	9	34	83	56.22	18.21			
	Sistemas	3	18	34	24.67	8.33					Sistemas	3	37	60	52.33	13.28			
	Calidad	13	16	31	22.92	4.05					Calidad	13	24	87	46.00	16.30			
	Producción	7	18	31	24.43	5.71					Producción	7	38	67	52.00	10.10			
	Planeamiento	3	23	26	24.33	1.53					Planeamiento	3	55	80	63.67	14.5			
	Ingeniería y Desarrollo	22	17	31	23.50	4.03					Ingeniería y Desarrollo	22	27	69	46.91	13.84			
Costos y Presupuestos	6	22	33	25.50	3.94	Costos y Presupuestos	6	32	66	45.67	12.79								
Seguridad	5	23	33	25.40	4.28	Seguridad	5	55	70	59.00	6.52								
Proyectos y Servicios	72	15	38	23.85	5.58	Proyectos y Servicios	72	28	106	55.72	14.86								

	Contabilidad	8	16	32	22.13	5.46	17.63	12	.127	Contabilidad	8	7	27	16.88	6.71	11.30	12	.503
	Logística	10	11	33	24.50	7.18				Logística	10	9	31	21.50	6.28			
	RRHH	12	22	34	28.17	3.69				RRHH	12	16	28	21.00	3.49			
	SIG	3	22	32	28.33	5.51				SIG	3	17	26	21.33	4.51			
	Almacén	9	13	36	22.00	7.84				Almacén	9	7	27	17.67	7.76			
	Sistemas	3	16	20	18.33	2.08				Sistemas	3	15	20	18.33	2.89			
	Calidad	13	9	34	22.92	8.17				Calidad	13	7	29	18.54	7.82			
FRP	Producción	7	15	27	21.86	4.78				FRP	7	11	24	18.00	5.07			
5	Planeamiento	3	27	31	29.33	2.08				6	3	16	29	21.00	7.00			
	Ingeniería y Desarrollo	22	15	35	25.55	4.66				Ingeniería y Desarrollo	22	7	28	15.95	6.82			
	Costos y Presupuestos	6	17	30	23.67	4.46				Costos y Presupuestos	6	12	22	16.50	3.94			
	Seguridad	5	14	29	22.40	7.40				Seguridad	5	16	30	21.40	5.18			
	Proyectos y Servicios	72	10	43	24.56	7.10				Proyectos y Servicios	72	7	33	19.21	5.85			

Nota: FRP: Factor de Riesgo Psicosocial, FRP1: Exigencias Psicológicas, FRP2: Trabajo y Familia, FRP3: Control sobre el Trabajo, FRP4: Apoyo Social, FRP5: Compensaciones, FRP6: Capital Social.

Se realizó la prueba Kruskal-Wallis para Engagement según área de trabajo, en la Tabla 11 se evidencia que el p-valor excede a .05 por lo que se puede concluir que no existe diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las áreas de trabajo.

Tabla 12

Matriz de correlación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Engagement Laboral

<i>Rho de Spearman</i>	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Exigencias Psicológicas	-.332**	-.370**	-.133	-.305**
Trabajo – Familia	-.436**	-.522**	-.319**	-.461**
Control sobre el Trabajo	-.226**	-.398**	-.268**	-.331**
Apoyo Social	-.345**	-.548**	-.282**	-.430**
Compensaciones	-.279**	-.246**	-.190*	-.285**
Capital Social	-.301**	-.489**	-.256**	-.381**

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

En la Tabla 12 se observa que la dimensión Vigor, Dedicación y el puntaje total de Engagement Laboral correlacionaron de manera inversa con todos los factores de riesgo psicosocial, dichas correlaciones alternan entre débiles y moderadas débiles. Mientras que la dimensión absorción tuvo las mismas características de las correlaciones a excepción de exigencias psicológicas en donde no se encontró una relación significativa.

Discusión

La presente investigación buscó determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el engagement laboral en personal administrativo de una empresa del rubro industrial de Arequipa, se encontró que existe una correlación inversa negativa, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

En primer lugar, los resultados de Arenas Ortiz y Andrade Jaramillo (2013) son consistentes con los hallazgos de esta investigación, donde se observó una relación inversa entre los factores de riesgo psicosocial y el engagement laboral. Ambos estudios revelan que cuando los trabajadores perciben un mayor control sobre su trabajo y reciben retroalimentación adecuada, el nivel de engagement tiende a aumentar, en línea con las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. En mi investigación, se identificó una tendencia similar, ya que los trabajadores con menor exposición a riesgos psicosociales reportaron mayores niveles de engagement, lo que refuerza la relación inversa entre ambas variables.

Del mismo modo, la investigación de Cuti Ruiz (2020) también encontró una correlación negativa significativa entre los riesgos psicosociales y el engagement laboral, similar a los resultados obtenidos en mi estudio. Al igual que en mi investigación, se destaca que un entorno psicosocial desfavorable reduce el compromiso laboral, afectando negativamente el vigor, la dedicación y la absorción de los trabajadores. La consistencia entre los resultados de ambos estudios refuerza la importancia de minimizar los factores psicosociales negativos para fomentar un mayor engagement.

Los hallazgos de Chang-Camacho, Espinoza-Ortiz y Buri-Indaburo (2023) también respaldan los resultados de mi estudio, ya que ambos muestran que las exigencias psicológicas y el desarrollo de habilidades están directamente relacionados con el engagement laboral. Específicamente, tanto en su investigación como en la mía, se observó

que una mayor carga psicológica puede disminuir el nivel de engagement, lo que sugiere que un entorno laboral con altas exigencias psicológicas afecta negativamente la dedicación y absorción de los empleados.

En cuanto a los resultados de Caballero Soto (2021), la relación positiva entre el horario laboral y el engagement que este estudio señala difiere de los resultados de mi investigación, donde no se encontró una correlación significativa entre el horario de trabajo y el compromiso laboral. Esta discrepancia podría explicarse por diferencias en los contextos laborales y las características específicas de las muestras analizadas. Sin embargo, ambos estudios coinciden en la importancia de tener en cuenta factores como el horario laboral para mejorar el bienestar y el engagement en los trabajadores.

Por su parte, Menéndez Pinto (2022) encontró que algunas dimensiones específicas del riesgo psicosocial, como el apoyo social y las compensaciones, estaban correlacionadas positivamente con el engagement laboral, lo cual es similar a los hallazgos de mi investigación. Si bien ambos estudios concluyen que existen asociaciones entre ciertas dimensiones de los riesgos psicosociales y el compromiso, también se observó que no todas las dimensiones del riesgo psicosocial tienen un impacto significativo en el engagement, lo que refleja la complejidad de estas interacciones.

El estudio de García-Iglesias et al. (2021), que no encontró una relación estadísticamente significativa entre los riesgos psicosociales y el engagement laboral, difiere en parte de los resultados de mi investigación. Aunque ambos estudios subrayan la importancia de la salud mental y la percepción de la propia salud en el engagement, los resultados de mi investigación sugieren una mayor relevancia de los factores psicosociales como predictores del compromiso laboral. Esta diferencia puede deberse a las distintas muestras y sectores analizados en ambos estudios.

Por otro lado, los hallazgos de Giménez-Espert, Prado-Gascó y Soto-Rubio (2021) sobre la relación entre el engagement y el conflicto de roles, así como la carga laboral, coinciden con los resultados de mi investigación, donde se observó una relación inversa entre estos factores psicosociales y el nivel de compromiso laboral. Ambos estudios resaltan la necesidad de abordar adecuadamente la carga laboral y el conflicto de roles para mejorar el bienestar emocional y el engagement de los trabajadores.

La investigación de Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2018) proporciona evidencia adicional sobre el papel moderador del engagement en la relación entre los factores psicosociales y la satisfacción laboral. En mi investigación, se observaron resultados similares, donde los empleados con mayor engagement reportaron menor impacto de los factores de riesgo psicosocial en su desempeño y satisfacción. Esto sugiere que el engagement actúa como un buffer que puede mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales sobre la satisfacción y el bienestar laboral.

Finalmente, los hallazgos de Chan et al. (2020) sobre la influencia de los factores psicológicos y laborales en el engagement laboral refuerzan los resultados de mi investigación, ya que ambos estudios identifican factores como el apoyo social y las exigencias laborales como predictores clave del engagement. En ambos casos, se subraya la importancia de un entorno laboral que promueva el desarrollo psicológico y emocional de los empleados para aumentar su compromiso y productividad.

En resumen, la consistencia entre mis resultados y los hallazgos de investigaciones previas resalta la importancia de los factores psicosociales como determinantes clave del engagement laboral. Los estudios revisados, aunque con algunas diferencias en términos de contexto y resultados específicos, coinciden en que minimizar los riesgos psicosociales es esencial para fomentar un ambiente laboral saludable y comprometido.

Conclusiones

Primera. Se identificó una correlación inversa significativa entre el engagement laboral y los factores de riesgo psicosocial, destacando una relación moderada con los conflictos trabajo-familia y la carencia de apoyo social.

Segunda. Se demostró que el 99.4% de los trabajadores administrativos presentan un alto nivel de engagement laboral, reflejando un entorno favorable con recursos y condiciones que promueven la motivación y el compromiso en sus funciones.

Tercera. En total el 73% de los trabajadores administrativos enfrenta niveles medio o alto de exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que evidencia condiciones laborales desfavorables y la necesidad urgente de implementar estrategias para mejorar el entorno laboral.

Cuarta. No se encontraron diferencias significativas en el engagement laboral según sexo, edad y área de trabajo. Sin embargo, en la dimensión de absorción, los trabajadores de 31 a 45 años mostraron niveles significativamente menores en comparación con los mayores de 45 años, lo que podría reflejar diferencias generacionales o culturales.

Quinta. En general, no hubo diferencias significativas en los factores de riesgo psicosocial según sexo, edad o área de trabajo. No obstante, las mujeres reportaron mayor apoyo social, y se identificaron diferencias significativas en el conflicto trabajo-familia entre los menores de 31 y los mayores de 45 años.

Sugerencias

Primera. Se recomienda establecer un sistema de seguimiento continuo de los factores de riesgo psicosocial por parte del Psicólogo Organizacional y el área de Seguridad, con evaluaciones periódicas adaptadas a las condiciones específicas de cada área de trabajo. Esto permitirá identificar de manera más precisa las áreas críticas y proponer intervenciones específicas que reduzcan la exposición a dichos riesgos, optimizando el ambiente laboral y promoviendo un mayor nivel de compromiso entre los trabajadores.

Segunda. Dada la relevancia del apoyo social como factor protector, se sugiere implementar programas por parte del área de RRHH o cargos como Asistente Social o Psicólogo Organizacional, que fomenten la colaboración y el respaldo entre los empleados, especialmente para aquellos con menor representación, como las trabajadoras mujeres. Estos programas podrían incluir mentorías, redes de apoyo y espacios de diálogo, lo que favorecerá un ambiente más inclusivo y disminuirá la percepción de aislamiento en el trabajo.

Tercera. Se sugiere que el área de RRHH o Seguridad implemente programas orientados a la promoción de estrategias y la prevención de los efectos de los factores de riesgo psicosocial, abordando aspectos como el manejo del estrés, la resolución de conflictos y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos espacios deben centrarse en brindar herramientas prácticas que ayuden a los empleados a afrontar de manera más efectiva las demandas laborales, fortalecer el apoyo social y mejorar su percepción de control en el entorno de trabajo. Esto favorecerá la creación de un ambiente laboral más saludable y fomentará mayores niveles de engagement.

Cuarta. Para futuras investigaciones, se recomienda explorar la relación entre los niveles jerárquicos y grados académicos con las variables de engagement laboral y factores de riesgo psicosocial. Además, sería valioso analizar cómo el nivel educativo, las diferencias en tipos de trabajo o labores, y las características de las distintas carreras profesionales

influyen en la percepción y exposición a factores de riesgo psicosocial. Esta aproximación permitiría obtener una visión más detallada sobre qué segmentos de la población laboral son más vulnerables o propensos a desarrollar efectos negativos derivados de estos factores, proporcionando un entendimiento más profundo y específico.

Quinta. Se recomienda al área de Seguridad Gestión y Mejora continua realizar un análisis integral de la ergonomía, los procesos de trabajo, las demandas laborales y los tiempos asociados, con el objetivo de alinearlos a los factores de riesgo psicosocial identificados. Este enfoque, coordinado desde el área de Gestión y Mejora Continua, permitirá optimizar la productividad de los colaboradores al mejorar las condiciones laborales. A su vez, se contribuirá a la creación de un entorno laboral más saludable, promoviendo el bienestar de los trabajadores y reduciendo gradualmente la exposición a riesgos psicosociales que puedan afectar tanto su desempeño como su salud mental.

Limitaciones

Primera. Una limitación del estudio fue la diferencia entre el tamaño de la población y la muestra alcanzada, debido a las dificultades para asegurar una participación más amplia. La muestra final (173 de una población de 415) podría impactar la representatividad de los hallazgos, limitando en cierta medida la generalización de los resultados y su aplicabilidad a toda la población estudiada.

Segunda. Otro factor que limitó el desarrollo de la investigación fue la dispersión geográfica del personal, ya que una parte significativa de los trabajadores se encontraba fuera de la ciudad, específicamente en el área de Proyectos y Servicios. Además, durante el periodo de aplicación de los instrumentos, se presentaron situaciones imprevistas como paradas de mina de emergencia, lo cual dificultó el seguimiento oportuno en la recolección de los cuestionarios. Debido a la naturaleza de la investigación, los instrumentos fueron aplicados de forma anónima, recabando únicamente datos sociodemográficos para su clasificación.

Tercera. La disposición de los participantes a responder con transparencia pudo verse comprometida por una posible percepción de ser evaluados o de experimentar consecuencias negativas. Este factor psicológico pudo haber generado respuestas sesgadas en los cuestionarios, afectando así la fiabilidad de los datos obtenidos.

Referencias

- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115. doi:10.5093/tr2013a16
- Caballero Soto, D. B. (2021). Engagement y el horario laboral como elemento de riesgo psicosocial en los colaboradores de la EPS Ilo S.A. 2021. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Negocios, Facultad de Ciencias Económico Empresariales y Humanas, Escuela Profesional de Administración de Negocios, Arequipa.
- Chang-Camacho, L., Espinoza-Ortiz, J. M., & Buri-Indaburo, R. M. (2023). Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada. *Revista San Gregorio*, 1(55), 31–45.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2250>
- Chan, C. M. H., Wong, J. E., Wee, L. H., Jamil, N. A., Yeap, L. L. L., Nantha, Y. S., & Siau, C. S. (2020). Psychological and work-related factors predicting work engagement in Malaysian employees. *Occupational Medicine*, 70(6), 400–406.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa107>
- Collin-Orellana, A., Duque-Córdova, L., Escobar-Segovia, K., Espinoza-Samaniego, C., & Vásquez-Cassinelli, J. (2020). Mejora en calidad del servicio analizando la relación entre riesgos psicosociales y el Engagement laboral en una empresa de mantenimiento de equipos de transporte vertical. *Proceedings of the 18th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology: Engineering, Integration, And Alliances for A Sustainable Development*, "Hemispheric Cooperation

for Competitiveness and Prosperity on A Knowledge-Based Economy".

<https://doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.501>

Cox, T., & Griffiths, A. (2005). Work organization and work related stress. En K. Gardiner, & J. Harrington, *Occupational Hygiene* (págs. 421-432). Oxford: Blackwell.

Cuti Ruiz, T. (2020). *Engagement y riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa de tercerización de venta de productos financieros* (Tesis de licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.

Delgado-Fernández, V., Rey-Merchán, M., & López, A. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 24-33.

Demerouti, E., Bakker, A., & Bulters, A. (2001). The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi:10.1037//0021-9010.86.3.499

Espinosa, J. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios*. Lima: Universidad Peruana de Ciencia Aplicadas.

García, A. J. (2015). ENGAGEMENT LABORAL, UNA CONCEPCIÓN CIENTÍFICA: ENTREVISTA CON WILMAR SCHAUFELI WORK ENGAGEMENT, A SCIENTIFIC CONCEPTION: INTERVIEW TO WILMAR SCHAUFELI. *Impresa) LIBERABIT: Lima (Perú)*.

García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Ortega-Moreno, M., & Navarro-Abal, Y. (2021). Relationship between work engagement, psychosocial risks, and mental health among Spanish nurses: A cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 8, 627472.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.627472>

- Ganster, D., Rosen, C., & Fisher, G. (2018). Long working hours and well-being: What we know, what we do not know, and what we need to know. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 25-39. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9478-1>
- Giménez-Espert, M. C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2021). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 9, 622592. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.622592>
- Gutiérrez-Strauss, M., & Vilorio-Doria, J. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 5-7.
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal School Psychology*, 43(6), 495-513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Juárez García, A., (2015). ENGAGEMENT LABORAL, UNA CONCEPCIÓN CIENTÍFICA: ENTREVISTA CON WILMAR SCHAUFELI. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21(2), 187-194.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308. doi:10.2307/2392498
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mayo, D., Gilson, R., & Harter, L. (2004). Las condiciones psicológicas de significado, seguridad y disponibilidad y el compromiso del espíritu humano en el trabajo. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 1, 11-37.
doi:10.1348/096317904322915892

Menéndez Pinto, M. F. (2022). *Engagement laboral y riesgos psicosociales en personal profesional y técnico de enfermería del Hospital Hipólito Unanue, Tacna 2022.*

Universidad Privada de Tacna.

Ministerio de Producción. (2023). *Estadística Manufactura. Desempeño Del Sector Industrial Manufacturera - Marzo 2023.*

<https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/estadistica-oee/estadisticas-manufactura>

Ministerio de Salud MINSA. (2020). Obtenido de www.digesa.minsa.gob.pe:

<http://www.digesa.minsa.gob.pe/DSO/SALUD%20OCUPACIONAL%20TRIPTICO/S/TRIPTICO%20PREVENCION%20D3N%20R%20PSICOSOCIALES.pdf>

Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras.* Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ongel, E. (2014). The relationship between employee engagement and organizational. *The International Journal of Social Sciences*, 25(1), 1-10. Obtenido de

<https://web.archive.org/web/20180421074548id/http://tijoss.com/TIJOSS%2025th%20volume/1elif.pdf>

Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.*

Centro Internacional de Formación de la OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2018). *El engagement laboral como moderador entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en académicos argentinos*.
- Rentería Valencia, J. A., Fernández Ospina, E., Tenjo M, A. M., & Uribe Rodríguez, A. F. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1), 161-175.
- Schaufeli, Wilmar. ; Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale*.
- Schaufeli, W. (Jul./Dic. de 2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. (A. García, Entrevistador)
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Vargas, L., & Estrada, W. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista Valor Agregado*, 3(1), 35-46. doi:10.17162/riva.v3i1.1264
- Vargas Mendoza, L. M., & Estrada Mejía, W. C. (2016). El engagement: Teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35-46.
<https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado

La presente investigación es dirigida por el bachiller de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Santa María, **Colque Pumacayo, Anthony Dariel**. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre engagement laboral y riesgos psicosociales en trabajadores del área administrativa de una empresa del rubro industrial en Arequipa. Si usted acepta participar en este estudio, se le pedirá responder a 3 cuestionarios: Ficha Sociodemográfica, Cuestionario Psicosocial de Copenhague (ISTAS 21) y el Cuestionario de Engagement laboral, se mantendrá **LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS**, por lo tanto, las encuestas serán anónimas. Toda la información recaudada será empleada para fines académicos.

Como beneficio de esta investigación toda la información recopilada se comunicará de manera general con el fin de buscar una mejora en las condiciones laborales de cada área según sus necesidades. Así mismo se indica que su participación en el estudio no implicara algún perjuicio para su persona o área de trabajo.

He sido informado (a) que esta investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgos psicosociales y motivación en trabajadores del área administrativa de una empresa del rubro industrial en Arequipa. Estoy informado también de los instrumentos que se me aplicarán y cómo se procesará la información.

Reconozco que la información que brinde para los fines de esta investigación será estrictamente confidencial y no se le dará uso fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) que puedo contactar a quien conduce el estudio en caso tenga dudas sobre este.

He sido informado que se me entregará una copia de este consentimiento y puedo pedir información de los resultados cuando éste haya concluido.

Anexo 2. Ficha sociodemográfica

Datos Personales:

Sexo: Masculino Femenino

Edad:

Puesto de trabajo:

Tiempo laborando en la empresa:



Anexo 3. Cuestionario CoPsoQistas21 -Versión media



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

**Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)**

Empresa:	Fecha de respuesta:
----------	---------------------

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar **la evaluación de riesgos psicosociales**. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL y ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **la empresa en la que se está aplicando este instrumento**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **Híbrida**.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Responsable 1, representantes de los trabajadores/as, Responsable 3, y personal técnico del Servicio de Prevención, Responsable 2. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

2

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años
- 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo y tus condiciones de trabajo.

2) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Contabilidad y Finanzas
- 2 Logística
- 3 R.R.H.H
- 4 SIG
- 5 Almacén
- 6 Sistemas
- 7 Calidad
- 8 Producción
- 9 Planeamiento y Control
- 10 Ingeniería y Desarrollo
- 11 Costos y Presupuestos
- 12 Seguridad
- 13 Proyectos y/o Servicios de Mantenimiento

3) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Puesto Directivo (Gerencias)
- 2 Puesto de Mando (Líderes y jefes de área, Gerente de proyecto, etc)
- 3 Puesto de mando intermedio (Sub-jefes de área, Residentes, etc)
- 4 Puesto de Mando Medio (Supervisores, encargados, etc)
- 5 Puesto de Asistencia y/o Apoyo
- 6 Puesto de Soporte





4) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

4

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).
PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





5) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

6) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

7) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en xxxxxx?

- 1 Menos de 3 meses
- 2 Mas de 3 meses

8) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con xxxxxx?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 9 Trabajo sin contrato

5

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





9) Desde que entraste a laborar ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

10) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

11) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

12) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 A tiempo Completo
- 2 A medio Tiempo
- 3 Part-Time
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche
- 7 Regimen atipico

13) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

6

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).
PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





14) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

15) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

16) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

17) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para xxxxxx?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

18) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

7

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





19) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

20) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

21) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 1025 soles
- 2 Entre 1200 y 1800 soles
- 3 Entre 1800 y 2300 soles
- 4 Entre 2300 y 2900 soles
- 5 Entre 2900 y 3500 soles
- 6 Entre 3500 y 4700 soles
- 7 Entre 4700 y 5900 soles
- 8 Entre 5900 y 7100 soles
- 9 Entre 7100 y 8300 soles
- 10 Entre 8300 y 9500 soles
- 11 Entre 9500 y 10700 soles
- 12 Entre 10700 y 11900 soles
- 13 Más de 11900 soles

22) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

8

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





23) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

9

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





24) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

10

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.





25) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5





26) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5





28) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

29) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala





30) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

31) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6



32) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

Anexo 4. Cuestionario UWES 17

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

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

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

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
7. _____ Mi trabajo me inspira
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
13. _____ Mi trabajo es retador
14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo
16. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the author