






VANESSA ESTHER YUPANQUI-PECHE

Licenciada en Psicología
Universidad César Vallejo
vanessayupanqui0814@gmail.com
 <https://orcid.org/0000-0002-9251-8725>


GUTEMBER VILLIGRAN PERALTA-EUGENIO

Magister en Intervención Psicológica
Universidad César Vallejo
gperaltae@ucvvirtual.edu.pe
 <https://orcid.org/0000-0002-1177-6088>

ADEMAR VARGAS-DIAZ

Magister en Docencia e Investigación Universitaria
Universidad César Vallejo
ademarvargasd@gmail.com
 <https://orcid.org/0000-0001-5192-3161>

IVETH MARIELLA FLORES-FLORES

Doctora en Psicología
Universidad César Vallejo
iflores@ucv.edu.pe
 <https://orcid.org/0000-0003-1838-0390>

CARGA LABORAL Y ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES DE COMPAÑÍAS DE LA LOCALIDAD CHIMBOTE, PERÚ

WORKLOAD AND ENGAGEMENT AMONG
EMPLOYEES OF COMPANIES IN CHIMBOTE, PERU

VANESSA ESTHER YUPANQUI-PECHE
GUTEMBER VILLIGRAN PERALTA-EUGENIO
ADEMAR VARGAS-DIAZ
IVETH MARIELLA FLORES-FLORES

Recibido: 10-10-2023
Aprobado: 14-11-2023

RESUMEN

La presente investigación se centra en identificar la conexión entre carga laboral y el *engagement* en los trabajadores de compañías del sector de ventas de la localidad de Chimbote, Perú. La investigación se basó en un enfoque básico y cuantitativo además de presentar un diseño no correlacional simple; también presenta un corte transversal, ya que transcurre de temporal a específico. A través de instrumentos de acuerdo con cada variable y mediante formularios de Google se pudo recopilar la información de los participantes. Por último, por medio del programa SPSS V26, se reveló la estimación de asimetría y curtosis para cada variable, donde se encontró un valor de +/- 1.5 indicando variaciones leves; por lo tanto, se determinó una correlación descendente entre la carga laboral y *engagement* en los trabajadores de compañías de la localidad de Chimbote, Perú

PALABRAS CLAVE

Engagement, Carga laboral, Chimbote y Trabajadores.

ABSTRACT

This research focuses on identifying the connection between workload and *engagement* in workers from companies located in the city of Chimbote, Perú. The study adopted a basic quantitative approach, employing a non-correlational design with a simple cross-sectional framework, progressing from temporal to specific. Data collection was conducted through instruments tailored to each variable, utilizing Google Forms to gather information from participants. Finally, using the SPSS V26 program, the skewness and kurtosis estimates were revealed for each variable, showing values around +/- 1.5, indicating mild variations. Consequently, a negative correlation was determined between workload and *engagement* in workers from companies in the locality of Chimbote, Perú."

KEY WORDS

Engagement, Workload, Chimbote, Workers.



INTRODUCCIÓN

Actualmente, los avances en tecnologías como las TIC y el proceso de globalización en las organizaciones han llevado a un aumento en las jornadas laborales para alcanzar los objetivos fijados por cada empresa (Pérez y Pedraza, 2019). En este contexto, resulta crucial fomentar el compromiso de los empleados para lograr metas a corto y largo plazo. Este enfoque resultará en trabajadores más comprometidos con sus labores, generando así mejoras en la motivación y eficacia en el trabajo (Liébana et al, 2018).

A nivel global, los colaboradores pierden una cantidad de días equivalentes a doce mil millones por el estrés y la depresión, por lo tanto, se sugiere que las compañías implementen mayores acciones preventivas (OMS, 2022). A través de la recolección de información sobre la salud mental se estima que, de mil millones de personas diagnosticadas con trastornos mentales en el año 2019, los adultos en edad laboral representaron un 15 % del total; en este contexto, se podría establecer que el aumento de responsabilidades laborales en relación con el compromiso y la carga de trabajo puede tener consecuencias graves tanto en la salud mental como física de los trabajadores (OIT, 2022).

A nivel nacional, en los últimos censos se destacan que el 70 % de los trabajadores del Perú experimentaron sobrecarga laboral por el aumento en las exigencias laborales. Diversos estudios sobre la carga laboral tienen como resultado que los trabajadores de empresas privadas como públicas presentan signos de estrés, ansiedad, alteraciones del sueño, depresión, inestabilidad, entre otros síntomas, tanto como factores internos y externos. Asimismo, se destaca que la sobrecarga laboral es el principal problema de los once más relevantes del bienestar mental entre el 2019 y el 2023 en el ámbito de la salud ocupacional (Chang et al., 2022).

Por otra parte, se ha podido observar cómo la carga laboral presenta un gran impacto en el *engagement*¹⁴, entendido como una actitud que promueve satisfacción y entusiasmo en el trabajo; sin embargo, el colaborador puede estar comprometido con su labor, pero no necesariamente con la empresa y viceversa (Guevara y Fernández, 2015). También, se establecen múltiples riesgos psicosociales que perjudican notablemente el bienestar físico y mental de los colaboradores, por ende, tener una comunicación efectiva es primordial en toda organización teniendo como consecuencia conexiones sólidas, un buen clima laboral, fortaleciendo las relaciones interpersonales y el incremento del nivel del compromiso organizacional (Moreno, 2019).

A partir de los resultados de diferentes estudios con ambas variables, se destaca que el alto nivel de exigencia laboral es una de las primeras razones para que los trabajadores manifiesten un bajo desempeño sin motivación para realizar sus labores, en contraste con el *engagement*. Ambas variables se relacionan adversamente por el deterioro del bienestar integral de los trabajadores (Ugwu y Onyishi, 2020). En efecto, la carga laboral es perjudicial en las organizaciones, lo que pone en riesgo el compromiso de los colaboradores ya que puede implicar un bajo rendimiento y falta de motivación (Syihhabudin et al., 2023).

Este estudio surge a partir del cambio significativo que presentaron los trabajadores de empresas privadas del norte del Perú debido a la pandemia. Antes de la pandemia, las empresas contaban con colaboradores más proactivos, teniendo como resultado mayores ventas y contratación de personal. Actualmente, trabajan más por deber que por compromiso, por la limitada comunicación entre los colaboradores y superiores (Ballesteros, 2019). Por lo tanto, se quiere validar las repercusiones de la sobrecarga laboral en el compromiso laboral de los trabajadores y, a su vez, acentuar el interés y conciencia sobre su trascendencia.

Finalmente, esta investigación se justifica a nivel teórico y se contrasta con otros estudios previos, lo que amplía el conocimiento sobre la interacción de

¹⁴ *Engagement*: Es el nivel de compromiso que tiene el colaborador con la empresa.

las variables clave en el contexto organizacional, enriqueciendo la literatura académica. A nivel práctico, ofrece *insights*¹⁵ valiosos para prosperar la diligencia de los recursos humanos en empresas, beneficiando tanto a las organizaciones como a su personal. Y a nivel metodológico, sirve como modelo para futuras investigaciones, estableciendo un enfoque sólido para el estudio de estas variables. Por tanto, el estudio busca conocer la relación entre carga laboral y *engagement*, así también se pretende establecer las diferencias según edad y tiempo de servicio de las variables estudiadas.

METODOLOGÍA

Participantes

La población estuvo conformada por trabajadores de distintas empresas de la ciudad de Chimbote, Perú, quienes participaron voluntariamente del presente estudio. Se realizó un cuestionario que fue respondido por 124 trabajadores de entre 18 y 57 años, de ambos sexos y con diversos estados civiles y lugares de nacimiento. A través de un muestreo no probabilístico basado en la correlación, los trabajadores de la muestra prevista manifestaron su colaboración voluntariamente para formar parte del estudio (Otzen y Manterola, 2017).

Instrumentos de recolección de datos

Con relación a la primera variable, "carga laboral", se aplicó la Escala de Carga de Trabajo (ECT) de la evaluación UNIPSIPO, diseñada para determinar los aspectos psicosociales que se requieren en el entorno laboral. La escala fue dominada a un análisis factorial confirmatorio por constituir su configuración interna y a una estimación de confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, teniendo un importe de $\alpha=0,72$, indicando una consistencia interna apropiada (Gil-Monte, 2016).

15 Insights: Es una idea reveladora que nos da la clave para poder resolver un problema.

La ECT se constituye por seis ítems, utiliza una escala de Likert de 0 al 4 con sus respectivas calificaciones y es unifactorial. También, se desarrolló una validación a cargo de Calderón de la Cruz, Merino, Juárez y Jiménez (2018) a través de prueba estandarizada a nivel nacional, teniendo como resultado una consistencia interna por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach con un valor de 0.83 y el coeficiente Omega con un 0.86.

Con relación a la segunda la variable, *engagement*, se aplicó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), conformada por diecisiete ítems con tres dimensiones: vigor, absorción y dedicación. Para ello, se utilizó una escala de Likert del 0 al 6 con sus respectivas calificaciones. Se realizó la validación del instrumento en el contexto peruano a cargo de Merino, Reyes y Luna (2022), siendo este país el único de habla hispana con la validación del UWES original. Por lo tanto, se estableció una credibilidad por medio de la coherencia de medidas, por el coeficiente de Alpha de Cronbach, con un valor de 0.70.

Procedimientos

Se difundieron los instrumentos de recolección de datos diseñados con formalidad por medio de la plataforma Google Forms. Se inició por la presentación del tema del estudio de investigación y con las instrucciones para realizar los formularios, posteriormente se presenta el consentimiento informado, donde se enfatiza la participación voluntaria y anónima. A su vez, se encuentra la ficha sociodemográfica de los evaluados. Al acceder a ser partícipes del estudio, se muestran los cuestionarios de cada instrumento. Se realiza la propagación de los cuestionarios por las redes sociales. Por último, al recopilar los datos se realizó un banco de información de los datos por medio de Excel trasladándolos al programa SPSS V26.

Método de análisis de datos

Con base en la información reunida, se creó una ficha de datos en Excel para observar el nivel estadístico por medio del programa SPSS V26. Se hizo un análisis para enfatizar y determinar la conexión entre las variables. A su vez, se estimó la validez por un análisis factorial confirmatorio y la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. Con respecto a la observación de resultados atípicos, se rechazó a un integrante de los participantes por la inestabilidad de las respuestas que presento en los cuestionarios. Con base en el análisis descriptivo, se presentaron dimensiones de estimación central, dispersión y forma. Finalmente, se comprobó la correlación entre las variables con las características sociodemográficas.

RESULTADOS

Cuando se comparan los resultados según el origen geográfico de los participantes, se observan diferencias significativas en términos estadísticos en cuanto al *engagement* ($F=6.823^{**}$) y sus dimensiones ($F=4.972^{**}$ a 6.289^{**}). Los individuos que residen fuera de la provincia muestran, en promedio, niveles más altos de *engagement*, seguidos por los residentes de Chimbote, mientras que los niveles más bajos de *engagement* se encuentran entre las personas locales (véase tabla 1).

Tabla 1

Variaciones según el lugar de origen

| Variable | Lugar de origen | N | M | DE | F | p |
|---------------|-----------------|----|-------|------|-------|------|
| Carga laboral | NC | 33 | 9.88 | 4.57 | 2.025 | .136 |
| | CH | 44 | 10.57 | 3.18 | | |

| Variable | Lugar de origen | N | M | DE | F | p |
|------------|-----------------|-----|-------|-------|-------|------|
| | Otros | 47 | 11.68 | 4.41 | | |
| | Total | 124 | 10.81 | 4.10 | | |
| Engagement | NC | 33 | 59.70 | 14.03 | 6.823 | .002 |
| | CH | 44 | 67.93 | 15.45 | | |
| | Otros | 47 | 72.62 | 16.30 | | |
| | Total | 124 | 67.52 | 16.14 | | |
| Vigor | NC | 33 | 22.30 | 5.61 | 5.079 | .008 |
| | CH | 44 | 25.18 | 5.43 | | |
| | Otros | 47 | 26.40 | 6.05 | | |
| | Total | 124 | 24.88 | 5.91 | | |
| Dedicación | NC | 33 | 18.82 | 6.02 | 6.289 | .003 |
| | CH | 44 | 21.89 | 5.43 | | |
| | Otros | 47 | 23.51 | 6.09 | | |
| | Total | 124 | 21.69 | 6.09 | | |
| Absorción | NC | 33 | 18.58 | 4.55 | 4.972 | .008 |
| | CH | 44 | 20.86 | 6.37 | | |
| | Otros | 47 | 22.70 | 5.93 | | |
| | Total | 124 | 20.95 | 5.95 | | |

Nota. NC= Nuevo Chimbote; CH= Chimbote; $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

Los resultados muestran que los coeficientes de asimetría y curtosis en relación con cada variable analizada se sitúan dentro del rango de +/- 1.5, lo que sugiere que las variaciones en la adjudicación de la cantidad son

ligeras. Además, se detecta una relación inversa y débil entre sí ($r=-.111$). En relación entre la carga laboral y las dimensiones del engagement, se estiman las relaciones inversas disminuidas entre vigor y dedicación, con valores de $-.154$ y $-.161$, respectivamente. Por otro lado, en absorción, no se presenta una relación significativa, con un valor de $.016$ (véase tabla 2).

Tabla 2

Correlación entre carga laboral y engagement en los trabajadores de compañías de la localidad de chimbote, Perú (n=124)

| Variable | M | DE | g1 | g2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|---|
| 1. CL | 10.806 | 4.096 | .524 | .864 | - | | | | |
| 2. EG | 67.516 | 16.142 | -.247 | -.677 | -.111 | - | | | |
| 3. VG | 24.879 | 5.907 | -.182 | -.862 | -.154 | ,929** | - | | |
| 4. DC | 21.685 | 6.091 | -.402 | -.860 | -.161 | ,926** | ,862** | - | |
| 5. AB | 20.952 | 5.949 | .066 | -.395 | .016 | ,843** | ,644** | ,633** | - |

Nota. CL= Carga laboral; EG= Engagement; VG= Vigor; DC=Dedicación; AB= Absorción; $p<.05^*$; $p<.01^{**}$

La evidencia correlacional vinculada con el lugar de origen indica que, en las personas de Nuevo Chimbote, existen correlaciones inversas de magnitud media entre la carga laboral y el *engagement*, con valores que oscilan entre $r=-.30$ y $r=-.43$. Por otro lado, en los residentes de Chimbote y aquellos que residen fuera de la provincia, las correlaciones son de efecto mínimo a pequeño, con rangos de $r=-.09$ a $r=-.19$ y $r=-.08$ a $r=-.12$, respectivamente (véase tabla 3).

Tabla 3

Relación entre la carga laboral y engagement según lugar de origen

| Variable | NC | | | | CH | | | | FP | | | |
|----------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|
| | EG | VG | DC | AB | EG | VG | DC | AB | EG | VG | DC | AB |
| Carga laboral | -.432* | -.380* | -.427* | -.297 | -.092 | -.187 | -.182 | .091 | -.081 | -.119 | -.115 | .018 |

Nota. NC= Nuevo Chimbote; CH= Chimbote; FP= Fuera de la provincia; EG=engagement; VG=vigor; DC=dedicación; AB=absorción; $p < .05^*$; $p < .01^{**}$

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito indagar la correlación entre la carga de trabajo y el *engagement* de los trabajadores de compañías de la localidad de Chimbote, Perú. Se seleccionó una muestra de 124 trabajadores de compañías del sector de ventas. La investigación incluyó un análisis de la situación problemática, los objetivos planteados, la hipótesis y los hallazgos obtenidos. En consecuencia, se obtuvo una correlación negativa entre la carga laboral y el *engagement* de compañías de la localidad de Chimbote, Perú como se muestra en la tabla 2.

El objetivo central es examinar cómo la carga laboral afecta el *engagement* de los empleados. Los resultados obtenidos indican una relación inversamente proporcional entre estas dos variables, lo que significa que un incremento en la carga laboral conlleva una disminución en el *engagement*, como se evidencia en la tabla 2. Zahrah et al. (2019) señalan que el aumento de las demandas laborales impuestas por la organización puede llevar a una reducción en el nivel de compromiso que los empleados muestran hacia sus tareas. Por otro lado, Charry y Solórzano (2021) han identificado que los empleados se enfrentan a diversas situaciones que elevan sus niveles de estrés, lo que a su vez puede resultar en una disminución de la motivación para alcanzar los objetivos de la compañía.

El primer objetivo específico de esta investigación se centró en identificar las distinciones en las variantes en función del lugar de origen de los participantes. Se observó que individuos de diferentes procedencias mostraban niveles elevados de *engagement*, como se detalla en la tabla 1. Según Neiva et al. (2017), el alto nivel de *engagement* puede ser contagioso entre los colaboradores, especialmente si un grupo dentro del equipo lo manifiesta de manera significativa. Se encontró que los colaboradores que no son originarios de la ciudad tienden a mantenerse en sus empleos por razones personales o familiares, lo que fomenta un sentido de pertenencia que se refleja en su compromiso con el trabajo y los objetivos de la empresa. Además, Ávila et al. (2017) destacaron en su investigación la relevancia de que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas del contexto laboral, con una periodicidad mensual o trimestral. Esto representa una prevalencia considerable, ya que permite prevenir los factores estresantes que impactan significativamente en la ejecución de los colaboradores en el centro de labor.

Con base en el segundo objetivo específico se enfoca en analizar la relación entre la carga laboral y cada dimensión del *engagement*. Los datos obtenidos a través del análisis de correlación revelan que existe una relación inversa, particularmente con el vigor y dedicación, las cuales se ven más afectadas por la exigencia laboral, como se muestra en la tabla 2. Arreola y Barraza (2019) sostienen que el desarrollo de un trabajador está mayormente ligado a componentes inherentes, aunque también se ve influenciado por estímulos extrínsecos, ya que estos contribuyen a la consecución de los propósitos establecidos por la compañía.

Por último, el tercer objetivo específico de la investigación se centró en examinar la relación entre la carga laboral y el *engagement*, considerando el lugar de origen de los colaboradores. Se confirmó la existencia de una relación negativa entre las variables, aunque de magnitud baja. Se observó que esta dinámica afecta de manera diferente a los trabajadores de la ciudad de Chimbote en contraste con otros que provienen de diferentes ciudades, como se indica en la tabla 3. Zuluaga et al. (2012) han señalado

que, en contextos de ansiedad o estrés por las altas demandas laborales, se observa un nivel reducido de *engagement*. En esta línea, Syihhabudin et al. (2023) resaltan cómo un *engagement* desfavorable es afectado en los trabajadores y puede llevar a un bajo nivel de productividad, un ambiente laboral desfavorable y una insatisfacción generalizada entre el personal.

Tras analizar los resultados obtenidos, el siguiente paso fue contrastar estos datos con investigaciones anteriores y verificar su alineación con las teorías propuestas en el estudio. De esta manera, el presente análisis concluye que, en efecto, hay una relación entre ambas variables. Este hallazgo es coherente con el estudio de Ugwu y Onyishi (2020), que también confirmó una correlación negativa entre estas dos variables, resultando en una disminución del rendimiento del personal en la organización.

La carga laboral, considerada como un factor estresante dentro de las organizaciones debido a las altas demandas del trabajo, es un aspecto complejo y multidimensional, tal como señalan Comezaquira et al. (2021). Sravani (2018) destaca que no se permite caracterizar de forma unívoca debido a la diversidad de demandas presentes en el mercado. Según Miguel et al. (2021), la carga laboral se divide en dos categorías principales: por un lado, la carga física, que implica la realización de actividades físicas bajo adecuados procedimientos de seguridad, por otro, la carga mental que surge del exceso de tareas asignadas a los colaboradores.

Según lo investigado por Sánchez (2021), el *engagement* se compone de tres dimensiones distintas. La primera es el vigor, el cual se determina por una elevada vitalidad y fortaleza mental. La segunda dimensión es la dedicación, donde se determina mediante un compromiso laboral intenso y la exteriorización de sentimientos de significado, orgullo, inspiración y desafío asociados con el trabajo. Finalmente, la absorción, que se refiere a una inmersión total en las tareas laborales, donde el colaborador experimenta un profundo disfrute al realizar su trabajo.

Esta investigación incluye un componente teórico significativo, ya que se basó en fundamentos teóricos y conceptuales que facilitaron una mayor comprensión de cada variable estudiada. Asimismo, proporcionó

a la sociedad de investigadores los resultados que abordan una realidad problemática. Se confirmó que un aumento en la exigencia laboral conduce a una disminución en los niveles de *engagement*, lo que puede tener consecuencias serias para la organización. Asimismo, se resaltó la diferencia en el compromiso con la empresa entre las personas originarias de la misma ciudad y aquellas de otras localidades. Esto subraya la importancia de continuar investigando estas variables para una comprensión más profunda.

Se destacó entre las limitaciones del estudio, las restricciones en el alcance con la población objetivo, debido a factores externos como la escasez de personal disponible, actividades continuas y la negativa de algunos directivos a participar en la investigación. Además, el propósito principal del estudio fue comunicar a las organizaciones la información recabada sobre la relevancia de las variables en los trabajadores, así como su impacto, con el fin de que las empresas puedan tomar medidas apropiadas en respuesta a estos hallazgos.

CONCLUSIONES

El propósito principal del estudio fue examinar la conexión de la carga laboral y el *engagement* en los trabajadores de compañías de la localidad de Chimbote, Perú. Se encontró una correlación negativamente proporcional entre las variables.

Respecto los objetivos específicos, el primero fue identificar las diferencias en estas variables según el lugar de origen de los trabajadores de la localidad de Chimbote, Perú. Se observó que los trabajadores que no son originarios de Chimbote muestran mayores niveles de *engagement* en comparación con los locales, quienes experimentan una mayor carga laboral que repercute negativamente en su *engagement*, resultando en un descenso de motivación y desempeño laboral.

Con base en el segundo objetivo específico, que buscaba analizar la conexión entre la carga laboral y las diferentes dimensiones del *engagement* de los trabajadores de la localidad de Chimbote, Perú, se encontró que hay

correlaciones bajas entre el vigor y la dedicación, con valores de $-.154$ y $-.161$ respectivamente, mientras que en la absorción no se determinó una relación significativa, con un valor estimado de $.016$.

Finalmente, se concluyó que hay un bajo nivel de correlación inversamente proporcional entre las variables, perjudicando a los trabajadores residentes.



REFERENCIAS

- Arreola, M. A., & Barraza, A. (2019). *Estrés laboral y engagement en profesores de educación primaria*. Universidad Pedagógica de Durango.
- Ávila M., Portalanza C. y Duque E. (2017). Evaluación del Engagement en trabajadores de una institución de educación superior. *Revista Científica Eco ciencia*, 4(4), 1 –25. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/43>
- Ballesteros, C (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de comunicación*, 18(1), 215-233. <http://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Chang, M., Chang, R. y Miranda, H. (2022). El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC "FINANSOL", Lima y provincias-2021. [Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano] Repositorio institucional de la Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11219>
- Charry, J & Solórzano, J (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista Gobierno y gestión pública*, 8(1), 26-36. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Comezquira, A, Terán, G., & Quijada, P. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es&tlng=en.

- De la Cruz, G, Soto, C, Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 21(3), 123-127. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- Gil-Monte, P.R. (2016). La Batería UNIPSIICO: propiedades psicométricas de las escalas que evalúan los factores psicosociales de demanda. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 19(2), 86-94. <http://dx.doi.org/10.12961/aprl.2016.19.02.2>
- Guevara, L & Fernandez, L (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108–119. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Liébana, C, Fernández, M, Vázquez, A, López, A & Rodríguez, M (2018). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería global*, 17(2), 131–152. <https://doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>
- Merino, C., Reyes, I & Luna, K (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrecht Work Engagement. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(1), 25-33. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-25492022000100025&script=sci_arttext&tlng=pt
- Miguel, B, Hernández, R, Arbués, C, López, R, Blasco, J, & Bartolomé, A. (2022). La carga de trabajo, artículo monográfico. *Revista Sanitaria de Investigación*, 2(12), 51. <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulo-monografico/>
- Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

- Neiva, E, Torres, C, & Mendonça, H (2017). *Organizational Psychology and Evidence-Based Management*. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-64304-5>
- Organización Internacional del trabajo [OIT] (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt
- Pérez, J., & Pedraza, X (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 11(1), 37-53. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560465980003/html/>
- Sanchez, S (2021). Medir el engagement. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/medir-el-engagement-silvia-rabano-sanchez/?originalSubdomain=es>
- Sravani, A. (2018). Managing the Distribution of Employee Workload of the Hospital Staff. *Journal of Business Management*, 4(1), 40-50. <https://www.ijrdo.org/index.php/bm/article/download/1799/1678/>

- Syihhabudin, S., AP, AH, Saputra, J., Iskanto, D. y Juariyah, L. (2023). Efecto moderador de la autoeficacia y la carga de trabajo en el entorno laboral: relación de compromiso laboral de los empleados del hotel en la ciudad de Malang. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 18 (1), 1-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8860101>
- Ugwu, F y Onyishi, I (2020). El papel moderador de la persona-entorno encaja en la relación entre la carga de trabajo percibida y el compromiso laboral entre las enfermeras hospitalarias. *Revista Internacional de Ciencias de Enfermería de África*, 13, 100225. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139120301025>
- Zahrah, N., Aziz, A. y Abdul, S. (2019). Carga de Trabajo y Compromiso Laboral entre Enfermeros de Hospitales Públicos: Rol Moderador de la Espiritualidad Religiosa. *Revista Internacional de Administración, Contabilidad y Economía*, 6 (4), 297-312. https://www.ijmae.com/article_114486.html
- Zuluaga, P, Montoya, A & Moreno, S (2012). Relación entre Síndrome de Burnout, Estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*, 29(1), 205–227. <https://www.proquest.com/docview/1435597156?pq-origsite=primo&accountid=3740>

