

Engagement laboral en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma

Work engagement in collaborators of gastronomic establishments of Tarma

Marco Antonio José Paredes Pérez

<https://orcid.org/0000-0001-5963-839X>

Antonio Eleodoro Palomino Crispín

<https://orcid.org/0000-0002-5338-6918>

Víctor Jorge Villavicencio Arias

<https://orcid.org/0000-0003-0421-1860>

Recibido: 14-03-2018

Arbitrado por pares

Aceptado: 26-05-2018

Citar como Paredes, M., Palomino A., Villavicencio V. (2018). Engagement laboral en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma. *Desafíos*, 2018; 9(1); 11-22. <https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.130>

RESUMEN

Objetivo Determinar el nivel de engagement laboral en trabajadores de pollerías de Tarma, **Métodos:** la investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo y diseño descriptivo transversal y simple, los métodos específicos fueron observacional, inductivo y deductivo; la técnica fue la encuesta y el instrumento fue la Escala Uwes de engagement laboral; los resultados se procesaron sobre una escala de 1 a 4, donde 1 fue igual a nunca, 2 casi nunca, 3 casi siempre, y 4 siempre; luego se establecieron rangos en función al método de máximo y mínimos de baremos, recodiéndose la variable en tres niveles de valoración e interpretación alto medio y bajo, el muestreo fue intencional no probabilístico, las unidades de estudio fueron 10 pollerías de Tarma y se encuestó a 80 colaboradores de tales organizaciones, **Resultados:** El nivel de engagement en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma es medio, al igual que las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. **Conclusión:** los colaboradores se encuentran relativamente satisfechos con su trabajo actual, hasta encontrar una mejor oportunidad, puesto que consideran que este tipo de labores son temporales en relación a sus proyectos de vida.

Palabras clave: Engagement, Work Engagement, vigor, dedicación, absorción.

ABSTRACT

Objective. Objective To determine the level of work engagement in workers from Tarma chicken shops, **Methods:** The research was of a basic type, descriptive level and simple, transversal descriptive design, the specific methods were observational, inductive and deductive; the technique was the survey and the instrument was the Uwes Scale of work engagement; the results were processed on a scale from 1 to 4, where 1 was equal to never, 2 almost never, 3 almost always, and 4 always; then ranges were established based on the method of maximum and minimum of scales, recoding the variable in three levels of assessment and interpretation high, medium and low, the sampling was intentional non-probabilistic, the study units were 10 poultry from Tarma and the 80 collaborators of such organizations, **Results:** The level of engagement in collaborators of establishments of gastronomic consumption of Tarma is medium, as are the dimensions of vigor, dedication and absorption **Conclusions:** the collaborators are relatively satisfied with their current job, until they find a better opportunity, since they consider that this type of work is temporary in relation to their life projects.

Keywords: Engagement, Work Engagement, vigor, dedication, absorption

¹ Doctor en Administración Universidad Nacional del Centro del Perú

² Bachiller en Administración Universidad Nacional Federico Villareal

³ Bachiller en Administración Especialidad Hotelería y Turismo.



INTRODUCCIÓN

El tema del involucramiento y compromiso laboral con altos niveles de lealtad, es un tema de singular importancia y demanda entre los empresarios de los diversos sectores económicos del país y la región, puesto que permite que las organizaciones se dinamicen, como lo señala Parraguez (2019) quien afirma que existen consecuencias positivas y negativas en el accionar del colaborador al percibir su entorno de trabajo; esto tiene un impacto directo en su identificación con la organización, que a su vez se refleja en su nivel de compromiso con el logro de los objetivos empresariales; asimismo Cuya y Hiyane (2019) sostienen que en toda organización, sea pública o privada, los recursos humanos son el pilar dentro de ella, a su vez, considerado también como el motor que necesita toda organización para que marche de acuerdo a sus fines y objetivos; respecto a la problemática que motiva el presente artículo, diremos que en la provincia de Tarma en el último lustro, se han incrementado considerablemente los establecimientos de consumo y venta de pollos a la brasa, dando lugar a oportunidades laborales a numerosos jóvenes con niveles básicos de preparación académica.

Sánchez-Castañeda (2014) refería en su momento, que uno de los grandes problemas de nuestra sociedad moderna es la falta de oportunidades de trabajo para toda la población, pero particularmente para los jóvenes. El desempleo juvenil a nivel mundial es uno de los retos más grandes que enfrenta hoy en día la humanidad; volviendo a lo anterior cabe resaltar que las jornadas laborales en este rubro son extenuantes, con un promedio de 14 horas de permanencia en los establecimientos de trabajo, dependiendo de numerosos factores como afluencia de clientes, ticket promedio, ubicación, reconocimiento entre otros; este nivel de training encierra la probabilidad de ir en desmedro de la salud física y mental de tales colaboradores, como lo refiere García-Ubaque et al. (2012) quien señalaba que la informalidad, el desempleo y subempleo son problemas que han sido estudiados en profundidad desde la economía y la política y aunque la salud pública ha tenido una aproximación a esta problemática, el abordaje, principalmente disciplinario, se ha enfocado en los efectos en la salud de los desempleados y subempleados pero está en deuda de proponer alternativas desde la política pública en salud para enfrentar ésta problemática; Ortega (2016) señala que la problemática de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo se correlaciona con las consecuencias de la exclusión laboral y social, en el ejercicio de la ciudadanía y en el crecimiento de la inseguridad pública; Marsollier y Aparicio (2011) señalan que en este nuevo escenario laboral, percibido y vivenciado como estresante, tiene un fuerte impacto en la psicología de los trabajadores.

Algunos pueden sobrellevar o afrontar estas situaciones conflictivas de mejor manera que otros, lo que depende de ciertas características (sexo, edad, nivel de instrucción, antigüedad, etc.) pero también, de otros factores psicosociales tales como el estilo de afrontamiento y las estrategias desarrolladas para hacer frente a los problemas; todos estos factores condicionan y resquebrajan los niveles de compromiso y lealtad con las organizaciones, generando alta rotación en dichos puestos laborales, los cuales ofrecen mínimas garantías legales, con pocas prestaciones sociales lo que desmoraliza a dichos jóvenes empleados como lo señala Florêncio et al. (2017).

En cuanto al estrés, enfatiza que este fenómeno es contextual e implica una transacción entre las características de la persona y el entorno; es probable que cambie con el tiempo, tal vez como resultado de la evaluación que el individuo haga de una situación personalmente significativa y argumentan que el estrés se desarrolla cuando las demandas de determinadas situaciones se perciben más allá de los recursos disponibles para superarlas, provocando que el individuo sea incapaz de resistir y cree estrategias para abordarlas; hasta este punto observamos que la problemática es de suma importancia, es

por ello que el presente estudio busco determinar el lado opuesto del estrés que es el engagement que Flores Jiménez et al., (2015) señala que el entusiasmo por el trabajo (work engagement) es un constructo que integra sentimientos de vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002); asimismo Juárez (2015) engagement laboral es básicamente un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo, de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de un aspecto positivo, porque da la casualidad de que muchos de los jóvenes empleados y dependientes en este sector empresarial de pollerías presentan altos niveles de motivación al inicio de sus labores, las mismas que se reducen a medida que se incrementa el tiempo de permanencia en sus labores, es por ello que la presente investigación busco determinar el nivel de engagement de dichos colaboradores; aclarando este punto decimos que Contreras (2015) señala que el desempeño en engagement no tiene nada que ver con realizar bien el trabajo; un empleado puede ser catalogado como bueno porque cumple sus funciones de forma adecuada; sin embargo, si se siente comprometido con la empresa, ese sentimiento le llevará a implicarse y esforzarse para ser mejor cada día.

Los empleados que viven en estado de engagement aplican su virtud en los puestos de trabajo, son más productivos y rentables, permanecen más tiempo, tienen clientes más satisfechos y producen un trabajo de mayor calidad; por ello reafirmamos que el problema de investigación fue ¿Cuál es el nivel de engagement en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico en Tarma?; las razones que motivan el presente estudio fueron contribuir al desarrollo de la línea de investigación referida a la gestión del talento humano y elaborar propuestas que permitan gestionar el bienestar y salud socio emocional de los colaboradores de este sector, a efectos de brindarles mayores garantías y beneficios laborales; por ello en líneas generales el objetivo central fue determinar el nivel de engagement en colaboradores de establecimientos gastronómico de Tarma.

MÉTODOS

Tipo y Diseño

El tipo de investigación fue básico el cual según Sanca (2011) señala que es una investigación que parte de un tema específico y no sale de él. Las investigaciones y experimentos se basan en un tema ampliándolo, creando a partir de éste, nuevas leyes o refutando las existentes. Es también conocida como investigación fundamental o pura; asimismo el diseño fue descriptivo transversal debido a que los datos e información se recopilaban en un solo momento, el cual según Vallejo (2002) señala que su principal característica es, que de manera simultánea y en un periodo determinado, miden el fenómeno observado en una población definida. Su objetivo principal es describir la frecuencia, la distribución, los determinantes del fenómeno en una población dada, Sousa et al. (2007) los diseños descriptivos o exploratorios, son usados cuando se sabe poco sobre un fenómeno en particular. El investigador observa, describe y fundamenta varios aspectos del fenómeno. No existe la manipulación de variables o la intención de búsqueda de la causa-efecto con relación al fenómeno. Diseños descriptivos describen lo que existe, determinan la frecuencia en que este hecho ocurre y clasifican la información; en el mismo sentido el enfoque del presente estudio fue cuantitativo, al respecto Sánchez (2019) señala que la investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir, esto es, que se les puede asignar un número; asimismo Hernández et al., (2014) señalan que el enfoque cuantitativo Utiliza

la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

El nivel de investigación fue correlacional, es decir se buscó la asociación entre ambas variables de estudio al respecto Aránguiz A et al. (2010) refiere que en este tipo de estudios se busca establecer la implicancia entre dos o más variables en cuestión, a fin de medir su grado de afinidad y por der establecer más delante una posible causalidad.

Población y Muestra

Las unidades de estudio fueron 13 pollerías del distrito de Tarma, de los cuales se encuestó a 80 colaboradores que representaron la muestra no probabilística intencional, como señala Pimienta (2000) quien manifiesta que el encuestador finalmente determina libremente cuáles son los elementos representativos de la población al momento de seleccionarlos, dentro de la cuota que le fue asignada

Recolección de datos

Se adaptó el cuestionario de engagement laboral (UWES) considerándose los datos relacionados a las variables en estudio.

Los participantes fueron incluidos de acuerdo a los siguientes criterios de selección: trabajadores de pollerías que aceptaron participar voluntariamente.

Asimismo, se aplicó una guía de encuesta sociodemográfica que incluyó las características demográficas. Se aplicó la escala de engagement laboral (UWES) adaptada al contexto y realidad del estudio. También se aplicó la encuesta auto administrada de competencias docentes con las dimensiones de. Estos instrumentos consto de 3 dimensiones el primero: vigor, dedicación y absorción, en cuanto a la elaboración y validación de los instrumentos de medición a nivel cualitativo y cuantitativo; en primer lugar, se revisó la literatura previa existente sobre nuestra temática; posteriormente, la escala de inteligencia emocional fue sometida a un juicio de validación por 4 expertos y 2 jueces, quienes dieron algunas sugerencias en la redacción de los ítems. Asimismo, se aplicaron las encuestas piloto con la finalidad de verificar la comprensión de los reactivos de la escala, así como la tasa de no respuestas. Se calculó la fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Crombach, obteniéndose el valor de 0.91.

Se adaptó el cuestionario UWES de engagement, considerándose los datos relacionados a la variable engagement laboral y sus dimensiones vigor, dedicación y absorción.

Procedimientos

Se tramitaron los permisos correspondientes para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Los trabajadores participantes fueron invitados a colaborar voluntariamente en estudio, solicitándoles su consentimiento. La recogida de datos se realizó mediante una metodología cuantitativa, por medio de encuestas autoadministradas a través de una aplicación masiva. A lo largo de la administración de los instrumentos de medición, los investigadores permanecieron presentes. Antes de encuestar a los trabajadores se les hizo constar que los datos derivados de la investigación se utilizarían con fines exclusivamente académico-científicos bajo la Ley Nacional n° 29733 de protección de los datos personales, una vez completados los instrumentos de evaluación.

Análisis de datos

En el análisis descriptivo de los datos se utilizó la estadística de frecuencia y porcentaje. En el procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25,0 para Windows.

Aspectos éticos

Por ser un estudio no experimental, no se ha transgredido los derechos humanos de las personas, ya que, en las encuestas elaboradas e incluidas en el estudio, la identidad permaneció en absoluta reserva. por ningún motivo se reveló el nombre de los participantes del estudio.

Además, se tuvo en cuenta los principios bioéticos (beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía), y la información utilizada para su realización fue confidencial. Se protegió la privacidad de los participantes en el estudio; y se garantizó que los datos obtenidos, fueran utilizados exclusivamente con fines académicos.

Se obtuvo un consentimiento informado por escrito de todos los sujetos antes del reclutamiento para el estudio. Finalmente, se solicitó el apoyo a los propietarios gerentes y administradores de las pollerías del distrito de Tarma, informándoles sobre la carta de información de consentimiento, carta de aceptación de consentimiento y el cuestionario.

RESULTADOS

En la tabla 1 observamos que, dentro del distrito de Tarma, 13 son las pollerías más importantes, siendo la pollería el sabroso la más antigua, la cual está ubicada en la intersección de la calle Lima y Huancayo; en tanto que la pollería Hong Kong es la más grande y está ubicada en la calle Huánuco a la altura del jirón dos de mayo en Tarma.

Tabla 1

Pollerías de Tarma

N	Pollería
1	El Rey
2	La Madera
3	El Roble
4	Hot Tender
5	Men Ley
6	Kuyai Wai
7	El sabroso (el más antiguo)
8	Pepking
9	Broaster King
10	Fhatys
11	Plaza Odría
12	Hong Kong (el más grande)
13	Sabor a Tarma

Fuente INEI

A nivel de género percibimos que la presencia masculina es predominante, puesto que las jornadas laborales suelen ser bastante exigentes y extenuantes, desde tempranas horas de media mañana, hasta altas horas de la noche y madrugada; asimismo, la edad de los colaboradores en un 75% está comprendida entre 21 a 30 años, lo cual tiene relación y coherencia con tal exigencia de las jornadas laborales.

Tabla 2

Género y edad

Genero		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	48	60,0
	Femenino	32	40,0
	Total	80	100,0
Edad			
Válido	18-20	10	12,5
	21-25	36	45,0
	26-30	24	30,0
	30 a más	10	12,5
	Total	80	100,0

Los resultados nos demuestran que en términos generales aproximadamente un 67.5% del total de colaboradores de las pollerías estudiadas, tienen un nivel medio de engagement (ver tabla 3) como lo señala Juárez (2015) quien refiere que *engagement* laboral es básicamente un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo, de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva, lo cual sin embargo debe ser gestionado apropiadamente por los gerentes y dueños a fin de generar lealtad en dichos colaboradores lo cual permitirá mayor sostenibilidad en el proceso secuencial de crecimiento de tales establecimientos gastronómicos

Tabla 3

Nivel de engagement laboral en colaboradores de establecimientos de consumo gastronómico de Tarma

		Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Válido	Bajo	20	25,0	21	26,3	23	28,7	22	27,5
	Medio	56	70,0	55	68,8	53	66,3	54	67,5
	Alto	4	5,0	4	5,0	4	5,0	4	5,0
	Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

DISCUSIÓN

Como se señaló en párrafos anteriores los resultados señalan que el nivel de engagement de los trabajadores en pollerías del distrito de Tarma es medio, así como también en cada una de las tres dimensiones de tal constructo como son vigor, dedicación y absorción; esto quiere decir que los encuestados en términos generales están conformes con su trabajo en tanto no se les presente una mejor oferta, puesto que ubican este tipo de empleo como temporal y se encuentran en un periodo de sus vidas en las cuales vienen adquiriendo destrezas para emprendimientos posteriores como lo manifiesta Martínez et al. (2010) quien señala que el trabajo temporal se ha convertido en una preocupación mayor durante las pasadas décadas: se ve como el resultado de los continuos cambios en el sistema laboral alrededor del mundo.

Asimismo Cajas et al. (2020) señala que el estudio del engagement se ha convertido en uno de los temas principales de investigación en contextos académicos y empresariales; al tiempo que Lourenção et al. (2019) señala que la diferencia de los niveles de engagement según categoría profesional es significativa en todas las dimensiones; Romero y Palacini (2020) La rotación laboral de los empleados es un problema que afecta a todas las empresas e influye en temas como la selección, capacitación, desempeño, entre otros, de su capital humano, teniendo en cuenta a la vez los costos económicos e intelectuales que esto supone para las organizaciones; Parada y Pérez (2014) también afirman que la relación del engagement, un tipo intenso de compromiso, con el desempeño en contextos laborales y educacionales, así como su importancia como factor motivacional en la formación de estudiantes autónomos es fundamental hoy en día; Gonçalves et al. (2018) señalaba que los cambios constantes en las condiciones de trabajo, han conducido a la aparición de riesgos psicosociales que, conjugados con alteraciones organizacionales, de gestión de recursos humanos y de las cargas horarias, pueden conducir al aumento de los niveles de estrés y al comprometimiento de la salud física y mental de los trabajadores.

Ortiz y Jaramillo (2013) manifestaban que las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto son: Demandas emocionales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño. En la evaluación del Engagement se encontraron puntajes altos y medios en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), mostrando relaciones estadísticamente significativas con los factores psicosociales: Control sobre el trabajo, Recompensas, y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; Ballesteros (2019) señala que el *engagement* ha recibido un estudio creciente dentro de las Ciencias Sociales hasta convertirse para algunos en la corriente principal de la comunicación pública.

Los entornos digitales posibilitan estudiar su manifestación a través de comportamientos simbólicos de registro público; Espinosa (2017) concluye que el engagement laboral impacta

positivamente en la productividad de los trabajadores de una empresa de servicio, en otras palabras, a mayor nivel de engagement en los trabajadores, mayor será su productividad, lo que se traducirá en un crecimiento económico y mejora de la rentabilidad para la empresa; Lama y Estrada (2016) encontró que existe una relación de predicción entre el liderazgo de servicio y el engagement, es decir, a mayor nivel de liderazgo de servicio habrá mayor nivel de engagement en los trabajadores; Makalu, (2019) señala que en el mundo profesional moderno, para competir eficientemente, las compañías no solamente deben tratar de incorporar a los mejores talentos, sino que además deben inspirar y admitir que los colaboradores que sumen a sus filas empleen todas sus capacidades en el ambiente laboral; Messarina (2019) existe relación entre engagement y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada procesadora y distribuidora de vidrios y aluminio en Lima;

Asimismo Belizario (2019) concluye que el endomarketing (gestión interna de imagen) es un factor muy relevante en las organizaciones y la aplicación de estrategias adecuadas podría incrementar el grado de engagement en los colaboradores; Portales (2019) señala que los resultados de su estudio evidencian una relación alta y directa entre el apoyo organizacional percibido y engagement ($r = .55$), esta investigación contribuye brindando evidencia empírica acerca de la influencia del apoyo organizacional percibido como un recurso laboral dentro de la organización para fomentar el engagement entre los empleados; Azaña (2019) concluye que muchas personas en la cultura Latino americana tienden a confundir el engagement con el compromiso, muchos de ellos tienen a decir que son iguales (es la traducción al español), pero en el último apartado aclararemos sobre dicha confusión, mostrando la sutil diferencia entre dichos vocablos y aclarando que el engagement va más allá del compromiso laboral; por tanto en función a las evidencias encontradas será fundamental que los empresarios del sector de pollerías implementen políticas que permitan mejorar la calidad de vida y experiencia laboral de sus colaboradores.

Limitaciones

La principal limitación fue el acceso a los colaboradores por su disponibilidad de horario y predisposición a realizar el estudio

Conclusión

El nivel de engagement en pollerías es medio, lo cual puede predecir el rendimiento y estado de ánimo de un colaborador a mediano plazo, en cuanto se obtengan las retribuciones económico-financieras y psicológicas de la empresa para la cual prestan servicios

Recomendaciones

Fomentar e institucionalizar programas de fortalecimiento de habilidades blandas

en los colaboradores de pollerías y establecimientos gastronómicos, a fin de mejorar su calidad de vida laboral

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aránguiz A, H., García G, V., Rojas D, S., Salas B, C., Martínez R, R., & Mac Millan K, N. (2010). Estudio descriptivo, comparativo y correlacional del estado nutricional y condición cardiorrespiratoria en estudiantes universitarios de Chile. *Revista chilena de nutrición*, 37(1), 70-78. <https://doi.org/10.4067/S0717-75182010000100007>
- Azaña Condemayta, E. (2019). *Percepción del engagement laboral en Latinoamérica*. Alicia Concytec. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_64a58936539291c83abdc59f508b6c76
- Ballesteros Herencia. (2019). La representación digital del engagement: Hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <https://doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Belizario Chávez, A. B. (2019). *El endomarketing y el engagement en las organizaciones*. Alicia Concytec. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_f9aec7963dfd7f4fef7959a32033d142
- Cajas Bravo, V., Paredes Perez, M. A., Pasquel Loarte, L., Pasquel Cajas, A. F., Cajas Bravo, V., Paredes Perez, M. A., Pasquel Loarte, L., & Pasquel Cajas, A. F. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Comuni@cción*, 11(1), 77-88. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.405>
- Contreras Quevedo, C. A. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Cuya Araujo, E. A., & Hiyane Casanova, Y. P. (2019). Involucramiento organizacional y satisfacción laboral en una institución estatal, Lima 2019. *Universidad San Ignacio de Loyola*. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9759>
- Espinosa Quispe. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622703>
- Florêncio, C. B. S., Ramos, M. F. H., Silva, S. S. da C., Florêncio, C. B. S., Ramos, M. F. H., & Silva, S. S. da C. (2017). Adolescent Perceptions of Stress and Future Expectations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 27(66), 60-68. <https://doi.org/10.1590/1982-43272766201708>
- Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.

- García-Ubaque, J. C., Riaño-Casallas, M. I., & Benavides-Piracón, J. A. (2012). Informalidad, desempleo y subempleo: Un problema de salud pública. *Revista de Salud Pública*, 14, 138-150. <https://doi.org/10.1590/S0124-00642012000700012>
- Gonçalves, A. R., Galvão, A., Escanciano, S., Pinheiro, M., & Gomes, M. J. (2018). Stress e engagement na profissão de enfermagem: Análise de dois contextos internacionais. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, spe6, 59-64. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0214>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). Mc Graw Hill. <https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Juárez García, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194.
- Lama Urbina, L. de, & Estrada Montes, L. (2016). Engagement laboral y liderazgo de servicio: El rol mediador de los recursos laborales en una empresa de servicios. *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1556>
- Lourenção, L. G., Silva, A. G. da, & Borges, M. A. (2019). Niveles de engagement en profesionales de la atención primaria a la salud: Estudio comparativo en dos municipios brasileños. *Escola Anna Nery*, 23(3). <https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2019-0005>
- Makalu. (2019). *Engagement Laboral: ¡Conectados y Comprometidos!* -. Makalu Consultores. <https://www.makaluconsultores.cl/engagement-laboral-conectados-y-comprometidos>
- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125>
- Martínez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Review of Temporary Employment Literature: Perspectives for Research and Development in Latin America. *Psykhé (Santiago)*, 19(1), 61-73. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282010000100005>
- Messarina Rios, A. K. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima* [Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://doi.org/10.19083/tesis/625100>
- Ortega Carulo, D. (2016). Los recursos laborales jóvenes en América Latina y el caso de Cuba. *Revista Novedades en Población*, 12(24), 124-133.
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*. 14.
- Parada Contreras, M., & Pérez Villalobos, C. E. (2014). Relación del engagement académico con características académicas y socioafectivas en estudiantes de Odontología. *Educación Médica Superior*, 28(2), 199-215.
- Parraguez Sanchez, I. N. (2019). *El involucramiento laboral en el siglo XXI*. Repositorio de Tesis USAT: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2626>

- Pimienta Lastra, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. No probabilísticas. *Política y Cultura*, 15.
- Portales Parapar, C. C. (2019). *Apoyo organizacional percibido y engagement en una empresa de construcción*. Alicia Concytec.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC_a7220940213eb2bcf9f7df1bacd98e88
- Romero Espínola, R. R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Sanca Tinta, M. D. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 621-624.
- Sanchez Flores. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez-Castañeda, A. (2014). *Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales*. Scielo.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200133
- Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: Una breve revisión metodológica. *Archivos de cardiología de México*, 72(1), 08-12.

Contribución de los autores

MAJPP: diseño y concepción del proyecto, redacción del artículo científico.

AEPC: diseño del proyecto, recolección de datos y redacción del artículo científico.

VJVA: Ejecución de encuestas y procesamiento y tratamiento de datos e información

Fuentes de financiamiento.

Autofinanciado.

Conflictos de interés

Ninguno

Correspondencia

Marco Antonio José Paredes Pérez

Cel.: 940 800 960