

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Engagement y estrés laboral en los trabajadores de una
empresa minera peruana**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Andrea Nicole Amaro Soria
Jhonatan Josue Davila Chanducas

Asesor:

Dr. Karina Elizabeth Paredes Abanto

Lima, 07 septiembre del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Karina Elizabeth Paredes Abanto, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Engagement y estrés laboral en los trabajadores de una empresa minera peruana”** del (los) autor (autores) Andrea Nicole Amaro Soria y Jhonatan Josue Davila Chanducas tiene un índice de similitud de 13% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 07 días del mes de septiembre del año 2026



Karina Elizabeth Paredes Abanto

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Naña, Villa Unión, a 07 día(s) del mes de Septiembre del año 2026 siendo las 17:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mg. Carlos Eduardo Comales Baldoado el (la) secretario(a): Mg. Lizondo
Vasquez Villanueva y los demás miembros: Dr. Edwin Notario
Cisneros Comales y el (la) asesor(a): Dra. Karina Elizabeth
Aranda Abanto

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Engagement y
Estres laboral en los Trabajadores de una empresa
minera Peruana"

del(los) bachiller/es:

- a) Andrea Nicole Amaro Loria
 b) Jonathan Jesus Davila Chauducas
 c)

conducente a la obtención del título profesional de: Graduado en Administración
y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Andrea Nicole Amaro Loria

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Litoral	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>18</u>	<u>A</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (b): Jonathan Jesus Davila Chauducas

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Litoral	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>18</u>	<u>A</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Litoral	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
 Presidente/a

[Firma]
 Asesor/a

[Firma]
 Bachiller (a)

[Firma]
 Miembro

[Firma]
 Bachiller (b)

[Firma]
 Secretario/a

[Firma]
 Miembro

[Firma]
 Bachiller (c)

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por brindarnos la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para culminar este arduo trabajo de investigación. Asimismo, expresamos nuestro sincero agradecimiento a nuestros familiares por el apoyo incondicional, la motivación y la confianza brindada durante este proceso. Finalmente, a nuestra pequeña mascota, cuya compañía y alegría hicieron más llevaderos nuestros días.

Índice de contenido

AGRADECIMIENTOS	4
RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN.....	7
METODOLOGÍA	12
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
Tabla 1.....	15
Tabla 2.....	16
Tabla 3.....	18
Tabla 4.....	19
Tabla 5.....	20
Tabla 6.....	21
CONCLUSIONES	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
ANEXOS.....	28

Engagement y estrés laboral en los trabajadores de una empresa minera peruana

Engagement and Work-Related Stress Among Workers at a Peruvian Mining Company

Andrea Amaro¹; Universidad Peruana Unión, 15464, Lima, Perú

<https://orcid.org/0009-0008-0750-2552>

Jhonatan Davila²; Universidad Peruana Unión, 15464, Lima, Perú

<https://orcid.org/0009-0007-4521-3666>

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad examinar en qué medida el estrés laboral se relaciona con el engagement existente en los trabajadores de una compañía minera peruana. Durante el desarrollo de la investigación, el estudio se manifestó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de diseño no experimental, de corte transversal, así como de nivel correlacional. La población estuvo conformada por 1100 trabajadores y la muestra por 285 colaboradores del área operativa de la empresa minera UNACEM Perú. Para la recolección de la información se hicieron uso de cuestionarios validados para medir las variables engagement y estrés laboral. Los datos fueron procesados a través del software SPSS versión 29 y analizados bajo estadística descriptiva e inferencial, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman debido al hecho de que la distribución de los datos no era normal.

Los resultados evidencian una relación correlacional inversa y estadísticamente significativa ($\rho = -0,222$; $p < 0,05$) entre el engagement y el estrés laboral, lo que permite postular que a medida que aumenta el estrés laboral, disminuye el engagement de los trabajadores para el área operativa. Asimismo, se identificó la predominancia de niveles bajos de engagement y niveles altos de estrés laboral en la muestra estudiada. Se concluye que el estrés laboral incide negativamente en el compromiso, la energía y dedicación de los trabajadores, para lo cual las empresas mineras deben implementar estrategias orientadas a disminuir el estrés, a la par que se fortalece el engagement laboral.

Palabras clave: engagement; estrés laboral; compromiso laboral; minería; trabajadores.

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine the extent to which work-related stress is related to employee engagement among workers at a Peruvian mining company. The study employed a quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional design with a correlational approach. The population consisted of 1,100 employees, and the sample comprised 291 employees from the operations department of the mining company UNACEM Peru. Validated questionnaires were used to collect data on the variables of employee engagement and work-related stress. The data were processed using SPSS version 29 and analyzed using descriptive and inferential statistics, employing Spearman's correlation coefficient due to the fact that the data distribution was not normal.

The results show an inverse and statistically significant correlation ($\rho = -0.222$; $p < 0.05$) between engagement and job stress, suggesting that as job stress increases, employee engagement in the operational area decreases. Furthermore, the study identified a prevalence of low levels of engagement and high levels of job stress in the sample. It is concluded that job stress negatively affects workers' commitment, energy, and dedication; therefore, mining companies must implement strategies aimed at reducing stress while simultaneously strengthening work engagement.

Key Words: engagement; work-related stress; job commitment; mining; workers

INTRODUCCIÓN

Las empresas modernas se esfuerzan por alcanzar sus metas para ser rentables y obtener ventajas competitivas, basando su éxito principalmente en sus empleados. Este logro de objetivos se facilita mediante un fuerte compromiso laboral de los trabajadores. No obstante, el estrés laboral actual afecta negativamente dicho engagement, como señala Lepine et al., (2002). Según Schaufeli, et al., (2002) el engagement es una condición mental positiva que lo vincula con el trabajo, esta a su vez, fue definido por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Por otro lado, se basa en la conducta de cada empleado, manifestada mediante su fuerza, adaptación, trabajo y constancia hacia el cumplimiento de las metas organizacionales (Sánchez, 2013). Además, el estrés laboral se define como una sensación negativa relacionada con la incapacidad del trabajador para realizar sus tareas debido a la carga excesiva de trabajo (Basri, 2012). Por ello, el objetivo general fue analizar en qué medida el estrés laboral se relaciona con el engagement en los trabajadores de la empresa minera peruana.

En el contexto de la industria minera, el descubrimiento entre el estrés y el engagement se estudia poco y arroja resultados diversos. Por ejemplo, García, (2022) establece que no hay una conexión inmediata e importante entre las dos

variables, aunque el estrés laboral tiene una relación mínima e inversa con el compromiso afectivo. Por otro lado, Saavedra & Zavaleta (2021) afirman que sí hay una relación significativa y opuesta entre el estrés y el engagement: un exceso de estrés disminuye el compromiso. Además, el estrés laboral se anexa con la productividad, desempeño y motivación.

Asimismo, Cordioli et al., (2019) mencionan que las posibles causas del estrés que afectan el engagement incluyen el aumento de la demanda y la mayor dificultad en las actividades laborales, así como, el poco tiempo para llevarlas a cabo (Reynolds y & Shapiro, 1991). Por otro lado, Chiavenato (2009) identifica cuatro factores que producen estrés: externos, organizacionales, grupales e individuales. Además, la supervisión y la alta demanda del mercado también generan estrés (Mayta, 2021). Por tanto, definir el nivel de engagement que permanece en la compañía es relevante para la investigación. Según Schaufeli et al. (2002), los niveles de engagement son: vigor, dedicación y absorción. En este contexto, es importante determinar si hay una relación inversa entre el estrés laboral y el engagement en una empresa minera peruana.

¿En cuánto el estrés laboral se relaciona con el engagement de los trabajadores de una empresa minera peruana?

En las investigaciones realizadas por Ateeq & Milhem (2024), exploraron la conexión entre el estrés y el compromiso en una escuela de Arabia Saudita, utilizando una muestra de 106 participantes. Los resultados de la investigación indicaron una asociación positiva entre las variables mencionadas, destacando que las presiones laborales impactan significativamente en el nivel de compromiso de los trabajadores.

Además, según Junaidi & Nindhita (2022), analizaron la influencia del estrés laboral y los conflictos familiares en el compromiso organizacional en la industria textil de Indonesia. Los hallazgos revelaron que tanto el estrés laboral como los conflictos familiares tienen un efecto adverso significativo en el compromiso en la empresa y en el propósito de circulación del personal.

Por otra parte, Soomro, (2022) realizó un estudio con empleados de empresas multinacionales en Pakistán, enfocándose en el enlace entre la inestabilidad ocupacional y los resultados negativos como el estrés laboral y el compromiso organizacional. Los efectos mostraron una asociación ventajosa entre la inseguridad laboral y el estrés, lo que afecta negativamente el compromiso organizacional.

Según Saavedra & Zavaleta (2021) realizaron un estudio en la provincia de Pataz, Perú, para identificar la conexión entre el engagement y el estrés laboral en trabajadores del sector minero; además, incluyó una muestra de 323 operarios. Los descubrimientos revelaron que un mayor nivel de compromiso se relaciona inversamente con el nivel de estrés. Por otro lado, García (2022), en

una investigación similar en Ancash con colaboradores de empresas de construcción y minería, no encontró un vínculo impactante entre las variables.

De igual modo, a nivel nacional, Díaz et al. (2019) dirigieron un estudio en el Hospital de Solidaridad en Chiclayo con el propósito de identificar la conexión entre el estrés y el clima. La prueba del estudio consistió en 230 técnicos. Los principales hallazgos indican que, en este hospital, un mejor clima organizacional está asociado con una reducción en el nivel de estrés, mostrando una relación inversa y significativa entre estas variables.

Por otro lado, Otero, (2023) realizó un estudio en una organización de seguridad en Lima, cuyo fin es determinar cómo los componentes laborales afectan el grado de estrés entre los encargados. La investigación incluyó una muestra de 541 agentes de supervisión y utilizó la Escala de Estrés Laboral de la OIT como instrumento. Los resultados clave revelaron que el estrés laboral está principalmente influenciado por el grado de motivación, los tipos de contratos, la escala salarial y la permanencia en el empleo.

Además, Salvador & Sánchez (2018) realizaron una investigación en el Sistema Educativo N° 22-UGEL 01 en Lima, con la finalidad de precisar el hallazgo significativo entre las variables de estudio. La muestra del estudio consistió en 130 docentes. El resultado principal indicó que las características de un liderazgo directivo eficaz influyen en las componentes del compromiso de los docentes.

Actualmente, las empresas mineras buscan generar rentabilidad, productividad y ventajas competitivas. Para ello, es crucial que sus empleados sean productivos y tengan un buen nivel de engagement. Sin embargo, el estrés laboral impacta negativamente en el logro de estos objetivos. Un informe de Gallup Organizations (2023) revela que el estrés laboral a nivel mundial es del 44%, y en América Latina, del 41%, afectando mayormente a las mujeres. Además, el 59% de los empleados mencionan que no están comprometidos con su trabajo (Gallup Organizations, 2023).

Esta investigación surge de la necesidad de explorar si existe una relación entre el engagement y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa minera UNACEM. El objetivo es que las empresas mineras en el Perú tomen conciencia de la influencia del estrés laboral en el engagement de sus operarios y desarrollen estrategias para reducir dicho estrés y aumentar el compromiso.

Los resultados de este estudio pueden ayudar a las empresas mineras en Perú, especialmente a UNACEM Perú S.A., a implementar estrategias que reduzcan el estrés, teniendo en cuenta sus causas, para así mejorar el engagement. Asimismo, este es vital para el crecimiento de las empresas, ya que genera mayor productividad, ventajas competitivas y rentabilidad. Sin embargo, hay una escasez de investigaciones en empresas mineras que relacionen el estrés laboral y el engagement. Por lo tanto, este estudio puede llenar ese vacío de conocimiento.

Los beneficiarios de manera directa son los trabajadores de la empresa minera UNACEM Perú, los cuales buscan mejores condiciones de trabajo para su bienestar y de igual manera evitar el estrés y de manera indirecta a las empresas mineras en general. Además, esta investigación puede contribuir al conocimiento académico al proporcionar información valiosa del estrés y el engagement.

Las teorías relacionadas con este estudio son las siguientes, en cuanto a la variable estrés laboral o estrés percibido, según López & Campos (2001), es la reacción corporal y emocional adversas, que ocurren en el momento en el que el requerimiento del trabajo se supera. Asimismo, French (1963) define como el factor amenazante que se percibe en el ambiente laboral.

En relación con los modelos tenemos a Ivancevich & Matteson (1992) el cual menciona el Modelo Integral que determina siete dimensiones las cuales son: Clima organizacional que se relaciona con el ambiente y conductas dentro del trabajo; estructura organizacional, relacionada con la constitución de la empresa y los perfiles de puesto; territorio organizacional, enfocada con los departamentos y actividades que realizan; tecnología, recursos tangibles e intangibles; influencia del líder, capacidad de llegada al colaborador; falta de cohesión, poco relacionamiento y compromiso de los trabajadores; y respaldo del grupo, apoyo que percibe de sus trabajadores. Se escogió el modelo integral de estrés laboral de Ivancevich y Matteson (1992) porque permite analizar de manera amplia y estructurada los factores organizacionales que influyen en el estrés de los trabajadores, además toma como referencia el cuestionario de la OIT. Esta teoría resulta adecuada para la investigación, ya que evalúa distintas dimensiones del entorno laboral que pueden afectar el bienestar y desempeño del colaborador.

Además, el modelo considera siete dimensiones importantes: clima organizacional, relacionado con el ambiente de trabajo; estructura organizacional, vinculada con la organización de funciones y puestos; territorio organizacional, enfocado en las áreas y actividades de la empresa; tecnología, referida a los recursos utilizados; influencia del líder, relacionada con el impacto de los jefes sobre los trabajadores; falta de cohesión, que mide el nivel de integración entre colaboradores; y respaldo del grupo, asociado al apoyo percibido dentro del equipo. Esto permite identificar de manera más precisa las causas del estrés laboral y comprender cómo afectan al trabajador dentro de la organización.

Además, tenemos el modelo de interacción en medio de demanda, control y apoyo social. Karasek & Theorell (1990) mencionan que, si existe un apoyo por parte de los superiores y de los compañeros, el estrés laboral se reduce e inversamente, donde las demandas vienen a ser las exigencias del trabajo, el control como la autonomía del empleado y el uso de sus habilidades personales para sobrellevar las actividades en el entorno laboral y, por último, el apoyo social que son los recursos esenciales para mejorar las exigencias del trabajo la cual puede ser instrumental (es la ayuda directa, física que recibe el trabajador para

cumplir con su tarea) y la emocional (es la ayuda basada en la confianza y respeto) (Johnson & Hall, 1988). Por otra parte, tenemos al modelo cíclico de estrés laboral de Mc Grath mencionado por (Vidal, 2019) en cual indica que el estrés laboral es una respuesta periódica en la cual influyen las condiciones laborales respecto al entorno de trabajo donde se identifican cuatro procesos: situación real, situación percibida, selección o respuesta y conducta. En cuanto a la variable engagement, se definen como la mentalidad positiva que lo vincula con su entorno laboral y se mantiene en el tiempo y no se enfatiza en algo concreto o conducta específica (Schaufeli, et al., 2002), además (Mowday, 1998) el compromiso o engagement es una fuerza que tiene el empleador que permite que se identifique con el lugar de trabajo y se logren beneficios mutuos (maslach et al 2001).

Asimismo, según el modelo de engagement de Schaufeli y colaboradores, menciona que el engagement afecta directamente con el trabajo la cual genera satisfacción y se clasifica por tres cualidades: Vigor, que es el gusto al trabajo a pesar de los problemas; dedicación, implica el relacionamiento hacia el trabajo; y absorción, nivel de enfoque hacia el trabajo y gusto por realizar su actividad Schaufeli, et al., (2002) Primero, el vigor es la dimensión del engagement que se define por altos niveles de energía, fortaleza mental y apertura para invertir esfuerzo en el trabajo, aun en condiciones difíciles. Por otro lado, los colaboradores que manifiestan vigor son perseverantes; es decir, son capaces de permanecer activos en sus funciones y responsabilidades (Schaufeli et al., 2002).

Luego, la dedicación es un fuerte involucramiento emocional con el trabajo que se pone de manifiesto en sentimientos de entusiasmo, de orgullo, de inspiración y razón de ser en la empresa; es decir, que el trabajador que se esmera en su trabajo lo considera importante y retador, y produce una relación positiva con sus actividades. Esta dimensión fue explicada por Wilmar (Schaufeli et al., 2002)

Por último, la absorción es el estado en que el trabajador está completamente concentrado e inmerso en sus tareas, incluso, hasta el punto de que pierde la noción del tiempo, y que presenta dificultades para desconectarse del trabajo. Esta dimensión evidencia niveles altos de concentración y disfrute de la realización de las tareas. Esta dimensión fue planteada por Schaufeli et al., (2002)

Se ha escogido la teoría del engagement propuesta por Schaufeli et al., (2002) debido a que permite comprender de manera integral el nivel de compromiso y conexión que los trabajadores desarrollan con sus actividades laborales, la cual se mide según la Escala Utrecht (UWES). Este modelo es ampliamente utilizado en investigaciones organizacionales porque explica cómo el estado psicológico positivo del trabajador influye en su desempeño, motivación y satisfacción laboral. También, la elección de este modelo se justifica por su reconocimiento científico y su amplia validación en estudios sobre comportamiento

organizacional, lo que aporta mayor sustento teórico y confiabilidad a la investigación.

Además, el modelo de Bedarkar & Pandita, (2014) menciona que el engagement está influenciado por medios personales y laborales que pueda tener el trabajador, las cuales son comunicación, balance de vida laboral y liderazgo. Asimismo, Meyer & Allen (1991) menciona el modelo multidimensional que está conformado por 3 dimensiones: el compromiso afectivo, es la relación sentimental con su trabajo; compromiso normativo, es la obligación sentimental del trabajador por los privilegios que le otorga la empresa; y compromiso de continuidad, se relaciona con los costos que llega a incurrir el trabajador si decide dejar la empresa.

Por otro lado, Demerouti et al. (2001) hace referencia al modelo de recursos y demandas laborales la cual está conformada por dos factores: las motivaciones internas y externas; y todo lo relacionado con el estrés en el trabajo. Además, si se tiene los recursos necesarios ese impacto de trabajo va a disminuir.

METODOLOGÍA

El estudio es de tipo básico, de enfoque cuantitativo que, según Muntané, (2010), se centra en un marco conceptual y teórico cuyo objetivo es ampliar el conocimiento a través de la recolección de datos estadísticos, que facilitan su comprensión y análisis. El diseño es no experimental, ya que no se modifican ni controlan los parámetros, sino que se observan para su análisis (Hernández et al., 2014). Además, el estudio tiene un corte transversal, lo que significa que la obtención de información se realiza en un tiempo determinado para examinar la interacción de las variables (Robles, 2019). Es un estudio de nivel correlacional, cuyo fin es determinar el nivel de vínculo entre las variables de estudio (Cabezas et al., 2018).

Según Arias et al. (2016), definen la población como el grupo de eventos detallados y cercanos que conformarán la muestra, compartiendo características comunes como homogeneidad y temporalidad. Este estudio se centra en una población de 1100 trabajadores.

Criterios de inclusión: Todos los empleados del área operativa de la empresa UNACEM con mínimo 6 meses de experiencia a tiempo completo.

Criterios de exclusión: Todos los empleados de la empresa UNACEM con menos de 6 meses de experiencia. Todos los empleados de la empresa UNACEM cuyo pago sea recibo por honorarios, par-time o freelancers.

Según Robles (2019), la muestra es aquel fragmento representativo que parte de la población, la cual tiene características comunes y permiten su análisis. La

muestra está compuesta por 285 empleados con respecto a la estimación de la muestra de una población finita.

Asimismo, según Cabezas et al. (2018), el muestreo es el método para poder seleccionar e identificar la muestra. Para la investigación actual el muestreo es de tipo

no probabilístico por conveniencia, basándonos en la fórmula establecida de muestras poblacionales finitas.

n: Es el número de elementos de la muestra, valor que se desea encontrar $N=1100$ (Es la cantidad poblacional)

$Z= 1.96$ (es el coeficiente de confiabilidad al 95%) $p= 0.5$ (es el probable logro)

$q=0.5$ (es el probable fracaso)

$e= 0.05$ (error estándar de la estimación, su rango de variación es de $1\% \leq e \leq 10\%$ el cual hace la cuantificación de la confiabilidad de los resultados)

$N=285$ personas

Según Sánchez et al., (2021), la técnica de recolección de datos es el método específico para la colecta de información que se busca usar para la investigación y obtener un beneficio en los resultados. Por lo tanto, el método que se usará en esta investigación es la encuesta para las dos variables.

El instrumento es la técnica de medición que tienen como propósito establecer las condiciones necesarias para la medición, estas deben ser seguras, tener una meta clara, así pues, ambos factores deben cumplirse para que los resultados sean verídicos (Hernandez & Avila, 2020). Por lo tanto, el instrumento utilizado es el cuestionario.

Asimismo, para calcular la variable Engagement se utilizará el cuestionario basado en el modelo de Schaufeli, et al., (2002) está estructurado por 17 ítems, siendo sus dimensiones Vigor (6 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (6 ítems); con una escala de Likert de Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Regularmente (3), Bastantes veces (4), Casi siempre (5), Siempre (6). Para medir la variable Estrés Organizacional, se usó un cuestionario verificado por la OIT y basado en el Modelo Integral de (Ivancevich & Matteson, 1992), sus dimensiones son: Clima Organizacional (4 ítems), Estructura Organizacional (4 ítems), Territorio Organizacional (3 ítems), Tecnología (3 ítems), Influencia del Líder (4 ítems), Falta de cohesión (4 ítems), Respaldo de grupo (3 ítems); con una escala de Likert Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2), Regularmente (3), Bastantes veces (4), Casi siempre (5), Siempre (6).

Es importante nombrar que la verificación de los instrumentos utilizados se necesitó la evaluación de expertos, efectuado por 03 expertos relacionados al

tema quienes realizaron la evaluación de manera clara, específica y coherente de todos los puntos, así como los indicadores y dimensiones expuesto, como se muestra seguidamente:

- Prof. Carlos Corrales Baldoceda
- Prof. Alcides Flores Saenz
- Dra. Yessica Erazo Ordoñez

La confiabilidad de los instrumentos se llevará mediante de coherencia interna de Alpha de Cronbach utilizando el programa SPSSv29.0.

Para calcular la confiabilidad de los instrumentos que serán empelados en esta disertación se realizará mediante una prueba piloto de 28 empleados de una empresa minera peruana, para lo cual se usará los coeficientes de Alpha de Cronbach. Asimismo, para el tema de investigación se usó los cuestionarios para ambas variables, tanto Engagement y Estrés Laboral, con la escala de Likert adecuada. En la cual, se logró un producto del alfa de Cronbach de 0.962 en la 1ra variable Engagement y 0.978 en la 2da variable Estrés. De acuerdo con los criterios establecidos por George y Mallery (2003), valores superiores a 0.90 indican una confiabilidad excelente, por lo que se concluye que los instrumentos utilizados presentan un alto nivel de consistencia interna. Por tanto, el Alpha de Cronbach es alto ya que los ítems del instrumento miden diferentes dimensiones del Engagement pero mantienen una fuerte correlación entre sí.

Los datos que se obtendrán de la presente investigación serán analizados y procesados con el empleo del software SPSS Statistics versión 29, con el objetivo de lograr entender de manera más efectiva los resultados obtenidos.

Se usará el estudio cuantitativo concluyente en base a la estadística descriptiva y tablas de frecuencia, para obtener una mejor precisión y análisis de los datos encontrados. Finalmente, luego de su respectiva prueba, se empleará la estadística inferencial, la que contiene pruebas de normalidad Pearson, de hipótesis y coeficientes de correlación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los instrumentos que sirvieron para la recolección de la información fueron sometidos a una prueba de confiabilidad con el propósito de confirmar la consistencia interna de los ítems de tal manera, que midan los constructos en cuestión.

En la Tabla 1, vemos un alfa de Cronbach de 0.977 para Engagement indicando una consistencia interna excelente, y el coeficiente para estrés laboral es de 0.982 indicando igualmente una consistencia interna excelente (Videla et al., 2024).

Por lo declarado, se concluye, que los instrumentos tienen una excelente consistencia interna y miden de manera coherente y fiable los constructos: Engagement y estrés laboral.

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos: Engagement y Estrés laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N ^a de elementos
Engagement	0.977	17
Estrés laboral	0.982	25

En la Tabla 2, se presentan las características sociodemográficas de los participantes en el estudio. En donde se evidencia que el 94,2 % son del sexo masculino, mientras un 5,8% pertenecen al sexo femenino. Esta predominancia del género masculino es consistente y alineada con la estructura ocupacional del sector minero. No obstante, esta distribución limita la posibilidad de realizar comparaciones inferenciales según sexo, debido a la baja representatividad del género femenino.

Con relación a la edad de los participantes, se observa que el grupo predominante corresponde al rango de 40 a 50 años con un 52,9% de la muestra. Este resultado nos revela que la población de estudio se concentra principalmente en trabajadores de edad adulta intermedia, lo que nos permite inferir un perfil laboral con experiencia consolidada y madurez ocupacional, característica relevante en la percepción del estrés laboral y el Engagement, ya que los trabajadores con mayor experiencia y trayectoria suelen haber desarrollado mecanismos de adaptación al entorno laboral.

Respecto al grado de instrucción, se aprecia que el 62,5% de los participantes cuenta con una formación técnica; 30,2% con estudios secundarios, y tan sólo el 6,9% posee estudios universitarios. Este patrón refleja una predominancia orientada a funciones operativas especializadas, característica de la actividad en la minería en requerir personal técnico especializado en vez de profesionales universitarios.

En cuanto al ingreso mensual, se identifica que el 72,2% de los participantes percibe entre 1501 y 3000 soles mensuales, seguido de un 24.7% que percibe entre 1025 y 1500 soles mensuales. Por lo anteriormente expuesto, en el nivel

de instrucción, se infiere que este grupo lo conformarían generalmente los técnicos. Reforzando el perfil de una población laboral estable, con experiencia y condiciones relativamente homogénea.

En cuanto al tiempo de servicio el 73,2% de los trabajadores presentan una antigüedad laboral entre 6 y 11 años, siendo el grupo mayoritario. Este resultado sugiere, la existencia de una fuerza laboral relativamente estable, con una experiencia intermedia, con una percepción más asertiva en cuanto al estrés y el compromiso laboral.

Finalmente, en relación con el área de trabajo, se identifica que el 50,5% de los participantes labora en el área de chancado y molienda de mineral, esto se entiende en función de la actividad propia de la minería. En este sentido, se infiere que la concentración de la muestra en esta área podría constituir un factor determinante en la configuración de los niveles de estrés y compromiso laboral.

Tabla 2

Datos sociodemográficos

	Variable	Frecuencia	Porcentaje %
Sexo	Masculino	274	94,2
	Femenino	17	5,8
	Total	291	100,00
Edad	18-28 años	10	3,4
	29-39 años	117	40,2
	40-50 años	154	52,9
	51-61 años	9	3,1
	Más de 62 años	1	0,3
	Total	291	100,00
Grado de instrucción	Primaria	1	0,3
	Secundaria	88	30,2
	Técnico	182	62,5
	Universitario	20	6,9
	Total	291	100,00

Remuneración	Menos a 1025	2	0,7
	De 1026 a 1500	72	24,7
	De 1501 a 3000	210	72,2
	De 3001 a más	7	2,4
	Total	291	100,00
Tiempo laboral	De 0 a 5 años	42	14,4
	De 6 a 11 años	213	73,2
	De 12 a 17 años	26	8,9
	Más de 18 años	10	3,4
	Total	291	100,00
Área donde trabaja	Chancado y molienda	147	50,5
	Clasificación de minerales		
	Limpieza de planta	76	26, 1
	Recepción y alimentación de mineral	5	1,7
	Total	63	21,6
		291	100,00

En la Tabla 3, se encuentran los resultados de la percepción de los trabajadores respecto al Engagement y sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción. En donde se evidencia que el 48.1% de los participantes presenta un nivel bajo, seguido de un 34.4% con nivel medio y solo un 17.5% con nivel alto. Desde una perspectiva analítica en conjunto podemos ver que más del 80% manifiesta niveles bajos de Engagement, traducido como un limitado Engagement impulsado por bajos niveles de motivación, desempeño y permanencia laboral.

En relación con la dimensión vigor, los resultados evidencian que el 51.2% de los participantes presenta un nivel bajo, seguido de un 30.9% con nivel medio y un 17.9% con nivel alto. Más de la mitad de los trabajadores muestra la presencia de fatiga laboral o desgaste energético que es comprensible debido a la alta exigencia de la actividad minera.

Seguidamente en la dimensión dedicación, los resultados evidencian que el 51.2% presenta un nivel bajo, el 31.3% nivel medio y el 17.5% nivel alto. Desde la perspectiva teórica esto la traducimos como la presencia de bajos niveles de involucramiento emocional, entusiasmo y de valoración hacia el trabajo. Esta predominancia lo sugiere que más de la mitad de los trabajadores no logran alcanzar estados inmersión y concentración profunda en el trabajo.

Tabla 3

Nivel de percepción del Engagement y sus Dimensiones

Nivel	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bajo	140	48,1	149	51,2	149	51,2	135	46,4
Medio	100	34,4	90	30,9	91	31,3	106	36,4
Alto	51	17,5	52	17,9	51	17,5	50	17,2
Total	291	100,0	291	100,0	291	100,0	291	100,0

En la Tabla 4, se evidencia la percepción de los participantes respecto al estrés laboral y sus dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. En cuanto al estrés laboral se presentan los resultados que el 51.9% de los participantes presenta un nivel alto, seguido de un 37.8% con nivel medio y un 10.3% con nivel bajo; estos resultados reflejan una predominancia de niveles altos de estrés laboral, indicando que los trabajadores perciben altas demandas de presión y exigencias en el trabajo.

En relación con la dimensión clima organizacional, los resultados evidencian que el 56.7% de los participantes presenta un nivel alto de estrés, seguido de un 33.7% con nivel medio y un 9.6% con nivel bajo. Esto nos revela que la mayoría de los trabajadores percibe el clima organizacional como un factor estresor significativo asociado a deficiencias en la comunicación, dirección o condiciones del entorno laboral.

En lo concerniente a la dimensión estructura organizacional, los resultados evidencian que el 51.9% de los participantes presenta un nivel alto de estrés, seguido de un 35.1% con nivel medio y un 13.1% con nivel bajo. Debemos

entender que la mayoría de los trabajadores percibe que la estructura organizacional estaría generando condiciones de presión laboral, vinculadas a la rigidez administrativa, sobrecarga de procedimientos y la débil línea de mando.

Al analizar la dimensión territorio organizacional, los resultados evidencian que el 45.7% de los participantes presenta un nivel alto de estrés, seguido de un 39.5% con nivel medio y un 14.8% con nivel bajo. Estos resultados sugieren que las condiciones relacionadas con el espacio de trabajo y la organización de las áreas laborales no serían las convenientes y afectan la comodidad, el control de actividades y la interacción entre los trabajadores.

En lo que concierne a la dimensión Tecnología, los resultados muestran que el 45.4% de los participantes presenta un nivel alto de estrés, seguido de un 40.9% con nivel medio y un 13.7% con nivel bajo. Estos resultados indicarían que la tecnología disponible no estaría respondiendo adecuadamente a las demandas de las necesidades, convirtiéndose en una fuente de presión laboral.

En lo referente a la dimensión influencia del líder, los resultados evidencian que el 51.5% de los participantes presenta un nivel alto de estrés, seguido de un 37.8% con nivel medio y un 10.7% con nivel bajo. Estos resultados sugieren que el estilo de liderazgo y la relación con los supervisores estaría siendo una fuente potencial de presión laboral, traducida en el apoyo, reconocimiento, comunicación y exigencias.

Respecto de la dimensión falta de cohesión, los resultados evidencian que el 51.5% de los participantes presenta un nivel alto de estrés, seguido de un 37.8% con nivel medio y un 10.7% con nivel bajo. Estos hallazgos sugieren que las diferencias en la integración y el trabajo en equipo podrían estar generando una mayor percepción de presión laboral afectando el trabajo colaborativo.

Desde la dimensión respaldo de grupo, los resultados evidencian que el 52.9% de los participantes presenta un nivel alto de estrés, seguido de un 36.1% con nivel medio y un 11.0% con nivel bajo. En función de estos resultados se percibe como insuficiente el apoyo por parte del equipo de trabajo, generando situaciones difíciles y tensas entre los trabajadores.

Tabla 4

Nivel de percepción del Estrés laboral y sus Dimensiones

Nivel	Estrés laboral		Clima Organizacional		Estructura Organizacional		Territorio Organizacional	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bajo	30	10,3	28	9,6	38	13,1	43	14,8

Medio	110	37,8	98	33,7	102	35,1	115	39,5
Alto	151	51,9	165	56,7	151	51,9	133	45,7
Total	291	100,0	291	100,0	291	100,0	291	100,0

Nivel	Tecnología		Influencia del Líder		Falta de Cohesión		Respaldo de grupo	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Bajo	40	13,7	31	10,7	31	10,7	32	11,0
Medio	119	40,9	110	37,8	110	37,8	105	36,1
Alto	132	45,4	150	51,5	150	51,5	154	52,9
Total	291	100,0	291	100,0	291	100,0	291	100,0

En la Tabla 5, se presenta los resultados de la prueba de normalidad, a la que han sido sometidas las variables con el propósito de determinar cuál sería el estadístico que se debe usar para contrastar las hipótesis propuestas. Por el tamaño de la muestra ($n > 50$), se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, y que por el nivel de significancia en ambas variables igual a 0.000 ($p < 0.05$) indican que las variables compromiso y estrés laboral presentan una distribución no normal. En consecuencia, se opta por el uso de pruebas no paramétricas, en este caso se recomienda el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 5

Prueba de normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	0,169	29	0,000
Estrés laboral	0,111	1	0,000
		29	
		1	

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 6, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, los que evidencian Una correlación inversa y estadísticamente significativa entre el Engagement y el estrés laboral ($\rho = -0.222$; $p < 0.05$), esto indica que, a medida que aumenta los niveles de estrés laboral, disminuye los niveles de Engagement. Sin embargo, la magnitud de la correlación es baja, lo que sugiere que existen otros factores que también influyen en el Engagement de los trabajadores.

En cuanto a la correlación entre el vigor y el estrés laboral se evidencia en los resultados una correlación inversa ($\rho = -0,235$) de magnitud baja y estadísticamente significativa ($p < 0,05$), que nos permite concluir que a medida que se incrementan los niveles de estrés laboral, se observa una disminución en los niveles de vigor, reflejada en una menor disponibilidad de energía, reducción de la resistencia mental y una limitada persistencia frente a las demandas laborales. Por la magnitud del valor obtenido, sugiere la influencia de otros factores en el vigor de los trabajadores.

En lo correspondiente a la correlación entre la dimensión dedicación y el estrés laboral, se reporta una correlación inversa ($\rho = -0,149$; $p < 0.05$) y estadísticamente significativa, concluyendo que a medida que, a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, disminuyen los niveles de implicación emocional, entusiasmo y sentido de propósito en el trabajo. No obstante, la magnitud de la correlación es muy baja, lo que sugiere la intervención de otros factores en la dedicación de los trabajadores.

Finalmente, en cuanto a la correlación entre el estrés laboral y la dimensión absorción se evidencia una relación inversa ($\rho = -0158$; $p < 0,05$) estadísticamente significativa, concluyendo que, a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, disminuyen los niveles de concentración e inmersión en el trabajo. Sin embargo, la magnitud de la correlación es muy baja, lo que sugiere la intervención de otros factores en la absorción de los trabajadores.

Tabla 6

Correlación: Engagement, sus Dimensiones y el Estrés Laboral

	Estrés Laboral	Sig.
Engagement	-0,222**	,000
Vigor	-0,235**	,000
Dedicación	-0,149**	,011
Absorción	-0,158**	,007

Los resultados obtenidos en la presente investigación pusieron de manifiesto que existía una relación inversa y estadísticamente significativa entre el engagement y el estrés laboral de los trabajadores de la empresa minera peruana, indicando que a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, los niveles de engagement disminuyen, hecho que está en clara similitud con los resultados de la investigación de Saavedra & Zavaleta (2021), un estudio realizado en una muestra de trabajadores del sector minero peruano, quienes llegaron a encontrar una relación significativa e inversa entre ambas variables, concluyendo que unos mayores niveles de compromiso laboral se asocian a menores niveles de estrés, así como también los resultados obtenidos en este estudio están relacionados con lo que expusieron Junaidi & Nindhita (2022), quienes encontraron que el estrés laboral influía negativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores del sector textil en Indonesia.

Igualmente, los resultados obtenidos están en consonancia con la investigación llevada a cabo por Cordioli et al. (2019), quienes mantienen que el incremento de las demandas laborales y la dificultad de las actividades conllevan a unos mayores niveles de estrés y que afecta negativamente al engagement. En la misma línea, Soomro (2022) halló que la inseguridad laboral incrementa el estrés y reduce el compromiso organizacional, indicando que los factores estresantes afectan negativamente a la implicación laboral de los trabajadores.

Por otra parte, los resultados obtenidos difieren en parte del estudio de García, (2022), en el que no se encontró una relación significativa entre estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresas de construcción minera. Dichas diferencias podrían deberse a las condiciones contextuales, diferencias en las características de la muestra, condiciones laborales específicas de cada organización y el uso de diferentes instrumentos de recolección de datos.

También los resultados obtenidos guardan similitud con el trabajo de (Díaz et al., 2019), quienes hallaron una relación inversa entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de un hospital de Chiclayo, aunque las variables estudiadas son distintas, ambos trabajos muestran que las condiciones organizacionales adecuadas ayudan a reducir las condiciones negativas que afectan al bienestar laboral.

La presente investigación tuvo algunas limitaciones. En primer lugar, el trabajo se realizó con la población de una única empresa minera de Perú, lo que restringe su extrapolación a otros sectores económicos o contextos organizacionales del trabajo. La muestra era mayoritariamente de hombres, lo que es habitual en el sector minero pero que limita la posibilidad de hacer comparaciones por género.

Otra limitación estriba en que el diseño era transversal, por lo que la investigación está determinada en un solo momento específico, la cual, al pasar el tiempo, los contextos cambian, al utilizar cuestionarios de autopercepción, también pueden existir sesgos debidos a la sinceridad, por lo que se debe considerar la subjetividad de las respuestas de los sujetos participantes.

Por último, la correlación observada fue baja, lo que apunta a que hay otros factores organizacionales, personales o laborales que podrían incidir en el engagement y en el estrés laboral. Estos factores no fueron objeto de estudio de la presente investigación.

Futuras investigaciones deberían ampliar el análisis, incluyendo a trabajadores de otras empresas mineras y de otros sectores productivos, para poder contrastar resultados y reforzar la generalización de los resultados hallados. Asimismo, sería interesante llevar a cabo estudios longitudinales que permitieran analizar la evolución a través del tiempo del engagement y el estrés laboral, y buscar posibles relaciones de causalidad entre ambas variables.

Y al mismo tiempo, próximas investigaciones podrían incluir variables adicionales como clima laboral, liderazgo, satisfacción laboral, motivación, burnout y calidad de vida laboral, ya que se podría hacer una lectura en la que estos pudiesen tener un papel preponderante sobre el engagement y el estrés de los trabajadores.

Por último, se sugiere realizar investigaciones que utilicen metodologías mixtas o cualitativas que profundicen sobre cómo perciben o cuáles son las experiencias de los trabajadores, respecto al estrés laboral y el engagement en el contexto específico de la minería peruana.

CONCLUSIONES

Se puede concluir la existencia de una relación inversa y estadísticamente significativa entre el engagement y el estrés laboral en los trabajadores de la empresa minera peruana: a mayor estrés laboral, menor el engagement. En otras palabras, a mayores niveles de estrés laboral hay menores niveles de engagement en los trabajadores, reduciendo su energía, dedicación y concentración en el trabajo.

Al respecto, se ha encontrado que los trabajadores de la empresa minera peruana presentan predominantemente niveles bajos de engagement y niveles altos de estrés laboral, lo que pone de manifiesto la existencia de condiciones laborales que podrían perjudicar el bienestar y compromiso de los colaboradores de la organización.

Con respecto a las dimensiones, el vigor, la dedicación y la absorción presentan relaciones inversas y estadísticamente significativas con el estrés laboral, lo que pone de manifiesto que el aumento de las exigencias y presiones laborales hace decrecer la motivación, el entusiasmo y la concentración de los trabajadores.

Por otro lado, los resultados evidencian que las dimensiones del estrés laboral más predominantes corresponden al clima organizacional, influencia del líder y respaldo de grupo, lo que permite inferir que los factores organizacionales y las relaciones interpersonales influyen significativamente en la percepción del estrés laboral.

Finalmente, se concluye que, aunque la relación encontrada entre las variables fue significativa, la magnitud de la correlación fue baja, lo cual sugiere que existen otros factores personales, organizacionales y laborales que también influyen en el engagement de los trabajadores del sector minero.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J., Ángel, M., & Guadalupe, M. (2016). El Protocolo de Investigación III: La Población de Estudio. *Redalyc*, 63(2). www.nietoeditores.com.mx
- Ateeq, A., & Milhem, A. (2024). Estrés Laboral y compromiso Organizacional: Un Estudio de Caso de la Escuela Internacional Al Wisam en el Reino de Bahreim . *Educación y formación técnica profesional*, (39), 359-374.
- Basri, Y. (2012). Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi Dan Keinginan Berpindah. *Jurnal Akuntansi* , 1(1), 23-37.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. .
- Cavanaugh, T. (2000). El estrés y su historia . *Revista Argentina ALCMEON* .
- Chiavenato, I. (2009). Comunicación en Comportamiento Organizacional . *McGraw - Hill* , 305-334.
- Cordioli, D. F. C., Junior, J. R. C., Gazetta, C. E., da Silva, A. G., & Lourenção, L. G. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(6), 1580-1587.
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa>
- French, J. R. P. (1963). The social environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 19(4), 39-56. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1963.tb00457.x>
- Gallup Organizations. (2023). *Estado de lugar de trabajo global: Informe 2023 La voz de los empleados del mundo*. www.onlinedoctranslator.com
- García, L. (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021*. Universidad César Vallejo.
- Hernández, L., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista María. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.ª ed.). McGraw Hill.
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1992). Stress and work: a managerial perspective. En Trillas (Ed.), *Monografías em Espanhol* (2.ª ed.). <https://books.google.com.co/books?id=vJg5AgAACAAJ>
- Johnson, J., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal Of Public Health*, 78.
- Junaidi, A., & Nindhita, Y. (2022). Un Análisis del Estrés Laboral y los Conflictos Familiares sobre el Compromiso Organizativo y la Intención de Rotación: Un Estudio de Caso sobre los Empleados de Pt. Ropa Uno Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 10(2), 509-526.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Estrés, Productividad y Reconstrucción de la Vida Laboral*.
- Lepine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *The Journal of applied psychology*, 87(1), 52-65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>

- López Mena, L., & Campos Alvarez, J. (2001). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile* , 11(1).
- Mayta Palomino, N. (2021). El estres y el desempeño laboral de los trabajadores del grupo Santa Elena – Chancay, año 2020. *Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión* .
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three - Component Conceptualizatiion of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00006-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00006-6)
- Muntané, R. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Rapd Online* , 33(3).
- Otero, B. (2023). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de Seguridad Privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Reynolds Shirley, & Shapiro David. (1991). Stress Reduction in Transition: Conceptual Problems in the Design, Implementation, and Evaluation of Worksite Stress Mangement Interventions. *Human Relations*, 44(7).
- Robles, B. F. (2019). *Población y Muestra*. 30(1), 245-246. <https://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Roco-Videla, Á., Flores, S. V., Olguin-Barraza, M., & Maureira-Carsalade, N. (2024). ALPHA DE CRONBACH Y SU INTERVALO DE CONFIANZA. En *Nutricion Hospitalaria* (Vol. 41, Número 1, pp. 270-271). ARAN Ediciones S.L. <https://doi.org/10.20960/nh.04961>
- Saavedra, A., & Zavaleta, M. (2021). *Engagement y Estrés Laboral en el trabajo en colaboradores del sector minero*.
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, I. (2013). Compromiso Laboral y Estrés en los Empleados de Bancos y Cajas. *Revista Pecvnia*, 16, 85-100.
- Sánchez, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el

investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

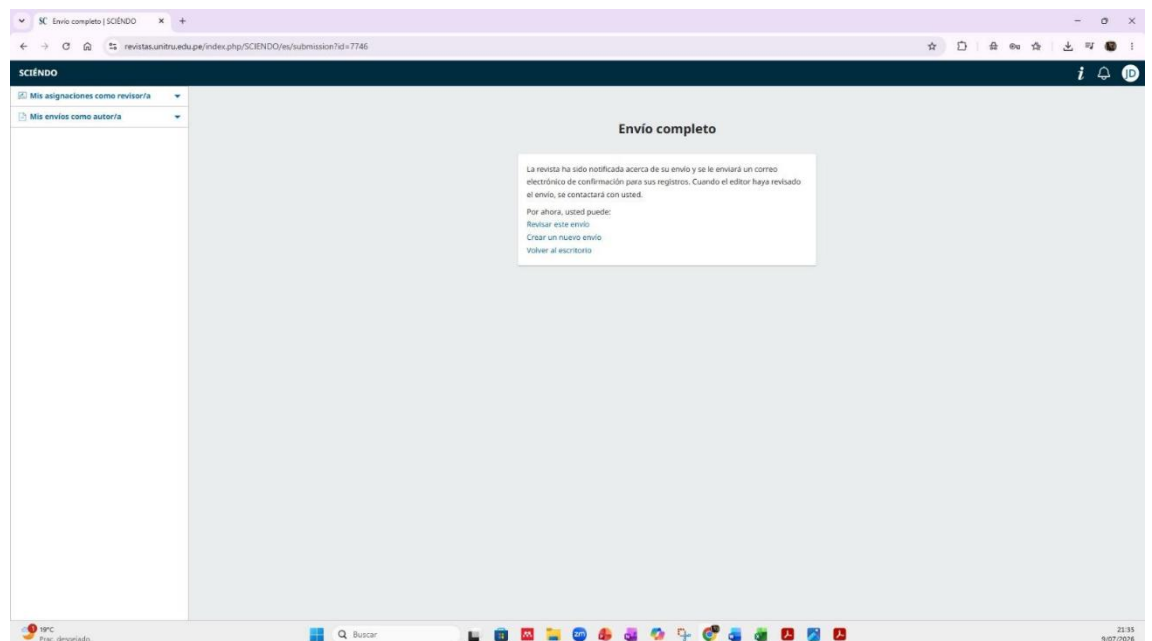
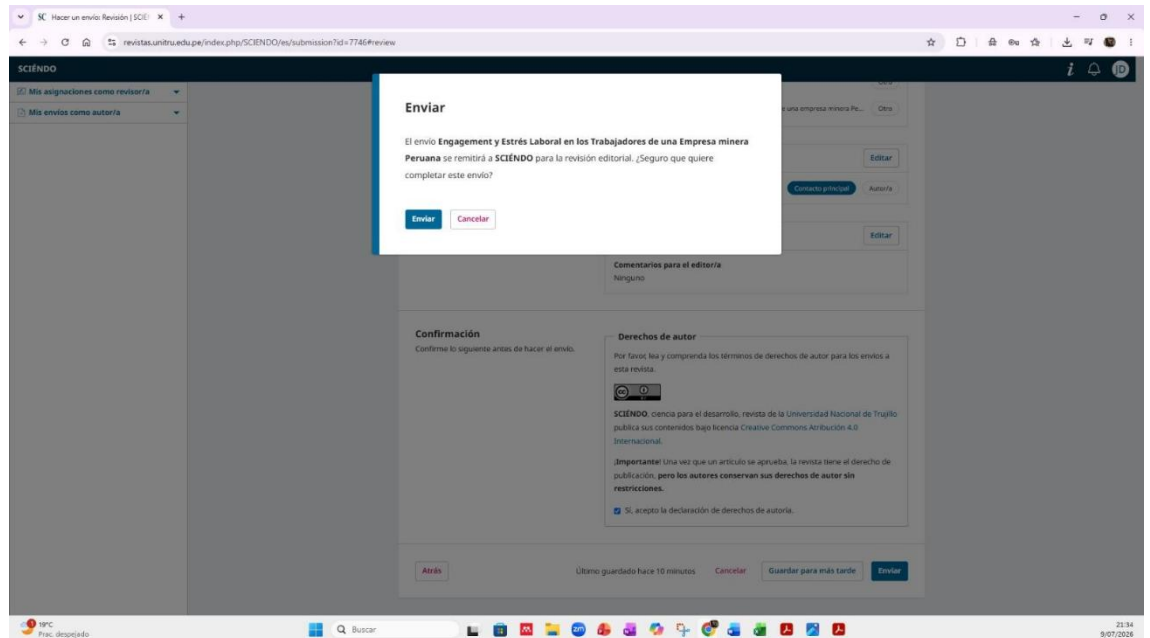
Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Arnold, B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* , 3, 71-92.

Soomro, S. (2022). Nexa entre la Inseguridad Laboral Percibida y los Resultados relacionados con el Trabajo de los Empleados en medio del Covid 19: Efecto atenuante del apoyo del supervisor. *Gestión de Sistemas Humanos*, 41(2), 199-209.

Vidal, V. (2019). *El Estrés Laboral: Análisis y Prevención* .

ANEXOS

EVIDENCIA DE SUMISIÓN DEL ARTICULO



ENVÍO DE ARTICULO PARA REVISIÓN

Resumir este correo electrónico

J

jhonatan.davila

Para: sciendo@unltru.edu.pe

CC: @ Andrea Nicole Amaro Soria

Responder

Responder a todos

Reenviar

Jue 9 Jul 2026 21:50

Declaración Jurada SCIENDO - ...
111 KB

Declaración Jurada SCIENDO - ...
110 KB

Engagement y Estrés laboral en...
315 KB

3 archivos adjuntos (535 KB) Guardar todo en OneDrive - Universidad Peruana Unión Descargar todo

Estimados miembros de la revista Sciendo.

Por medio de la presente, me dirijo a usted con el propósito de someter a la consideración del comité editorial el artículo de investigación titulado **"Engagement y Estrés laboral en los trabajadores de una empresa minera Peruana"**, para su posible publicación en Sciendo en calidad de artículo original.

El objetivo principal de esta investigación es **identificar la relación entre el estrés laboral y el engagement en una empresa minera peruana**. Consideramos que nuestro manuscrito se alinea perfectamente con el enfoque y alcance de Sciendo.

Asimismo, en cumplimiento con las normas éticas y de autoría de la revista, confirmo que:

- Este manuscrito es original y no ha sido publicado previamente en ninguna otra revista científica.
- No se encuentra actualmente bajo evaluación en ninguna otra editorial.
- Todos los autores han revisado y aprobado la versión final del texto y están de acuerdo con su postulación.

Agradezco de antemano el tiempo dedicado a la evaluación de nuestra propuesta y quedo a su entera disposición para cualquier aclaración o modificación que el comité considere pertinente.

Adjunto a este correo encontrará el manuscrito principal, así como los archivos complementarios requeridos.

Atentamente,

Bachiller - Jhonatan Davila

Bachiller - Andrea Amaro

Responder

Responder a todos

Reenviar

COPIA DE LA RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN DEL PERFIL DE PROYECTO



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN N° 0657A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 30 de setiembre de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Andrea Nicole Amaro Soria**, identificado(a) con código Universitario N° 202011266, **Jhonatan Josue Davila Chanducas**, identificado(a) con código Universitario N° 202014918, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Andrea Nicole Amaro Soria** y **Jhonatan Josue Davila Chanducas**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado **"Estrés laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa minera Peruana"** y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 30 de setiembre de 2025, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Testista	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Andrea Nicole Amaro Soria	202011266	Administración y Negocios Internacionales	"Estrés laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresa minera Peruana."	Dra. Karina Paredes Abanto	Dictaminador 1: Dr. Edwin Octavio Cisneros Gonzalez
Jhonatan Josue Davila Chanducas	202014918				Dictaminador 2: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Silés Nates
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO (UWES) Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES OPERATIVOS DE LA EMPRESA UNACEM PERÚ S.A

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información sobre el Compromiso Organizacional y Estrés Laboral. La información que se recolecte tiene como objeto la realización de un trabajo de investigación para la obtención de mi título profesional.

El diligenciamiento de este cuestionario indicará su consentimiento y participación voluntaria en este estudio, se solicita contestar las preguntas con sinceridad y veracidad. Gracias de antemano por su valiosa colaboración.

Instrucciones: A continuación, lea usted cuidadosamente cada una de las preguntas, marcando con una (X) la respuesta que crea conveniente del 0 al 6, donde 0 (nunca), 1(casi nunca), 2(algunas veces), 3(regularmente), 4(bastantes veces), 5(casi siempre), 6(siempre).

Sección A: Datos sociodemográficos

Complete los espacios en blanco o marque con (X) el número que mejor representen a su punto de vista.

Sexo: 1(Femenino), 2(Masculino)

Edad: 1(18-28 años), 2(29-39 años), 3(40-50 años), 4(51-61 años), 5(62 años a más)

Grado de instrucción: 1(Primaria), 2(Secundaria), 3(Técnica), 4(Universitaria), 5(Otros)

Tiempo en el área de trabajo: 1(0-5 años), 2(6-11 años), 3(12-17 años), 4(18 años a más)

Área: _____

Ingreso mensual: 1(Menos de S/1025), 2(S/. 1,025 - S/. 1,500), 3(S/. 1,501 - S/. 3,000), 4(Más de S/. 3,000)

Sección B:

Compromiso organizacional escala de Utrecht en los trabajadores de la empresa UNACEM Perú S.A

El siguiente cuestionario tiene como base el trabajo de investigación realizado por (Schaufeli et al., 2002).

Para evaluar las variables, marcar con una "X" el casillero correspondiente la siguiente escala:

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



PREGUNTAS	Escala de Medición						
Dimensión 1: Vigor	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento lleno de energía							

2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
5. Soy muy persistente en mi trabajo							
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							
Dimensión 2: Dedicación	0	1	2	3	4	5	6
7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
8. Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9. Mi trabajo me inspira							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11. Mi trabajo es retador							
Dimensión 3: Absorción	0	1	2	3	4	5	6
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
15. Estoy inmerso en mi trabajo							
16. Me “dejo llevar” por mi trabajo							
17. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo							

Cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS

El siguiente cuestionario tiene como base el trabajo de investigación realizado por (Ivancevich & Matteson, 1992)

Para evaluar las variables, marcar con una “X” el casillero correspondiente la siguiente escala:

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

PREGUNTAS	Escala de Medición						
Dimensión 1: Clima organizacional	0	1	2	3	4	5	6
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							



3. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
4. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
Dimensión 2: Estructura Organizacional	0	1	2	3	4	5	6
5. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
6. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
7. El rendirles informes a mis supervisores y subordinados me estresa							
8. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
Dimensión 3: Territorio Organizacional	0	1	2	3	4	5	6
9. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
10. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
11. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
Dimensión 4: Tecnología	0	1	2	3	4	5	6
12. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
13. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
14. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							
Dimensión 5: Influencia del líder	0	1	2	3	4	5	6
15. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
16. El que mi supervisor no me respete me estresa.							
17. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
18. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
Dimensión 6: Falta de cohesión	0	1	2	3	4	5	6
19. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
20. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
21. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							

22. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
Dimensión 7: Respaldo de grupo	0	1	2	3	4	5	6
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés							
24. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
25. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							