



Industrial Data

ISSN: 1560-9146

ISSN: 1810-9993

industrialdata@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Perú

Castañeda Flores, Amalia Rosario; Flores Gutiérrez, José Ovidio;  
Shigyo Ortiz, Carlos Augusto; Cevallos Ampuero, Juan Manuel

Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los  
trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, Perú  
Industrial Data, vol. 27, núm. 2, 2024, Julio-Diciembre, pp. 107-121  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos  
Lima, Perú

DOI: <https://doi.org/10.15381/idata.v27i2.25905>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81690004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante  
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

# Influencia del *engagement* en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, Perú

AMALIA ROSARIO CASTAÑEDA FLORES <sup>1</sup>JOSÉ OVIDIO FLORES GUTIÉRREZ <sup>2</sup>CARLOS AUGUSTO SHIGYO ORTIZ <sup>3</sup>JUAN MANUEL CEVALLOS AMPUERO <sup>4</sup>

RECIBIDO: 04/08/2023 ACEPTADO: 21/02/2024 PUBLICADO: 31/12/2024

## RESUMEN

La gerencia de las empresas debe priorizar la salud ocupacional para lograr altos niveles de desempeño. El objetivo de este estudio fue evaluar la influencia del *engagement* en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metalmecánica ubicada en Lima, Perú. Para la recolección de datos, se utilizaron la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) y el cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12; adicionalmente, se recabó información sobre variables sociolaborales. Se aplicó un diseño no experimental de tipo transversal con alcance explicativo y enfoque cuantitativo a una muestra censal de 74 trabajadores. Se empleó además un modelo PLS-SEM. Los resultados evidencian tres conclusiones: 1) la escala UWES-9 demuestra fiabilidad y validez al medir el constructo *engagement* en el sector metalmecánico, 2) la escala S10/12 demuestra fiabilidad y validez al medir el constructo satisfacción laboral en el sector metalmecánico y 3) el *engagement* influye positiva y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de empresas metalmecánicas.

**Palabras clave:** *engagement*, satisfacción laboral, empresa metalmecánica, vigor, dedicación, absorción.

## INTRODUCCIÓN

Cuando se considera a la organización como un ente dinámico, es esencial evaluar las condiciones bajo las cuales las personas que la integran utilizan sus talentos o habilidades en procura de las metas empresariales, ya que constantemente están enfrentando retos para aumentar los estándares de productividad y competitividad en aras de mejores y mayores logros. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano se considera fundamental para alcanzar un estado ideal y, por ello, debe atender en profundidad los elementos que influyen en el comportamiento organizacional, tales como la salud física y mental, la satisfacción con los puestos de trabajo y el liderazgo, entre muchas otras variables relevantes que inciden en los resultados empresariales. Para lograr estos fines, los estudios en el ámbito de los recursos humanos se enfocan de manera prioritaria en la salud ocupacional de los empleados, procurando desarrollar ambientes laborales saludables donde el personal logre un mejor aprovechamiento del talento y alcance altos niveles de desempeño, a la par que sus niveles de satisfacción y bienestar también se incrementan (Kwon y Kim, 2020).

Por otro lado, los significativos cambios políticos, económicos, sociales y tecnológicos propiciados en las últimas décadas han afectado en gran medida a los trabajadores y a su entorno

1 Ingeniera química. Bachiller en Ingeniería Civil. Maestranda en Dirección de Empresas Industriales y de Servicios en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Actualmente, se desempeña como consultora independiente (Lima, Perú).

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3947-4698>

Autor de correspondencia: [amalia.castaneda@unmsm.edu.pe](mailto:amalia.castaneda@unmsm.edu.pe)

2 Doctor, ingeniero y abogado. Actualmente, se desempeña como catedrático en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima, Perú).

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5019-2635>

E-mail: [jflores@unmsm.edu.pe](mailto:jflores@unmsm.edu.pe)

3 Doctor e ingeniero industrial. Actualmente, se desempeña como catedrático en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima, Perú).

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2355-7584>

E-mail: [cshigyoo@unmsm.edu.pe](mailto:cshigyoo@unmsm.edu.pe)

4 Doctor e ingeniero industrial. Actualmente, se desempeña como catedrático en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima, Perú).

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8612-9128>

E-mail: [jcevallosa@unmsm.edu.pe](mailto:jcevallosa@unmsm.edu.pe)

laboral. Estos cambios tienen consecuencias tanto favorables como desfavorables en los propios empleados y en la organización. Entre los cambios sociales, por ejemplo, cabe destacar las nuevas normativas legales que regulan el lugar de trabajo (Judge et al., 2017), mientras que, en el aspecto económico, el sector industrial, que abarca el metalmecánico, ha experimentado una caída acumulada del 6.6% en los últimos tres años. Este declive ha ejercido una fuerte presión psicológica sobre los trabajadores ante la posibilidad de despidos.

Por lo tanto, la alta dirección debe considerar a los empleados como su mayor activo y centrarse en la transición hacia una «organización saludable», es decir, una organización caracterizada por empleados saludables (apasionados por su trabajo) y resultados o servicios saludables. En este contexto, la literatura especializada ha identificado varios problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores que tienen impactos negativos significativos en la satisfacción laboral. Sobre esa base se desarrolla la línea de investigación que es prolijada en el presente estudio.

El *engagement*, una de las variables examinadas en este estudio, hace referencia a un estado mental que mejora el desempeño del trabajador. En la literatura especializada, se le reconoce como uno de los principales antecedentes de la satisfacción laboral (Mascarenhas et al., 2022; Cortés-Denia et al., 2023). Este enfoque representa a la corriente principal; sin embargo, hay controversia al respecto, dado que otros autores estudian el *engagement* como un efecto de la satisfacción laboral (Ren et al., 2022). En esta investigación, el *engagement* se considera un predictor de la satisfacción laboral por ser la corriente dominante actual. Por ello, el objetivo del presente estudio fue analizar la influencia del *engagement* en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, Perú, como fase previa para diseñar un plan de desarrollo organizacional que permita alcanzar un desempeño sobresaliente y, en consecuencia, la concreción de la misión de la empresa. Entre las contribuciones más relevantes de este trabajo se incluyen:

1. La evaluación de los niveles de satisfacción y *engagement* del personal de una mediana empresa que forma parte del sector metalmecánico, una industria vital en el contexto económico del Perú. Las organizaciones que aspiran a mejorar su competitividad asumen la
2. Se trata de la primera validación psicométrica de la escala UWES-9 en trabajadores peruanos del sector metalmecánico, de la cual se tienen pocos reportes en otros sectores empresariales del país y Latinoamérica.
3. Realiza una rigurosa evaluación psicométrica de una escala de satisfacción laboral en trabajadores manuales cualificados, que representa un segmento poco estudiado desde la óptica de su bienestar.
4. Representa una contribución a la literatura especializada sobre la relación entre el *engagement* y la satisfacción laboral desde el enfoque del *engagement* como predictor, que se considera relevante en la industria metalmecánica, específicamente cuando como en este estudio se utilizan técnicas de estadística avanzadas como las herramientas multivariantes, en particular, el modelo de ecuaciones estructurales denominado PLS-SEM.

### La satisfacción laboral (SATL)

La SATL alude a un estado emocional que involucra satisfacción y sentimientos positivos que resultan de la autoevaluación de un individuo sobre el trabajo que realiza (Judge et al., 2017). De manera que la SATL abarca los sentimientos positivos hacia la labor o el trabajo que se derivan de una evaluación personal de sus características y experiencias organizacionales. Debido a que es una actitud, la SATL se fundamenta en creencias y valores adquiridos por la propia persona con respecto a su trabajo (Gopinath y Kalpana, 2020).

Centrarse en la salud ocupacional de los trabajadores es relevante, ya que es un hecho ampliamente reconocido que los empleados desempeñan un rol primordial en el éxito de la organización; sin embargo, a menudo, las empresas no logran satisfacer sus necesidades, lo que provoca bajos niveles de satisfacción laboral entre los empleados con diversas y perjudiciales secuelas. Entre ellas destacan: problemas con la retención de talentos, estrés laboral y alta rotación, entre muchos otros (Dorta-Afonso et al., 2023).

Existen diversos instrumentos para medir la SATL, uno los cuales es el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 (Meliá y Peiró, 1989) que se empleó en esta investigación. Este instrumento es una versión condensada del original S4/82 (82 ítems) y de la versión S20/23 (23 ítems). A pesar de solo

tener 12 ítems, mantiene una confiabilidad alta, demostrada por el coeficiente alfa de Cronbach de 0.88, y sus niveles de validez superan los de la escala original.

El S10/12 evalúa tres factores o dimensiones: la satisfacción con la supervisión (SSU), la satisfacción con el ambiente físico de trabajo (SAF) y la satisfacción con las prestaciones recibidas (SPR). Mediante este instrumento se pueden obtener evaluaciones útiles y breves de la SATL, considerando las restricciones tanto motivacionales como temporales que pueden incidir en la labor del consultor o del investigador en el contexto de cualquier organización sin afectar la calidad de la medición (Meliá y Peiró, 1989).

### El engagement (ENG)

Una corriente científica importante indica que no existe una traducción exacta para el término *engagement* en español, razón por la cual algunos investigadores no lo traducen (Spontón et al., 2018). Sin embargo, es importante destacar que otros sí lo hacen y emplean palabras en español como *compromiso*, entre otras. Según Schaufeli et al. (2002, p. 74), «el engagement laboral se concibe como [...] un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizados por el vigor, la dedicación y la absorción». De estos tres elementos, los dos primeros representan el «corazón del *engagement*» y el tercero actúa sin vinculación a los otros, por lo que está más cerca de ser un efecto del *engagement* (Salanova et al., 2000).

El *engagement* está estrechamente relacionado con diversas variables vinculadas al trabajo, tales como la satisfacción laboral, el alto desempeño en la labor, el abatimiento de los indicadores de rotación y absentismo, la mejora del clima organizacional, la satisfacción de los clientes y las evaluaciones positivas de estos con relación a las habilidades del empleado y el buen clima de servicio. De modo que resulta un buen predictor del desempeño laboral, aumento de la lealtad y fidelidad del cliente, que repercuten en mejoras del resultado financiero empresarial. De igual manera, el *engagement* es un buen antecedente de resultados relevantes a nivel individual, de equipo y organizacional.

En este contexto, los trabajadores *engaged* tienden a demostrar mayores niveles de logros en la realización de tareas (Rodríguez-Sánchez et al., 2020) y, debido a su flexibilidad ante experiencias nuevas, son más creativos y proclives a la innovación y al emprendimiento. Asimismo, son más propensos

a prestarse apoyo mutuo, por lo que, a nivel de equipo, se ha evidenciado que el *engagement* se relaciona positivamente con el rendimiento grupal (Schreuder, et al., 2020). Un término relativamente nuevo en este campo es el *engaging leadership* o el liderazgo destinado a promover el *engagement* en los equipos de trabajo.

### Planteamiento de la hipótesis

El vínculo positivo y significativo entre el ENG y la SATL ha sido demostrado por varios autores. Así, por ejemplo, Côté et al. (2021) comprobaron esta relación en una muestra de 289 trabajadores del sector salud de Bélgica, mientras que Gu et al. (2021) la constataron en una muestra de 638 médicos de hospitales de una provincia de China. Por su parte, Ren et al. (2022) hallaron resultados similares en el sector educación en una muestra de 530 docentes de primaria y secundaria de una provincia de China, mientras que Pepe et al. (2021) los obtuvieron en una muestra de 380 maestros de primaria y secundaria en Palestina. Asimismo, Cortés-Denia et al. (2023) probaron que el ENG influye positivamente en las dimensiones satisfacción con el ambiente físico (SAF) y satisfacción con la supervisión (SSU), pero no en la dimensión satisfacción con las prestaciones (SPR), según un estudio realizado con 1029 empleados de organizaciones públicas y privadas en diferentes provincias de España. Por su parte, Sinval y Marôco (2020) verificaron la influencia del ENG en la SATL en muestras multiocupacionales en Brasil (n = 599) y Portugal (n = 572), mientras que Mascarenhas et al. (2022) analizaron una muestra de 171 profesores y empleados de una universidad pública de Portugal. Con base en la revisión bibliográfica y aplicando el enfoque causal adoptado por varios autores (Côté et al., 2021; Sinval y Marôco, 2020; Mascarenhas et al., 2022; Cortés-Denia et al., 2023), se plantea la hipótesis siguiente:

H<sub>1</sub>: El *engagement* influye positiva y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de empresas metalmeccánicas.

### METODOLOGÍA

Esta fue una investigación de tipo cuantitativo, no experimental y transversal, con alcance explicativo. Se consideraron los 74 trabajadores (muestra censal) de una empresa metalmeccánica ubicada en Lima, Perú. La potencia estadística, estimada con la técnica Gamma-exponencial, error de 0.05 y una potencia mínima de 0.80, indicó un mínimo muestral de 56 individuos, cifra que fue superada en la muestra censal. Las características sociolaborales

de la muestra (media y desviación típica) son las siguientes: edad en años (37.00; 10.71), antigüedad en años (5.66; 4.48) y experiencia en otras empresas en años (2.96; 4.39). Además, el 73% de los que conforman la muestra son hombres y el 64.9% de los núcleos familiares tienen un hijo o ninguno.

Para medir el *engagement*, se empleó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) diseñada por Schaufeli y Bakker (2011), que utiliza un formato de respuesta de (0) nunca a (6) siempre. Debido a que esta escala estaba dirigida a los trabajadores, se sometió previamente a validación por juicio de expertos y prueba piloto. Este proceso llevó a la utilización de sinónimos para facilitar la comprensión de los siguientes ítems: 8. «Estoy inmerso (metido) en mi trabajo» (Abs2) y 9. «Me dejo llevar (guiar) por mi trabajo (Abs3)». Ambos de la dimensión absorción (ABS).

Para recolectar información sobre la SATL, se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de Meliá y Peiró (1989), que utiliza un formato de respuesta tipo Likert de siete puntos, expresada de la forma siguiente: (1) muy insatisfecho, (2) bastante insatisfecho, (3) algo insatisfecho, (4) indiferente, (5) algo satisfecho, (6) bastante satisfecho y (7) muy satisfecho. Adicionalmente, el cuestionario recogía información relacionada con las variables sociolaborales antes descritas.

Los cuestionarios fueron administrados directamente a los trabajadores de la empresa metalmecánica, quienes respondieron de forma anónima en un tiempo estimado no mayor de 40 minutos en sus sitios de trabajo. Para la estadística descriptiva se empleó el software SPSS, versión 27, mientras que el software WarpPls se utilizó para estimar el modelo PLS-SEM. Se aplicó un procedimiento de dos etapas para abordar los constructos de segundo orden.

## RESULTADOS

Los estadísticos descriptivos, incluyendo las correlaciones entre las dimensiones de las variables *engagement* (ENG) y satisfacción laboral (SATL), se presentan en la Tabla 1. En el caso del ENG, la dimensión absorción presentó los puntajes más altos, mientras que, en el caso de la SATL, el puntaje más alto se observó en la dimensión agrado con la supervisión. Sin embargo, en ambos casos se observó una baja variabilidad. Los trabajadores presentan un alto nivel de ENG, ya que la media oscila entre 4.67 y 5.50 (Schaufeli y Bakker, 2011, p. 33). Del mismo modo, presentaron un alto nivel de SATL, ya que la media oscila entre 4.61 y 5.80 (Palomo-Vélez et al., 2015).

### Evaluación del modelo de medida

La evaluación de las dimensiones del ENG y la SATL, que representan los constructos de primer orden, se presentan en la Tabla 2. Los ítems de todas las dimensiones evidencian fiabilidad, debido a que sus cargas ( $\lambda$ ) son estadísticamente significativas ( $p < 0.01$ ). De igual manera, estas dimensiones presentaron dos tipos de validez: discriminante y convergente, así lo demuestran los valores del índice de varianza media extraída (AVE), el índice fiabilidad compuesta (IFC) y el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), que cumplen con los criterios pertinentes ( $AVE \geq 0.5$ ;  $IFC \geq 0.6$ ;  $\alpha \geq 0.6$ ), tal como señalan Hair et al. (2021).

En segundo lugar, se evaluaron los constructos de segundo orden ENG y SATL, como se observa en la Tabla 3. Los resultados indican que las dimensiones de estos constructos también muestran la fiabilidad, puesto que todas sus cargas ( $\lambda$ ) asociadas son estadísticamente significativas ( $p < 0.01$ ). De igual

**Tabla 1.** Descriptivos y correlaciones de las dimensiones de las variables.

Dimensiones/Variables	$\bar{X}$	$\sigma$	1	2	3	4	5	6
1 Dedicación (DED)	5.00	0.91	1.00	0.77	0.76	0.37	0.49	0.38
2 Absorción (ABS)	5.19	0.88		1.00	0.67	0.33	0.53	0.33
3 <i>Engagement</i> (ENG)	4.97	0.87			1.00	0.46	0.49	0.38
4 Satisfacción con el ambiente físico (SAF)	5.47	1.11				1.00	0.72	0.72
5 Satisfacción con la supervisión (SSU)	5.57	1.13					1.00	0.69
6 Satisfacción con las prestaciones (SPR)	5.49	1.18						1.00
ENG	5.05	0.80						
SATL	5.51	1.02						

$\bar{X}$ : media

$\sigma$ : desviación estándar

Fuente: Elaboración propia.



**Tabla 2.** Modelo de medida de los constructos de primer orden.

Constructo	Indicador	Carga ( $\lambda$ )	$p$	AVE	IFC	$\alpha$
VIG	Vig1 $\leftarrow$ VIG	0.892	< 0.001	0.765	0.907	0.846
	Vig2 $\leftarrow$ VIG	0.908	< 0.001			
	Vig3 $\leftarrow$ VIG	0.821	< 0.001			
DED	Ded1 $\leftarrow$ DED	0.861	< 0.001	0.797	0.922	0.872
	Ded2 $\leftarrow$ DED	0.906	< 0.001			
	Ded3 $\leftarrow$ DED	0.911	< 0.001			
ABS	Abs1 $\leftarrow$ ABS	0.839	< 0.001	0.686	0.867	0.769
	Abs3 $\leftarrow$ ABS	0.770	< 0.001			
	Abs3 $\leftarrow$ ABS	0.872	< 0.001			
SAF	Saf1 $\leftarrow$ SAF	0.752	< 0.001	0.684	0.896	0.843
	Saf2 $\leftarrow$ SAF	0.878	< 0.001			
	Saf3 $\leftarrow$ SAF	0.904	< 0.001			
	Saf4 $\leftarrow$ SAF	0.763	< 0.001			
SSU	Ssu1 $\leftarrow$ SSU	0.913	< 0.001	0.754	0.948	0.934
	Ssu1 $\leftarrow$ SSU	0.829	< 0.001			
	Ssu1 $\leftarrow$ SSU	0.858	< 0.001			
	Ssu1 $\leftarrow$ SSU	0.858	< 0.001			
	Ssu1 $\leftarrow$ SSU	0.825	< 0.001			
	Ssu1 $\leftarrow$ SSU	0.922	< 0.001			
SPR	Spr1 $\leftarrow$ SPR	0.933	< 0.001	0.871	0.931	0.852
	Spr1 $\leftarrow$ SPR	0.933	< 0.001			

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3.** Modelo de medida de los constructos de segundo orden.

Constructo	Indicador	Carga ( $\lambda$ )	$p$	AVE	IFC	$\alpha$
ENG	VIG $\leftarrow$ ENG	0.933	< 0.001	0.832	0.937	0.899
	DED $\leftarrow$ ENG	0.899	< 0.001			
	ABS $\leftarrow$ ENG	0.904	< 0.001			
SATL	SAF $\leftarrow$ SATL	0.902	< 0.001	0.802	0.924	0.877
	SSU $\leftarrow$ SATL	0.894	< 0.001			
	SPR $\leftarrow$ SATL	0.891	< 0.001			

Fuente: Elaboración propia.

manera, estos constructos presentaron dos tipos de validez: discriminante y convergente, ya que los índices cumplen con los criterios pertinentes ( $AVE \geq 0.5$ ;  $IFC \geq 0.6$ ;  $\alpha \geq 0.6$ ).

### Evaluación del modelo estructural que relaciona el *engagement* con la satisfacción laboral

Al evaluar el modelo en su conjunto (Tabla 4), se observa que el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) del constructo endógeno SATL se estimó en 0.284 ( $p = 0.002$ ), que se considera un nivel débil por ubicarse entre 0.25 y 0.50 (Hair et al., 2021). Por otra parte, el denominado índice de bondad del ajuste (GoF) arrojó un valor de 0.481, que se considera alto al superar el valor de 0.36 (Aybek y Karakaş, 2022).

Los resultados mostrados en la Tabla 4 confirman la hipótesis del estudio, por tanto, se puede afirmar que el constructo ENG ejerce una influencia significativa y positiva sobre la SATL. Esta influencia

es especialmente relevante, debido a que su coeficiente path o beta revela una fuerte relación al superar el valor de 0.30 y ser altamente significativo ( $p < 0.001$ ).

### DISCUSIÓN

Se comprobaron tanto la fiabilidad como la validez de los constructos *engagement* (ENG) y satisfacción laboral (SATL), lo que confirma reportes de estudios previos (Ren et al., 2022; Ariño et al., 2022; Cortés-Denia et al., 2023). El contraste de hipótesis demuestra que el ENG influye positiva y significativamente en la SATL de los trabajadores de la empresa metalmeccánica en estudio. Este resultado concuerda con reportes de investigaciones realizadas por diversos autores en distintos contextos organizacionales (Côté et al., 2021; Sinval y Marôco, 2020; Mascarenhas et al., 2022; Cortés-Denia et al., 2023). Es importante destacar que algunos investigadores también establecieron esta relación,

**Tabla 4.** Prueba de hipótesis para la relación entre el engagement y la satisfacción laboral.

Hipótesis	Relación	$\beta$	Signo	p	Valoración
H <sub>1</sub>	ENG → SATL	0.533	+	< 0.001	Aceptada
$R^2 = 0.284$ ( $p = 0.002$ )				GoF= 0.481	

Fuente: Elaboración propia.

pero desde una perspectiva diferente, en la que la SATL actúa como predictor del ENG (Pepe et al., 2021; Ren et al., 2022). Este enfoque alternativo fue descartado en esta investigación, ya que el primero representa la corriente principal promovida y liderada por Bakker (2022), el autor con más artículos en Scopus y, además, el ENG como predictor de la SATL es un supuesto básico del nuevo concepto de empleo sostenible (Gürbüz et al., 2023).

Estos resultados implican que los trabajadores con altos niveles de vigor, dedicación y absorción tienden a sentirse más comprometidos (*engaged*) con la empresa porque sienten que están logrando objetivos valiosos. Por consiguiente, adquieren un estado emocional motivador que mejora su desempeño y están más satisfechos con su trabajo (Gürbüz et al., 2023). Por lo tanto, las organizaciones deben promover entornos de trabajo que mejoren el ENG con el fin de incrementar la SATL y lograr mejores resultados empresariales (Dorta-Afonso et al., 2023).

## CONCLUSIONES

La escala UWES-9 demuestra fiabilidad y validez al medir el constructo *engagement* en el sector metal-mecánico.

La escala S10/12 demuestra fiabilidad y validez al medir el constructo satisfacción laboral en el sector metal-mecánico.

El *engagement* influye positiva y significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa metal-mecánica en estudio.

## REFERENCIAS

- [1] Ariño, E., Ramírez, R., Arriagada, M., Nazar, G., y Pérez, D. (2022). Validation of the Organizational Dehumanization Scale in Spanish-Speaking Contexts. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4805. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084805>
- [2] Aybek, G., y Karakaş, H. (2022). Use the Silver Bullet on the Right Beast: A Guide on Usage of Pls-Sem in Tourism and Gastronomy Studies. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 10(2), 327-336. <https://doi.org/10.30519/ahtr.1097884>
- [3] Bakker, A.B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36-53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- [4] Cortés-Denia, D., Luque-Reca, O., Lopez-Zafra, E., y Pulido-Martos, M. (2023). Does authentic leadership promote higher job satisfaction in public versus private organizations? Exploring the role of vigor and engagement. *Heliyon*, 9(1), e12906. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e12906>
- [5] Côté, K., Lauzier, M., y Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- [6] Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., y Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103364. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>
- [7] Gopinath, R., y Kalpana, R. (2020). Relationship of Job Involvement with Job Satisfaction. *Adalya Journal*, 9(7), 306-315. <https://doi.org/10.37896/aj9.7/029>
- [8] Gu, D.H., Xu, P.Y., Wang, M.K., Li, Z.Y., Zhang, L.J., Dong, X.Y., y Liu, Y. (2021). A study of the relationship between job satisfaction and work engagement of physicians in public hospitals. *Journal of Sichuan University (Medical Science Edition)*, 52(1), 87-91. <https://doi.org/10.12182/20210160509>

- [9] Gürbüz, S., Bakker, A. B., Demerouti, E., y Brouwers, E. P. M. (2023). Sustainable employability and work engagement: a three-wave study. *Frontiers in Psychology*, 14, 1188728. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188728>
- [10] Hair, J., Hult, T., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., y Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Cham, Suiza: Springer Nature.
- [11] Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., y Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- [12] Kwon, K., y Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2019.100704>
- [13] Mascarenhas, C., Galvão, A. R., y Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12(2), 66. <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- [14] Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), 179-187
- [15] Palomo-Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M.D., y Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 37(4/5), 301-7. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/7710>
- [16] Pepe, A., Addimando, L., Dagdukee, J., y Veronese, G. (2021). Psychological distress, job satisfaction and work engagement: a cross-sectional mediation study with a sample of Palestinian teachers. *Educational Studies*, 47(3), 275-291. <https://doi.org/10.1080/03055698.2019.1701990>
- [17] Ren, Y., Tang, R., y Li, M. (2022). The relationship between delay of gratification and work engagement: The mediating role of job satisfaction. *Heliyon*, 8(8), e10111. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10111>
- [18] Rodríguez-Sánchez, A., Hakanen, J., y Salanova, M. (2020). Building efficacy beliefs through team task engagement and past task performance in contemporary teams. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(2), 129-142. <https://doi.org/10.1177/2340944420924404>
- [19] Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- [20] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [21] Schaufeli, W., y Bakker, A. (2011). *Utrecht Work Engagement. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Hispanic.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Hispanic.pdf)
- [22] Schreuder, F., Schalk, R., y Batistič, S. (2020). Examining team performance: the role of psychological contracts and engagement among co-workers. *Evidence-based HRM*, 8(3), 327-343. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2020-0029>
- [23] Sinval, J., y Marôco, J. (2020). Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLOS ONE*, 15(4), e0231474. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- [24] Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., y Medrano, L. A. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: Análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia*, 12(1), 89-101. <https://doi.org/10.21500/19002386.3226>



**Contribución de los autores**

Amalia Rosario Castañeda Flores (autor principal): Conceptualización, curación de datos, investigación y redacción (borrador original).

José Ovidio Flores Gutiérrez (coautor): Investigación, análisis formal y redacción.

Carlos Augusto Shigyo Ortiz (coautor): Investigación, metodología, redacción (revisión y edición) y validación.

Juan Manuel Cevallos (coautor): Investigación, metodología y redacción (revisión y edición).