



Universidad  
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**ENGAGEMENT EN ADMINISTRATIVOS, SEGÚN SEXO, EN  
UNA EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR CONSTRUCTOR,  
LIMA 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.**

**Autor(a)**

**Bach. Gonzalez Quesnay, Miriam Lidia.  
<https://orcid.org/0009-0000-5972-495X>**

**Asesor(a)**

**Dr. Paredes Jara, Fernando Antonio.  
<https://orcid.org/0000-0003-1135-9281>**

**Línea de Investigación**

**Desarrollo Humano, Comunicación Y Ciencias Jurídicas Para  
Enfrentar Los Desafíos Globales.**

**Sub Línea de Investigación**

**Bienestar y Desarrollo De Habilidades Para La Vida.**

**Pimentel – Perú**

**2024**

**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, Gonzalez Quesnay Miriam Lidia soy egresada del Programa de Estudios de **Curso taller de actualización de tesis** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

**ENGAGEMENT EN ADMINISTRATIVOS, SEGÚN SEXO, EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR CONSTRUCTOR, LIMA 2023.**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Gonzalez Quesnay Miriam Lidia	DNI: 48317939	
-------------------------------	---------------	---

Pimentel, 25 de noviembre de 2024.

# REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN



## 7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

### Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**ENGAGEMENT EN ADMINISTRATIVOS, SEGÚN SEXO, EN UNA EMPRESA  
PRIVADA DEL SECTOR CONSTRUCTOR, LIMA 2023.**

**Aprobación del jurado**

---

**MG. CHICOMA SECLÉN KAREN JULISSA**

**Presidente del Jurado de Tesis**

---

**MG. SANCHEZ MEDINA TITO ADAN**

**Secretario del Jurado de Tesis**

---

**MG. ALMEYDA TORRES MARIELY SOLEDAD**

**Vocal del Jurado de Tesis**

# **ENGAGEMENT EN ADMINISTRATIVOS, SEGÚN SEXO, EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR CONSTRUCTOR, LIMA 2023.**

## **RESUMEN**

El estudio se orientó a comparar las diferencias de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023. Como metodología se recurrió a una investigación de tipo básica con un diseño observacional, transversal, descriptivo comparativo y retrospectivo. Así mismo, se trabajó con una población censal conformada por 250 administrativos, quienes fueron encuestados a través de escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). Entre los resultados se evidenció que en ambos sexos hubo un predominio del nivel alto, 41% y 38,3%, aunque el mayor índice se dio en los trabajadores hombres, encontrándose una asociación entre el sexo y el nivel de engagement ( $p < 0.01$ ). Se concluye afirmando que existen diferencias significativas de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.

**Palabras Clave:** Engagement, Sexo, administrativos.

## ABSTRACT

The study was oriented to compare the differences in engagement according to the sex of the administrative staff in a private company of the construction sector, Lima 2023. The methodology used was a basic research with an observational, cross-sectional, descriptive, comparative and retrospective design. Likewise, we worked with a census population of 250 administrative staff, who were surveyed using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The results showed that in both sexes there was a predominance of the high level, 41% and 38.3%, although the highest rate was found in male workers, and an association was found between sex and the level of engagement ( $p < 0.01$ ). It is concluded that there are significant differences in engagement according to the sex of the administrative staff in a private company in the construction sector, Lima 2023.

**Key words:** Engagement, gender, administrative staff.

## I. INTRODUCCIÓN

La determinación de los componentes que trascienden el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores en las diferentes organizaciones prepondera el establecimiento de factores que se encuentran interrelacionados con la productividad, la satisfacción personal. El compromiso laboral o engagement contribuye a la posibilidad de la instauración de percepciones positivas en relación con el manejo y realización de las labores adjudicadas de cada trabajador, de forma más entusiasta e interesante, involucrando de una manera más profunda sobre los objetivos de la empresa (Novo & Peñalver, 2022).

A nivel mundial, conforme al nivel de compromiso que presentan los colaboradores en la realización de sus labores, importancia, clima de trabajo en la organización que se encuentran a lo largo de los años, el 21 % de los trabajadores de ellos muestran un grado de engagement adecuado y, a su vez, muestran consideraciones positivas en base a que el desempeño y el trabajo realizado dentro de la empresa refleja el desarrollo del bienestar integral del individuo (Pounder, 2022).

Consecuente al nivel de empleo que poseen las mujeres frente a los hombres a nivel global, la población femenina de forma global dista en 16 puntos de porcentaje con respecto a la población masculina en la tasa de empleo en la adquisición de empleos remunerados, instaurando desencadenantes en niveles personales y familiares de las mujeres (Oficina Internacional del Trabajo, [OIT], 2022).

A nivel Latinoamérica, con respecto al engagement de los trabajadores que residen en empresas de diferentes países, el 79% de los trabajadores muestran un nivel medio de compromiso por la organización; por tanto, connota que las actividades en el ámbito laboral son valoradas y aceptadas por los trabajadores (Soria-Barreto et al., 2021).

En Colombia, la diferencia de la actividad en el mercado laboral en las organizaciones por sexo, establece una desigual distribución en el desenvolvimiento adecuado en las

empresas a lo largo del país; dado que, la desemejanza se establece en que el sector masculino prepondera un 9,3% y el de las mujeres en 15,1% en el nivel de desempleo, mostrando indicadores de riesgo en la consecución de la adquisición de un trabajo (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, [DANE], 2023).

A nivel nacional, se registra con respecto al estrés laboral efectuando desencadenantes negativos hacia el compromiso laboral en trabajadores a través del territorio peruano que, el 29% de los colaboradores demuestran un alto nivel de estrés afectando directamente al desempeño de sus labores dentro de la empresa y al nivel de pertenencia y compromiso. Asimismo, el nivel de estrés efectuado a lo largo de los países se ve especialmente afectado en el sector femenino, mostrando una diferencia significativa entre la recepción y control de componentes estresantes (Mejia et al., 2019). En esta misma línea, según el Banco Mundial (BM, 2023), las mujeres que se presentan activas de forma laboral en el Perú, se establecen en un 44.3%, reflejando que los niveles de estrés y compromiso se ven afectan en su desempeño emanados del ambiente y objetivos de la empresa.

En el departamento de Arequipa, conforme al desenvolvimiento dentro de la municipalidad por parte de los trabajadores, dentro de la organización muestra que existe 90.4% de las personas que laboran en el área administrativa, un nivel medio de compromiso por la organización y, a su vez, indica que 254 mujeres que laboren en la institución connotan no diferencias de forma significativa en relación al compromiso con respecto a la población masculina de la municipalidad (Calizaya et al., 2020).

En la región de Lambayeque, con respecto al nivel de compromiso que muestran los trabajadores, el 60% de los colaboradores se encuentran desacuerdo con la existencia de compromiso laboral en la empresa que trabajo; puesto que, el 75% de ellos indican componentes actitudinales desfavorables en relación con el compromiso, soporte y ayuda entre los trabajadores, evidenciando que los procesos comunicativos no son los más adecuados para el desarrollo de sus actividades (Vásquez et al., 2019).

Concerniente al engagement, dicho término surge en la gestión pertinente de las diferentes organizaciones correspondiente con su capacidad de innovación y el establecimiento de competencias en el sector económico; puesto que se encuentra directamente asociado con los grados elevados de desenvolvimientos a nivel individual y organizacional (Prieto-Díez et al., 2021). Los desencadenantes que prepondera la utilización y la existencia del engagement en las organizaciones se traduce en la generación e incremento de componentes motivacionales en relación al sentido de pertenencia de los trabajadores con la empresa; puesto que, la motivación se prescribe en procesos de carácter personal que actúa en el trabajador como un detonante en el aumento de la satisfacción y productividad del individuo dentro de la organización (Puma & Estrada, 2020).

Cevillano (2022) en la ciudad de Quito-Ecuador, orientó su estudio en precisar en cómo la cultura organizacional se asocia con los niveles de engagement en el personal administrativo de una empresa distribuidora farmacéutica. La metodología utilizada en esta investigación fue el diseño no experimental, el enfoque cuantitativo y el nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por un total de 30 trabajadores. Entre los resultados se encontró que, el mayor porcentaje de los trabajadores presenta un nivel medio de engagement (40%), seguido por el nivel bajo (33.3%), en cuanto a la dimensión de vigor y dedicación se encontró un predominio del nivel alto en ambas (36.7%), mientras que, en absorción el nivel medio (43.3%), respecto al factor género, se encontró que, el género femenino reportaba en un mayor porcentaje el nivel medio de engagement (33%). Se concluye afirmando que, los colaboradores de la empresa presentan en general, un estado mental y percepción positiva en el contexto laboral reflejado en sus niveles de engagement.

Collin-Orellana et al. (2020) en Guayaquil-Ecuador, en su indagación planteó como uno de sus objetivos determinar el nivel del engagement laboral en los colaboradores de una empresa privada, para lo cual tomó el enfoque cuantificable, el diseño no experimental y nivel correlacional, además, la muestra estuvo constituida por 163 sujetos, a quienes se les

aplicaron dos cuestionarios. Dentro de los principales resultados se encontró que la dimensión Vigor, el 51% considera que se encuentra en un nivel muy alto, el 73% en un nivel alto, el 36% en un nivel promedio y el 3% en un nivel bajo; en la dimensión dedicación, el 59% en nivel alto, 73% alto, 28% en nivel promedio y 3% nivel bajo; en la dimensión Absorción, el 30% se encuentra en nivel muy alto, el 81% nivel alto, 50% en nivel promedio y 2% en nivel bajo. Se concluye que en su mayoría el engagement se encuentra en un buen nivel, no obstante, lo ideal sería que todos los colaboradores refieran lo mismo.

Gómez et al. (2019) en Guadalajara-México, en su estudio pretendió determinar el nivel del work engagement en colaboradores de una entidad privada. El enfoque considerado fue el cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional; la muestra estuvo conformada por 72 colaboradores y los instrumentos fueron cuestionarios. Dentro de los hallazgos se encontró que el constructo se encontró entre niveles promedio y niveles altos en sus dimensiones, en Vigor, el 21% se encuentra en nivel promedio y 40% en nivel alto; en Dedicación, el 28% en nivel promedio y 43% en nivel alto; en Absorción, el 42% en nivel promedio y 36% en nivel alto. En base a ello, se precisa que hay un considerado número de colaboradores que no se siente pleno o motivado desarrollando sus actividades laborales.

#### Nivel nacional

Palacios y Saldaña (2023) en Quito-Ecuador, buscaron encontrar el nivel de engagement laboral de colaboradores de una entidad privada, para lo cual se optó considerar el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 30 sujetos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Dentro de los principales resultados se encontró que el 87% de sujetos considera que el nivel de engagement es alto y el 13% en un nivel medio, asimismo, en lo que respecta a la dimensión Vigor, el 97% se ubica en un nivel alto y 3% en un nivel medio; en Dedicación, el 90% en un nivel alto y 10%

en nivel medio; en Absorción, el 57% en un nivel alto, 37% en un nivel medio y 7% en un nivel bajo. En base a lo detallado, se concluye que los niveles de engagement en la mencionada empresa son adecuados, no obstante, aún falta mejorar el aspecto de la absorción del mismo.

Arribasplata (2022) en Trujillo, se pretendió en uno de sus objetivos encontrar el nivel del engagement laboral en administrativos de una entidad. El enfoque considerado para el estudio fue el cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 191 sujetos, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Como hallazgos principales se tiene que 25% se encuentra en un nivel bajo, el 38% en un nivel medio y el 36% en un nivel alto, además, en lo que respecta a la dimensión Vigor, el 19% se encuentra en nivel bajo y el 38% en nivel medio; en Dedicación, el 38% en nivel medio y 21% en nivel bajo; en Absorción, el 39% en nivel medio y 24% en nivel bajo. Como conclusión, se puede apreciar que se evidencian grupos de colaboradores que necesitan mejorar sus niveles de engagement para sentirse cómodos y motivados durante las jornadas laborales.

Arias-Gonzales (2021) en Arequipa, en uno de sus objetivos pretendió determinar los niveles de engagement en los colaboradores administrativos de una empresa, para lo cual consideró al enfoque cuantificable, de diseño no experimental y nivel correlacional; la muestra estuvo conformada por 268 individuos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los principales hallazgos demostraron que el 31% refiere encontrarse en un nivel bajo, el 12% en un nivel medio y el 57% en un nivel alto. En ese sentido se concluye que si bien es cierto existe un elevado número de sujetos conformes con su relación con el trabajo, se evidencia otro grupo que no tanto, lo cual sería necesario resolver con la finalidad de que tanto el colaborador como la empresa salgan beneficiados.

Cuba (2021) en Arequipa, en su estudio se propuso encontrar los niveles de engagement en los colaboradores de una entidad privada; el enfoque considerado fue el cuantitativo, de nivel correlacional; la muestra estuvo conformada por 152 individuos, a quienes se les realizaron dos cuestionarios. Dentro de los resultados, se encontró que el

puntaje promedio del engagement en varones fue de 78.19 y en mujeres 75.52; en la dimensión vigor, el 71.07 en varones y 79.7 en mujeres; en Dedicación, el 82.43 los hombres y 73.04 en mujeres; en la dimensión Absorción, el 75.36, en varones y 77.17 en mujeres. Por otro lado, el 38% de los individuos considera que el engagement se encuentra en un nivel bajo, el 13% en un nivel medio y el 49% en un nivel alto. En ese sentido, se concluye que es necesaria la intervención en la empresa debido a que existe un grupo considerado de colaboradores con el nivel de engagement entre medio y bajo.

Chavarría (2019) en San Juan de Lurigancho-Lima, buscó determinar el nivel de engagement laboral en colaboradores de una empresa privada para lo cual optó por un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional; la muestra estuvo conformada por 130 sujetos, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios. Dentro de los principales resultados se encontró que el 39% refiere que cuentan con un nivel alto de engagement, el 31% con un nivel medio y el otro 31% en un nivel bajo. En base a ello, se determina que hay un número considerado de colaboradores que refiere no evidenciar compromiso, entusiasmo o satisfacción al realizar sus actividades laborales.

El término inglés “engagement” se traduce al español como compromiso, aunque aplicado específicamente al contexto laboral, se hace referencia al compromiso que tiene un trabajador para con su empresa o centro donde labora. Es en este sentido que se hace una distinción entre commitment, que también se traduce como compromiso, pero que proviene de una naturaleza personal o a raíz de un acuerdo informal, mientras que engagement, tiene una implicancia obligatoria, en el que hay de por medio algún contrato (Marcantonio, 2017).

Este término es acuñado y utilizado en primera instancia por William Kahn en el año de 1990, al percatarse en cómo los trabajadores manifestaban conductas energéticas y motivadas en el desempeño de sus actividades. De esta manera, conceptualiza engagement como la acción de aprovechar al máximo los roles asignados en el trabajo, desde un ámbito físico, emocional y mental, todo ello a favor de un mejor rendimiento, disposición y desarrollo

en el entorno (López & Chiclana, 2018; Ávila et al., 2017).

Igualmente Kahn, propone tres aspectos o condiciones básicas que influyen en el proceso de engagement, la primera corresponde a la plenitud psicológica, referido a la concepción de que se obtendrá algún tipo de recompensa al involucrarse altamente en el desarrollo de las labores; luego está la seguridad psicológica, en el sentido de que se asume que no se corre ningún riesgo o probabilidades de sufrir consecuencias negativas contra el propio status o autoimagen al ejecutar sus actividades; por último, la disponibilidad psicológica, correspondiente a la disposición de recursos personales que faciliten o favorezcan en el desempeño de una tarea (Fernández, 2014).

Otras definiciones son proporcionadas por autores como Schaufeli et al. (2001, como se citó en Ávila et al., 2017) quienes conciben a la variable como un estado afectivo-cognitivo de tipo positivo, satisfactorio, persistente y penetrante, en el que se puede evidenciar como componentes el vigor, dedicación y absorción en la realización de las actividades.

Por su parte, Vera y Gabari (2019) hacen alusión de que el engagement corresponde a un conjunto de características que tienen por finalidad establecer vínculos positivos entre el trabajador y la organización en la que se desempeña, ello involucraría aspectos como el entusiasmo, la motivación, el esfuerzo y el compromiso invertido.

Posteriormente, Rich et al. (2010, como se citó en Lupano & S, 2019) tomaron como referencia la definición de Kahn, añadiendo que los componentes principales en el engagement, se basa en un componente físico, atribuido a la energía y esfuerzo corporal que conlleva realizar un trabajo; luego está el componente emocional, referido a la sensación de placer y afecto positivo que se tiene hacia al trabajo; por último, se propone un componente cognitivo, atribuido a la capacidad de atención y absorción que se usa para desempeñar alguna labor.

Desde la perspectiva de Schaufeli et al. (como se citó en Marcantonio, 2017), la

variable está conformada por tres componentes fundamentales:

**Vigor:** Atribuido a los niveles altos de energía, así como, a la resistencia mental manifestada por un trabajador al momento de llevar a cabo sus actividades, lo cual involucra a que este mismo experimente un deseo por esforzarse y cumplir con lo que se le ha encargado, incluso cuando se le están presentando dificultades de por medio.

**Dedicación:** Referido al nivel de implicación que tiene un trabajador en cuanto al cumplimiento de sus funciones, ello interpretado en que, las actividades que va ejecutando tienen un significado y valor, que le dan una razón de ser para realizarlas adecuadamente y representan una fuente de entusiasmo, orgullo e inspiración, así como un reto de superación.

**Absorción:** Correspondiente al grado de concentración que se tenga al momento de estar realizando las labores, en el sentido de que no se presta atención al tiempo y se puede desconectar de aquellos estímulos distractores del entorno, ello a raíz de que, disfruta lo que está haciendo al punto en que puede dedicarse totalmente a esto por un largo período.

### **Beneficios**

Autores como Marcantonio (2017) hacen mención de que, el engagement resulta en un factor predictor para la obtención de un adecuado clima laboral, mejores resultados en el desempeño de los trabajadores, así como, un mayor grado de lealtad por parte de los clientes o usuarios.

Así mismo, Salanova et al. (2000 como se citó en Flores et al., 2015) añaden otros aspectos positivos centrado principalmente en el personal, entre los cuales se encuentra, una mayor actividad, iniciativa, búsqueda de retos y de la excelencia, apertura a la retroalimentación, adquisición de los valores de la organización, capacidad de afronte y superación de las demandas laborales, participación en actividades personales, y conexión positiva y efectiva para con su trabajo.

Por su parte, Harter et al. (2009, como se citó en Tanwar, 2017) constatan que niveles altos de engagement están asociados un mayor sentimiento de pertenencia, involucramiento, entusiasmo, conocimiento sobre el trabajo, mejores relaciones entre empleador y empleado, todo en suma conlleva a que se presenten en menor medida situaciones de conflicto o de confusiones, menor rotación de trabajadores y de ausentismo, en cambio, se evidencia una mejor eficacia en el desempeño de las labores, responsabilizarse con las funciones y reputación de la organización e incluso asumir tareas adicionales. En términos generales, el engagement aumenta las probabilidades de éxito de una organización.

En suma, Bakker (2009, como se citó en Castellano et al., 2017), los trabajadores que reportan estados de engagement, a la vez, suelen experimentar en mayor medida emociones como la alegría, el entusiasmo y el disfrute, esto favorece a que puedan ampliar su repertorio cognitivo-comportamental utilizado al momento de ejecutar sus actividades laborales. De igual manera, manifiestan una mayor disposición para trabajar en equipo e incluso transmiten su compromiso a sus compañeros, mejorando el rendimiento general del grupo. En este sentido, el engagement permite que la persona individualmente amplíe su gama de recursos, así como también, grupalmente, pudiendo superar las demandas que se les presenten.

### **Factores influyentes**

Según la Development Dimensions International (DDI, 2005 como se citó en Tanwar, 2017), afirma que, deben existir cinco factores básicos para la creación de una fuerza laboral altamente comprometida, o personal con niveles altos de engagement, siendo estos: el alinear los esfuerzos con las estrategias, empoderamiento, promoción y fomento del trabajo en equipo, brindar oportunidades para crecer y desarrollarse, reconocer los esfuerzos.

En esta línea, Leiter y Maslach (como se citó en Macauley, 2015) identifican varias áreas de la vida laboral que tienen un impacto sobre el engagement de un empleado. Uno de ellos es la carga de trabajo, y es que cuando una persona se excede en sus capacidades,

corre un gran riesgo de agotamiento e insatisfacción. En cambio, una carga de trabajo sostenible, permite la oportunidad de crecimiento, componente importante para el desarrollo de un compromiso laboral. La recompensa y el reconocimiento son otros componentes importantes. Al igual que, la retroalimentación constante, sincera y oportuna, acompañado de una interacción con los trabajadores, la cual es una necesidad fundamental dentro de cada equipo (Macaulay, 2015).

Otro factor que influye sobre el engagement es la estabilidad laboral. En un sentido negativo, cuando un trabajador no percibe o experimenta estabilidad en su centro de trabajo, ya sea por un contrato temporal, se asocia a aspectos como la preocupación y estrés, empeoramiento de la salud, menor compromiso hacia la organización, así como una menor autoeficacia (Pérez-Fuentes et al., 2019). De esta manera, se identificó que la inseguridad laboral repercute en la disminución del vigor, debido a que, la incertidumbre generada por desconocer si se conservará o no el trabajo, consume energía, y a la vez influye en cómo se desempeñará el sujeto (Ocampo et al., 2015).

Por otra parte, el sexo también es considerado como otro factor influyente, especialmente asociado con el tema de los roles familiares y sociales que son atribuidos distintamente a hombres y mujeres por parte de la sociedad, lo cual, paralelamente repercute también en la manera en que desenvuelven en el contexto laboral. En la situación de las mujeres, dado que, suelen dar igual prioridad al ámbito laboral como familiar, tienden a experimentar un doble estrés por ello. En cambio, en los hombres prevalece el priorizar más el área de trabajo (Cinamon, 2006 como se citó en Pérez-Fuentes et al., 2019).

Otra variable sociodemográfica tomada en cuenta es la edad, Chaudhary y Rangnekar (2017, como se citó en Sharma & Rajput, 2021) sugieren que, el nivel de engagement difiere significativamente según la edad, de tal manera que, los empleados más jóvenes muestran un menor compromiso en comparación a los empleados de mayor edad, ello atribuido a que, tienen más probabilidades de cambiar de trabajo y priorizan las oportunidades de crecimiento

y desarrollo, en lugar de la estabilidad laboral. Haley et al. (2013, como se citó en Sharma & Rajput, 2021) añade que, los empleados jóvenes tienen más probabilidades de experimentar agotamiento debido a su falta de habilidades de afrontamiento en situaciones laborales que normalmente se obtienen a partir de la experiencia.

Un punto más a considerar es la presión experimentada al momento de ejecutar las actividades laborales, de tal manera que, aquellos trabajadores que pueden desempeñarse sin sentir presión por hacerlo, favorecen a que otorguen una mayor dedicación y a la vez sentir orgullo por lo que están realizando. Al contrario, el trabajador que experimenta estar bajo una supervisión estricta, tiende a verse afectada su autonomía, así como experimentar otros efectos psicológicos de tipo negativo (Ocampo et al., 2015).

Desde la perspectiva de Bakker et al. (2005, como se citó en Ramajanaki, 2016) consideran que, los recursos laborales como el feedback del desempeño, el apoyo social por parte de los colegas y la capacitación recibida de los supervisores, representan los principales predictores del engagement.

En cuanto al soporte teórico, se considera la teoría de necesidades de Maslow se propone que, el comportamiento humano es impulsado por el deseo de satisfacer alguna de las cinco necesidades humanas básicas, las cuales son necesidades fisiológicas; de seguridad; de pertenencia o amor; de autoestima; y de autorrealización. Maslow propone que estas necesidades se relacionan entre sí bajo una jerarquía, por lo cual, las necesidades superiores no serán atendidas hasta que las necesidades inferiores estén al menos parcialmente satisfechas, mientras ello no suceda, las capacidades y disposición del individuo estarán orientadas a satisfacer dicha necesidad primero (Clack, 2021).

La teoría de la motivación de Maslow aplicado al engagement de los empleados se basa en su estructura, donde las necesidades se organizan por orden de potencia, por lo que las más fundamentales y críticas para la supervivencia aparecen antes y que se satisfacen

secuencialmente de menor a mayor (Clack, 2021). Ante ello es que se desarrolló un modelo de jerarquía de necesidades aplicado al contexto laboral, donde el nivel más bajo está la necesidad de un salario y beneficios, una vez satisfechas, el empleado observa necesidades más altas como oportunidades laborales, posibilidad de promoción y liderazgo. En el nivel final de esta jerarquía se encontraría el alinear los valores personales con los valores de la empresa, descubriendo un objetivo en común, así como un sentido de pertenencia (Tanwar, 2017).

En añadidura se hace mención a necesidades psicológicas específicas, entre las cuales se encontraría la necesidad de significado, atribuido al encuentro de un sentido y explicación del esfuerzo invertido en el desempeño de las funciones o cargo asumido dentro de la organización; luego está la necesidad de seguridad, comprendida como la búsqueda de un desempeño laboral en el que no se tenga el temor de que la autoimagen se vea afectada, y la necesidad de disponibilidad, en cuestiones de disponer de recursos de tipo físico, psicológicos y emocionales que aporten en la ejecución de las funciones (Patiño et al., 2022).

En cuanto a los modelos basados en los recursos laborales en primera instancia, se tiene al modelo de Demandas-recursos laborales, a través del cual se explica que en el contexto laboral se pueden identificar dos componentes, el primero de ellos son las demandas, harían alusión al conjunto de actividades que requieren un esfuerzo, y que por tanto conllevan algún tipo de desgaste físico y/o psicológico. Estas demandas no son específicamente negativas, pero pueden llegar a serlo cuando sobrepasan la capacidad de la persona y pasan a convertirse en factores estresantes, llegando a desencadenar efectos como la insatisfacción, bajo rendimiento laboral, desmotivación e incluso el desarrollo de padecimientos mentales como la depresión (Hernández, 2018).

Las demandas laborales pueden clasificarse en de tipo cuantitativo, en las que se encontrarían aspectos como la sobrecarga laboral, elevado ritmo de trabajo, grado de presión para ejecutar las actividades; luego están las de tipo mental, atribuido a tareas que requieren

de una alta exigencia de concentración, atención y de toma de decisiones; se encuentran también las de tipo física, en el que se observan actividades que requieren de fuerza corporal o estar sometido a limas extremos; en el tipo socio-emocional, se atribuye a situaciones en el que se da la obligación de mostrar emociones positivas y empatía pese a estar experimentando lo contrario; en el tipo organizacional, estarían factores asociados a la ambigüedad en los roles, inseguridad laboral, entre otros; por último, está el de tipo trabajo-familia, en el que se deben balancear las responsabilidades del hogar con las del trabajo, como el cuidado de un familiar (Bakker & Demerouti, 2013 como se citó en Colín, 2018).

Por otro lado, los recursos representan los amortiguadores de las demandas, de manera que, funcionan como factores protectores y motivadores, que permiten el alcance de las metas (Lozano y Reyes, 2017 como se citó en Vera & Gabari, 2019). Pueden clasificarse en dos niveles, en el primero se encuentra todo lo relacionado a la propia institución, lo cual incluye aspecto como la remuneración, seguridad, desarrollo de carrera; y luego está el nivel interpersonal, que abarca el apoyo, supervisión, clima laboral, organización, involucramiento en la toma de decisiones, autonomía, retroalimentación. Todos estos recursos permiten el alcance de los objetivos y disminuyen los costes psicológicos y físicos que desencadenan las demandas, potenciando el desarrollo personal (Pujol & Arrigada, 2017 como se citó en Vera & Gabari, 2019).

La asociación de los descrito con el fenómeno de engagement, se encontraría explicado en la teoría de conservación de recursos propuesta por Hobfoll en 1989, en la cual se explica que, los trabajadores buscan obtener, mantener y dar protección a todos los objetos que tienen un valor para estos, ello incluye tanto los recursos personales, materiales, sociales o energéticos, es en este sentido que el valor de un recurso incrementa ante la posibilidad de que este puede ser perdido. Igualmente, en el modelo Dual-Espiral propuesto por Salanova, se reconoce como las demandas y recursos juegan un rol crucial para predecir resultados negativos, como el burnout, o un resultado positivo, que sería el engagement

(Patiño et al., 2022).

De esta manera, la posesión de ciertos recursos como por ejemplo el apoyo supervisores, facilitaría el compromiso laboral, ya sea a través de su papel motivacional intrínseco fomentando el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal, o a través de una función extrínseca ayudando a los empleados a lograr sus objetivos de manera efectiva y reducir sus demandas laborales. En este sentido, se afirma que, cuando los trabajadores llegan a cumplir sus actividades sin trabas, es más probable que sean enérgicos, dedicados e inmersos en su trabajo, características esenciales del engagement (Christian et al., 2011 como se citó en Suan & Nasurdin, 2016).

Engagement según sexo, una causal en las diferencias de engagement evidenciada entre trabajadores y trabajadoras, se atribuye a que es más común que las mujeres, posterior a su jornada laboral, deben dedicarse a las tareas domésticas, por lo tanto, la energía y esfuerzo invertido en esas actividades extra, influyen sobre su dedicación y sentimiento de orgullo que tienen hacia su trabajo y en efecto, sobre su desempeño, en cambio, los hombres, tienden a dedicarse solo al rol de proveedor económico, por lo cual, en su mayoría se dedican exclusivamente a actividades laborales (Ocampo et al., 2015).

Es en este sentido que, uno de los factores influyentes en la diferencia de sexo es el conflicto trabajo-familia, principalmente por el tema del tiempo. Esto es explicado bajo el argumento de que, el tiempo excesivo en un dominio afectará inevitablemente la finalización de otro dominio. En efecto, las mujeres deben invertir más recursos para cumplir con las demandas de los roles duales (Trabajo/hogar), como reducir su tiempo de sueño, por lo cual, aquellas con horarios sobrecargados no son capaces de mantener una energía plena en el trabajo (Lyu & Fan, 2020).

Así mismo, es más aceptado por la sociedad que los hombres den más prioridad al trabajo que a la familia. De esta manera, si un empleado varón se sumerge en el trabajo

abandonando sus responsabilidades familiares, el comportamiento se considera incluso como un indicador de dedicación al trabajo. Sin embargo, ello no tendría la misma valoración, si se tratara del caso de una mujer (Lyu & Fan, 2020).

Por otra parte, se plantea que, hacer una distinción del engagement según el género laboral, implica aceptar que las condiciones psicológicas presentadas inicialmente por Kahn (plenitud, seguridad y disponibilidad) también se experimentan de diferente manera. Esto es atribuido a que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de condiciones laborales que los hombres. En general, la sociedad, valora o reconoce más las características atribuidas al sexo masculino, mientras que, a las mujeres y sus características femeninas suelen interpretarse en que no serán capaces de llegar a puestos de alto rango y que tienen que emular las características de los hombres para tener éxito. Incluso las mujeres que han llegado a posiciones altas tienden a ser percibidas como símbolos donde son presionadas y sobre observadas. En consecuencia, las mujeres tienen menos oportunidades de experimentar significado psicológico, seguridad psicológica y disponibilidad psicológica que los hombres (Banihani et al., 2013, Lewis & Simpson, 2012 como se citó en Banihani & Syed, 2017).

La justificación social del estudio, se da a través de la exposición a la asociación entre la variable engagement y el factor sexo, ello permitirá tener un sustento y consideración en la manera en cómo se debe abordar el engagement dentro de las empresas, tomando en cuenta las características del personal, en efecto, rescatando su importancia tanto para la productividad de la organización como para el alcance de la satisfacción y bienestar de los colaboradores, en especial a los que se desempeñan dentro del área administrativa.

La justificación teórica que sustenta esta investigación es el proporcionar aportes a nivel de contenido sobre la variable engagement, a propósito de tener una mayor comprensión de esta dentro del contexto laboral, prestando una especial a las diferencias según el sexo, cuya orientación ha sido muy poco abordada, de esta manera, se espera que

este estudio sirva para llenar algunos vacíos de conocimiento.

La justificación metodológica se basa en que este estudio sirva como un precedente base para futuras investigaciones cuyo interés involucre el comprender la variable de engagement.

Por último, la importancia de realizar este estudio se fundamenta en que los resultados reflejen la realidad vivenciada por el personal administrativo de una empresa privada del sector constructor, con el propósito de que con base en ello se puedan plantear e incorporar las medidas pertinentes para potenciar el engagement de los trabajadores. Ante ello se formula como problema ¿Cuáles son las diferencias de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023?

Se planteó el objetivo general: Comparar las diferencias de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023. Asimismo, como objetivos específicos: Identificar engagement en administrativos hombres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023. Identificar engagement en administrativos mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023. Y por último Comparar niveles de engagement en administrativos hombres y mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.

Como hipótesis de estudio: Existen diferencias significativas de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.

## II. MATERIALES Y MÉTODO

La investigación fue de tipo básica, correspondiente a aquellos estudios cuyo propósito principal se basa en la generación de nuevos conocimientos acerca de la variable o fenómeno de interés, de tal manera, el proceso se sustenta en recolectar información y aportar teóricamente en la comprensión de la manifestación o estado de la variable en cuestión, sin la necesidad de recurrir a intervenciones prácticas sobre la realidad que está siendo estudiada (Ñaupas et al., 2018). En este caso, se buscó proporcionar información específicamente sobre el engagement según el sexo de los trabajadores.

El diseño de la investigación se consideró según:

La manipulación de las variables, se consideró un estudio observacional, el cual se caracteriza por la ausencia de cualquier tipo de intervención o control sobre el fenómeno que está siendo evaluado (Cvetkovic-Vega et al., 2021).

El número de veces en el que se mide la variable, correspondió a una investigación transversal, atribuido a los estudios en los cuales la medición o recolección de los datos se lleva a cabo en un único momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El número de variables de interés, se optó por el tipo descriptivo comparativo, dado que, se trabajó con una sola variable considerando a dos grupos de estudio, centrado en especificar las características o aspectos más relevantes sobre el fenómeno de interés dentro de un grupo o población de investigación (Cabezas et al., 2018).

El tiempo de recolección de datos, se consideró el diseño retrospectivo, pertinente a los estudios en los que la planificación y proceso de registro de la investigación se dan posterior a que han ocurrido los sucesos (Corona & Fonseca, 2021).

Población de estudio, es el conjunto de sujetos o elementos que comparten características similares en cuanto a lo que se desea conocer, en dicho sentido, representa

la principal fuente de información para la recolección de datos (Cabezas et al., 2018). En este estudio la población estuvo conformada por 250 administrativos de una empresa privada del sector constructor en Lima.

Muestra, constituye a una parte de la población, de manera que, cumple la función de representatividad (Sánchez et al., 2018). Para esta investigación se trabajó con la población total, es decir, censal.

Muestreo, en este estudio se optó por el muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual se caracteriza por no recurrir a fórmulas estadísticas para la determinación de la cantidad de participantes, en cambio, se hace empleo del propio juicio del investigador, basado en su conocimiento acerca de las condiciones y acceso a la población, precisados en una serie de criterios de inclusión y exclusión (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Se tuvo como base los criterios de selección:

**Criterios de inclusión:**

- Trabajadores de una empresa privada del sector constructor
- Trabajadores del área administrativa
- Trabajadores que laboren a tiempo completo
- Trabajadores que lleven un tiempo mayor a 6 meses laborando dentro de la empresa

**Criterios de exclusión:**

- Trabajadores que no autorizaron el consentimiento informado
- Trabajadores que estén presentando problemas médicos o que no estén acudiendo regularmente a la empresa.

Para la recolección de los datos se empleó la técnica de la encuesta, método en el que a través de una serie de enunciados o interrogantes se tendrá conocimiento acerca del estado de una variable, así mismo, dichos enunciados se caracterizan por su secuencia lógica y por poseer un sistema de respuesta. El instrumento pertinente ante esta técnica

corresponde al cuestionario (Arias & Covinos, 2021).

En esta investigación para la medición de la variable, se usará la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES), elaborada por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker en el año 2002, el instrumento contó con un total de 17 ítems que se distribuyen en tres factores o sub escalas (Dedicación, Vigor y Absorción) y que son valorados a través de una escala de tipo Likert que 5 puntos.

En el contexto peruano, a través del estudio de Covarrubias (2021) llevado a cabo en Lima con trabajadores de una empresa perteneciente al sector privado, se constataron las propiedades psicométricas del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES), la validez de constructo se comprobó mediante la prueba de Medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con un índice de 0.905, el cual se considera adecuado, ya que a partir de valores superiores a 0.5 se reconoce que un instrumento cuenta con una apropiada validez para su aplicación (Pizarro & Martínez, 2020). Por otra parte, la confiabilidad se comprobó mediante la prueba de alfa de Cronbach, el cual resultó en un índice de 0,896. Teniendo en cuenta que es a partir del valor de 0.7 en el que se considera que un instrumento presenta una adecuada consistencia interna (Viladrich et al., 2017).

El procedimiento de recolección de datos, se llevó a cabo una vez obtenida la aprobación del proyecto de tesis por parte de la escuela de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, de igual forma, con el permiso por parte de la empresa privada. La fase de aplicación, se realizó de manera presencial, de manera que, se tuvo un contacto directo con los participantes, en dicho encuentro se dio explicación acerca de las implicancias del estudio, dando entrega al consentimiento informado. Posteriormente, se entregó el cuestionario (Anexo 3) sólo a aquellos trabajadores que dieron conformidad al consentimiento, dándoles un tiempo estimado de 10 a 15 minutos para su resolución.

La información recolectada a través del cuestionario, se trasladó a una base de datos en el programa de Microsoft Excel, identificando si había valores perdidos, como también,

precisando los puntajes finales de cada participante, una vez elaborada la base de datos se procedió a realizar el análisis estadístico mediante el Software informático SPSS.

En respuesta a los objetivos planteados, se llevó a cabo tanto un análisis descriptivo como inferencial, para el primero, se realizó la elaboración de los baremos, los cuales permitieron precisar los niveles de la variable, y a su vez, encontrar las frecuencias y porcentajes. Para el análisis inferencial, se recurrió al uso del Chi-cuadrado de Pearson, en el que a partir de este se encontró una significancia asintótica inferior a 0.05, determinando la existencia de diferencias en el engagement según el sexo de los administrativos.

El procedimiento de investigación se llevó a cabo bajo los parámetros éticos estipulados tanto en el informe Belmont y la Declaración de Helsinki. Del primero, se tomaron en cuenta los principios éticos de respeto a las personas, basado en un trato en el que se reconoció la autonomía, para ello se proporcionó la información respectiva sobre las implicancias del estudio y dejar a libre elección si deseaban participar o no de este, sumado a un respeto hacia la privacidad, resguardando los datos personales proporcionados; el principio de beneficencia, en el sentido de que se evitó la exposición a cualquier tipo de riesgos que atenten contra la integridad de los participantes, priorizando en todo momento su bienestar; por último, el principio de justicia, buscando una retribución equitativa respecto a los beneficios derivados del estudio (Lumbreras et al., 2018).

Complementariamente, según lo mencionado en la Declaración de Helsinki (Badri & Louese, 2019), exclusiva para investigaciones que involucran la participación de seres humanos, se tomó en cuenta, la protección de la vida y dignidad de los sujetos, el derecho a la confidencialidad, la veracidad de los resultados, con base en la evidencia científica, revisado por un comité de ética de investigación.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 1**

*Diferencias de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.*

	valor	df	Frecuencia Esperada (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,015	2	.000

En la tabla 1, a través de la prueba de Chi-Cuadrado de homogeneidad, se observa una frecuencia ( $p < 0.01$ ) entre el sexo de los participantes y el nivel de Engagement que reportan, de tal manera, se afirma que, existen diferencias significativas de Engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.

**Tabla 2**

*Niveles de engagement en administrativos hombres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.*

Dimensiones	<b>Vigor</b>		<b>Dedicación</b>		<b>Absorción</b>		<b>Engagement</b>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	22	18,8	26	22,2	31	26,5	31	26,5
Medio	49	41,9	45	38,5	40	34,2	38	32,5
Alto	46	39,3	46	39,3	46	39,3	48	41,0
Total	117	100,0	117	100,0	117	100,0	117	100,0

En la tabla 2, se evidencia un predominio del nivel alto de Engagement presentado en un 41% en los administrativos varones, al igual que, un predominio del nivel alto en las dimensiones de Dedicación y Absorción, cuyos porcentajes en ambos se da en 39.3%.

**Tabla 3**

*Niveles de engagement en administrativos mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.*

Dimensiones	<b>Vigor</b>		<b>Dedicación</b>		<b>Absorción</b>		<b>Engagement</b>	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	38	28,6	25	18,8	44	33,1	37	27,8
Medio	50	37,6	59	44,4	44	33,1	45	33,8
Alto	45	33,8	49	36,8	45	33,8	51	38,3
Total	133	100,0	133	100,0	133	100,0	133	100,0

En la tabla 3, se evidencia un predominio del nivel alto de Engagement presentado en un 38.3% en las mujeres administrativas, al igual que, un predominio del nivel medio en las dimensiones de Vigor y Dedicación, cuyos porcentajes fueron 37.6% y 44.4% respectivamente.

**Tabla 4**

*Niveles de engagement en administrativos hombres y mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.*

Niveles	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombres	31	26,5	38	32,5	48	41,0	117	100,0
Mujeres	37	27,8	45	33,8	51	38,3	133	100,0
Total	68	27,2	83	33,2	99	39,6	250	100,0

En la tabla 3, se evidencia un predominio del nivel alto de Engagement en ambos grupos, sin embargo, se observa una distinción donde los varones presentan en mayor medida el nivel alto con un 41,0%, en comparación con las mujeres que alcanzaron un 38,3%.

## Discusión

En el contexto laboral, el grado de compromiso que reflejen los trabajadores para con su empresa, resulta de vital importancia en aspectos como la productividad, el clima laboral, sentido de pertenencia, satisfacción, entre otros; sin embargo, esta se ve influenciada por múltiples factores, dentro de los cuales se encontraría las diferencias por sexo; ante ello es que en la presente investigación se tuvo por principal finalidad comparar las diferencias de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023. De lo cual, los resultados revelaron una asociación significativa entre el sexo de los administrativos y el nivel de Engagement manifestado ( $p < 0.01$ ), encontrando diferencias entre ambos grupos, de manera que, se confirmó la hipótesis de estudio.

De la misma forma, en la investigación de Romero y Palacini (2020) se encontraron diferencias según el sexo, con un nivel de significancia de 0.05. En este sentido, contando con una evidencia empírica, se constata la existencia de una asociación entre engagement y el sexo de los colaboradores.

A un nivel teórico, esto es explicado en que los roles familiares y sociales que son atribuidos distintamente a hombres y mujeres por parte de la sociedad, repercuten también en la manera en que desenvuelven en el contexto laboral (Cinamon, 2006 como se citó en Pérez-Fuentes et al., 2019). Esta distinción por sexo, funcionaría como base para que se desencadenen diferencias en otros aspectos laborales que también tienen una influencia sobre el Engagement como, la carga de trabajo, la estabilidad laboral, el grado de presión o exigencia en las actividades, reconocimiento y recompensas, entre otros (Macauley, 2015; Ocampo et al., 2015).

En correspondencia al primer objetivo específico, identificar engagement en administrativos hombres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023. De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia un predominio del nivel alto de engagement presentado en un 41% en los administrativos varones, al igual que, un predominio del nivel

alto en las dimensiones de Dedicación y Absorción, en un 39.3% para ambos casos.

Los hallazgos se asemejan a los del estudio de Cuba (2021) en el cual también se identificó que, el grupo de los colaboradores varones puntuaron en mayor medida en las dimensiones de Dedicación y Absorción de Engagement. A un nivel teórico, los resultados reflejan que, los trabajadores varones se caracterizan por aprovechar al máximo los roles asignados dentro de la empresa privada donde laboran, ello desde el ámbito físico, emocional y mental (López & Chiclana, 2018; Ávila et al., 2017). Especialmente en los aspectos de la dedicación y absorción, entendiéndose el primero como el nivel de implicación que tiene un trabajador en cuanto al cumplimiento de sus funciones, a las cuales les atribuye un significado y valor; mientras que, la absorción, es el grado de concentración alcanzado al momento de realizar las labores (Schaufeli et al., como se citó en Marcantonio, 2017).

Estos resultados pueden explicarse teóricamente desde los modelos basados en los recursos laborales, donde la disposición de recursos institucionales e intrapersonales representan factores protectores y motivadores para el alcance de metas y superación de las demandas laborales, así como, potenciar el desarrollo personal (Lozano y Reyes, 2017 como se citó en Vera & Gabari, 2019). En este sentido, se infiere que los trabajadores varones poseerían ciertos aspectos como el apoyo de supervisores, un adecuado clima laboral, un salario justo, entre otros.

Respecto al segundo objetivo específico, identificar engagement en administrativos mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023. Se encontró un predominio del nivel alto de engagement presentado en un 38.3% en las mujeres administrativas, al igual que, un predominio del nivel medio en las dimensiones de Vigor y Dedicación, cuyos porcentajes fueron 37.6% y 44.4% respectivamente.

Este resultado hallado, se asemeja al estudio de López (2022) donde se identificó que, en el sexo femenino predominó en mayor medida la dimensión de dedicación (79.18%). En general, ante los niveles altos de Engagement encontrados, se puede afirmar que las

administrativas dentro de la empresa privada han logrado establecer vínculos positivos con la organización en la que se desempeñan, reflejado en el entusiasmo, la motivación, el esfuerzo y el compromiso invertido (Vera & Gabari, 2019). Especialmente desde los aspectos del vigor y dedicación, refiriéndose al primero como los niveles altos de energía y de resistencia mental manifestada por un trabajador al momento de llevar a cabo sus actividades y al segundo como el nivel de implicación (Schaufeli et al., como se citó en Marcantonio, 2017). Ante lo cual se alude que, en su mayoría, las trabajadoras manifiestan un deseo por esforzarse y cumplir con lo que se les ha encargado, asumiendo sus actividades con entusiasmo, orgullo e inspiración, así como un reto de superación

En relación al tercer y último objetivo, comparar niveles de engagement en administrativos hombres y mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023, se evidenció un predominio del nivel alto en ambos grupos, sin embargo, los varones presentan en mayor medida el nivel alto con un 41,0%, mientras que, las mujeres fueron quienes alcanzaron una mayor puntuación en el nivel bajo con 27,8%.

Lo anterior descrito coincide con los hallazgos de Valenzuela y Villegas (2023) quienes afirmaron en su estudio que, los trabajadores varones reflejan una mayor tendencia a comprometerse con sus actividades laborales. Igualmente, Romero y Palacini (2020) encontraron que, los hombres eran quienes presentaban mayores índices de engagement, infiriendo que, probablemente las condiciones laborales presentadas dentro de las empresas estarían afectando negativamente sobre el compromiso de las trabajadoras.

Sustentado teóricamente, los factores influyentes en la diferencia de sexo radicarían en el conflicto trabajo-familia y la distinción en las oportunidades y condiciones laborales, donde las mujeres, deben invertir más recursos para cumplir con las demandas de los roles duales (Trabajo/hogar), enfrentándose a una sobrecarga de labores que limita que mantengan una energía plena en el trabajo (Lyu & Fan, 2020), además de, estar dentro de una sociedad en donde se infravaloran las características femeninas, disminuyendo las

oportunidades de experimentar significado, seguridad y disponibilidad psicológica en el trabajo (Banihani et al., 2013 como se citó en Banihani & Syed, 2017). Necesidades que desde la teoría de la motivación de Maslow resultan en aspectos básicos para el alcance del engagement, al estar basadas en un encuentro del sentido al esfuerzo invertido, disposición de recursos y cuidado de la autoimagen (Patiño et al., 2022).

Ello conlleva nuevamente a la teoría de los modelos de recursos laborales, en el que se aludiría que las mujeres deben abordar en mayor medida actividades que requieren un mayor esfuerzo, por tanto, experimentan más desgaste físico y/o psicológico, desencadenando efectos como la insatisfacción, desmotivación, bajo rendimiento, e incluso el desarrollo de padecimientos mentales como la depresión (Hernández, 2018).

Mientras que, al contrario, a los varones se les suele atribuir el rol de proveedor económico (Ocampo et al., 2015) siendo más aceptado que los hombres den prioridad al trabajo y se dediquen exclusivamente a esas actividades, incluso el abandonar responsabilidades familiares se considera como un indicador de dedicación (Lyu & Fan, 2020). Dichos aspectos resultan favorecedores para potenciar sus niveles de compromiso hacia el trabajo.

Por otro lado, respecto a que, en ambos grupos se evidenciara un nivel alto de engagement, puede ser sustentado en que aquellos sujetos que presentan un elevado engagement manifiestan una mayor disposición para trabajar en equipo e incluso transmite su compromiso a sus compañeros, mejorando el rendimiento general del grupo (Bakker 2009, como se citó en Castellano et al., 2017). Por tanto, se deduce que, la presencia de sujetos altamente comprometidos con su trabajo repercute positivamente, como un factor extra, en la presencia de engagement en los colaboradores de la empresa privada, tanto para los varones como para las mujeres.

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Se concluye afirmando la existencia de diferencias significativas de Engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023, evidenciándose una asociación significativa ( $p < 0.01$ ) entre el sexo de los participantes y el nivel de Engagement que reportan.

Se identificó que, los administrativos hombres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023, presentan un predominio general del nivel alto de Engagement, al igual que, en las dimensiones de Dedicación y Absorción

Se identificó que, los administrativos hombres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023, presentan un predominio general del nivel alto de engagement, y en cuanto a las dimensiones, un predominio del nivel medio en Vigor y Dedicación.

Al comparar los niveles de engagement en administrativos hombres y mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023, se encontró que, en general ambos grupos presentan en mayor porcentaje un nivel alto de engagement, sin embargo, se dio en mayor puntuación para el sexo masculino, al contrario, las mujeres reportaron un mayor porcentaje en el nivel bajo.

### **Recomendaciones**

Se sugiere seguir realizando investigaciones en torno a la temática de engagement considerando o incluyendo más variables sociodemográficas que sirvan en complemento a la variable sexo, como el estado civil, paternidad/maternidad, así como características laborales, en relación al puesto, ingreso económico, tiempo de servicio, etc.

Se recomienda llevar a cabo investigaciones de tipo aplicada, en el que se puedan ejecutar programas y talleres a fin de potenciar los niveles de engagement en los entornos

laborales, tomando en cuenta las características y condiciones distintas que implican el ser de cierto sexo.

Se recomienda a la empresa privada donde se llevó a cabo el estudio, implementar actividades como parte de su cultura organizacional que conlleven al fortalecimiento del compromiso laboral de sus trabajadores.

## REFERENCIAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias-Gonzales, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Revista Desafíos*, 12(1), 9-15.  
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Arribasplata, N. (2022). *Motivación laboral y engagement en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9630>
- Ávila, M., Portalanza, C., & Duque, E. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una Institución Educativa de Educación Superior en Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 4(4), 1 - 26.  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/43/32>
- Badri, S., & Louese, D. (2019). The Declaration of Helsinki on Medical Research involving Human Subjects: A Review of Seventh Revision. *J Nepal Health Res Counc*, 17(45), 548-552. <https://doi.org/10.33314/jnhrc.v17i4.1042>
- Banco Mundial. (BM, 2023, Marzo 1). *Población activa, mujeres (% de la población activa total)*. Banco Mundial:  
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2021&start=1990&view=chart>
- Banihani, M., & Syed, J. (2017). Gendered work engagement: qualitative insights from Jordan. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 1-27.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1355838>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ESPE.

- Calizaya, J. M., Morales, B., Pinto, H. L., & Bellido, R. S. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 24(106), 13-19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Castellano, E., Cifre, E., Spontón, C., Medrano, L., & Maffei, L. (2017). Emociones positivas y negativas en la predicción de burnout y engagement en el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 75-88. <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/66>
- Cevillano, M. (2022). *Cultura organizacional y engagement en el personal administrativo del área de talento humano de una distribuidora farmacéutica de Quito, periodo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio institucional de la UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27166/1/FCP-CPI-CEVILLANO%20MARIA.pdf>
- Chavarría, M. (2019). *Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores de una empresa privada del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo . <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36880>
- Clack, L. (2021). Employee Engagement: Keys to Organizational Success. En S. Dhiman, *Te Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (págs. 1001-1023). Palgrave macmillan. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8\\_77](https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8_77)
- Colín, C. (2018). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 32-48. <https://www.redalyc.org/journal/1339/133959841005/133959841005.pdf>
- Collin-Orellana, A., Vásquez-Cassinelli, J., Duque-Córdova, L., Espinoza-Samaniego, C., Arias-Ulloa, C., & Escobar-Segovia, K. (2020). Mejora en calidad del servicio analizando la relación entre riesgos psicosociales y el Engagement laboral en una empresa de mantenimiento de equipos de transporte vertical. *18th LACCEI*

*International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology: "Engineering, Integration, and Alliances for a Sustainable, 1(1), 27-31.*  
<https://doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.501>

Corona, L., & Fonseca, M. (2021). Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. *Medisur, 19(2), 338-341.*  
<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n2/1727-897X-ms-19-02-338.pdf>

Covarrubias, D. (2021). *Estudio psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana.* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional de la UPCH.  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9546/Estudio\\_CovarrubiasSilva\\_Diego.pdf?sequence=1](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9546/Estudio_CovarrubiasSilva_Diego.pdf?sequence=1)

Cuba, A. (2021). *Estrés laboral y engagement en colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Arequipa, 2021.* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/66695>

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum, 21(1), 179-185.*  
<https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (11 de Abril de 2023). *Mercado laboral según sexo.* Departamento Administrativo Nacional de Estadística:  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_genero/boletin\\_GEI\\_H\\_sexo\\_dic22\\_feb23.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEI_H_sexo_dic22_feb23.pdf)

Fernández, C. (2014). Describiendo el engagement en profesionales de enfermería de atención primaria de salud. *Ciencia y enfermería, 20(3), 131-140.*  
<https://doi.org/10.4067/S0717-95532014000300012>

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el

- trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Gómez, R., Pando, M., Valadez, I., Rubio, S., & Aranda, C. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Retos de la Ciencia*, 3(7), 37-47. <https://doi.org/10.53877/rc.3.7.20190701.04>
- Hernández, L. (2018). Factores psicosociales laborales relacionados con el work engagement desde el modelo de de demanda-recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(2), 19-23. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- López, C. (2021). Diseño, validez y confiabilidad de un instrumento de evaluación para medir los factores causales del Síndrome de Burnout y la mediación del engagement. *Innovaciones de Negocios*, 18(36), 3-12. <https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/356/391>
- López, F., & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona . *Comunicación y hombre*, 1(14), 53-62. <https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64>
- López, M. (2022). Felicidad y engagement laboral en APROFE a nivel nacional en tiempos de Covid-19. *Revista Ciencia & Tecnología*, 22(35), 133-147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8537207>
- Lumbreras, B., Ronda, E., & Ruiz-Cantero, T. (2018). *Cómo elaborar un proyecto en ciencias de la salud*. Fundación Dr. Antoni Esteve.
- Lupano, M., & S, W. (2019). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77-89. <http://www.scielo.org.ar/pdf/sideba/v18n2/v18n2a06.pdf>
- Lyu, X., & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work

- engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 41(4), 1767-1777. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Macauley, K. (2015). Employee Engagement How to Motivate Your Team? *Journal of Trauma Nursing*, 22(6), 298-300. <https://doi.org/10.1097/JTN.0000000000000161>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término de Engagement. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81-90. <http://rain.ean.edu.ar:8085/rain/index.php/RAIN/article/view/48>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinoza, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Novo, M., & Peñalver, J. (2022). Los efectos negativos de la inseguridad laboral en un contexto de crisis sanitaria. *Revista de Psicología*, 12(1), 27-48. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v12i1.1472>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ocampo, R., Juárez, A., Arias, F., & Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 21(2), 207-219. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a04v21n2.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. ([OIT], 2022). *Perspectivas sociales y del empleo del mundo*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://doi.org/10.54394/LITX3868>
- Palacios, M., & Saldaña, C. (2023). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Alfa Co, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Privada del Norte . <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33247>
- Patiño, L., Arana, C., Zapata, D., Patiño, J., Rodríguez, O., & Cárdenas, L. (2022). El

- constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica. *Ciencia y Academia*, 1(3), 121-141.  
<https://revistas.ucatocaluisamigo.edu.co/index.php/CYA/article/view/4489/3617>
- Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Gázquez, J., Barragán, A., Simón, M., Martos, A., ..... Oropesa, N. (2019). Engagement y Autoeficacia en Profesionales de Medicina. *Calidad de vida y salud*, 12(2), 16-28.  
<http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/185/187>
- Pizarro, K., & Martínez, O. (2020). Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas de adecuación muestral kmo y esfericidad de bartlett para determinar factores principales. *CININGEC*, 5(1), 903-924.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7723210>
- Pounder, J. S. (2022). Transformational leadership and workplace engagement in education: implications of a meta-analysis for educational leadership research. *Preprints*, 1(1), 1-24. <https://doi.org/10.20944/preprints202206.0418.v1>
- Prieto-Díez, F., Postigo, A., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(1), 133-142.  
<https://doi.org/10.14349/rp.2021.v53.15>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 1-9. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramajanaki, I. (2016). A study of work engagement among teachers in India. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 8(1), 34-42.  
<http://www.gbmrjournal.com/pdf/vol.%208%20no.%201/V8N1-3.pdf>
- Romero, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/35/35>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica*,

*tecnológica y humanística* . Universidad Ricardo Palma .

- Sharma, U., & Rajput, B. (2021). Work engagement and demographic factors: a study among university teachers. *Journal of Commerce & Accounting Research*, 10(1), 25-32. <https://www.proquest.com/openview/b6f930f6b993cff7086def25af1d72e2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030934>
- Soria-Barreto, K., Zuniga-Jara, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información Tecnológica*, 32(3), 113-120. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>
- Suan, C., & Nasurdin, A. (2016). Supervisor support and work engagement of hotel employees in Malaysia: Is it different for men and women? *Gender in Management*, 31(1), 2-18. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2014-0105>
- Tanwar, A. (2017). Impact of Employee Engagement on Performance . *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)* , 3(5), 510-515. <https://doi.org/10.24001/ijaems.3.5.16>
- Valenzuela, R., & Villegas, V. (2023). Engagement y su relación con la adicción al trabajo. *Investigatio*, 1(20), 1 - 16. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.1>
- Vásquez, D. V., Ríos, C. A., Santamaría, N., Gutiérrez, K. S., Camacho, F. M., Aguirre, I. R., & Estela, R. O. (2019). Estrategias organizacionales para fortalecer el clima laboral en la escuela profesional de tecnología médica - facultad de ciencias de la salud de la Universidad de Chiclayo. *Universidad de Zulia*, 10(28), 112-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8809770>
- Vera, I., & Gabari, I. (2019). El rol de los recursos laborales en el desarrollo del engagement. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 107-116. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1746/1545>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *A*, 33(3), 755-782. <https://doi.org/https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.3.268401>



## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Engagement en administrativos, según sexo, en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023

Hipótesis	Objetivo General	Objetivo Específico	Tipo de Investigación	Diseño de Investigación
Existen diferencias significativas de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023	Comparar las diferencias de engagement según el sexo de los administrativos en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023	<p>Identificar engagement en administrativos hombres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.</p> <p>Identificar engagement en administrativos mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.</p> <p>Comparar niveles de engagement en administrativos hombres y mujeres en una empresa privada del sector constructor, Lima 2023.</p>	Tipo: Básica	<p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo comparativo.</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p>

## ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Engagement	Experiencias positivas vivenciadas en el contexto laboral que implican aspectos como la dedicación, vigor y absorción hacia la labor que se desempeña, desenvolviéndose efectiva y eficientemente (Salanova et al., 2000 como se citó en López, 2021)	La variable será medida según las tres dimensiones propuestas por Schaufeli y Bakker	Vigor  Dedicación  Absorción	1, 4, 8, 12, 15, 17  2, 5, 7, 10, 13  3, 6, 9, 11, 14, 16	Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES)	Alto  Medio  Bajo	Numérica	Ordinal

## ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)

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

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)\*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

\* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

#### ANEXO 04: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre</b>	Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES)
<b>Año</b>	2002
<b>Autores</b>	Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker
<b>Sub escalas</b>	Vigor, Dedicación y Absorción
<b>Ítems</b>	17
<b>Población</b>	Adultos
<b>Administración</b>	Individual y colectiva
<b>Objetivo</b>	Medir el nivel de engagement

## ANEXO 05: ACTA DE APROBACION DEL ASESOR



### ACTA DE APROBACION DEL ASESOR

Yo, **Paredes Jara, Fernando Antonio**, quien suscribe como asesor designado, mediante Resolución de Facultad N° **0828-2023/FADHU-USS**, del proyecto de investigación titulado

**Engagement en Administrativos, Según Sexo, en una Empresa Privada Del Sector Constructor, Lima 2023.**

Desarrollado por el(los) estudiante(s): Miriam Lidia Gonzalez Quesnay, del programa Curso Taller de Actualización de Tesis, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinente.

En virtud de lo mencionado, firma:

Paredes Jara, Fernando Antonio	DNI: 18160530	FIRMA 
-----------------------------------	---------------	--

Pimentel, 25 de noviembre del 2024

**ANEXO 06: CARTA DE AUTORIZACION PARA RECOLECCION DE INFORMACIÓN**  
CONSORCIO II



Lima, 03 de julio del 2023

Quien suscribe:

Sr.

**Victor Alberto Flores Masías**  
Jefe de Recursos Humanos y Administración.

**AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: “ENGAGEMENT EN ADMINISTRATIVOS, SEGÚN SEXO, EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR CONSTRUCTOR, LIMA 2023”.**

Por el presente, el que suscribe, Victor Flores Masías representante de la empresa Consorcio GCZ Orion II, **AUTORIZO** al estudiante(s) **Miriam Lidia Gonzalez Quesnay** identificado con DNI N° 48317939, estudiante del **Programa de Estudios de curso taller de actualización de tesis** y autor del trabajo de investigación denominado **“ENGAGEMENT EN ADMINISTRATIVOS, SEGÚN SEXO, EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR CONSTRUCTOR, LIMA 2023”** al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

A rectangular stamp containing a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the text reads: 'CONSORCIO GCZ ORION II', 'VICTOR FLORES MASIAS', and 'JEFE DE ADMINISTRACION Y RRHH'.

VICTOR FLORES MASIAS  
JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y RRHH.

Victor Alberto Flores Masías  
Jefe de Administración y RRHH.

DNI 10558370

