



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Esperanza y Engagement en obreros de construcción de una empresa peruana

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTORES

Llanos Neira, Roxana Vanessa ([0000-0002-8436-296X](tel:0000-0002-8436-296X))

Zorrilla Montalván, Mariana ([0000-0002-0240-7467](tel:0000-0002-0240-7467))

ASESOR

Reyes Bossio, Mario Alexander ([0000-0003-4655-1927](tel:0000-0003-4655-1927))

Lima, 10 de junio del 2020

DEDICATORIA

*A mi familia, que siempre creyó en mí, especialmente a mi mamá, mi papá y mi hermano
que me impulsan a ser mejor cada día.*

Mariana Zorrilla Montalván

*Agradezco a toda a mi familia por todo el apoyo brindado durante mi carrera
universitaria, en especial a mis padres, a mi hermano y a mis primas.*

Roxana Llanos Neira

AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias, por todo el apoyo que nos han brindado y por impulsarnos a dar lo mejor de nosotras.

A nuestro asesor Mario Reyes, por su constante ayuda y guía con este trabajo.

A nuestros profesores de investigación, por ayudarnos a crear la base de este proyecto y enriquecerlo en el camino.

A la empresa empleadora de los obreros y al psicólogo encargado, por apoyarnos en nuestra investigación y permitirnos aportarles un nuevo enfoque.

A todos los obreros participantes, por su disposición para cooperar con esta investigación.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las dimensiones de engagement y la esperanza en obreros de construcción de una empresa peruana. Los participantes fueron 195 obreros de construcción de género masculino. Los instrumentos empleados fueron la versión en castellano del Dispositional Hope Scale de Snyder (1991) y de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17) de Schaufeli y Bakker (2003). Se realizó el análisis factorial exploratorio, la prueba de normalidad y el análisis de correlación de Spearman. Como conclusión, existe una relación positiva y moderada entre esperanza y engagement, así como también entre estas variables y tiempo de permanencia.

Palabras Claves: Esperanza; Engagement; Obreros de Construcción

Hope and Engagement in construction workers of a peruvian company

ABSTRACT

The aim of the study is to determine if there's a relationship between engagement and hope in construction workers of a peruvian company. The participants are 195 construction workers, all of them male. The instruments used were the Spanish version of Snyder's Dispositional Hope Scale (1991) and the Spanish version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17) by Schaufeli and Bakker. Exploratory factor analysis, normality test and Spearman's correlation analysis were performed. The results show that there is a positive and moderate relationship between hope and engagement, and between this constructs and tenure.

Key Words: Hope; Engagement; Construction Worker

El sector construcción se ha caracterizado por ser uno de los motores más importantes de la economía peruana debido a su dinamismo, el cual se traduce en el involucramiento de diversas industrias como proveedores, la importante inversión pública y privada que recibe, sus diversas oportunidades de generación de empleo, y su capacidad para satisfacer las diferentes necesidades de infraestructura de la población (Palomino, Hennings, & Echevarría, 2017; Alcalá & Balcázar, 2017; Palomino & Sucno, 2019).

Con respecto a lo anterior, en el país existe una notable presencia de empresas constructoras, tanto nacionales como extranjeras, entre las que destacan GyM, Cosapi, San Martín Contratistas Generales, Mota-Engil, Skansa, entre otras (Gordillo, 2014; Palomino & Sucno, 2019). Entre los principales proyectos que manejan se encuentran los de inversión pública tales como la construcción de carreteras, aeropuertos, espacios públicos, entre otros; y los de inversión privada como centros comerciales, viviendas, proyectos de empresas, entre otros (Palomino, Hennings, & Echevarría, 2017).

Es por lo mencionado anteriormente que este sector ha representado una gran contribución a la economía del país, siendo la segunda actividad económica con mayor crecimiento (222,7%) durante el periodo 2001-2019, y presentando su apogeo durante los años 2006 - 2010 donde consiguió un crecimiento económico anual de hasta 14,5% (Peñaranda, 2019). Sin embargo, durante los últimos años se ha encontrado en una crisis, a finales del 2016 presentó una caída económica de 3.15%, y el decrecimiento continuó durante el 2017; debido a la modificación de las normas de contratación del Estado y los problemas de corrupción en los que se envolvió, que dificultaron el cumplimiento de metas (Ríos, 2017)

y ocasionaron que más de 100 000 trabajadores se encuentren en situación de desempleo (Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, 2017).

Desde el año 2018 se presenta una reactivación económica paulatina del sector, con un crecimiento de 2,1% durante ese año, siendo el puesto de obrero de construcción una de las posiciones con mayor demanda según la Encuesta de Demanda de Ocupaciones 2018; este crecimiento aumentó a 5,3% durante el 2019, sin embargo, aún queda camino para llegar al dinamismo de años anteriores (Peñaranda, 2018; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018; Peñaranda, 2019).

Con respecto a las problemáticas identificadas en el sector, una de las principales es la informalidad; durante el año 2018, el 77,4% del total de trabajadores del sector eran informales, mientras que el porcentaje restante (22,6%) laboraba bajo condiciones de formalidad (Peñaranda, 2019). Esta problemática se da porque diversas empresas y proveedores, con el fin de reducir costos, realizan prácticas notablemente informales como hacer que sus colaboradores trabajen en condiciones precarias, no brindarles los beneficios correspondientes, vender parte de su producción sin factura, ofrecer productos de baja calidad, elegir proveedores informales, entre otros (Rentería & Román, 2015; Capeco, 2018). En este sentido, las empresas del sector deben darle énfasis al uso del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) y al Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC) para inscribir a los colaboradores y a las obras, y poder brindar mayor formalización laboral al sector (Vega, 2017). Otra problemática bastante presente en el sector es la rotación, esto se debe a que en el sector construcción existe una gran cantidad de mano de obra que se retira de las empresas o es despedida en el corto tiempo

por distintas razones tales como, mejores propuestas laborales, proyectos con poca duración, deterioro físico y mental, o conflictos con superiores; lo que trae como consecuencia que las empresas aumenten costos en procesos de recursos humanos como reclutamiento y selección, capacitación, entre otros (Cusacani, 2017). Para poder combatir esta problemática y reducir los niveles de rotación, las empresas deben utilizar estrategias de retención laboral, tales como planes de sucesión de carrera, capacitaciones y, específicamente en el sector, fidelizar al trabajador con la finalidad de que éste regrese y sea partícipe de los próximos proyectos (Alcalá & Balcázar, 2017).

La construcción es una actividad que hace uso de una gran cantidad de mano de obra, ya sea especializada o sin experiencia (Palomino & Sucno, 2019). Para el año 2018, el sector construcción tenía un aproximado de 1 millón 3 mil colaboradores, lo que representaba el 6% de la población económicamente ocupada (Peñaranda, 2019). Es por lo señalado que se considera que la investigación de obreros de construcción tendrá un impacto significativo tanto a nivel empresa como a nivel país (Gutiérrez & Orihuela, 2014). Sin embargo, las investigaciones acerca de esta población, realizadas con un enfoque psicológico, se han relacionado, en su mayoría, con aspectos negativos de la salud o con accidentes en el trabajo (Lorente, Salanova, Martínez, & Vera, 2014), mientras que, en la actualidad, se utilizan constructos positivos para medir a los trabajadores, tales como satisfacción laboral, clima laboral, liderazgo, motivación, entre otros; debido a los diversos beneficios que trae al colaborador y a la empresa como un mejor desempeño y mayor productividad (Chiang & San Martin, 2015; Prieto, 2016).

En cuanto a las condiciones laborales del sector construcción, sus trabajadores se encuentra sujetos a un régimen laboral especial, que conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC, se encuentra caracterizado por la descentralización de las actividades y la eventualidad de las labores (Farah, 2020). Con respecto a lo que el régimen dictamina, se menciona que la remuneración de los obreros está compuesta por una remuneración básica (jornal), descanso remunerado, diversas bonificaciones, en base a un porcentaje del jornal básico percibido, tales como movilidad, bono por altura, trabajo nocturno, bono por especialización, entre otros, así como también asignaciones escolares y de sepelio, gratificaciones dos veces al año, pago de horas extras, compensación por tiempo de servicios, entre otros (Sánchez, 2018). Además, las empresas del sector construcción deben tener en cuenta la ley N°29783, referida a la Seguridad y Salud en el Trabajo, donde deben actualizar su Reglamento Interno de SST y su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, así como capacitar a sus obreros en cuanto a normas, uso de herramientas y nuevos conocimientos, con el fin de promover una cultura de prevención de riesgos laborales (Buiza & Abanto, 2017; Del Campo, 2014). Además, el sector se reconoce por contar con una organización sindicalizada llamada Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), donde se encuentran más de 167 sindicatos territoriales afiliados y a la que pertenecen más de 150 mil trabajadores de construcción civil; estos grupos sindicalizados se conforman con el fin de promover un trato justo y el cumplimiento de los derechos, sin embargo, existe mucha delincuencia y mafias en el sector que los utilizan para beneficio propio (Sánchez, 2018; Laucata, 2017). Finalmente, con respecto a la cultura en las empresas del sector construcción, generalmente las de mayor

facturación, como la del presente estudio, presentan una organización estructurada y formalizada, donde hay predominio de reglas y políticas y se rige bajo una planificación eficiente, con el fin de que los trabajadores conozcan sus funciones y se cree un ambiente ordenado de trabajo (Martínez & Yépez, 2017).

Con respecto a las características de los obreros de construcción, estos se distinguen por ser una mano de obra itinerante, con escasa formalización, poca estabilidad laboral, que trabajan en equipo para conseguir metas a corto plazo impuestas por la empresa, que son medidos por el cumplimiento de metas de producción, y que se encuentran presionados debido al tiempo de cumplimiento de las obras; estos se desenvuelven en un contexto complejo donde se ven afectados por los diversos regímenes laborales, la poca capacitación, una baja remuneración, casi nulas oportunidades de crecimiento laboral, largas horas de trabajo en condiciones climáticas diversas, falta de seguridad laboral, y poco reconocimiento de su trabajo (Nieves, 2018; Torrejón, 2017; Gutiérrez & Orihuela, 2014; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014). Todas estas características generan que los obreros de construcción sean un grupo de personas con altos índices de estrés debido a la sobrecarga de trabajo y las presiones internas y externas; que sufre un alto deterioro, tanto físico como psicológico, debido al riesgo de su labor, la alta tasa de accidentalidad, la alta carga laboral y la monotonía de sus tareas; lo que a su vez podría generar que esta población presente más emociones negativas como ansiedad, depresión y frustración, presenten cansancio laboral, y no sientan satisfacción con las actividades que realizan (López- Araujo & Osca, 2011; Love, Edwards & Irani, 2010; Arias, 2012; Montes & Louzán, 2014; Torrejón, 2017; Laucata, 2017). Esto a su vez influye en que esta población sea afectada por problemáticas como el

ausentismo, la rotación, la falta de compromiso con sus tareas, y la dificultad para motivarse y alcanzar sus metas personales y laborales (Gutiérrez, 2013).

En este sentido, se considera que variables psicológicas positivas tales como la esperanza y el engagement pueden tener un impacto importante en esta población. Por un lado, la esperanza se define como un constructo psicológico positivo que consiste en la percepción de uno acerca de sus capacidades para fijar metas, plantear estrategias específicas, encontrar y mantener la motivación para desarrollarlas, y así alcanzar su meta deseada (Snyder, 2000; Ugwu, Icha-Ituma, & Okafor, 2017). Esta consiste en poseer Agencia y Vías como medio para cumplir los objetivos (Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, & Harney, 1991; Berry, 2007). La primera dimensión hace referencia a direccionar la energía hacia la meta, y la segunda dimensión es definida como la planificación de las estrategias para llegar a la meta (Snyder et al, 1991; Snyder, 2000; Visser, Loess, Jeglic, & Hirsch, 2013).

Se han realizado diversas investigaciones con la variable esperanza en distintas poblaciones como, por ejemplo, universitarios, profesionales (Hirschi, 2013), adultos mayores (Oliver, Tomás, & Montoro-Rodriguez, 2017), población general, población clínica (Espinoza et al., 2016), entre otros.

Estas investigaciones refieren que la esperanza está relacionada con varios beneficios para los individuos como niveles altos de autoestima, impacto positivo en la satisfacción de la vida y satisfacción laboral, fomento de una disposición optimista del futuro, entre otros (Snyder, LaPointe, Crowson, & Early, 1998; Snyder, 2000; Hirschi, 2013; Snyder et al., 1998; Pereyra, 2010).

Asimismo, se relaciona con otras variables de manera directa y significativa, tales como autoestima y optimismo (Snyder et al., 1991; Hutz, Midget, Cerentini, Bastianello, & Zanon, 2014), resiliencia y autoeficacia (Ortiz & Jaramillo, 2013; Recalde, 2016), control de la acción (Papantoniou, Moraitou, Katsadima, & Dinou, 2010), engagement laboral (Vaksalla & Hashimah, 2015; Ugwu, Icha-Ituma, & Okafor, 2017), entre otros.

Por otro lado, el engagement es un estado mental positivo y satisfactorio que está relacionado al trabajo y consta de tres dimensiones llamadas vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2004). El vigor involucra la parte conductual y se define como los niveles altos de energía durante la realización del trabajo (Schaufeli & Bakker, 2010). Dedicación envuelve el componente afectivo y consiste en encontrar un sentido al trabajo (Schaufeli & Bakker, 2010). Finalmente, absorción involucra el componente cognitivo y se refiere a estar concentrado y envuelto en el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2008; Derks, van Duin, Tims, & Bakker, 2015).

Diversas causas del engagement han sido evidenciadas en la investigación científica como, por ejemplo, los recursos personales y laborales (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, & Bakker, 2010), la autoeficacia, la autonomía laboral, las características del puesto, una red de apoyo con pares y superiores, la posibilidad de desarrollo, entre otras (Argudo, 2013; Prieto, 2016; Llorens & Tripiana, 2015).

Asimismo, se han realizado investigaciones sobre el engagement en diversas poblaciones tales como docentes (Lozano-Paz & Reyes-Bossio, 2017), estudiantes (Shernoff, Csikszentmihalyi, Schneider, & Shernoff, 2014), trabajadores de administración pública y gerentes (Salanova & Schaufeli, 2008). Estas señalan que los trabajadores que se encuentran

involucrados son entusiastas, vigorosos y están absortos en sus tareas porque obtienen un sentimiento de logro y realización de estas (Bakker & Albrecht, 2018). Asimismo, consideran que pueden lidiar con las demandas del ambiente laboral (Cifre, Castellano, Spontón, Medrano, & Maffeic, 2017; Ortiz & Jaramillo, 2013; Recalde, 2016), presentan un mínimo índice de rotación y un buen desempeño laboral (Prieto, 2016; Schaufeli et al., 2002).

Además, se relaciona con otras variables tales como inteligencia emocional, con la cual presenta una relación positiva (Bermejo et al., 2012); recursos laborales y comportamiento proactivo (Salanova & Schaufeli, 2008); capital psicológico y liderazgo auténtico, donde se presenta una relación positiva alta con ambas (Freire, 2016; Adil & Kamal, 2016), entre otras.

En relación con lo mencionado, tanto la esperanza como el engagement se relacionan con diversas variables sociodemográficas tales como edad, sexo y tiempo de permanencia en la organización, sin embargo, los antecedentes suelen no demostrar una tendencia uniforme en todas las variables (Lupano & Waisman, 2018; Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015; Matthijs, De Cooman, & Mol, 2013; Xu & Cooper Thomas, 2010). Diversos autores han identificado relaciones positivas entre engagement y antigüedad laboral, siendo el resultado más obtenido que los colaboradores con más tiempo en la compañía son quienes presentan niveles más altos de engagement, esto debido a que quienes realizan una actividad por un tiempo más prolongado son más capaces de comprometerse con sus tareas, hacerse cargo de las responsabilidades y negociar las condiciones (Ho, Wong, & Lee, 2011; Cuevas, 2011; Bravo, 2013; Oramas, Marrero, Cepero, Del Castillo, & Vergara, 2014; Cahill, McNamara, Pitt-Catsouphes, & Valcour, 2015; Lupano & Waisman, 2018). Con respecto a la antigüedad

laboral y esperanza, hay diversos estudios que indican relaciones muy diversas por lo que se considera que es una variable que se debería continuar investigando (Vaksalla & Hashimah, 2015; Po-Hsiang & Yi-Chun, 2013; Basinska & Rozkwitalska, 2016; Téllez, 2017).

Con respecto a las relaciones entre estas variables, diversas investigaciones refieren que existe una relación directa y positiva entre esperanza y engagement (Ugwu, Icha-Ituma, & Okafor, 2017; Hashimah & Vaksalla, 2015; Simons & Buitendach, 2013; Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli, & Van Wijhe, 2012). La esperanza es un predictor para el engagement debido a que tiene una relación directa con las dimensiones vigor y dedicación, además, ayuda a las personas a tener en cuenta los obstáculos que se presentan en sus ámbitos laborales y a mantener el engagement en su lugar de trabajo a pesar de estos desafíos (Ugwu, Icha-Ituma, & Okafor, 2017; Hashimah & Vaksalla, 2015).

En ese sentido, un trabajador con un nivel alto de esperanza posee estrategias orientadas a la meta, así como motivación y persistencia para alcanzarla, lo que genera un mayor involucramiento con sus tareas (Bakker & Demerouti, 2008; Salanova & Schaufeli, 2008). Además, si el trabajador presenta engagement será entusiasta, vigoroso y estará absorto en sus responsabilidades (Salanova et al., 2010), resolviendo los obstáculos que se presenten en el trabajo y buscando alternativas para solucionarlos, lo que generará menor riesgo de absentismo, de accidentes y aumentará el desempeño (Gawke, Gorgievski, & Bakker, 2017; Hashimah & Vaksalla, 2015).

En base a lo expuesto, los objetivos de la presente investigación son determinar si existen relación entre las dimensiones de engagement y esperanza en obreros de construcción

de una empresa peruana, e identificar si existe relación entre esperanza y engagement según tiempo de permanencia en obreros de construcción de una empresa peruana.

Método

Participantes

Con respecto al contexto de la población utilizada, la empresa empleada en la presente investigación se dedica a la ingeniería y construcción y cuenta con una facturación anual de aproximadamente \$ 55 MM. Además, posee diversos proyectos tanto de inversión pública como privada; el utilizado para esta investigación fue uno de inversión pública, se ganó el concurso realizado por el Estado para la concesión de los tramos 2 y 3 de una importante carretera peruana.

Se utilizó una muestra de 195 obreros, entre operarios y ayudantes, procedentes de una empresa privada del rubro construcción. Todos los participantes son de sexo masculino, con un rango de edad entre 18 a 71 años ($M = 40.6$, $D. E = 11.29$). En cuanto al estado civil, el 23.1% son solteros, el 74.4% son casados o convivientes, y el 2.6% son divorciados o viudos. En cuanto al nivel de instrucción, el 40.5% de la muestra presenta secundaria completa, el 17.9% secundaria incompleta, el 10.3% tiene educación técnica y el 31.3% tiene otra educación. Además, el 86.2% lleva más de un año trabajando en la organización y el 13.8% menos de un año. Asimismo, el 62.6% 8 horas al día y el 37.4% más de 8 horas al día. En cuanto al tiempo que han trabajado en este rubro, el 14.9% lleva menos de un año y el 85.1% más de un año. Finalmente, el 5.1% ha sufrido algún accidente en el trabajo.

Con respecto a los criterios de inclusión utilizados, el participante debe ser un obrero de construcción de la empresa privada empleada para esta investigación. Mientras que los

criterios de exclusión fueron que los obreros sean menores de edad, trabajen menos de 8 horas, y/o cuenten con primaria incompleta. Asimismo, se excluyó a 15 personas que respondieron con un patrón de aquiescencia marcando la alternativa de respuesta más alta.

El método para obtener la muestra utilizada fue el muestreo no probabilístico intencional, el cual permite seleccionar a los sujetos más idóneos en una determinada población (Otzen & Manterola, 2017) según los criterios preestablecidos por los investigadores (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). El cálculo del tamaño de la muestra se realizó a través del programa G Power. Para el análisis se tomó en cuenta una potencia estadística de .80 y un tamaño de efecto de .20, ambos son el mínimo requerido (Cohen, 1992), con un nivel de significancia de .05 (Cárdenas & Arancibia, 2014), dando como resultado una muestra de 194 obreros de construcción. Al momento de la aplicación se cumplió el mínimo requerido, sin embargo, se adicionaron 16 datos formando una muestra de 210, la cual disminuyó a 195 por el criterio de exclusión de aquiescencia.

Instrumentos

Se utilizó una ficha sociodemográfica con el fin de recoger datos relevantes de los participantes para realizar los análisis: empresa a la que pertenecen, edad, estado civil, nivel de instrucción, tiempo de permanencia en la empresa, horas de trabajo, tiempo de trabajo en el rubro, y accidentes en el trabajo.

Dispositional Hope Scale

Para evaluar la esperanza se utilizó la versión en castellano del Dispositional Hope Scale de Snyder (1991), traducida y validada por Espinoza et al. (2016), la misma que fue revisada en sus propiedades psicométricas en el presente estudio. Para esto, se realizó el

análisis factorial exploratorio, el cual indicó la presencia de dos factores, Agencia y Vías, que presentan un rango de correlaciones que va desde .56 a .82. Además, para obtener la consistencia interna se utilizó el coeficiente alfa ordinal y los resultados afirman que la prueba presenta una adecuada confiabilidad (Agencia = .68, Vías = .80).

Utrecht Work Engagement Scale

Para evaluar el engagement se utilizó la versión en castellano de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17) de Schaufeli y Bakker (2003) traducida y validada por Muñoz (2017). Para esto, se realizó el análisis factorial exploratorio, el cual indicó la presencia de tres factores, Absorción, Vigor y Dedicación, que presentan un rango de correlaciones que va desde .42 a .84. Además, para obtener la consistencia interna se utilizó el coeficiente alfa ordinal y los resultados afirman que la prueba presenta una adecuada confiabilidad (Absorción = .64, Vigor = .78, Dedicación = .75).

Procedimiento

En vista que la prueba de Esperanza no se encontraba adaptada para la muestra, se realizó la validez basada en el contenido y un piloto de 110 obreros, obteniéndose propiedades psicométricas de validez y fiabilidad adecuadas.

Para contactar a la muestra se realizaron las coordinaciones respectivas con la empresa privada mediante un correo electrónico informando los objetivos de la investigación. Luego, se programó una entrevista con el psicólogo de la empresa donde se le explicaron los procedimientos éticos y se pactó una fecha con el representante para aplicar las escalas a la

muestra. Además, se entregó una carta al jefe de la empresa para continuar con la investigación. Durante la fecha coordinada, a los obreros se les brindó el consentimiento informado y se les explicó el objetivo de la investigación, en qué consistía el proceso y se les mencionó que el tiempo estimado para la aplicación era de 30 minutos. Los participantes que aceptaron continuar recibieron la ficha sociodemográfica, la escala de Esperanza y la UWES 17.

Con los datos recogidos se elaboraron los respectivos análisis estadísticos. Primero, se realizó el análisis descriptivo de las dimensiones de las variables. Para esto se calculó la media, desviación estándar, asimetría, curtosis y la correlación ítem test de cada ítem.

Luego, se analizó la validez del constructo mediante un análisis factorial exploratorio. Como método de estimación se usó el de mínimos cuadrados no ponderados con rotación promax. Además, se estimó la confiabilidad mediante el coeficiente alfa ordinal.

Después, se realizó un análisis inferencial de las dimensiones de las variables, calculando la media, desviación estándar, puntaje mínimo y puntaje máximo. Además, se calculó el estadístico Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos.

Por último, se calcularon las correlaciones entre las variables a través del coeficiente Rho de Spearman. Para poder realizar estos procedimientos estadísticos, se utilizó el programa SPSS versión 25.0.

Resultados

En cuanto a los análisis descriptivos de las dimensiones de la prueba Dispositional Hope se obtuvo que en el caso de la dimensión Agencia la media fue de 28.21 ($D.S = 3.22$),

con valores que oscilaron entre 13 y 32. De la misma manera, en la dimensión Vías, se obtuvo una media de 28.18 ($D.S = 3.70$), y valores que oscilaron entre 16 y 32.

Por otro lado, se realizó la prueba de normalidad con el fin de determinar el uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos. Para ello se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 personas. En este caso, ambas dimensiones no presentan una distribución normal ($p < .05$).

Tabla 1

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable esperanza

Dimensiones	<i>M</i>	<i>D.S</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>	<i>K-S</i>	<i>Sig.</i>
Agencia	28.21	3.22	32	13	0.13	0.00
Vías	28.18	3.70	32	16	0.16	0.00

Nota: Elaboración propia

En cuanto a los análisis descriptivos de las dimensiones de la prueba UWES -17. En el caso de la dimensión Vigor, se obtuvo una media de 31.57 ($D.S = 4.60$), cuyos valores oscilaron entre 16 y 36. De la misma manera, en la dimensión Dedicación, se obtuvo una media de 26.56 ($D.S = 3.78$) y valores que oscilaron entre 13 y 30. Por último, en la dimensión Absorción, se obtuvo una media de 15.08 ($D.S = 3.06$), y valores que varían entre 7 y 18.

Por otro lado, se realizó la prueba de normalidad, para ello se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50 personas. En este caso, las tres dimensiones no presentan una distribución normal ($p < .05$).

Tabla 2

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable engagement

Dimensiones	<i>M</i>	<i>D.S</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>	<i>K-S</i>	<i>Sig.</i>
Vigor	31.57	4.60	36	16	0.17	0.00
Dedicación	26.56	3.78	30	13	0.22	0.00
Absorción	15.08	3.06	18	7	0.18	0.00

Nota: Elaboración propia

Por ello, para determinar las correlaciones entre las dimensiones de las variables, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Las correlaciones que se obtuvieron fueron: entre Vigor y Agencia .525, entre Vigor y Vías .560, entre Dedicación y Agencia .494, entre Dedicación y Vías .556, entre Absorción y Agencia .390 y, por último, entre Absorción y Vías .455. En conclusión, todas las correlaciones son moderadas, positivas y estadísticamente significativas.

Tabla 3

Matriz de Correlaciones para las dimensiones Engagement y Esperanza

Dimensiones	Agencia	Vías
Vigor	.525**	.560**
Dedicación	.494**	.556**
Absorción	.390**	.455**

Nota: Elaboración propia

** $p < .05$

Respecto a las correlaciones de Esperanza y Engagement según tiempo de permanencia, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Teniendo en cuenta la variable Esperanza, las correlaciones son las siguientes: En el grupo con una permanencia menor a un año la correlación entre Esperanza y Engagement es de .604, entre Esperanza y Absorción es de .460, entre Esperanza y Dedicación es de .624 y entre Esperanza y Vigor es de .466. En el grupo con una permanencia mayor a un año la correlación entre Esperanza y Engagement es de .544, entre Esperanza y Absorción es de .307, entre Esperanza y Dedicación es de .576 y entre Esperanza y Vigor es de .504. Respecto al tamaño del efecto,

la mayoría de las correlaciones no presentan tamaño del efecto. Sin embargo, la correlación Esperanza y Absorción presenta un tamaño del efecto pequeño ($q > .10$) (Cohen, 1988).

Teniendo en cuenta la dimensión Vías, las correlaciones son las siguientes. En el caso del grupo con permanencia menor a un año la correlación entre Vías y Engagement es de .410, entre Vías y Absorción es de .356, entre Vías y Dedicación es de .369 y entre Vías y Vigor es de .349. En el caso del grupo con permanencia mayor a un año la correlación entre Vías y Engagement es de .513, entre Vías y Absorción es de .339, entre Vías y Dedicación es de .554 y entre Vías y Vigor es de .412. Respecto al tamaño del efecto, las correlaciones no presentan tamaño del efecto (Cohen, 1988).

Teniendo en cuenta la dimensión Agencia, las correlaciones son las siguientes. En el grupo con permanencia menor a un año la correlación entre Agencia y Engagement es de .490, entre Agencia y Absorción es de .329, entre Agencia y Dedicación es de .546 y entre Agencia y Vigor es de .347. En el grupo con permanencia mayor a un año la correlación entre Agencia y Engagement es de .488, entre Agencia y Absorción es de .234, entre Agencia y Dedicación es de .490 y entre Agencia y Vigor es de .514.

En conclusión, la mayoría de las correlaciones son moderadas, positivas y estadísticamente significativas, a excepción de la correlación del grupo más de un año, Agencia y Absorción, la cual es débil. Respecto al tamaño del efecto, la mayoría de las correlaciones no presenta tamaño del efecto. Sin embargo, la correlación Agencia y Absorción, presenta un tamaño del efecto pequeño ($q > .10$) (Cohen, 1988).

Tabla 4

Matriz de Correlaciones de Esperanza y Engagement según tiempo de permanencia

Variables	Esperanza			Vías			Agencia		
	Menos 1 año	Más año	1 q	Menos 1 año	Más año	1 q	Menos 1 año	Más año	1 q
Engagement	.604**	.544**	.090	.410**	.513**	-.131	.490**	.488**	.003
Absorción	.460**	.307**	.180	.356**	.339**	.019	.329**	.234**	.103
Dedicación	.624**	.576**	.075	.369**	.554**	-.237	.546**	.490**	.077
Vigor	.466**	.504**	-.050	.349**	.412**	-.074	.347**	.514**	-.206

Nota: Elaboración propia

** $p < .05$

Discusión

El objetivo de este estudio fue determinar si existe relación entre las dimensiones de engagement y esperanza en obreros de construcción de una empresa peruana. Los resultados sugieren que entre las dimensiones de las variables en estudio existe una relación positiva y moderada ($rho > .50$). Esto indica que una persona que cuenta con la capacidad para fijar metas, plantear estrategias, encontrar y mantener la motivación para desarrollarlas, y alcanzar los objetivos propuestos, se encuentra comprometida con su trabajo, concentrada y envuelta en este, lo realiza con entusiasmo y persiste frente a las dificultades y presiones (Schaufeli & Bakker, 2010; Snyder, 1991).

Con respecto a la muestra de la presente investigación, se considera que las dimensiones de engagement y esperanza presentan una relación positiva y moderada debido que la empresa empleadora cuenta con adecuadas prácticas de recursos humanos tales como generar un buen clima laboral basado en el reconocimiento y en el trabajo en equipo, donde los jefes reconocen públicamente cuando se cumplen las metas y se realizan diferentes eventos de integración como días festivos y cumpleaños para fomentar las relaciones entre compañeros y superiores. Además, cuentan con la infraestructura y con las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera eficiente y con la seguridad necesaria. Finalmente, buscan brindarles capacitaciones tales como cursos técnicos y talleres de habilidades blandas para que los obreros puedan ampliar sus conocimientos y puedan cumplir sus responsabilidades. Todo lo mencionado genera que los obreros presenten un sentido de pertenencia a la empresa y un alto compromiso con sus responsabilidades, así como motivación para realizar sus tareas y alcanzar las metas señaladas. Esto se complementa con las investigaciones de Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, & Bakker (2010), Llorens & Tripiana (2015), Argudo (2013), y Prieto (2016) quienes señalan que la generación de un buen ambiente laboral, la posibilidad de desarrollo dentro de una empresa, el reconocimiento de la labor, la autonomía en la toma de decisiones de las labores diarias, y el contar con una red de apoyo con pares y superiores, genera que los colaboradores identifique las metas de la organización como propias, presenten motivación y se involucren al realizar sus tareas, y así puedan lidiar con las demandas de su ambiente laboral como las largas horas de trabajo junto con la monotonía de las tareas, las condiciones climáticas diversas, el riesgo de su labor, la

posibilidad de sufrir accidentes y el esfuerzo físico que realizan. (Cifre, Castellano, Spontón, Medrano, & Maffeic, 2017).

Como continuidad del análisis, se sabe que la esperanza es un predictor del engagement (Ugwu, Icha-Ituma, & Okafor, 2017; Hashimah & Vaksalla, 2015); debido a que, se relaciona positivamente con variables como recursos personales y laborales, resiliencia, autoeficacia, entre otras; y permite responder a las demandas laborales y reducirlas, así como promueve el logro de metas (Ortiz & Jaramillo, 2013; Recalde, 2016). Asimismo, los hallazgos aquí presentados son similares a los encontrados por Freire (2016), quien sugiere que algunas de las dimensiones de engagement guardan relación con la esperanza. Pese a que el estudio examina la relación en profesores, sus correlaciones tienden a ser moderadas y altas, lo que implica que las variables se relacionan en más de una población con características diferentes; sin embargo, esta conexión se debe tomar con cuidado. Asimismo, los resultados son consistentes con la investigación de Téllez (2017) quien señala que las dimensiones de engagement correlacionan con la esperanza en obreros de forma moderada y alta, a pesar de que también consideraron áreas administrativas y operativas. Esto refleja la estabilidad del constructo en una población diferente a la aquí examinada.

El segundo objetivo fue identificar si existe relación entre esperanza y engagement según tiempo de permanencia en la empresa. Los resultados sugieren que entre las variables existe una relación positiva y moderada ($\rho > .55$). Con respecto a la muestra de la presente investigación, los resultados indican que independientemente de la permanencia, existe compromiso y esperanza en los obreros. Esta relación se podría deber a que la empresa

empleada en la investigación es una empresa formal, con altos estándares y procedimientos establecidos en aspectos de producción, recursos humanos y calidad, que brinda desde un primer momento adecuadas condiciones laborales a sus trabajadores y tienen como foco el bienestar del colaborador. Por un lado, brindan un salario competitivo, con ingreso a planilla y con beneficios como seguro médico, pago de horas extras y bonos diversos, en este caso bono por productividad, por ser mano de obra especializada, movilidad y alimentación. Por otro lado, han desarrollado estrategias centradas en el desarrollo profesional como planes de sucesión y capacitaciones. Con respecto a lo mencionado, las investigaciones de Sánchez (2018), Cusacani (2017) y Alcalá & Balcázar (2017) indican que la posibilidad de desarrollo, el salario y el reconocimiento son factores determinantes para que los colaboradores se encuentren comprometidos con sus labores, sientan motivación para alcanzar las metas indicadas por la empresa y, por consiguiente, se mantengan en ella; es por esto que las empresas deben contar con estrategias de compensación basadas en el nivel del puesto, las funciones y el desempeño, así como teniendo en cuenta la equidad interna y los salarios del mercado; así como con estrategias de retención laboral para fidelizar a los trabajadores, que generalmente trabajan por cortos períodos o en proyectos temporales; y así crear una posición atractiva en el mercado para retener al personal.

Con respecto al engagement, los hallazgos encontrados en esta investigación se asemejan a los identificados por Cuevas (2011) quien señala que independientemente de la antigüedad en la empresa, la muestra presenta involucramiento en su trabajo; excepto en la dimensión absorción donde se obtuvo que a mayor antigüedad, mayor concentración en el trabajo. No obstante, también se identificaron investigaciones como la de Oramas, Marrero,

Cepero, Del Castillo & Vergara (2014) quienes señalan que el engagement y el tiempo de permanencia en la empresa se asocian de manera débil, lo que podría deberse a las diferencias en las características de la muestra de ambos estudios donde la suya fue significativamente mayor ($n=400$) y consistía en trabajadores con diversas ocupaciones. Mientras que Bravo (2013) menciona que son los colaboradores que llevan menos de un año en la organización quienes poseen un mayor grado de engagement, lo que podría explicarse por las expectativas de un nuevo trabajo.

Con respecto a esperanza, existen estudios que han identificado la relación de capital psicológico con tiempo de permanencia, debido a que esta variable cuenta con esperanza como una de sus dimensiones. Téllez (2017) identifica una relación negativa entre antigüedad y esperanza, donde señala que las personas con más tiempo en la organización presentan niveles más bajos de motivación y persistencia enfocada en las metas. Además, tanto Po-Hsiang & Yi-Chun (2013) como Basinska & Rozkwitalska (2016) determinan que existe una relación débil entre ambas variables. Estas diferencias, tanto en investigaciones con engagement como con esperanza, podrían deberse a que el procedimiento de análisis utilizado en la presente investigación es diferente al utilizado por estos autores.

Con respecto a las implicancias de la presente investigación, a partir de los resultados obtenidos, se podrían crear políticas públicas que apoyen el incremento de variables positivas en obreros, la cual es una población muchas veces olvidada a pesar de la alta carga laboral y el cansancio emocional que sufren (López- Araujo & Osca, 2011; Love, Edwards & Irani, 2010). Asimismo, serviría para que se realicen programas de intervención en las empresas teniendo en cuenta estas variables. Existen estudios que trabajan con variables positivas tales

como optimismo y felicidad en programas de intervención en empresas que tuvieron resultados positivos (Ayala & Brückmann, 2016), en ese sentido se espera que un programa basado en esperanza y engagement obtenga resultados similares. Finalmente, esta investigación ampliará la escasa literatura sobre el tema y servirá como antecedente para nuevos estudios que quieran identificar la relación entre esperanza y engagement tanto en el ámbito laboral como en obreros de construcción.

Se concluye que las variables esperanza y engagement se encuentran relacionadas de manera positiva y moderada, por lo tanto, deben continuar siendo examinadas en el contexto de obreros de construcción. Asimismo, existe una relación moderada entre esperanza y engagement según tiempo de permanencia, donde los resultados indican que independientemente de la permanencia, existe compromiso y esperanza en los colaboradores.

Con respecto a las limitaciones de la investigación, una sería el número de obreros que se evaluó contando con pocas personas que apoyen en la supervisión, lo que puede haber producido que marcaran las respuestas sin comprender los ítems. Se recomienda tener en cuenta que son una población que muchas veces cuenta con estudios incompletos, por lo que hay que brindar instrucciones claras debido a que pueden presentarse dificultades en la comprensión de los ítems y contar con por lo menos tres personas que apoyen en la supervisión de la aplicación de las escalas. Además, otra limitación es que este estudio se centró en una población masculina lo que puede producir un sesgo en las relaciones obtenidas. Se recomienda que en estudios posteriores se pueda trabajar con una población mixta y ver diferencias entre ellos. Además, se recomienda que en futuras investigaciones se identifique la relación con la variable sociodemográfica edad debido a que puede generar un

impacto en cómo se presenta la esperanza y el engagement en este sector. Por último, se sugiere utilizar la variable capital psicológico debido a que existen una mayor cantidad de investigaciones que relacionen la variable en el ámbito laboral (Alfonso & Basante, 2017).

Referencias

- Adil, A., & Kamal, A. (2016). Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job-Related Affective Well-being. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 1-21.
- Alcalá, J. & Balcázar, C. (2017). *Estrategias de retención que ayuden a reducir la rotación del personal obrero de las empresas del sector de la construcción civil de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Facultad de Administración. Lima, Perú).
- Alfonso, M., & Basante, M. (2017). *Relación entre el capital psicológico y el Burnout en una empresa de vigilancia de la ciudad de Pereira*. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Pereira. Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación. Pereira, Colombia).
- Argudo, D. (2017). *Técnicas de Motivación a los obreros de construcción*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Francisco de Quito. Facultad de Administración. Quito, Ecuador).
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535.
- Ayala, P. & Brückmann, F. (2016). *Programa de intervención de resiliencia en el personal militar de una institución armada del Perú, que integra unidades operativas desplegadas en zonas de emergencia*. (Tesis para obtener el grado de maestro en

comportamiento organizacional y recursos humanos. Escuela de Postgrado. Lima, Perú).

- Bakker, A., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2016, Septiembre). Positive psychological capital enhances thriving in the multicultural work environment of multinational corporations. En la *9na Conferencia Anual de la EuroMed Academy of Business*.
- Bermejo, J.C., Carabias, R., Liébana, C., Fernández, M. E., Rodríguez, A., & Villaceros, M. (2012). Inteligencia emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo. *Gerokomos*, 23(2), 63-68. doi: 10.4321/S1134-928X2012000200004
- Berry, L. (2007). *Achievement goal orientation and hope: Predicting success on the ACT*. (Tesis Doctoral, Aurora University, Education Faculty. Illinois, United States).
- Bravo, E. (2013). El compromiso laboral en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito - Ecuador. (Tesis para optar por la titulación, Facultad de Ciencias Sociales. Quito, Ecuador).
- Buiza, C. & Abanto, R. (2017). *Propuesta de Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ley N°29783 para reducir el riesgo de accidentes laborales, en la empresa SAS IMPORT, Lima, 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte. Facultad de Ingeniería. Lima, Perú).

- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40-54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2015.03.002>
- Cámara Peruana de la Construcción CAPECO. (2018). Revista de Construcción e Industria. Recuperado de: <https://issuu.com/capeco.org/docs/rcei070818> [Consulta: 02 de Junio del 2020]
- Cárdenas, M., & Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G* Power: Complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & Sociedad*, (5)2, 210-224.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Cifre, E., Castellano, E., Spontón, C., Medrano, L. A., & Maffei, L. (2017). Emociones positivas y negativas en la predicción del burnout y engagement en el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 75-88.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power Analysis for the Behavioral Sciences. Second Edition. Hillsdale, NJ: LEA.*
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155.
- Cusacani, N. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A Tacna, Período Noviembre 2015 - Abril 2016.* (Tesis de

Licenciatura, Universidad Privada de Tacna. Facultad de Ciencias Empresariales.
Tacna, Perú)

Cuevas, F. (2011). *Evaluación del engagement en empleados de una empresa comercial* (Tesis de maestría, Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Nuevo León. Nuevo León, México).

Del Campo, T. (2014). *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N° 30222*. (Tesis de obtener el título de Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Escuela de Postgrado. Lima, Perú).

Derks, D., Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177. doi: 10.1111/joop.12083

Espinoza, M., Molinari, G., Etchemendy, E., & Baños, R. (2016). Understanding dispositional hope in general and clinical populations. *Quality of Life*, 11(1). doi: 10.1007/s11482-016-9469-4

Farah, A. (19 de marzo del 2020). El Régimen de construcción civil en los tiempos del Coronavirus (COVID-19). *Actualidad Laboral*. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/el-regimen-de-construccion-civil-en-los-tiempos-del-coronavirus-covid-19/> [Consulta: 31 de mayo de 2020].

- Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú. (15 de agosto del 2017).
Reconstrucción urgente y sin violencia. *Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú*.
- Freire, M. (2016). *Relación entre work engagement y capital psicológico en una muestra de profesorado universitario*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de Psicología. La Coruña, España).
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, *100*, 88-100. doi: 10.1016/j.jvb.2017.03.002
- Gordillo, V. (2014). *Evaluación de la gestión de proyectos en el sector construcción del Perú*. (Tesis de Magíster, Universidad de Piura, Facultad de Ingeniería. Piura, Perú).
- Goštautaitė, B. & Bučiūnienė, I. (2015). Work engagement during lifespan: the role of interaction outside the organization and task significance. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 109-119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.001>
- Gutiérrez, W. A. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ciencias e Ingeniería. Lima, Perú).
- Gutiérrez, W. A., & Orihuela, P. (2014). La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: un tema pendiente. *Boletín Construcción Integral*, *6* (16), 1-5.

- Hashimah, I., & Vaksalla, A. (2015). How hope, personal growth, initiative and meaning in life predict work engagement among nurses in Malaysia private hospitals. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(2), 321–378.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ed. México: Mc Graw Hill.
- Hirschi, A. (2013). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of happiness studies*, 15(6), 1495-1512. doi: 10.1007/s10902-013-9488-x
- Ho, V., Wong, S., & Lee, C. H. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>
- Hutz, C., Midgett, A., Cerentini, J., Bastianello, A., & Zanon, C. (2014). The relationship of hope, optimism, self-esteem, subjective well-being and personality in brazilians and americans. *Psychology*, 5(6), 514-522. doi: 10.4236/psych.2014.56061
- Laucata, L. (2017). *El mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Lima, Perú).
- Llorens, S. & Tripiana, J. (2015). Empleados engaged: influencia de la autoeficacia y del líder. *Anales de Psicología*, 31 (2), 636-644. doi: 10.6018/analesps.31.2.179561
- López-Araujo, B. & Osca, A. (2011). El papel del modelo demandas-control- apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema*, 23(1), 119-125.

- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology, 49*(3), 200–207. doi: 10.1002/ijop.12049
- Love, P.E., Edwards, D. J., & Irani, Z. (2009). Work stress, support, and mental health in construction. *Journal of Construction Engineering and Management, 136*(6), 650-658.
- Lozano-Paz, C.R., & Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista digital de investigación en docencia universitaria, 11*(1), 132-145. doi:10.19083/ridu.11.503
- Lupano, M.L., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate, 18*(2), 77-89.
- Matthijs, P., De Cooman, R., & Mol, S. T. (2013). Dynamics of psychological contracts with work engagement and turnover intention: The influence of organizational tenure. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(1), 107-122. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.626198>
- Martínez, C., & Yépez, P. (2017). *Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: Estudio de casos*. (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Ingeniería. Lima, Perú).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2014). Principales resultados de la demanda ocupacional en el sector de construcción. Recuperado de:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2013/resultados_edo_construccion_2013.pdf [Consulta: 30 de mayo de 2020].

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2018). Encuesta de Demanda Ocupacional: Demanda de ocupaciones a nivel nacional. Recuperado de <http://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/04/MINTRA-Resultados-encuesta-de-Demanda-Ocupacional-Nacional-2017.pdf> [Consulta: 21 de junio de 2018].

Montes, C. & Louzán, R. (2013). Repercusiones psicológicas del desempleo efectos colaterales de la crisis en el sector de la construcción. *Escritos de Psicología*, 6(1), 28-35

Muñoz, K. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES 17) en trabajadores con perfil operario de la Provincia de Trujillo*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades. Trujillo, Perú).

Nieves, P. (2018). *Impacto del liderazgo de los empleados y su repercusión en la rotación de los obreros de la empresa AESA I&M* (Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias Económicas. Lima, Perú).

Oliver, A., Tomás, J., & Montoro-Rodríguez, J. (2017). Dispositional hope and life satisfaction among older adults attending lifelong learning programs. *Archives of Gerontology and Geriatrics* 72 (2017), 80-85. doi: 10.1016/j.archger.2017.05.008

- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., Del Castillo, N., & Vergara, A. (2014). La Escala de 'Work Engagement' de Utrecht. Evaluación del 'Work Engagement' en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 15(2), 47- 56.
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia [Psychosocial risk factors and work (engagement) in a health care institution in the city of, Cali-Colombia]. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P., Schaufeli, W., & Van Wijhe, C. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human Relations*, 65(9), 1129-1154. doi: 10.1177/0018726711429382
- Palomino, J., Hennings, J. E., & Echevarría, V. (2017). Análisis macroeconómico del sector construcción en el Perú. *Quipukamayoc*, 25(47), 95-101. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13807>
- Palomino, F., & Sucno, F. (2019). *Relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios. Lima, Perú).

- Papantoniou, G., Moraitou, D., Katsadima, E., & Dinou, M. (2010). Control de la acción y disposición a la esperanza: Un estudio de su incidencia en la autorregulación del aprendizaje. *Electronic journal of research in educational psychology*, 8 (1), 5-32.
- Peñaranda, C. (enero, 2018). Economía Peruana podría crecer 3,9% en el 2018. *La Cámara*, (808), 6-8.
- Peñaranda, C. (octubre, 2019). Inversión y Gestión Pública impulsarán el sector construcción. *La Cámara*, (900), 6-8.
- Pereyra, M. (2010). Esperanza, salud y bienestar. *Unife*, 18(1) 2.
- Po-Hsiang, H., & Yi-Chun, L. (2013). Moderating effect of psychological capital on the relationship between career capital and career success.
- Prieto, L. K. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales en el Distrito de Moche* (Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades. Trujillo, Perú).
- Recalde, A. (2016). *El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera oro*. (Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano, Área de Gestión. Quito, Ecuador).
- Rentería, J., & Román, A. (2015). Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral. *Instituto de Estudios Peruanos (IEP). Consorcio de Investigación Económica y Social CIES*.

- Ríos, M. (21 de febrero del 2017). Sector construcción: ¿que impulsará su crecimiento? *Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/inmobiliaria/sector-construccion-que-impulsara-su-crecimiento-2182740> [Consulta: 14 de septiembre de 2017].
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. doi: 10.1080/09585190701763982
- Salanova, M., Schaufeli, W., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. En A. Bakker & M. Leiter (Eds.), *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 118-131). Nueva York: Psychology Press.
- Sánchez, J. (2018). *El periodo de prueba en el régimen de construcción civil*. (Tesis para obtener la segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Derecho. Lima, Perú).
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. doi: 10.1177/0022022102033005003
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/a: 1015630930326

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement: A review. En A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Shernoff, D., Csikszentmihalyi, M., Schneider, B., & Shernoff, E. (2014). Student engagement in high school classrooms from the perspective of flow theory. In *Applications of Flow in Human Development and Education* (pp. 475-494). Springer Netherlands.
- Simons, J., & Buitendach, J. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employee in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-12. doi: 10.4102/sajip.v39i2.1071
- Snyder, C.R, Harris, C., Anderson, J. R., Holleran S.A., Irving, L. M., Sigmon, S.T, & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology, 60*(4), 570-585. doi: 10.1037/0022-3514.60.4.570
- Snyder, C. R., LaPointe, A.B., Crowson, J., & Early, S. (1998). Preferences of high- and low-hope people for self-referential input. *Cognition & Emotion, 12*(6), 807-823. doi: 10.1080/026999398379448
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measure and applications*. San Diego: Academic Press.

- Téllez, M.A. (2017). *Capital Psicológico y compromiso con el trabajo (work engagement) en una empresa colombiana del sector construcción* (Tesis de Licenciatura, Universidad del Rosario, Facultad de Ciencias de la Salud. Bogotá, Colombia).
- Torrejón, W. (2017). *Afectividad, control y tolerancia al estrés en trabajadores del sector construcción*. (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Lima, Perú).
- Ugwu, F. O., Icha-Ituma, A., & Okafor, C. (2017). Role of Hope and Resilience in Emotional Job Demands-Work Engagement Link: An Application of the Demand-induced Strain Compensation Model. *Nigerian Journal of Management Research*, 11(1), 1 - 24.
- Vega, R. (2017). Plan nacional de lucha contra la informalidad en el sector construcción. *CONAFOVICER*. Recuperado de <https://conafovicer.com/index.php/noticias-1/461-plan-nacional-de-lucha-contra-la-informalidad-en-el-sector-construccion> [Consulta: 30 de mayo de 2020].
- Visser, P. L., Loess, P., Jeglic, E. L., & Hirsch, J.K. (2013). Hope as a moderator of negative life events and depressive symptoms in a diverse sample. *Stress and Healthy*, 29(1), 82-88. doi: 10.1002/smi.2433
- Xu, J. & Cooper Thomas, H. (2011). How can leaders achieve high employee engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(4), 399-416. <https://doi.org/10.1108/01437731111134661>