



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Demandas y recursos laborales asociados al work engagement en
trabajadores de una constructora

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Fernandez Rodriguez, Nury Marcela (orcid.org/0000-0003-3623-9315)

Yaulis Martinez, Leslie Camila (orcid.org/0000-0001-9053-5516)

ASESORA:

Dra. Chávez Ventura, Gina (orcid.org/0000-0002-4638-3487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi hija Bárbara, el regalo más grande que Dios me supo dar, la persona más importante de mi vida y la que me dio más fuerzas y motivos para luchar y salir adelante.

Por ella y para ella todo mi esfuerzo y dedicación.

Nury Fernandez.

A mi abuelo Francisco, que, aunque ya no está físicamente a mi lado, su sabiduría y ejemplo de perseverancia siempre estarán en mi mente y en mi corazón.

A mis padres, Juan y Lisseth, quienes me han inculcado valores, principios, perseverancia y empeño.

A mi hermana Fiorela quien es mi motor para poder cumplir con mis sueños y metas.

A toda mi familia, a quienes amo y han sido mi apoyo en todo momento.

A Antonio por su apoyo incondicional en mi vida, que, con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos.

Camila Yaulis.

Agradecimiento

A Dios, por darme la sabiduría, salud y perseverancia para culminar esta etapa académica.

A mi madre, por darme su apoyo incondicional y su amor eterno.

A mis docentes y Universidad, por su guía, comprensión, paciencia, entrega y valiosos consejos a lo largo de toda mi carrera universitaria y el proceso de investigación.

Nury Fernandez.

A Dios, por brindarme la vida y fortaleza para seguir adelante.

Agradezco a mis padres quienes siempre han sido mis mejores guías de vida.

A mi asesora que, gracias a sus conocimientos, sus orientaciones, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigadora.

Camila Yaulis.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	3
III.METODOLOGÍA	7
3.1. Tipo y diseño de investigación	7
3.2. Variables y operacionalización	7
3.3. Población Población	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	9
3.5. Procedimiento	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV.RESULTADOS	13
V.DISCUSIÓN	18
VI.CONCLUSIONES	21
VII.RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	25
ANEXOS	35

Índice de Tablas

Tabla 1	Estadística descriptiva de edad y tiempo que labora de la población	8
Tabla 2	Datos sociodemográficos de la población	9
Tabla 3	Estadísticas descriptivas Demandas-Recursos y Work Engagement	13
Tabla 4	Estadísticas descriptivas para variable Work Engagement	14
Tabla 5	Estadísticas descriptivas para variable Demandas y Recursos	16
Tabla 6	Correlación entre variable Demandas y Work Engagement	17
Tabla 7	Correlación dimensiones de Demandas-Recursos y Work Engagement.	68

Resumen

El objetivo general del estudio fue determinar la relación de las demandas y recursos laborales con el work engagement de trabajadores de una constructora. El estudio fue de tipo aplicado, correlacional. Se aplicó la Escala de Demandas-Recursos Laborales y la Escala de Utrecht (UWES-9) en una población de 120 trabajadores, con edades entre los 23 y 71 años (ME= 34.5, DE=7.79). No se encontró asociación del Work Engagement con las Demandas ($\rho = -0.091$) ni con los Recursos (0.102). A nivel de dimensiones tampoco se encontró asociación, con excepción de Oportunidades ($\rho = 0.341$). La falta de evidencia de correlación sugiere que otros factores específicos podrían estar influyendo en la dinámica laboral y el compromiso de los trabajadores en este contexto particular. Se recomienda fortalecer las oportunidades laborales para mejorar así el compromiso organizacional.

Palabras clave: relaciones laborales, psicología del trabajo, demanda.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between job demands and resources and the work engagement of workers at a construction company. The study was applied, correlational. The Job Demands-Resources Scale and the Utrecht Scale (UWES-9) were applied to a population of 120 workers, aged between 23 and 71 years (ME= 34.5, SD=7.79). No association was found between Work Engagement and Demands ($\rho = -0.091$) or with Resources (0.102). At the dimension level, no association was found either, with the exception of Opportunities ($\rho = 0.341$). The lack of correlational evidence suggests that other specific factors could be influencing work dynamics and employee engagement in this particular context. It is recommended to strengthen job opportunities to improve organizational commitment.

Keywords: labor relations, work psychology, demand.

I. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones que se producen en la sociedad repercuten en gran medida en las organizaciones, lo que provoca que estas busquen estrategias que permitan sostenerse en el mercado. Es así como hoy en día se apuesta por la regulación entre las demandas (sobrecarga) y recursos laborales (oportunidades de crecimiento, apoyo organizativo, promoción e inseguridad laboral), en donde el equilibrio de ambas permite un buen funcionamiento (Bakker & Demerouti, 2013).

El modelo de demandas y los recursos laborales (DRL) expresa que las demandas laborales son referidas como todo esfuerzo físico y psicológico que invierte el trabajador en sus funciones (Rothmann et al., 2006). Mientras que, los recursos laborales se describen como las habilidades y capacidades que posee el colaborador, junto con los recursos que la empresa le otorga para disminuir la carga laboral (Vera et al., 2023). Ello significa que la estabilidad de ambos componentes permite el funcionamiento y logro de metas de toda organización.

Cuando las demandas y recursos no son regulados en un contexto laboral, estos comienzan a repercutir en la salud de los colaboradores, es así como al no responder a las exigencias se comienza a experimentar estrés (Vidotti et al., 2019).

El estrés en la salud de los trabajadores es un problema internacional y nacional. Se explica que en Europa 4 de cada 10 trabajadores expresan que experimentaron un mayor estrés posterior al Covid-19 (Agencia para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2022). Del mismo modo, se ha señalado que, en Latinoamérica, Perú ocupa el quinto lugar como uno de los países con los trabajadores más exhaustos (Guarino, 2022).

En el contexto peruano, el Ministerio de Salud del Perú ha publicado un informe en el 2020 que mostró que el 19.25 % de reportes se asocian con la presencia de la ansiedad en el trabajo y un 12.94 % presenta estrés (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2022). No obstante, dentro del contexto organizacional de las constructoras existen mayores riesgos psicosociales que

provocan un gran aumento en la exigencia laboral, lo que generó el aumento de síntomas relacionados al estrés y desgaste laboral (Camacho, 2019; Tacza, 2021).

Es así como se consideró idóneo analizar la situación actual de empresas orientadas al rubro de construcción bajo el modelo DRL y qué impacto tienen en el work engagement, la cual permite la mejora en la salud del colaborador, y aumenta el desempeño y compromiso de los colaboradores, de igual forma disminuye las rotaciones (Bakker & Demerouti, 2013). Asimismo, se observó que existen vacíos en el conocimiento de los recursos y demandas laborales, lo que demuestra la relevancia e innovación que trae consigo el presente estudio. Por tal motivo, la pregunta de investigación fue: ¿Cuál es la relación de las demandas y recursos laborales con el work engagement de trabajadores de una constructora?

Este estudio, centrado en las demandas y recursos laborales asociados al work engagement en trabajadores de una constructora, busca abordar necesidades prácticas clave en el entorno laboral. La identificación de áreas de mejora en las demandas y recursos permitirá implementar cambios estratégicos para incrementar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación, y fomentar un entorno laboral más saludable y equilibrado. Estas mejoras prácticas no solo beneficiarán directamente a los trabajadores, sino que también impactarán positivamente en el rendimiento general de la empresa.

Desde una perspectiva teórica, este estudio se alinea estrechamente con la teoría del engagement laboral y amplía el conocimiento en el campo al integrar el modelo Demandas y Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2013). La investigación contribuirá al desarrollo teórico existente al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre las demandas, los recursos laborales y el work engagement.

La metodología empleada en este estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo para capturar datos cuantificables para análisis estadísticos. Se ha hecho uso de instrumentos de recolección debidamente validados, cumplimiento con los protocolos éticos de investigación vigentes.

Desde una perspectiva social, este estudio contribuye al bienestar general al proponer mejoras en el clima laboral y alentar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. La promoción de ambientes laborales saludables no solo

beneficia a los empleados individualmente, sino que también impacta positivamente en el tejido social y en la responsabilidad corporativa de la empresa. Al centrarse en aspectos sociales, el estudio aspira a generar un impacto positivo más allá de los límites de la organización, promoviendo prácticas laborales sostenibles y socialmente responsables.

El objetivo general del estudio fue determinar la relación de las demandas y recursos laborales con el work engagement de trabajadores de una constructora. Además, los objetivos específicos son: determinar la relación de la dimensión oportunidades de crecimiento en el trabajo con el work engagement de trabajadores de una constructora; determinar la relación de la dimensión apoyo organizativo con el work engagement de trabajadores de una constructora; determinar la relación de la dimensión promoción con el work engagement de trabajadores de una constructora; determinar la relación de la dimensión sobrecarga con el work engagement de trabajadores de una constructora; determinar la relación de la dimensión inseguridad laboral con el work engagement de trabajadores de una constructora.

II. MARCO TEÓRICO

La teoría DRL se caracteriza por integrar los modelos de trabajo y los enfoques de estrés laboral (Bakker & Demerouti, 2013) surge a raíz del modelo demanda-control elaborado por Karasek para establecer un proceso de medición donde las demandas se exploran por el agotamiento laboral y los recursos con el apoyo y control (Chiang et al., 2013). Por tal motivo, el modelo teórico es capaz de explicar las condiciones laborales y cómo influyen en la motivación y bienestar del trabajador (Vizoso-Gómez, 2022). Del mismo modo, algunos estudios explican que al existir pocos recursos laborales se puede generar problemas en el compromiso de los trabajadores ($\alpha = .40$ y $\alpha = .19$ a $.23$) (Fuji, 2017; Van et al., 2022).

El DRL se basa en un sistema de cinco factores: oportunidad de crecimiento, basada en la independencia y el aprendizaje en el trabajo; apoyo organizativo, la relación profesional con los demás a través del apoyo y la participación social; promoción, la capacidad que tiene la empresa para ofrecer oportunidades de

crecimiento; sobrecarga, generada por la cantidad de trabajo dando una carga mental y emocional; e inseguridad laboral, basada en la incertidumbre con respecto a su futuro y a su puesto de trabajo (Rothmann et al., 2006), estos predicen exitosamente el grado de bienestar y engagement que se refleja en los trabajadores (Fuji, 2017). De igual forma, existen estudios donde se explica que las exigencias laborales poseen influencia directa en el agotamiento laboral ($\beta=.14$, $\alpha=.22$ y $\alpha=.17$ a $.21$) (Halinski & Harrison, 2020; Lilia et al., 2022; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018). Por tal motivo, se explica que el modelo al enfocarse en generar una regulación de las demandas y los recursos logra generar beneficios a la empresa desde el bienestar de los trabajadores (Llerena et al., 2022).

Las demandas laborales son los esfuerzos que genera el colaborador ante sus funciones (Bakker & Demerouti, 2013). Este esquema de desgaste según la demanda puede generar que el trabajador llegue al límite ante un aumento de demandas, lo que causaría daños en su salud (Colín, 2018). Es así como se describe que las demandas laborales pueden dividirse en 2 componentes: *exigencias de empleabilidad* relacionado a las tareas y horas de trabajo, mientras que, las *exigencias emocionales* son referidas como el control de las emociones para lograr comportarse ante la situación (Torres & Salazar, 2021).

Las demandas laborales dependen de las situaciones por lo que cambian su exigencia constantemente, lo que repercute en el desempeño esperado de un colaborador (Silva & Vivas, 2016). Es así como se buscó medir las demandas laborales por medio de indicadores como las emociones, la sobrecarga, la falta de claridad en el rol y los problemas familiares (Nuñez, 2021). Sin embargo, al evaluar las demandas laborales implícitamente se evalúan los recursos laborales, porque las exigencias son las generadoras de estrés y los recursos son una forma de afrontamiento (Colín, 2018). Esto es reforzado por algunos estudios que evaluaron el impacto del estrés en el work engagement, demostrado por el coeficiente de alfa con valores de $-.242$ a $-.403$ (Benítez & Águila, 2020; Vera et al., 2023).

Los recursos laborales son estrategias, conocimientos y habilidades para realizar las actividades laborales (Torres & Salazar, 2021). No obstante, estas no se limitan en los recursos personales, también incorporan los recursos que brinda el grupo social y la organización (Silva & Vivas, 2016). Son comprendidos como

consecuencias del puesto laboral y se encuentran ligados a las características, funciones y exigencias del cargo (Colín, 2018).

Mientras que, la variable work engagement se centra en el modelo teórico propuesto por Maslach y Schaufeli, quienes explicaban que es la actitud de entusiasmo para ejercer un mayor esfuerzo en sus funciones laborales (Pérez-Juárez & Pedraza-Nájar, 2021). Asimismo, se compone de tres elementos: vigor que evalúa la energía invertida; dedicación reflejada por la actitud de entusiasmo al trabajar; absorción es el nivel de concentración para enfocarse en las funciones (Juyumaya, 2018).

El vigor es observable por medio de la persistencia, resiliencia mental frente a situaciones adversas o incluso la inversión de energía ante las funciones laborales (Pujol-Cols, 2018). La dedicación se enfoca en manifestar orgullo hacia las funciones, entusiasmo durante la realización de estas y un alto grado de implicación en actividades (Coz & Matto, 2021). La absorción es simplificada como el aumento de concentración del colaborador a tal grado que pierde la noción del tiempo (Pujol-Cols, 2018).

Lo que explicaría que el engagement puede ser interpretado como el bienestar o disfrute de las actividades laborales debido al estímulo motivador que provocan las exigencias percibidas (Guerra & Jorquera, 2021).

Asimismo, el modelo teórico de Maslach y Schaufeli integra los fundamentos de la psicología positiva ocupacional sobre la mejora y crecimiento de las organizaciones sin descuidar la salud de los colaboradores (Ortiz & García-Avitia, 2021). Es así como, el work engagement permite determinar el grado de funcionalidad y productividad, para evaluar el cumplimiento de las metas de una organización (Cabanillas, 2021). Para este modelo, se debe tener como punto de partida el beneficio del trabajador para lograr cambios favorables en la organización (Pujol-Cols, 2018).

Con respecto a sus beneficios se destaca que su primer efecto es lograr una mejor calidad de vida de los trabajadores para posteriormente producir un mejor funcionamiento en relación con sus funciones laborales (Pérez-Juárez & Pedraza-

Nájar, 2021). Asimismo, se explica que el work engagement conlleva a un proceso como consecuencia donde al lograr la satisfacción laboral de los colaboradores se puede comenzar a aumentar el rendimiento sobre la tarea (Juyumaya, 2018).

Mientras que, el contexto organizacional de las constructoras es caracterizado por la presencia de estrés laboral en niveles elevados y la alta predisposición a problemas de salud (García, 2019 & Tacza, 2021). Por ello, existe mucha presencia de propuestas en base al engagement para generar un fortalecimiento en los trabajadores y la empresa (Porras, 2020; Gonzalez & García, 2021). Sobre todo, porque este permite regular las demandas y recursos laborales para prevenir la presencia de estresores que afectan las funciones y el ambiente laboral (Colín, 2018).

Mientras que, varios estudios indican que el engagement presenta una relación inversa con las demandas laborales, porque busca limitar la presencia del estrés (Benítez & Águila, 2020; Vera et al., 2023). Asimismo, existen investigaciones que afirman que los recursos laborales poseen una relación directa con el compromiso de los trabajadores y al existir pocos recursos el trabajador presentará un bajo compromiso con su trabajo (Fuji, 2017; Van et al., 2022).

Es así como, la hipótesis general del estudio afirmó que si existe relación entre las demandas y recursos laborales con el work engagement de trabajadores de una constructora. Mientras que, las hipótesis específicas del estudio se plantearon de la siguiente forma: existe relación entre oportunidades de crecimiento con work engagement de trabajadores de una constructora; existe relación entre la dimensión apoyo organizativo con el work engagement de trabajadores de una constructora; existe relación entre la dimensión promoción con el work engagement de trabajadores de una constructora; existe relación entre la dimensión sobrecarga con el work engagement de trabajadores de una constructora; existe relación entre la dimensión inseguridad laboral con el work engagement de trabajadores de una constructora.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es tipo aplicada, porque se busca generar un cambio en el contexto a través de los recursos planteados (Ceroni, 2010), además es de diseño correlacional porque se buscó analizar la relación de 2 variables en un mismo contexto (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Dependiente: Demandas y Recursos Laborales

Variable Independiente: Work Engagement

▫ **Definición conceptual:**

Demandas y recursos laborales

Son las exigencias que demanda el cargo laboral, sumado a las competencias, habilidades que posee el colaborador y los elementos que brinda la empresa (Rothmann et al., 2006).

Work engagement

Es asumir una actitud positiva durante el desarrollo de las funciones, lo que genera satisfacción al colaborador (Schaufeli et al., 2002).

▫ **Definición operacional:**

Demandas y recursos laborales

Son usadas para predecir el bienestar del colaborador y el rendimiento dentro del trabajo (Benitez, 2020).

Work engagement

Se asumirá a través de las puntuaciones estimadas de cada dimensión (Schaufeli & Bakker, 2003).

▫ **Indicadores:**

Demandas y recursos laborales

- Sobrecarga
- Oportunidades de crecimiento

- Promoción
- Apoyo Organizativo
- Inseguridad Laboral

Work engagement

- Vigor
- Dedicación
- Absorción

3.3. Población

Población

Los 120 trabajadores del área de la empresa OHLA Perú de Trujillo

Criterios de inclusión

Todo trabajador que acepte firmar el consentimiento informado.

Trabajador que esté activo en la empresa desde hace unos tres meses como mínimo.

Criterios de exclusión

Aquellos que no llenen el cuestionario en su totalidad.

Aquellos que tengan alguna discapacidad que les impida responder el cuestionario.

Características de la población

Tabla 1

Estadística descriptiva de edad y tiempo que labora de la población (N= 120).

	Edad	Tiempo que labora (n° de años)
Media	34.9	2.43
Mediana	34	2.00
Desviación estándar	7.79	1.80
Mínimo	23	1
Máximo	71	10

Nota. La tabla señala que la edad promedio de los participantes es de 34.9 años, con edades oscilando entre 23 y 71 años. En cuanto al tiempo laboral, el promedio es de 2.43 años (mediana: 2.00). La desviación estándar de 1.80 sugiere cierta variabilidad en la experiencia laboral, que va desde 1 hasta 10 años.

Tabla 2

Datos sociodemográficos de la población

Característica	f	%
Sexo		
Femenino	33	27.7 %
Masculino	86	72.3 %
Estado civil		
Casado	36	30.3 %
Divorciado	5	4.2 %
Soltero	77	64.7 %
Viudo	1	0.8 %
Nivel educativo		
Superior	108	90.8 %
Técnico	11	9.2 %

Nota. En la tabla anterior se aprecia que el mayor porcentaje de los participantes son varones (72.3 %), también se presenta que el estado civil de soltero es el que posee mayor porcentaje con un 64.7 % seguido de un 30.3 % de participantes casados. En cuanto al nivel educativo, se observa que la mayoría con un 90.8 % posee el nivel Superior.

En el presente estudio no se ha realizado muestreo, ya que se ha estudiado a toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se usó la encuesta porque esta permite recolectar la percepción de los participantes por medio de preguntas cerradas con una valoración numérica (Kuznik et al., 2010).

Job demands-resources scale (Escala demandas-recursos del trabajo)

La Escala de Demandas-Recursos Laborales (JDRS, por sus siglas en inglés), fue construida y validada el 2005 por Jackson y Rothmann (2005) en Sudáfrica. Luego, Rothmann et al. (2006) realizarían una nueva validación del instrumento, definiendo 5 subdimensiones agrupadas en dos dimensiones esenciales: Demandas (sobrecarga) y Recursos (crecimiento de oportunidades, apoyo organizacional, promoción, inseguridad laboral).

Para obtener estos puntajes, Rothmann et al. (2006) sugieren usar una escala del 1 al 4 donde nunca es 1 punto, y siempre es 4 puntos. Ahora bien, considerando que la dimensión Demandas está compuesta de 9 ítems, eso da un rango de puntuación de 9 a 36; mientras que para la dimensión Recursos, de 33 ítems, el rango es de 33 a 132 puntos. Evidentemente, ambas dimensiones deben medirse por separado (Rothmann & Jordaan, 2006), dado que hacen referencia a aspectos complementarios pero diferentes e incluso opuestos en ciertos casos.

El proceso de validez y confiabilidad del instrumento lo llevaron a cabo Rothmann et al., (2006) originalmente con 2717 participantes de diversas profesiones de África, obteniendo un modelo con una varianza explicada del 49.81 % de datos. Los valores de confiabilidad de dicho modelo tienen un coeficiente de alfa entre 0.76 a 0.92. Para este estudio también se realizó un análisis de confiabilidad resultando un valor de Alfa de Cronbach de 0.711 para Demandas y 0.925 para Recursos laborales (**Ver anexo 10**). Asimismo, el estudio tiene como limitación su bajo número de la población, lo que impidió que se realizará un análisis factorial para validar el instrumento.

Escala de Utrecht (UWES-9)

Fue elaborada por Schaufeli y Bakker en el 2003, cuenta con 9 ítems distribuidos homogéneamente en 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción, posee 6 alternativas de respuestas que son: nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces y siempre con un valor de confiabilidad de .90 (Hernández et al., 2016). Para su validación en el contexto peruano, Yncio (2020) realizó un estudio con 102 participantes multi ocupacionales entre los 20 y 40 años, el AFC demostró por medio del índice de ajuste que el CFI=.95, TLI=.92 y

SRMR=.037, sumado a valores de confiabilidad entre .89 a .96 para las dimensiones y .95 para la escala general (**Ver Anexo 3 y 4**). Este instrumento obtuvo mediante la prueba Alfa de Cronbach una confiabilidad de 0.955 (**Ver anexo 10**).

3.5. Procedimiento

Después de haber traducido el instrumento por un experto, fue evaluado por los jueces, quienes evaluaron la relevancia, la coherencia y claridad de los ítems, teniendo en cuenta la V de Aiken e intervalos de confianza, teniendo el criterio de 0.70 como valor mínimo para considerar aceptado un ítem (Merino-Soto & Fernández- Arata, 2017).

La empresa para poder otorgar el acceso a la población solicitó que sea mediante correo electrónico corporativo, debido a su política de acceso y restricciones. Para ello, se envió por correo electrónico adjuntando el consentimiento informado, los cuestionarios JDRS y work engagement con la finalidad de que no exista ningún tipo de suplantación de la persona. De esta forma se aseguró que las respuestas obtenidas se mantengan en confiabilidad y de forma anónima.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el análisis de correlaciones, teniendo en cuenta el valor según tamaño de las correlaciones, muy pequeña ($r < 0.12$), pequeña ($r < 0.24$), moderada ($r < 0.41$), grande ($r \leq 0.41$) (Lovakov & Agadullina, 2021).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación ha sido aprobada por el Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, conformado por el Dr. Luis Chunga Pajares y la Dra. Natalia Guzmán Rodríguez. Ha asimismo se ha respetado el derecho de autor citando adecuadamente cada referencia utilizada, cumpliendo con los estándares internacionales establecidos por las normas APA. También se ha aplicado el debido consentimiento informado a los encuestados garantizando la absoluta confidencialidad de sus respuestas. Así, se ha cumplido con lo establecido por el reglamento para estudios científico del Colegios de Psicólogos del Perú (2017) y también con la declaración de Helsinki que promueve prácticas como el uso del

anonimato para la integración de los participantes, además de brindar un alcance sobre el estudio antes de su participación (Mazzanti, 2011).

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 3

Estadísticas descriptivas para variable Demandas, Recursos y Work Engagement

	Demandas	Recursos	Work engagement
Media	27.7	106	37.7
Mediana	28	109	38.5
Desviación estándar	3.57	11.9	8.35
Mínimo	17	64.0	22
Máximo	34	131	54
Asimetría	-0.683	-1.16	0.0555
Error est. asimetría	0.222	0.222	0.223
Curtosis	-0.266	1.76	-0.706
Error est. curtosis	0.440	0.440	0.442
W de Shapiro-Wilk	0.935	0.917	0.977
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	<.001	0.039

Nota. Se observa en la tabla que el valor promedio de las demandas es de 27.7, de los recursos de 106 y del *Work engagement* de 37.7. Finalmente, es importante destacar que, según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, las tres variables muestran desviaciones significativas de la normalidad, lo cual indica que corresponde el uso de una prueba no paramétrica para estimar correlaciones.

Tabla

Estadísticas descriptivas para variable Work Engagement

		<i>f</i>	%
<i>Work Engagement</i>	Alto	69	58.5 %
	Medio	49	41.5 %
	Bajo	-	-
D1: Vigor	Alto	57	48.3 %
	Medio	60	50.8 %
	Bajo	1	0.8 %
D2: Dedicación	Alto	65	55.1 %
	Medio	52	44.1 %
	Bajo	1	0.8 %
D3: Absorción	Alto	57	48.3 %
	Medio	61	51.7 %
	Bajo	-	-

Nota. Se observa que el comportamiento de las dimensiones de la variable *Work Engagement* tiene una tendencia de nivel Medio y Alto donde se presentan la mayor parte de los casos estudiados. En conjunto la dimensión Dedicación presenta el mayor porcentaje de frecuencias en nivel Alto. Los reducidos casos de niveles Bajos en las dimensiones expresan la ausencia de este nivel en la misma variable.

Tabla*Estadísticas descriptivas para variable Demandas y Recursos*

		<i>f</i>	%
<i>Demandas</i>	Alto	73	61.3 %
	Medio	45	37.8 %
	Bajo	1	0.8 %
<i>Recursos</i>	Alto	93	78.2 %
	Medio	25	21.0 %
	Bajo	1	0.8 %
D1: Apoyo	Alto	79	66.4 %
	Medio	35	29.4 %
	Bajo	5	4.2 %
D2: Oportunidades	Alto	101	84.9 %
	Medio	16	13.4 %
	Bajo	2	1.7 %
D3: Inseguridad	Alto	57	47.9 %
	Medio	49	41.2 %
	Bajo	13	10.9 %
D4: Promoción	Alto	56	47.1 %
	Medio	50	42.0 %
	Bajo	13	10.9 %

Nota. La evaluación de las demandas y recursos revela que, en términos generales, la mayoría de los casos estudiados presenta niveles medios y altos en ambas variables. En particular, en la variable Recursos, la dimensión de Oportunidades destaca por tener el porcentaje más elevado en el nivel Alto. Asimismo, las dimensiones de Recursos, Apoyo, Inseguridad y Promoción exhiben porcentajes significativos en nivel Alto, indicando una percepción positiva por parte de los participantes en relación con estos aspectos. Las bajas frecuencias en los niveles Bajos para Demandas y Recursos reflejan una relativa ausencia de situaciones extremas en estas variables.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 6

Correlación entre Demandas y Recursos y Work Engagement

		Work engagement	
Rho de Spearman	Demandas	Coefficiente de correlación	-0.091
	Recursos	Coefficiente de correlación	0.102

Nota. En la tabla de correlación entre las variables se observa que los coeficientes que arroja el estadístico Rho de Spearman no muestran evidencia de correlación ya que son muy bajos (< 0.2).

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de la variable Recursos con el Work Engagement

			Variable Work engagement
		Dimensión Apoyo	0.093
Rho de Spearman	Variable Demandas y recursos laborales	Dimensión Inseguridad	-0.070
		Dimensión Promoción	-0.116
		Dimensión Oportunidades	0.341

Nota. La tabla que se aprecia muestra la no correlación entre las dimensiones de Apoyo, Inseguridad y Promoción de Recursos Laborales con la variable Work engagement, con muy bajos coeficientes de correlación. Ahora bien, en cuanto a la dimensión de Oportunidades sí se puede establecer una correlación debido a que el coeficiente Rho de Spearman arroja un valor moderado de 0.341, lo que sugiere que existe una relación positiva y moderada entre la percepción de oportunidades y el compromiso laboral. Se identifica de este modo que, a medida que la percepción de oportunidades aumenta, hay una mejora significativa en el compromiso laboral.

V. DISCUSIÓN

La dinámica cambiante de la sociedad actual tiene un impacto significativo en las organizaciones, por lo que resulta fundamental una estrategia que implique el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles de las organizaciones empresariales (Bakker & Demerouti, 2013). Así, los trabajadores podrán desempeñar mejor sus funciones sin afectar su salud, esto se manifiesta en mayor medida en el sector de la construcción debido a su vinculación cotidiana con el espacio social. En tal sentido, en el presente estudio, se buscó establecer una relación entre las demandas y recursos laborales con el *work engagement* de trabajadores de una constructora de la ciudad de Trujillo.

El hallazgo que se mostró en este estudio revela que no se presenta una correlación entre las variables Demandas y Recursos laborales con el *work engagement*. Esto indicaría que otros factores estarían asociados al *work engagement*, que depende no solo del entorno laboral, sino también del ambiente social y familiar (Nuñez, 2021).

En cuanto a la dimensión Oportunidades de Crecimiento de la variable Demandas y Recursos laborales, sí se encontró una asociación moderada con el *work engagement*. Esto implica que a medida que existan oportunidades de aprendizaje en la organización, los trabajadores mostraran un mayor compromiso con las tareas que realizan. Esta correlación encontrada puede deberse a las expectativas que cada trabajador posee dentro de su puesto de trabajo en la empresa y que trasciende directamente en su comportamiento, lo que se evidencia con un mayor esfuerzo y una actitud de entusiasmo (Pérez-Juárez & Pedraza-Nájar, 2021). Esta asociación respalda las afirmaciones de Vera et al. (2023) sobre la importancia de las oportunidades de crecimiento en el trabajo para mejorar el compromiso laboral.

El índice de demandas de trabajo hallado en la presente investigación se apoya en los reportes que muestran altos niveles de estrés laboral que experimentan los trabajadores de construcción en el Perú (Camacho, 2019; Tacza, 2021). Por lo que sería conveniente una mejora del Work Engagement al proporcionar beneficios indirectos en la salud de los mismos. Aunque los resultados no proporcionan

información directa sobre problemas de salud, la literatura destaca la relación entre el estrés y el compromiso laboral (Vidotti et al., 2019). La baja correlación general entre demandas, recursos y work engagement señala la presencia de otras causas que podrían incidir en los niveles de compromiso laboral y estrés, ya sea de índole extra-organizacional (entorno familiar, social), ambiental o económicas.

La aplicación del modelo DRL en el contexto peruano de la construcción encuentra respaldo teórico en la literatura (Bakker & Demerouti, 2013). Sin embargo, la presencia de correlaciones bajas entre las variables revelaría la intervención de aspectos en la dinámica de esta industria, que no han sido considerados en la teoría. La hipótesis general y específica del estudio, inspiradas en la teoría DRL, encuentran respaldo parcial en estos resultados, por lo que destaca la necesidad de explorar a fondo posibles factores específicos como: un nivel remunerativo justo, el trabajo en equipo o el liderazgo que influenciarían en el compromiso laboral en este contexto. Estos resultados ofrecen tanto implicaciones teóricas como prácticas, lo que proporciona una base para futuras investigaciones y sugerencias estratégicas en la gestión de recursos humanos en la industria de la construcción.

Una implicación práctica que se desprende de este estudio es la necesidad de fortalecer las oportunidades de crecimiento dentro de las empresas, ya que esto aumentaría el nivel de compromiso de sus trabajadores. Es decir, esta dimensión de los recursos laborales tendría un mayor impacto en el nivel de influencia en el work engagement del personal de una empresa, según los resultados del presente estudio.

Se debe reconocer como limitación en el estudio, que la muestra se reduce a una sola empresa local, lo que explica también por qué se descartó un análisis factorial confirmatorio de los instrumentos, análisis que es recomendado para poblaciones grandes o con muestras representativas. Con respecto al muestreo, este no se efectuó dado que se estudió a toda la población, siendo esta pequeña para la población de Trujillo, lo que constituye otra limitación del estudio.

Por otro lado, las escalas de autoreporte empleadas tienen como limitaciones: a) sesgo de deseabilidad social, ya que los individuos pueden sentir la presión de responder de una manera socialmente aceptable o deseable en lugar de

proporcionar respuestas honestas y precisas; b) falta de objetividad, ya que la subjetividad inherente a las respuestas autoreportadas puede afectar la precisión de la información recopilada (Caputo, 2017). Para reducir el riesgo de estos sesgos, se recomendó a los trabajadores responder de forma honesta, además de indicarles que su participación era voluntaria; con una encuesta de carácter anónimo y confidencial.

Finalmente, al tratarse de un estudio transversal, se presentan las siguientes limitaciones: a) temporalidad, lo que implica no se puede precisar si el trabajador desarrolló su compromiso laboral antes de ingresar a la empresa, en un inicio o solo recientemente b) causalidad, que significa que no permite establecer qué variable es la causa y cuál el efecto, c) se obvia los cambios que se producen a lo largo de un tiempo (Hernández & Mendoza, 2018). Para intentar minimizar estas limitaciones se procedió a examinar las teorías disponibles que establecen una relación de causalidad entre las variables del estudio, dando un marco teórico sólido a las evidencias empíricas encontradas, aunque la limitación seguirá estando presente debido a que se trata de un estudio transversal con dos variables.

VI. CONCLUSIONES

Los trabajadores de la constructora estudiada se caracterizan por presentar un nivel alto de Work Engagement. Las dimensiones vigor y absorción, un nivel medio; mientras que la dimensión dedicación, un nivel alto.

Los trabajadores perciben sus Demandas a un nivel alto, mientras que, en Recursos, la dimensión de Oportunidades es la que destaca por tener el porcentaje más elevado en el nivel Alto. Asimismo, los trabajadores presentan en las dimensiones de Recursos, Apoyo, Inseguridad y Promoción porcentajes predominantes en nivel Alto.

A pesar de la aplicabilidad teórica del modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL) en el contexto de una empresa constructora, los resultados no respaldan una correlación entre las demandas laborales, los recursos laborales y el work engagement. La falta de evidencia de correlación sugiere que otros factores específicos influirían en la dinámica laboral y el compromiso de los trabajadores en este contexto particular.

La dimensión de Oportunidades de Crecimiento en el trabajo muestra una correlación positiva y moderada (0.341) con el work engagement. Este resultado señala la relevancia de ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento a los colaboradores de una constructora como estrategia para desarrollar su compromiso laboral.

La dimensión de Apoyo Organizativo no presenta una correlación con el work engagement, esto evidencia que la percepción de los trabajadores respecto a la valoración de sus aportaciones y la preocupación por su bienestar por parte de la organización, no estaría relacionada al nivel de compromiso laboral en el contexto de una empresa constructora.

Los resultados indican que la dimensión de Promoción no muestra una correlación con el work engagement. Esto sugiere que, al menos en este contexto de construcción, la capacidad de la empresa para ofrecer opciones de ascenso no está relacionada con el compromiso laboral de los trabajadores.

La dimensión de Inseguridad Laboral tampoco muestra una correlación con el work engagement. Esto sugiere que, a pesar de que la mayoría de trabajadores siente seguridad respecto a su futuro en la organización o puesto de trabajo, esto no impacta necesariamente en su compromiso con él como sí lo hacen las oportunidades de crecimiento. Dado que, cuando las funciones que desempeña el trabajador están vinculadas a sus intereses y visión personal, esto conlleva a la satisfacción profesional y por consiguiente al engagement en el trabajo (Colín, 2018).

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere que las empresas constructoras diseñen e implementen estrategias efectivas de desarrollo profesional. Estas estrategias no solo podrían impulsar el compromiso laboral, sino también contribuir a la retención del talento a través de la creación de oportunidades tangibles de crecimiento y aprendizaje que permitan desarrollar líneas de carrera.

A pesar de la ausencia de correlación entre la dimensión de Apoyo Organizativo y el work engagement, se recomienda que las empresas constructoras realicen evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora en términos de apoyo a sus empleados. El reforzamiento de prácticas de apoyo organizativo, como la comunicación efectiva y el desarrollo de redes de apoyo entre colegas, contribuirían al bienestar y compromiso laboral.

Se sugiere que las empresas constructoras se centren en reducir la sobrecarga laboral que se ha identificado como elevada. Esto supone mejorar las condiciones laborales tales como las horas de trabajo, el periodo de descanso y la flexibilidad del horario laboral. Así como, garantizar los recursos físicos necesarios para la consecución de las tareas, realizar una retroalimentación del desempeño y brindar oportunidades para el empleo de las habilidades.

Dado el entorno laboral demandante, característico de la construcción, se recomienda la implementación de programas de gestión del estrés. Estos programas pueden incluir técnicas de manejo de carga laboral, desarrollo de habilidades de afrontamiento y fomento de prácticas saludables que ayuden a mitigar el impacto negativo de las demandas laborales en el bienestar de los trabajadores.

Para los investigadores, se sugiere realizar estudios longitudinales centrados en los avances del work engagement y la dinámica de demandas-recursos laborales, lo que facilitara el análisis de sus variaciones y la forma en que se relacionan en el transcurso del tiempo, lo que brinda una información valiosa sobre patrones y cambios significativos. Además, se exhorta a explorar los factores contextuales que puedan regular la relación entre el engagement laboral y las demandas-recursos

en entornos laborales particulares. Finalmente, se recomienda la adopción de enfoques de investigación mixtos que integren métodos cuantitativos y cualitativos para una visión más completa y holística de la interacción entre work engagement y demandas-recursos laborales en el contexto estudiado.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad & la Salud en el Trabajo (2022, 12 de octubre). *Una nueva encuesta de la UE revela que el estrés en el lugar de trabajo está aumentando en Europa desde la COVID-19.*
<https://osha.europa.eu/es/highlights/new-eu-survey-reveals-workplace-stress-rise-europe-covid-19>
- Alamri, M. (2023). Transformational leadership and work engagement in public organizations: Promotion focus and public service motivation, how and when the effect occurs. *Leadership and Organization Development Journal*, 44(1), 137–155. Scopus.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2021-0544>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología*, 29(3).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/tr2013a16>
- Benítez, R., & Águila, A. (2020). Burnout y work engagement: demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *Revesco, Revista de Estudios Cooperativos* (136).
<https://dx.doi.org/10.5209/reve.69192>
- Cabanillas, M. (2021). Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021. [Tesis para el grado de maestra en administración de la educación, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75629/Cabanillas_DME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacho, M. (2019). Estrés y salud en trabajadores obreros: un estudio mixto. [Tesis para el grado de Doctora en Psicología, Universidad

Autónoma del Estado de Morelos].
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1181/CAAAVN04T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Caputo, A. (2017). Social desirability bias in self-reported well-being measures: Evidence from an online survey. *Universitas Psychologica*, 16(2), Article 2. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.sds>
- Chen, L., Li, X., & Xing, L. (2022). From mindfulness to work engagement: The mediating roles of work meaningfulness, emotion regulation, and job competence. *Frontiers in Psychology*, 13, 997638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997638>
- Jackson, L., & Rothmann, S. (2005). Work-Related Well-Being of Educators in a District of the North-West Province. *Perspectives in Education*, 23, 107–122.
- Moreno Navarro, V. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de engagement académico en estudiantes de una universidad privada de Trujillo [Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4782>
- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.247>
- Rothmann, S., Mostert, K., & Strydom, M. (2006). A psychometric evaluation of the job demands resources scale in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), Article 4. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/239>
- Vera, A., Guevara, L., Espinosa, A., Prada, A., Vasquez, M., & Quispe, S. (2023). Análisis de las demandas y recursos laborales en una organización del Estado peruano, prestadora de servicios de atención durante la crisis sanitaria por la COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 36. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.adrloe>

- Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001
- Chen, L., Li, X., & Xing, L. (2022). From mindfulness to work engagement: The mediating roles of work meaningfulness, emotion regulation, and job competence. *Frontiers in Psychology*, 13, 997638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997638>
- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Colín, C. (2018). Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Psicología Iberoamericana*, 26(2). <https://www.redalyc.org/journal/1339/133959841005/133959841005.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017, 21 de diciembre). Código de ética de y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Coz, M., Matto, G. (2021). Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana. [Tesis para el título de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20500.12724/14352/Relaci%c3%b3n%20entre%20satisfacci%c3%b3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fujii, K. (2017). Correlación de las demandas y recursos laborales con el work engagement. [Tesis para el título de licenciado en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20500.12404/9>

[477/Fujii_Morello_Correlaci%3%b3n_demandas_recursos1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612016000200007)

Hernández, C., Llorens, S., Rodríguez, A., & Dickinson, M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México.

Pensamiento Psicológico, 14(2).
http://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612016000200007

García, M. (2019). Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019. [Tesis para el grado de Bachiller en Administración, Universidad Privada César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44355/B_Garc%3%ada_CMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, M., & García, A. (2021). Engagement y la productividad de los colaboradores en el área administrativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque. [Tesis para el título de Licenciada en Psicología, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9262/Gonzales%20Aquino%2C%20Marilyn%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guarino, L. (2022, 28 de octubre). *Burnout laboral: estos son los países más “exhaustos” de Latinoamérica*. Bloomberg Línea.

<https://www.bloomberglinea.com/2022/10/28/burnout-laboral-estos-son-los-paises-mas-exhaustos-de-latinoamerica/>

Guerra, F., & Jorquera, R. (2021). Análisis psicométrico de la Utrecht Work Engagement Scale en las versiones UWES-17s y UWES-9s en universitarios chilenos. *Revista Digital en Investigación en Docencia Universitarias*, 15(2).

<https://www.redalyc.org/journal/4985/498571978007/html/>

Halinski, M., & Harrison, J. (2020). The job resources-engagement relationship: the role of location. *International Journal of Public Sector*

Management, 33(6-7), 681-695.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-12-2019-0303/full/html>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación científica. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.

Jackson, L., & Rothmann, S. (2005). Work-Related Well-Being of Educators in a District of the North-West Province. *Perspectives in Education*, 23, 107–122.

https://www.researchgate.net/publication/234661047_Work-Related_Well-Being_of_Educators_in_a_District_of_the_North-West_Province

Jöreskog, K.G., & Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Chicago, IL, US: Scientific Software.

Juyumaya, J. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: el rol de la cultura organizacional. *Estudios de Administración*, 1, 32-49.

Kim, K. M., Lee, E. N., & Kim, M. J. (2020). The moderating effect of supervisor's support in relation to violence experience between co-workers and organizational commitment of nurses working in special departments of a hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(4), 400–408. Scopus.
<https://doi.org/10.11111/JKANA.2020.26.4.400>

Kleeberg, F., & Ramos, J. (2009). Aplicación de las técnicas de muestreo en los negocios y la industria. *Ingeniería Industrial*, (27), 11-40.
<https://www.redalyc.org/pdf/3374/337428493002.pdf>

Kuznik, A., Hurtado, A., & Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en traductología, características metodológicas. *Mon Ti*,

Monografías de Traducción e Interpretación, (2), 315-344.
<https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>

Lilja, J., Fladmark, S., Nuutinen, S., Bordi, L., Larjovuori, R., Innstrand, S., Christensen, M., & Heikkila-Tammi, K. (2022). COVID-19 related job demands and resources, organizational support, and employee well-being: a study of two Nordic countries, *Challenges*, 13(10).
<https://doi.org/10.3390/challe13010010>

Lovakov, A., & Agadullina, E. (2021). Empirically derived guidelines for effect size interpretation in social psychology. *European Journal of Social Psychology*, 51(3), 485-504. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2752>

Llanos, Y. (2019). Programa de work engagement para reducir el ausentismo laboral en la Lavandería DELFUS S.A.C. Lima – 2019. [Tesis para el grado de Licenciada en administración, Universidad Nacional del Centro del Perú].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6376/T010_48040773_T-comprimido-p%C3%A1ginas-1-194.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llerena, F., Izaguirre, J., Cabrera, L., Sierra, L. (2022). La inseguridad laboral, el engagement y el rol moderador de la justicia organizacional. [Tesis para el grado de Magíster en organización y dirección de personas, ESAN Business].
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/3219/2022_MAODP_20-1_03_TI.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Manzzini, M. (2011). Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos. *Revista Colombiana de Bioética*, 6(1), 125-144.
<https://www.redalyc.org/pdf/1892/189219032009.pdf>

- McDonald, R., & Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7, 64- 82. doi:10.1037/1082-989X.7.1.64
- Merino-Soto, C., & Fernández-Arata, M. (2017). Ítem único de burnout en estudiantes de educación superior: Estudio de validez de contenido. *Educación Médica*, 18(3),195-198. doi:10.1016/j.edumed.2016.06.01
- Montava, A. (2019). La teoría demandas-recursos y su relación con el burnout y el engagement. [Tesis para el grado de Licenciada en Administración y Dirección de empresas, Universitat Politècnica de Valencia].
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/129239/Montava%20-%20La%20teoria%20Demandas-Recursos%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20Burnout%20y%20el%20Engagement.pdf?sequence=1>
- Moreno Navarro, V. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de engagement académico en estudiantes de una universidad privada de Trujillo* [Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO].
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4782>
- Muñoz Medina, F., López Bohle, S. A., Beurden, J. V., Chambel, M. J., y Ugarte, S. M. (2023). The relationship between job insecurity and employee performance: A systematic literature review and research agenda. *Career Development International*, 28(6–7), 589–632. Scopus. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0164>
- Núñez, G. (2021). Relación entre satisfacción laboral y apoyo social en el trabajo. [Tesis para el título de Licenciado en Psicología, Universidad de Lima].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13207/Nu%C3%B1ez_Spelucin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ortiz, C., García-Avitia, C. (2021). Relación entre apoyo organizacional percibido y engagement laboral en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 24(45),59-76.
<https://www.redalyc.org/journal/4975/497570254004/html/>
- Pérez-Juárez, J., y Pedraza-Nájar, X. (2021). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Signos*, 11(1),37-53.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560465980003/html/>
- Porrás, L. (2020). Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020. [Tesis para el título de Licenciada en Psicología, Universidad Privada César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59133/Porrás_SLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pujol-Cols, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19.
<https://www.redalyc.org/journal/3758/375857991002/html/>
- Rothmann, S., y Jordaan, G. M. E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.247>
- Rothmann, S., Mostert, K., Strydom, M. (2006). A psychometric evaluation of the job demands – resources scale in south Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 76-86.
<https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/239/236>
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190-200.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187911830086>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, 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
- Silva, R., y Vivas, I. (2016). Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú. [Tesis para el grado de magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas, Universidad del Pacífico].
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1
- Tacza, B. (2021). Estrés laboral y agresividad en obreros de una empresa constructora en la Provincia de Huancayo, 2020. [Tesis para el grado de Licenciado en Psicología, Universidad Privada César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61111/Tacza_CBJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toro, J. (2020, 28 de octubre). *Cerca de 19.25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad*. La República.
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-19-25-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
- Torres, J., & Salazar, T. (2021). Demandas y recursos laborales en el marco de la empleabilidad en jóvenes recién egresados de una universidad privada de Pereira en el 2020. [Tesis para la obtención del grado de licenciado en Psicología, Universidad Católica de Pereira].
<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8267/1/DDMP-SI360.pdf>
- Truong, T., Nguyen, H., Phan, M. (2020). Influences of job demands, job resources, personal resources, and coworker support on work engagement and creativity. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1041-1050.
<https://koreascience.kr/article/JAKO202100569473375.pdf>

- Van, J., Plessis, M., & Becker, J. (2022). Walking the tightrope of job demands and resources: Leveraging work engagement to counter turnover intentions of information technology professionals. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.660308/full>
- Vásquez, M., Inostroza, R., Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <https://www.redalyc.org/journal/264/26469737001/26469737001.pdf>
- Vera, A., Guevara, L., Espinosa, A., & Calderón, A. (2023). Análisis de las demandas y recursos laborales en una organización del estado peruano, prestadora de servicios de atención durante la crisis sanitaria por la COVID-19. *Cuadernos de Administración*, 36. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.adrloe>
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., Do Carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
- Vizoso-Gómez, C. (2022). Teoría de las demandas y los recursos laborales y bienestar del profesorado. Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, 51(3), 245-254. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.245-254>
- Yncio, M. (2020). Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en colaboradores de instituciones privadas. [Tesis para el grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, Universidad Privada César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20_500.12692/48383

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Demandas y Recursos Laborales	Son las exigencias que demanda el cargo laboral, sumado a las competencias, habilidades que posee el colaborador y los elementos que brinda la empresa (Rothmann et al., 2006).	Son usadas para predecir el bienestar del colaborador y el rendimiento dentro del trabajo (Benitez 2020).	Sobrecarga	Carga mental y emocional	Tipo Likert
			Oportunidades de crecimiento	Aprendizaje e independencia	
			Promoción	Desarrollo profesional	
			Apoyo Organizativo	Relación interpersonal	
			Inseguridad Laboral	Proyección hacia el futuro	

Work Engagement	Es asumir una actitud positiva durante el desarrollo de las funciones, lo que genera satisfacción al colaborador (Schaufeli et al, 2002).	Se asumirá a través de las puntuaciones estimadas de cada dimensión (Schaufeli & Bakker, 2003).	Vigor	Energía	Tipo Likert
				Fuerza	
				Persistencia	
				Motivación	
			Dedicación	Entusiasmo	
				Propósito	
				Retador	
				Orgullo	
			Absorción	Concentración	
				Atención	
				Felicidad	
				Involucramiento	

Anexo 2: Job demands-resources scale (Escala demandas-recursos del trabajo)

<https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/239/236>

La Escala de Demandas-Recursos Laborales (JDRS, por sus siglas en inglés), fue construida y validada el 2005 por Jackson y Rothmann (2005) en Sudáfrica. Luego, Rothmann et al. (2006) realizarían una nueva validación del instrumento, definiendo 5 subdimensiones agrupadas en dos dimensiones esenciales: Demandas (sobrecarga) y Recursos (crecimiento de oportunidades, apoyo organizacional, promoción, inseguridad laboral). Estas dos dimensiones están fundamentadas en el modelo teórico de Demandas-Recursos Laborales, donde las Demandas son las exigencias al trabajador y los Recursos son lo que posee el trabajador para afrontar esas exigencias. Cada dimensión (demandas/recursos) se mide con un puntaje que puede ser categorizado en un nivel alto y un nivel bajo, de tal forma que en base a la comparación del resultado arrojado por cada dimensión se pueden identificar 4 escenarios laborales diferenciados (percibido por cada trabajador):

		Job Demands	
		Low	High
Job Resources	High	Easy Job	Challenging Job
	Low	Boring Job	Stressful Job

Como se observa, la combinación de las demandas y los recursos altos y bajos, daría como resultado cuatro escenarios laborales:

1. Trabajo fácil: bajas demandas y altos recursos.
2. Trabajo desafiante: altas demandas y altos recursos.
3. Trabajo aburrido: bajas demandas y bajos recursos.
4. Trabajo estresante: altas demandas y bajos recursos.

Particularmente es el cuarto escenario el que genera mayor interés por parte de los psicólogos organizacionales, debido a que estaría asociado a un

mayor estrés e incluso al síndrome del trabajador quemado (burnout). En este sentido, la escala JDRS permitiría, en primer lugar, identificar qué escenario predomina dentro de una organización comparando los puntajes de ambas dimensiones.

Para obtener estos puntajes, Rothmann et al. (2006) sugieren usar una escala del 1 al 4 donde nunca es 1 punto, y siempre es 4 puntos. Ahora bien, considerando que la dimensión Demandas está compuesta de 9 ítems, eso da un rango de puntuación de 9 a 36; mientras que para la dimensión Recursos, de 33 ítems, el rango es de 33 a 132 puntos. Evidentemente, ambas dimensiones deben medirse por separado (Rothmann y Jordaan, 2006), dado que hacen referencia a aspectos complementarios pero diferentes e incluso opuestos en ciertos casos.

En relación con la baremación o puntos de corte, Rothmann no señala ninguna en sus trabajos, presentando únicamente medidas de resumen como la media y la desviación estándar. Sin embargo, también podría hacerse uso de cuantiles, como se suele hacer en este tipo de estudios (Moreno Navarro, 2019).

Para hacer uso de la estadística inferencial, es decir, para identificar posible asociación entre la variable Demandas-Recursos y otras variables como Compromiso Laboral, el análisis debe hacerse con cada dimensión por separado, e incluso con cada subdimensión de Recursos, como puede ser encontrado en los estudios de Rothmann, y también de otros investigadores que usaron su escala como Chen et al. (2022) en China y Vera et al. (2023) en Perú.

El proceso de validez y confiabilidad del instrumento lo llevaron a cabo Rothmann et al., (2006) originalmente con 2717 participantes de diversas profesiones de África, obteniendo un modelo con una varianza explicada del 49.81 % de datos. Los valores de confiabilidad de dicho modelo tienen un coeficiente de alfa entre 0.76 a 0.92. Para este estudio también se realizó un análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.711 para Demandas y 0.925 para Recursos laborales (Ver anexo 9).

Escala demandas-recursos del trabajo

A continuación, se le plantean una serie de preguntas relacionadas con su actividad laboral. Después de leer con atención cada una de ellas, proceda a responder marcando en la casilla la frecuencia que le corresponda.

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	¿Tienes demasiado trabajo que hacer?				
2	¿Trabajas bajo presión de tiempo?				
3	¿Tienes que estar atento a muchas cosas al mismo tiempo?				
4	¿Tienes que prestar atención continua a tu trabajo?				
5	¿Tienes que recordar muchas cosas en tu trabajo?				
6	¿Te enfrentas en tu trabajo con cosas que te afectan personalmente?				
7	¿Tienes contacto con personas difíciles en tu trabajo?				
8	¿Tu trabajo te pone en situaciones emocionalmente perturbadoras?				
9	¿Tienes suficiente variedad de funciones en tu trabajo?				
10	¿Tu trabajo te ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo personal?				

11	¿Tu trabajo te da la sensación de que puedes lograr algo?				
12	¿Tu trabajo te ofrece la posibilidad de pensamiento y acción independientes?				
13	¿Tienes libertad para llevar a cabo tus actividades laborales?				
14	¿Tienes influencia en la planificación de tus actividades laborales?				
15	¿Puedes participar en la decisión sobre cuándo se debe completar un trabajo?				
16	¿Puedes contar con tus colegas cuando se encuentra con dificultades en su trabajo?				
17	Si es necesario, ¿puedes pedir ayuda a tus colegas?				
18	¿Te llevas bien con tus colegas?				
19	¿Puedes contar con tu supervisor cuando encuentres dificultades en tu trabajo?				
20	¿Te llevas bien con tu supervisor?				
21	En tu trabajo, ¿te sientes valorado por tu supervisor?				
22	¿Sabes exactamente lo que otras personas esperan de ti en tu trabajo?				
23	¿Sabes exactamente de qué eres responsable?				
24	¿Sabes exactamente lo que tu supervisor directo piensa de tu desempeño?				

25	¿Recibes suficiente información sobre el propósito de tu trabajo?				
26	¿Recibes suficiente información sobre los resultados de tu trabajo?				
27	¿Tu supervisor directo te informa sobre temas importantes dentro de tu departamento / organización?				
28	¿Te mantienen adecuadamente actualizado sobre temas importantes dentro de tu organización?				
29	¿El proceso de toma de decisiones de tu organización es claro para ti?				
30	¿Está claro para ti a quién debes dirigirte dentro de la organización para problemas específicos?				
31	¿Puedes discutir problemas de trabajo con tu supervisor directo?				
32	¿Puedes participar en las decisiones sobre la naturaleza de tu trabajo?				
33	¿Tienes una influencia directa en las decisiones de tu organización?				
34	¿Necesitas estar más seguro de que seguirás trabajando dentro de un año?				
35	¿Necesitas estar más seguro de que mantendrás tu trabajo actual en el próximo año?				

36	¿Necesitas estar más seguro de que el próximo año mantendrás el mismo nivel de función que actualmente?				
37	¿Crees que tu organización paga buenos salarios?				
38	¿Puedes vivir cómodamente con tu paga?				
39	¿Crees que te pagan lo suficiente por el trabajo que haces?				
40	¿Tu trabajo te ofrece la posibilidad de progresar financieramente?				
41	¿Tu organización Te da oportunidades para seguir cursos de capacitación?				
42	¿Tu trabajo te da la oportunidad de ser promovido?				

Anexo 3: Escala de Utrecht (UWES-9)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48383/Yncio_FMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 4: FICHA TÉCNICA: ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES-9)

Autor (es) : Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Año de publicación: 2003

Procedencia : Utrecht, Países Bajos.

Administración: Puede ser tanto colectiva o individual dependiendo el uso del instrumento.

Duración: De 5 a 10 minutos máximo.

Significación de la prueba: El cuestionario tiene como finalidad identificar el nivel de compromiso en el trabajo como también identificar el nivel de sus dimensiones.

Características: Consta de 9 ítems, los cuales puntúan en una escala de tipo Likert de 7 puntos donde 0 es nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y un máximo de acuerdo es 6 que es siempre.

Evalúa directamente las 3 dimensiones del Engagement Laboral.

- I. El vigor se evalúa mediante los tres ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades:
 1. En mi trabajo me siento lleno de energía.
 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
 3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de trabajar.

Aquellos que presentan altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

- II.** La dedicación se evalúa mediante tres ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo.

1. Estoy entusiasmado con mi trabajo.

2. Mi trabajo me inspira.

3. Estoy orgulloso del trabajo que hago.

Aquellos que presentan altos niveles de dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación a su trabajo.

Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, y orgullosos, en relación a su trabajo.

- III.** La absorción se evalúa mediante tres ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

1. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

2. Estoy inmerso en mi trabajo

3. Me “dejo llevar” por mi trabajo.

Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar.

Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre.

Escala de Utrecht (UWES-9)

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 marcando en la casilla de la frecuencia que le corresponda.

N°	ITEMS	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.						
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.						
3	Estoy entusiasmado con mi trabajo.						
4	Mi trabajo me inspira.						
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.						
6	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.						
7	Estoy orgulloso del trabajo que hago.						
8	Estoy inmerso en mi trabajo.						
9	Me "dejo llevar" por mi trabajo.						

Anexo 5: Modelo de Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Demandas y recursos laborales asociados al work engagement en trabajadores de una constructora”

Investigadoras: Fernandez Rodriguez, Nury Marcela y Yaulis Martínez, Leslie Camila.

Propósito del estudio

Se le invita a participar en la investigación titulada “Demandas y recursos laborales asociados al work engagement.”, cuyo objetivo es determinar la relación de las demandas y recursos laborales con el work engagement de trabajadores de una constructora, esto quiere decir, que lo que se busca es determinar la relación de las oportunidades de crecimiento, el apoyo organizativo, la promoción, la sobrecarga y la inseguridad laboral, con el work engagement de los trabajadores de una constructora. Esto significa que la investigación busca determinar cómo las exigencias en el trabajo y los recursos que se nos brindan puedan influenciar en el entusiasmo del trabajador para realizar sus funciones. Esta investigación es desarrollada por dos estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución.

Tras obtener un resultado empírico que asegura y cuantifica la problemática, se pueden establecer sugerencias que permitan disminuir el nivel de exigencias y ayuden en una mayor implementación de recursos para que el trabajador pueda mantener su entusiasmo pese a las dificultades que pueda atravesar la empresa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Demandas y recursos laborales asociados al work engagement en trabajadores de una constructora.”

2. Este cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un solo día designado por la empresa.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Al término de la investigación, los resultados se alcanzarán a la institución de manera agrupada, sin revelar los nombres de los participantes de la investigación. Usted no recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados de la investigación podrán convertirse en beneficio para toda la empresa, lo que permitirá un beneficio secundario a los trabajadores al regular la sobrecarga o exigencias laborales

Confidencialidad

Se recolectarán por correo electrónico la información del llenado de instrumentos, con la finalidad de que no exista ningún tipo de suplantación de la persona, sin embargo, al momento de ingresar las puntuaciones será de forma anónima, emitiendo resultados de forma general y no individual. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente CONFIDENCIAL y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras Fernandez Rodriguez, Nury Marcela, email: nfernandezrod@ucvvirtual.edu.pe, y Yaulis Martínez, Lesliee Camila, email: lcyaulism@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Dra. Chávez Ventura, Gina, email: gchavez@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en el estudio antes mencionado.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 6: Matriz Evaluación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Job demands-resources scale (Escala demandas-recursos del trabajo)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Job demands-resources scale (Escala demandas-recursos del trabajo)
Autor:	Jackson y Rothman
Administración:	Se administra de forma individual a los colaboradores
Tiempo de aplicación:	No se limita el tiempo
Ámbito de aplicación:	Campo Laboral General
Significación:	Está compuesto por 42 ítems distribuidos en 5 factores: Oportunidades de crecimiento, apoyo organizativo, promoción, sobrecarga e inseguridad laboral. Los factores están calificados por medio de una escala Likert con 4 alternativas que van desde nunca hasta siempre.

4. Soporte teórico

Las demandas laborales son los esfuerzos que genera el colaborador ante sus funciones (Bakker & Demerouti, 2013). Este esquema de desgaste según la demanda puede generar que el trabajador llegue al límite ante un aumento de demandas, lo que causaría daños en su salud (Colín, 2018).

Los recursos laborales son estrategias, conocimientos y habilidades para realizar las actividades laborales (Torres y Salazar, 2021). No obstante, estas no se limitan en los recursos personales, también incorporan los recursos que brinda el grupo social y la organización (Silva y Vivas, 2016). Son comprendidos como consecuencias del puesto laboral y se encuentran ligados a las características, funciones y exigencias del cargo (Colín, 2018).

El DRL se basa en un sistema de cinco factores: oportunidad de crecimiento, basada en la independencia y el aprendizaje en el trabajo; apoyo organizativo, la relación profesional con los demás a través del apoyo y la participación social; promoción, la capacidad que tiene la empresa para ofrecer oportunidades de crecimiento; sobrecarga, generada por la cantidad de trabajo dando una carga mental y emocional; e inseguridad laboral, basada en la incertidumbre con respecto a su futuro y a su puesto de trabajo (Rothmann et al., 2006), estos predicen exitosamente el grado de bienestar y engagement que se refleja en los trabajadores (Fuji, 2017).

De igual forma, existen estudios donde se explica que las exigencias laborales poseen influencia directa en el agotamiento laboral ($\beta=.14$, $\alpha=.22$ y $\alpha=.17$ a $.21$) (Halinski & Harrison 2020 ; Lilia et al., 2022 y Salmela-Aro & Upadyaya 2018). Por tal motivo, se explica que el modelo al enfocarse en generar una regulación de las demandas y los recursos logra generar beneficios a la empresa desde el bienestar de los trabajadores (Llerena et al.,2022).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Demandas Laborales	Sobrecarga	Es referida a la cantidad de trabajo, la carga mental y la carga emocional.
Recursos Laborales	Oportunidades de crecimiento	Consisten en las oportunidades de aprender e independizarse en el trabajo.
	Apoyo Organizativo	Se define como la participación, el apoyo social y la relación profesional que tiene con los miembros del trabajo.
	Promoción	Definida como el desarrollo profesional que puede tener el colaborador a través de las capacitaciones y remuneraciones brindadas por la empresa.
	Inseguridad Laboral	Es la incertidumbre que tiene el colaborador hacia el futuro profesional.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Job demands-resources scale (Escala demandas-recursos del trabajo) elaborado por Jackson y Rothman en el año 2005 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



Dimensiones del instrumento: Job demands-resources scale (Escala demandas-recursos del trabajo)

- Primera dimensión: Demandas laborales
- Objetivos de la Dimensión: Requerimientos de esfuerzos físicos y psicológicos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobre carga laboral	¿Tienes demasiado trabajo que hacer?				
	¿Trabajas bajo presión de tiempo?				
	¿Tienes que estar atento a muchas cosas al mismo tiempo?				
	¿Tienes que prestar atención continua a tu trabajo?				
	¿Tienes que recordar muchas cosas en tu trabajo?				
	¿Te enfrentas en tu trabajo con cosas que te afectan personalmente?				
	¿Tienes contacto con personas difíciles en tu trabajo?				
	¿Tu trabajo te pone en situaciones emocionalmente perturbadoras?				
	¿Tienes variedad de actividades en tu trabajo?				

- Segunda dimensión: Recursos Laborales
- Objetivos de la Dimensión: Favorecen el crecimiento y desarrollo personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo Organizativo	¿Es el proceso de toma de decisiones de su organización es claro para usted?				
	¿Está claro para usted a quién debe dirigirse dentro de la organización para problemas específicos?				



	¿Puede discutir problemas de trabajo con su supervisor directo?				
	¿Su supervisor directo le informa sobre temas importantes dentro de su departamento / organización?				
	¿Recibe suficiente información sobre los resultados de su trabajo?				
	¿Recibe suficiente información sobre el propósito de su trabajo?				
	¿Sabes exactamente de qué eres responsable?				
	¿Sabes exactamente lo que otras personas esperan de ti en tu trabajo?				
	En tu trabajo, ¿te sientes valorado por tu supervisor?				
	¿Te llevas bien con tu supervisor?				
	¿Puede contar con su supervisor cuando encuentre dificultades en su trabajo?				
	¿Te llevas bien con tus colegas?				
	Si es necesario, ¿puede pedir ayuda a sus colegas?				
	¿Puede contar con sus colegas cuando se encuentra con dificultades en su trabajo?				
	¿Puede participar en la decisión sobre cuándo se debe completar un trabajo?				
	¿Tiene influencia en la planificación de sus actividades laborales?				
Promoción	¿Su trabajo le ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo personal?				
	¿Crees que tu organización paga buenos salarios?				

	¿Puedes vivir cómodamente con tu paga?				
	¿Crees que te pagan lo suficiente por el trabajo que haces?				
	¿Tu trabajo te ofrece la posibilidad de progresar financieramente?				
	¿Su organización le da oportunidades para seguir cursos de capacitación?				
	¿Tu trabajo te da la oportunidad de ser promovido?				
	¿Se le mantiene adecuadamente actualizado sobre temas importantes dentro de su organización?				
Oportunidades de crecimiento	¿Tu trabajo te da la sensación de que puedes lograr algo?				
	¿Su trabajo le ofrece la posibilidad de pensamiento y acción independientes?				
	¿Tienes libertad para llevar a cabo tus actividades laborales?				
	¿Sabe exactamente lo que su supervisor directo piensa de su desempeño?				
	¿Puedes participar en las decisiones sobre la naturaleza de tu trabajo?				
	¿Tiene una influencia directa en las decisiones de su organización?				
Inseguridad laboral	¿Necesita estar más seguro de que seguirá trabajando dentro de un año?				
	¿Necesita estar más seguro de que mantendrá su trabajo actual en el próximo año?				

	¿Necesita estar más seguro de que el próximo año mantendrá las mismas funciones que realiza ahora?				
--	--	--	--	--	--

Firma
Nombre completo
DNI:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8: Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología



ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Demandas y recursos laborales asociados al work engagement en trabajadores de una constructora", presentado por los autores Fernández Rodríguez Nury Marcela, Yaulis Martínez Leslie Camila, ha pasado una revisión expedita por Natalia Mavila Guzmán Rodríguez, y de acuerdo a la comunicación remitida el 23 de junio del presente por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(x) favorable () observado () desfavorable.

Trujillo, 06 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	Firmado digitalmente por: Luis A. Chunga Pajares el 06 de julio 2023
Natalia Mavila Guzmán Rodríguez	Miembro 1	41916979	Firmado digitalmente por: Natalia M. Guzmán Rodríguez el 06 de julio 2023

Anexo 9: Traducción del instrumento JDR (Demandas y Recursos laborales)

Ingles al español

Ítems originales	Ítems traducidos	Ítems modificados	Observaciones
1. Do you hace too much work to do?	¿Tienes demasiado trabajo que hacer?	Do you have to...	
2. Do you work under time pressure?	¿Trabajas bajo presión de tiempo?		No es necesario el time
3. Do you hace to be attentive to many thing at the same time?	¿Tienes que estar atento a muchas cosas al mismo tiempo?	Do you have to pay atention to/ do you have to be aware of...	
4. Do you have to give continuous attention to your work?	¿Tienes que prestar atención continua a tu trabajo?		
5. Do you hace to remenber many thing in your work?	¿Quieres recordar muchas cosas en tu trabajo?	Do you want(quieres) /have to(tienes que) remember many things at work?	
6. Are you confronted in your work with thing that affect you personally?	¿Te enfrentas en tu trabajo con cosas que te afectan personalmente?	Do you face things that affect you personally at work?	
7. Do you have contact with difficult people in your work?	¿Tienes contacto con personas difíciles en tu trabajo?	... at work?	
8. Does your work put you in emotionally upsetting situations?	¿Tu trabajo te pone en situaciones emocionalmente perturbadoras?		
9. Do you hace enough variety in your work?	¿Haces suficiente variedad en tu trabajo?	Do you consider that there is enough variety in the work you do?	
10. Does your job offer you opportunities for personal growth and development?	¿Su trabajo le ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo personal?		Work
11. Does your work give your the feeling that you can achieve something?	¿Tu trabajo te da la sensación de que puedes lograr algo?		
12.Does your job offer you the possibility of independent thought and action?	¿Su trabajo le ofrece la posibilidad de pensamiento y acción independientes?		Work, si ya utilizaste work en las otras mantenlo en todas las preguntas para que haya coherencia. Pero job también está bien
13. Do you have freedom in carrying out your work activities?	¿Tienes libertad para llevar a cabo tus actividades laborales?		

14. Do you have influence in the planning of your work activities?	¿Tiene influencia en la planificación de sus actividades laborales?		
15. Can you participate in the decision about when a piece of work must be completed?	¿Puede participar en la decisión sobre cuándo se debe completar un trabajo?		
16. Can you count on your colleagues when you come across difficulties in your work?	¿Puede contar con sus colegas cuando se encuentra con dificultades en su trabajo?		
17. If necessary, can you ask your colleagues for help?	Si es necesario, ¿puede pedir ayuda a sus colegas?	If it's necessary...	
18. Do you get on well with your colleagues?	¿Te llevas bien con tus colegas?		
19. Can you count on your supervisor when your come across difficulties in your work?	¿Puede contar con su supervisor cuando encuentre dificultades en su trabajo?	... at work.	
20. Do you get on well with your supervisor?	¿Te sientes muy bien con tu supervisor?	Get on	
21. If your work, do you feel appreciated by your supervisor?	Si tu trabajo, ¿te enamoraste de tu supervisor?	At work...	
22. Do you know exactly what other people expect of you in your work?	¿Sabes exactamente lo que otras personas esperan de ti en tu trabajo?	At work.	
23. Do you know exactly for what you are responsible?	¿Sabes exactamente de qué eres responsable?	Do you know exactly what you are responsible for?	
24. Do you know exactly what your direct supervisor thinks of your performance?	¿Sabe exactamente lo que su supervisor directo piensa de su desempeño?		
25. Do you receive sufficient information on the purpose of your work?	¿Recibe suficiente información sobre el propósito de su trabajo?		
26. Do you receive sufficient information on the results of your work?	¿Recibe suficiente información sobre los resultados de su trabajo?	Do you receive enough information about the purpose of your work?	
27. Does your direct supervisor inform you about important issues within your department/organisation?	¿Su supervisor directo le informa sobre temas importantes dentro de su departamento / organización?		

28. Are you kept adequately up to date about important issues within your organisation?	¿Se le mantiene adecuadamente actualizado sobre temas importantes dentro de su organización?		
29. In the decision making process of your organisation clear to you?	¿En el proceso de toma de decisiones de su organización claro para usted?	Is your organization's decision-making process clear to you?	
30. Is it clear to you whom you should address within the organisation for specific problems?	¿Está claro para usted a quién debe dirigirse dentro de la organización para problemas específicos?	Is it clear to you who you have to go with to deal with specific problems within the organisation?	
31. Can you discuss work problems with your direct supervisor?	¿Puede discutir problemas de trabajo con su supervisor directo?		
32. Can you participate in decisions about the nature of your work?	¿Puedes participar en las decisiones sobre la naturaleza de tu trabajo?		
33. Do you have a direct influence on your organisation's decisions?	¿Tiene una influencia directa en las decisiones de su organización?		
34. Do you need to be more secure that you will still be working in one year's time?	¿Necesita estar más seguro de que seguirá trabajando dentro de un año?	... in a year.	
35. Do you need to be more secure that you will keep your current job in the next year?	¿Necesita estar más seguro de que mantendrá su trabajo actual en el próximo año?		Omite "in"
36. Do you need to be more secure that next year you will keep the same function level as currently?	¿Necesita estar más seguro de que el próximo año mantendrá el mismo nivel de función que actualmente?		
37. Do you think that your organisation pays good salaries?	¿Crees que tu organización paga buenos salarios?		
38. Can you live comfortably on your pay?	¿Puedes vivir cómodamente con tu paga?	Can you live comfortably with your salary?	
39. Do you think you are paid enough for the work that you do?	¿Crees que te pagan lo suficiente por el trabajo que haces?		
40. Does your job offer you the possibility to progress financially?	¿Tu trabajo te ofrece la posibilidad de progresar financieramente?		
41. Does your organisation give you opportunities to follow training courses?	¿Su organización le da oportunidades para seguir cursos de capacitación?	Give you no give "your"	
42. Does your job give you the opportunity to be promoted?	¿Tu trabajo te da la oportunidad de ser promovido?		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR: Elena Díaz Arbaiza

DNI: 73887708

FECHA ACTUAL: 03/07/2023

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	Traductor de Ingles	2010- 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	GICA INGENIEROS	Auxiliar	Trujillo		Traducción de informes y vocabulario
02	American school	Docente	Trujillo	5 años	Clases de inglés a estudiantes de primaria y secundaria, vocabulario y ortografía
03	Montessori International College	Docente	Trujillo	6 años	Clases de inglés a estudiantes de primaria y secundaria, vocabulario y ortografía

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable []

Aplicable después de corregir [x]

No aplicable []



FIRMA

APELLIDOS Y NOMBRES: Díaz Arbaiza Elena

• Español al Inglés

Ítems originales	Ítems traducidos	Ítems modificados	Observaciones
1. Do you hace too much work to do?	¿Tienes demasiado trabajo que hacer?	Do you have too much work to do?...	
2. Do you work under time pressure?	¿Trabajas bajo presión de tiempo?	Do you work under pressure?	
3. Do you hace to be attentive to many thing at the same time?	¿Tienes que estar atento a muchas cosas al mismo tiempo?	Do you have to be aware of many things at the same time?	
4. Do you have to give continuous attention to your work?	¿Tienes que prestar atención continua a tu trabajo?	Do you have to pay continuous attention to your work?	
5. Do you hace to remenber many thing in your work?	¿Quieres recordar muchas cosas en tu trabajo?	Do you have to remember many things in your work?	
6. Are you confronted in your work with thing that affect you personally?	¿Te enfrentas en tu trabajo con cosas que te afectan personalmente?	Do you face things in your work that affect you personally?	
7. Do you have contact with difficult people in your work?	¿Tienes contacto con personas difíciles en tu trabajo?	Do you have contact with difficult people at work?	
8. Does your work put you in emotionally upsetting situations?	¿Tu trabajo te pone en situaciones emocionalmente perturbadoras?	Does your job put you in emotionally upsetting situations?	
9. Do you hace enough variety in your work?	¿Haces suficiente variedad en tu trabajo?	Do you do enough variety in your work?	
10. Does your job offer you opportunities for personal growth and development?	¿Su trabajo le ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo personal?	Does your job offer you opportunities for personal growth and development?	
11. Does your work give your the feeling that you can achieve something?	¿Tu trabajo te da la sensación de que puedes lograr algo?	Does your job give you the feeling that you can achieve something?	Agregaría "something meaningful or releveant"

12. Does your job offer you the possibility of independent thought and action?	¿Su trabajo le ofrece la posibilidad de pensamiento y acción independientes?	Does your job offer you the possibility of independent thought and action?	
13. Do you have freedom in carrying out your work activities?	¿Tienes libertad para llevar a cabo tus actividades laborales?	Do you have freedom to carry out your work activities?	
14. Do you have influence in the planning of your work activities?	¿Tiene influencia en la planificación de sus actividades laborales?	Do you have any influence in the planning of your work activities?	
15. Can you participate in the decision about when a piece of work must be completed?	¿Puede participar en la decisión sobre cuándo se debe completar un trabajo?	Can you participate in the decision about when a job should be completed?	
16. Can you count on your colleagues when you come across difficulties in your work?	¿Puede contar con sus colegas cuando se encuentra con dificultades en su trabajo?	Can you count on your colleagues when you run into difficulties at work?	
17. If necessary, can you ask your colleagues for help?	Si es necesario, ¿puede pedir ayuda a sus colegas?	If necessary, can you ask your colleagues for help?	
18. Do you get on well with your colleagues?	¿Te llevas bien con tus colegas?	Do you get along with your colleagues?	
19. Can you count on your supervisor when you come across difficulties in your work?	¿Puede contar con su supervisor cuando encuentre dificultades en su trabajo?	Can you count on your supervisor when you come across difficulties at work?	
20. Do you get on well with your supervisor?	¿Te sientes muy bien con tu supervisor?	Do you feel comfortable with your supervisor?	
21. If your work, do you feel appreciated by your supervisor?	Si tu trabajo, ¿te enamoraste de tu supervisor?	At work, do you feel appreciated by your supervisor?	
22. Do you know exactly what other people expect of you in your work?	¿Sabes exactamente lo que otras personas esperan de ti en tu trabajo?	Do you know exactly what other people expect of you at work?	

23. Do you know exactly for what you are responsible?	¿Sabes exactamente de qué eres responsable?	Do you know exactly what you are responsible for?	
24. Do you know exactly what your direct supervisor thinks of your performance?	¿Sabe exactamente lo que su supervisor directo piensa de su desempeño?	Do you know exactly what your direct supervisor thinks of your performance?	
25. Do you receive sufficient information on the purpose of your work?	¿Recibe suficiente información sobre el propósito de su trabajo?	Do you receive enough information about the purpose of your work?	
26. Do you receive sufficient information on the results of your work?	¿Recibe suficiente información sobre los resultados de su trabajo?	Do you receive enough information about the purpose of your work?	
27. Does your direct supervisor inform you about important issues within your department/organisation?	¿Su supervisor directo le informa sobre temas importantes dentro de su departamento / organización?	Does your direct supervisor inform you about important issues within your department/organization?	
28. Are you kept adequately up to date about important issues within your organisation?	¿Se le mantiene adecuadamente actualizado sobre temas importantes dentro de su organización?	Are you adequately kept up to date on important issues within your organization?	
29. In the decision making process of your organisation clear to you?	¿En el proceso de toma de decisiones de su organización claro para usted?	Is the decision-making process in your organization clear to you?	
30. Is it clear to you whom you should address within the organisation for specific problems?	¿Está claro para usted a quién debe dirigirse dentro de la organización para problemas específicos?	Is it clear to you who within the organization you should turn to for specific problems?	
31. Can you discuss work problems with your direct supervisor?	¿Puede discutir problemas de trabajo con su supervisor directo?	Can you discuss work problems with your direct supervisor?	
32. Can you participate in decisions about the nature of your work?	¿Puedes participar en las decisiones sobre la naturaleza de tu trabajo?	Can you participate in decisions about the nature of your work?	

33. Do you have a direct influence on your organisation's decisions?	¿Tiene una influencia directa en las decisiones de su organización?	Do you have a direct influence on the decisions of your organization?	
34. Do you need to be more secure that you will still be working in one year's time?	¿Necesita estar más seguro de que seguirá trabajando dentro de un año?	Do you need to be more sure that you will still be working a year from now?	
35. Do you need to be more secure that you will keep your current job in the next year?	¿Necesita estar más seguro de que mantendrá su trabajo actual en el próximo año?	Do you need to be more sure that you will keep your current job in the coming year?	
36. Do you need to be more secure that next year you will keep the same function level as currently?	¿Necesita estar más seguro de que el próximo año mantendrá el mismo nivel de función que actualmente?	Do you need to be more sure that next year you will maintain the same level of function as currently?	
37. Do you think that your organisation pays good salaries?	¿Crees que tu organización paga buenos salarios?	Do you think your organization pays good salaries?	
38. Can you live comfortably on your pay?	¿Puedes vivir cómodamente con tu paga?	Can you live comfortably on your pay?	
39. Do you think you are paid enough for the work that you do?	¿Crees que te pagan lo suficiente por el trabajo que haces?	Do you think you get paid enough for the work you do?	
40. Does your job offer you the possibility to progress financially?	¿Tu trabajo te ofrece la posibilidad de progresar financieramente?	Does your job offer you the possibility of financial progress?	
41. Does your organisation give your opportunities to follow training courses?	¿Su organización le da oportunidades para seguir cursos de capacitación?	Does your organization give you opportunities to follow training courses?	
42. Does your job give you the opportunity to be promoted?	¿Tu trabajo te da la oportunidad de ser promovido?	Does your job give you the opportunity to be promoted?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR: Orlando Martín Sánchez Castillo

DNI: 40060948

FECHA ACTUAL: 19/07/23

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNT	Docente de idiomas: Inglés y Francés	1997 - 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Cidunt	Docente y jefe de unidad	Trujillo	2006 a la fecha	Dictado de clases del idioma inglés en niveles básico, intermedio y avanzado. Coordinar actividades de evaluación, capacitación y de tipo logístico.
02	UPAO	Docente y coordinador académico	Trujillo	2009 - 2011	Dictado del idioma inglés. Elaboración de carga horaria y supervisión docente
03	El Cultural	Docente	Trujillo	2003 - 2009	Docente de inglés
04	UCV	Docente	Trujillo	2004 - 2009	Docente de inglés
05	UPN	Docente y asesor psicopedagógico	Trujillo	2012 - 2018	Docente de inglés y supervisar actividades de enseñanza de los docentes

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable []

Aplicable después de corregir [x]

No aplicable []

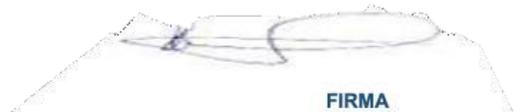

FIRMA
APELLIDOS Y NOMBRES: Sánchez Castillo - Orlando - Martín

Tabla 8

Evidencia de valoración de la claridad de ítems basada en el contenido de la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

N°	Ítem	Claridad	
		V*	IC95%
1	<i>En mi trabajo me siento lleno de energía</i>	0.83	[0.72,0.907]
2	<i>Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo</i>	0.83	[0.72,0.907]
3	<i>Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar</i>	0.83	[0.72,0.907]
4	<i>Estoy entusiasmado con mi trabajo</i>	0.83	[0.72,0.907]
5	<i>Mi trabajo me inspira</i>	0.83	[0.72,0.907]
6	<i>Estoy orgulloso del trabajo que hago</i>	0.83	[0.72,0.907]
7	<i>Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo</i>	0.5	[0.37,0.623]
8	<i>Estoy inmerso en mi trabajo</i>	0.667	[0.541,0.773]
9	<i>Me “dejo llevar” por mi trabajo</i>	0.3	[0.227,0.459]

Anexo 10: Análisis de Fiabilidad de Instrumentos de recolección de datos

Análisis de Fiabilidad Escala Demanda Laboral

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach

Escala	0.711
--------	-------

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

Si se descarta el elemento

Alfa de Cronbach

Ítem 1	0.731
Ítem 2	0.704
Ítem 3	0.715
Ítem 4	0.721
Ítem 5	0.685
Ítem 6	0.624
Ítem 7	0.637
Ítem 8	0.612
Ítem 9	0.686

Análisis de Fiabilidad de Recursos laborales

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach

Escala	0.925
--------	-------

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

Si se descarta el elemento

Alfa de Cronbach

A1	0.920
A2	0.922
A3	0.922
A4	0.921
A5	0.921
A6	0.921
O1	0.921
O2	0.922
O3	0.926
O4	0.923
O5	0.925
O6	0.922
O7	0.924
O8	0.926
O9	0.923
O10	0.921
O11	0.922
O12	0.922
O13	0.921
O14	0.921
O15	0.923
O16	0.923
O17	0.922
O18	0.921
S1	0.923
S2	0.925

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

Si se descarta el elemento

Alfa de Cronbach

S3	0.925
P1	0.922
P2	0.923
P3	0.922
P4	0.922
P5	0.923
P6	0.921

Análisis de Fiabilidad Escala de Utrecht (UWES-9)

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach

Escala	0.955
--------	-------

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

Si se descarta el elemento

Alfa de Cronbach

ítem 1	0.949
Ítem 2	0.948
Ítem 3	0.947
Ítem 4	0.950
Ítem 5	0.948
Ítem 6	0.948
Ítem 7	0.947
Ítem 8	0.948
Ítem 9	0.956



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VENTURA GINA MARIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Demandas y recursos laborales asociados al work engagement en trabajadores de una constructora"

", cuyos autores son FERNANDEZ RODRIGUEZ NURY MARCELA, YAULIS MARTINEZ LESLIE CAMILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VENTURA GINA MARIA DNI: 18142943 ORCID: 0000-0002-4638-3487	Firmado electrónicamente por: GCHAVEZ el 12-02- 2024 10:12:31

Código documento Trilce: TRI - 0716712