

2023-06-20

Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género

Sarah Ospina-Cano

Universidad Católica de Pereira, sarah.ospina@ucp.edu.co

Eliana Quiroz-González

Universidad Católica de Pereira, eliana.quiroz@ucp.edu.co

Erika Villavicencio-Ayub

Universidad Nacional Autónoma de México, erikavilla@hotmail.com

Gina Marcela Arias Rodríguez

Universidad Católica de Pereira, gina.arias@ucp.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Ospina-Cano, S., E. Quiroz-González, E. Villavicencio-Ayub, y G.M. Arias Rodríguez (2023). Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género. *Equidad y Desarrollo*, (41),. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss41.7>

This Artículo de investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género*

Sarah Ospina-Cano**

Eliana Quiroz-González***

Erika Villavicencio-Ayub****

Gina Marcela Arias Rodríguez*****

1

Palabras clave

autoeficacia, comportamiento organizacional, género, satisfacción en el trabajo; *engagement*

JEL classification

B54, I31, J16, M12.

Resumen

La autoeficacia y el *engagement* se vinculan con la salud mental, y ambos pueden diferenciarse según el género. El objetivo de este estudio es analizar el papel del género en la autoeficacia y el *engagement* en trabajadores colombianos del sector de las telecomunicaciones. Estudio *ex post facto*, de tipo prospectivo en el que participan 298 trabajadores (M = 124 – H = 174). Se emplea el cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Se realizan análisis de correlación, regresión lineal múltiple, de varianza, T- Student y Tukey. Entre los resultados se encuentra que existe una correlación entre

Cómo citar este artículo: Ospina-Cano, S., Quiroz-González, E., Villavicencio-Ayub, E., & Arias Rodríguez, G. M. (2023). Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género. *Equidad y Desarrollo*, (41), e1488. <https://doi.org/10.19052/eq.voll1.iss41.7>

Recibido: 28 de febrero de 2022. **Aceptado:** 25 de noviembre de 2022

Publicación final: 1 de abril de 2023

* Este proyecto fue financiado por la Universidad Católica de Pereira, Risaralda, Colombia.

** Psicóloga, joven investigadora en la Universidad Católica de Pereira, estudiante de Maestría en Salud Pública de la Universidad de Caldas, Colombia. ✉ sarah.ospina@ucp.edu.co
🔗 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1753-4968>

*** Psicóloga, especialista y magister en Gerencia del Talento Humano, docente e investigadora del programa de Psicología, Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación, Universidad Católica de Pereira, Colombia. ✉ eliana.quiroz@ucp.edu.co 🔗 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9061-8864>

**** Psicóloga, magister en Administración, doctora en Psicología de la Salud Ocupacional, investigadora y docente de la Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México. ✉ erikavilla@hotmail.com 🔗 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0021-5020>

***** Psicóloga, magister en Psicología Comunitaria, doctora en Ciencias Sociales y Políticas, docente e investigadora del Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación, Universidad Católica de Pereira, Colombia. ✉ gina.arias@ucp.edu.co
🔗 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1759-818X>



autoeficacia y las dimensiones del *engagement* (vigor- $r = ,49$, dedicación- $r = ,44$ y absorción- $r = ,43$). El género es una variable que afecta la autoeficacia ($\beta = ,118$, $t = 2,02$, $P < 0,044$). A su vez, existen diferencias significativas en la autoeficacia en función del género ($p = 0,01$), presentando los hombres una mayor puntuación. Se aportan elementos para la interpretación de esta mayor puntuación en los hombres a partir de las consideraciones propiciadas por las sociedades occidentales, en las que los roles de género y los atributos asignados a lo femenino y lo masculino son distintos. Las implicaciones teóricas y prácticas son discutidas.

Self-efficacy and engagement from a gender perspective

Abstract

Self-efficacy and engagement are linked to mental health, both can be differentiated by gender. The objective of this study is to analyze the role of gender in self-efficacy and engagement in Colombian workers in the telecommunications sector. Ex post facto prospective study with the participation of 298 workers (W=124 - M=174). The professional self-efficacy questionnaire (AU-10) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) were used. Correlation, multiple linear regression, variance, T-Student, and Tukey analyzes were performed. Results: there is a correlation between self-efficacy and the dimensions of engagement (vigor- $r=.49$, dedication- $r=.44$ and absorption- $r=.43$). Gender is a variable that affects self-efficacy ($\beta=.118$, $t=2.02$, $P<.044$). In turn, there are significant differences in self-efficacy based on gender ($p=0.01$), with men presenting a higher score. Elements are provided for the interpretation of this higher score in men, based on the considerations promoted by Western societies, in which gender roles and attributes assigned to the feminine and masculine are different. The theoretical and practical implications are discussed.

Key word

self-efficacy,
organizational
behavior, gender,
job satisfaction,
engagement

Introducción

Los procesos de innovación y transformación en las organizaciones tienen resultados óptimos sobre culturas de bienestar laboral (Salanova et al., 2016; 2019). La psicología organizacional positiva ha demostrado que fortalecer el *engagement* y la autoeficacia (Corbu et al., 2021; Peláez et al., 2020) tiene implicaciones sobre la iniciativa personal y el desempeño laboral (Lisbona et al., 2018).

La autoeficacia, el *engagement* y una cultura organizacional que tengan en cuenta las diferencias individuales de sus trabajadores impactan en una mayor rentabilidad y productividad, aumentan la retención del talento, impulsan la creatividad y mejoran la reputación de la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2019). En este sentido, la autoeficacia y el *engagement* aportan al desarrollo de organizaciones saludables, inclusivas y competitivas, por lo cual es importante ampliar el marco comprensivo que se tiene de estos fenómenos psicológicos a fin de reconocer cómo potenciarlos. Sumado a esto, diversos autores señalan que las intervenciones que busquen mejorar la autoeficacia y el *engagement* deben tener en cuenta variables como el género (Aguirre et al., 2015; Flores et al., 2014; García Restrepo et al., 2021; Salas-Vallina & Alegre, 2017).

Autoeficacia profesional

Ahora bien, la autoeficacia es la creencia en la capacidad de lograr un objetivo por una acción propia, haciendo uso de procesos cognitivos, afectivos y de toma de decisiones (Benight & Bandura, 2004). No obstante, esta variable no solo repercute de manera individual, su empleo en contextos sociales genera actitudes de cooperación y apoyo, con lo que contribuye al desarrollo de una autoeficacia colectiva (Bandura, 2000). Las creencias de autoeficacia son el mecanismo principal de la agencia humana, que funciona como incentivo para el cumplimiento de objetivos y contribuye a niveles altos de motivación y desempeño; a pesar de considerarse un recurso personal, hay aspectos, como, por ejemplo, la cultura, que podrían determinar la forma en la que se desarrollan las creencias de autoeficacia y los propósitos a los que se dirige (Bandura, 2000).

En el ámbito laboral, más propiamente en el centro de la psicología organizacional positiva, se ha encontrado que la autoeficacia profesional impacta de distintas maneras (Maffei et al., 2012). Por ejemplo, los trabajadores con mayor

autoeficacia profesional hacen mejor uso de sus recursos personales con miras a hacer frente a las demandas laborales (Mache et al., 2014). Además, la autoeficacia determina la persistencia y el tiempo que invierten los trabajadores en resolver sus dificultades, influye en la percepción del entorno y amortigua factores de estrés, como, por ejemplo, la sobrecarga de horas de trabajo (Salanova et al., 2019).

La autoeficacia influye positivamente en el *engagement*, con lo que genera oportunidades de éxito, bienestar en el trabajador (Spontón et al., 2018) y mejoras en el desempeño laboral (Lisbona et al., 2018). Así, las personas autoeficaces actúan con esfuerzo y resiliencia ante las dificultades, lo que favorece su estado *engaged* (Erbasi & Ozbek, 2016).

Engagement

El *engagement* es un estado positivo asociado al trabajo, conformado por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, 2018). El vigor implica altos niveles de energía, esfuerzo y resistencia mental durante la realización del trabajo; la dedicación está asociada al entusiasmo y el orgullo que se siente por el trabajo; y la absorción está vinculada a la concentración e inmersión del empleado en su labor (Schaufeli & Bakker, 2016).

El trabajador *engaged* es proactivo, autoeficaz y dispuesto a la nueva información (Harju et al., 2016). Más allá de estar en un estado emocional momentáneo, los trabajadores se encuentran en un estado cognitivo y afectivo persistente que no se centra en ningún objeto o comportamiento específico, sino que hace referencia a la relación subjetiva que tiene cada persona con su trabajo (Schaufeli & Bakker, 2016).

Los potenciadores del *engagement* son variados: el optimismo, en cuanto promueve expectativas de resultados positivos futuros y comportamientos motivaciones dirigidos a una meta (Ocampo Álvarez et al., 2021). El rediseño del trabajo, en términos de generador de desafíos y retos para los trabajadores (Harju et al., 2016), y una cultura organizacional de apoyo familiar enfocada en políticas flexibles (Rofcanin et al., 2017). Por el contrario, factores psicosociales como la inseguridad laboral, el exceso de trabajo y el conflicto trabajo-familia pueden afectar el curso del *engagement* (Breevaart & Bakker, 2017).

Autoeficacia profesional y *engagement*

La teoría de demandas y recursos laborales explica el curso del *engagement* y el uso de recursos personales como la autoeficacia (Bakker & Demerouti, 2013). Según la teoría, existen dos tipos de características en cualquier trabajo: las demandas laborales, referentes a los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales en los que hay un gasto de energía física y/o psicológica (p. ej., la sobrecarga laboral y las tareas que exigen concentración); y los recursos laborales, presentes en aspectos físicos, psicológicos y organizacionales del trabajo que facilitan el cumplimiento de objetivos laborales y reducen el impacto físico y psicológico asociado a las demandas (p. ej., *feedback*, el apoyo social entre colegas, la promoción laboral y los equipos de oficina ergonómicamente diseñados). La relación entre demandas y recursos deriva en dos procesos: el proceso de deterioro de la salud (*burnout*), y el proceso motivacional (*engagement*) (Bakker & Demerouti, 2016).

Por otra parte, el papel de los recursos personales, entendidos como la percepción de control que poseen los individuos sobre su entorno, es similar al de los recursos laborales debido a su capacidad para desencadenar resultados organizacionales positivos (*engagement*) y amortiguar el impacto de las demandas laborales. En este sentido, la autoeficacia es considerada un recurso personal que le permite a los trabajadores tener creencias positivas sobre sus propias capacidades, adaptarse a los cambios organizacionales y abordar de manera proactiva y efectiva las demandas en el trabajo (Bakker & Demerouti, 2018).

La evidencia científica reporta asociaciones entre la autoeficacia y el *engagement* en los trabajadores. Los hallazgos permiten afirmar que los trabajadores que confían en sus propias capacidades para lograr los compromisos organizacionales manifiestan un mayor *engagement*, y menor intención de renuncia (Silva et al., 2021). Además, la capacidad de agencia implicada en la autoeficacia le permite al trabajador gestionar efectivamente su entorno de trabajo, afrontar los obstáculos y movilizar recursos laborales para obtener resultados como el *engagement* (Al-Hamdan & Bani, 2021).

Otros antecedentes no solo reportan una correlación significativa entre dichas variables, sino la relación con otras variables organizacionales. Por ejemplo, Han y Wang (2021) señalan la capacidad de la autoeficacia y el *engagement* en la predicción de la reflexión, capacidad del trabajador para poner en discusión sus competencias y práctica profesional. Asimismo, se han relacionado con los comportamientos de apoyo del supervisor (Lipscomb et al., 2022), el liderazgo (Wibawa

& Takahashi, 2021) y los sistemas de recompensa (Fahrizal & Munir, 2022). De acuerdo con estas consideraciones, la primera hipótesis es:

6 H1: la autoeficacia y el *engagement* se correlacionan

El papel del género en la relación entre la autoeficacia profesional y el *engagement*

Dados los efectos positivos que tanto la autoeficacia como el *engagement* generan, en términos individuales y organizacionales los estudios sobre estas variables psicológicas han aumentado en los últimos años (Salanova et al., 2019). Por ejemplo, algunos resultados señalan que el *engagement* media el efecto de la autoeficacia en el compromiso organizacional afectivo (Orgambídez et al., 2019). Diversos estudios han relacionado estos dos constructos psicológicos con el género (Aguirre et al., 2015; Daswati et al., 2022; Hartman & Barber, 2020; Pérez-Fuentes et al., 2019), variable con implicaciones en la elección de carrera y la distribución en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Sin embargo, en la mayoría de los casos estos han sido datos secundarios y no el eje de análisis principal de las investigaciones; es decir, se trata de información equiparable a los demás datos sociodemográficos, por lo que su análisis y discusión termina por ser limitada desde la perspectiva de género.

El género se configura a través de características y expectativas físicas y simbólicas establecidas socialmente que determinan lo masculino y lo femenino, y aunque varían según las culturas, es representativo en cada una de ellas la jerarquización de las posibilidades entre lo femenino y masculino, prevaleciendo las de los hombres.

El género se configura a través de características y expectativas físicas y simbólicas establecidas socialmente que determinan lo masculino y lo femenino, y aunque varían según las culturas, es representativo en cada una de ellas la jerarquización de las posibilidades entre lo femenino y masculino, prevaleciendo las de los hombres.

El género se configura a través de características y expectativas físicas y simbólicas establecidas socialmente que determinan lo masculino y lo femenino, y aunque varían según las culturas, es representativo en cada una de ellas la jerarquización de las posibilidades entre lo femenino y masculino, prevaleciendo las de los hombres.

Algunos estudios refieren la relación entre autoeficacia, género y vocación profesional. Bandura

(1987), así como Betz y Hackett (1983), plantean que las creencias de eficacia tienen una influencia directa sobre la toma de decisiones relativas al futuro profesional. En estos primeros estudios realizados en la década de los ochenta del siglo XX, se evidenció que los hombres tenían mayor percepción de autoeficacia para las carreras tradicionalmente masculinas, mientras que las mujeres puntuaron más bajo con respecto a estas. Por su parte, recientes hallazgos evidencian el efecto positivo de la autoeficacia laboral en las aspiraciones profesionales de las mujeres, mientras en los hombres se evidenciaron aspiraciones profesionales significativamente más altas que las mujeres (Hartman & Barber, 2020).

Al respecto, algunos estudios dan cuenta de cómo las creencias sobre la autoeficacia son más importantes que los intereses profesionales cuando los y las adolescentes se ven enfrentados a tomar la decisión sobre qué carrera profesional realizar (Betz & Hackett, 1983). A partir de esto se explican los roles de género asignados en un contexto social y cultural particular. En este caso, la teoría psicosociológica de Mead (Mead, 1982), el interaccionismo simbólico, resulta útil en la comprensión de los roles sociales asignados en los primeros momentos de socialización, proceso que ocurre en el medio familiar y escolar, en los que los niños y las niñas aprenden, internalizan las normas sobre lo que es adecuado e inadecuado y sobre las expectativas sociales que se construyen alrededor de los sujetos. De acuerdo con esta teoría, dichas normas, expectativas, marcos de referencia y pautas de comportamiento están determinados por el medio social.

Complementario a la teoría interaccionista, los estudios de género han incorporado tres nociones relevantes para comprender cómo se construye socialmente el género. Burin y Meler (1998) se refieren a la asignación de género, la identidad de género y el papel o rol de género. Sin esta perspectiva no sería posible comprender por qué las elecciones profesionales en las sociedades occidentales se erigen sobre ese conjunto de prescripciones, deseos y expectativas en torno a hombres y mujeres, ajustándose de este modo a ese conjunto de exigencias que afectan las decisiones y los proyectos de vida de los sujetos.

En esta vía, algunos antecedentes (Asbún & Ferreira, 2004; Blanco et al., 2012) referencian la pertinencia de la teoría de la autoeficacia para explicar el comportamiento vocacional de hombres y mujeres:

Las expectativas de autoeficacia son uno de los principales condicionantes de las diferencias de género en la toma de decisiones académica y profesional, mismas que son resultado del proceso de socialización que da lugar a que

hombres y mujeres tengan una percepción diferente acerca de las tareas, actividades, estudios y ocupaciones que son más apropiados para cada género. (Blanco et al., 2012, p. 569)

8

Sobre esto, Lima et al. (2016) indican que los hombres tienden a caracterizarse por una autoeficacia convencional, relacionada con el uso de las matemáticas, trabajos con datos e información, tareas de organización y uso de la rutina. En las mujeres es común el desarrollo de una autoeficacia social, emprendedora y artística, pues son creativas, sensibles, procuran ayudar al otro y mantienen un intenso contacto social. A partir de lo anterior se plantean las siguientes hipótesis:

H2: existen diferencias en la autoeficacia en función del género

H3: el género es un predictor de la autoeficacia profesional

En esta misma línea se argumenta que el estado *engaged* de una mujer podría verse afectado negativamente más que en el hombre, debido a las valoraciones que las organizaciones hacen al subvalorar a la mujer y fomentar en ellas una baja autoeficacia. En este orden de ideas, algunos autores señalan que es más fácil estar *engaged* para un hombre que para una mujer (Banihani et al., 2013), cuestionando a su vez su capacidad de gestión empresarial y de toma de decisiones (Saavedra & Camarena, 2021). No obstante, otros resultados exponen que las mujeres presentan más *engagement* y enfrentan mejor las situaciones laborales estresantes (Guchait et al., 2018), y, por tanto, ellas tienen puntuaciones significativamente más elevadas, en comparación con los hombres (Guchait et al., 2018b; Liebana et al., 2018). Por ende, se proponen las siguientes hipótesis:

H4: existen diferencias en el *engagement* en función del género

H5: el género es un predictor del *engagement*

Pese a los anteriores hallazgos, aún quedan dudas frente al papel que desempeña el género en estos dos fenómenos psicológicos. En este sentido, ampliar el conocimiento alrededor de esta temática puede aportar en dos focos: 1) superar la ceguera de género (Torns, 2008), lo que sigue siendo una deuda pendiente en los estudios, con la intención de analizar e interpretar de manera diferenciada los resultados que se obtienen a la luz del sustrato social de la diferencia sexual; y

2) posibilitar intervenciones organizacionales basadas en la evidencia en las que se contemplen las diferencias y particularidades en los trabajadores y las trabajadoras.

Cabe agregar que la autoeficacia y el *engagement* se han investigado en sectores como la salud (Hernández & Oramas, 2016), la educación (Pérez et al., 2018) y la manufactura (Aristizábal et al., 2018). No obstante, en el sector de las telecomunicaciones de Colombia no se conocen estudios a la fecha que aborden esta temática, más aún, desde la perspectiva de género, lo cual resulta importante en la medida en que se reconoce que existe un relegamiento de las mujeres en la participación de actividades ocupacionales que implican el uso de las tecnologías digitales (Yansen, 2020). Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) ha señalado que las empresas en el ámbito mundial pueden mejorar sus resultados al contar con una cultura inclusiva que, entre otras cosas, promueva un equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes cargos y niveles jerárquicos en las organizaciones. Por lo expuesto, este estudio tiene por objetivo analizar el papel del género en la autoeficacia y el *engagement* en los trabajadores del sector de las telecomunicaciones en Colombia.

Método

Muestra y procedimientos

Estudio *ex post facto*, de tipo prospectivo (Montero & León, 2002), en el que participaron 298 trabajadores de una organización del sector de las telecomunicaciones en Colombia con sede en diferentes ciudades del país. La muestra estuvo conformada por mujeres ($n = 124$) y hombres ($n = 174$), de los cuales 19 mujeres y 44 hombres ocupan cargos de coordinación y dirección. Los participantes cuentan con formación técnica ($n = 145$), pregrado ($n = 88$), posgrado ($n = 36$) y secundaria ($n = 29$). La mayoría de los participantes pertenecían al estado civil soltero ($n = 136$), seguido de unión libre ($n = 88$), casado ($n = 63$), divorciado ($n = 8$) y viudo ($I = 3$).

Participaron las personas con más de seis meses de vinculación con la organización. Inicialmente se presentó el proyecto a los directivos de la empresa, y posterior a su aprobación se enviaron los cuestionarios a los trabajadores, a través de un

formulario de Google®. Finalmente, se llevó a cabo la devolución de resultados y recomendaciones a la organización.

10

Instrumentos

Se usó un cuestionario creado por las investigadoras para la recolección de los datos sociodemográficos. En este se solicitó consignar la información respecto al género. Para medir la autoeficacia, se utilizó el cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10); un autoinforme conformado por diez ítems y diseñado en una escala tipo Likert, donde 1 indica nunca o ninguna vez, y 7 siempre o todos los días (Maffei et al., 2012). Esta escala ha sido validada en diferentes países latinoamericanos, entre ellos, México (Valdez-Estrella et al., 2015). En este estudio el alfa de Cronbach (α) fue de ,902.

Para medir el *engagement* se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) (Schaufeli & Bakker, 2003), que consta de diecisiete ítems, los cuales evalúan tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción, a través de una escala Likert de siete opciones de respuesta (1: Nunca, 7: Siempre). Esta escala ha sido validada en varios países de Latinoamérica, lo que evidencia un buen índice de confiabilidad, entre ellos México (,93) (Villavicencio-Ayub et al., 2014), Chile (,87) (Müller et al., 2013) y Argentina (entre ,69 y ,90) (Spontón et al., 2012). En esta investigación el alfa de Cronbach (α) fue de ,927. En este estudio se usó la adaptación realizada a población colombiana (Ospina & Delgado, 2014), que obtuvo un índice de confiabilidad ,902.

Consideraciones éticas

La investigación se encuentra bajo las disposiciones de la Ley 1090 de 2006, en la que se establecen directrices para el ejercicio de la psicología en Colombia (Congreso de la República, 2006), así como los respectivos lineamientos deontológicos y bioéticos. También se tuvo en cuenta la Resolución 8430 de 1993, por la cual se establece que este estudio tiene un riesgo bajo (Resolución número 8430 de 1993, 1993). La participación fue voluntaria; todos los participantes firmaron el consentimiento informado. Cabe agregar que esta investigación fue avalada por el Comité de Ética de la Universidad Católica de Pereira.

Análisis de datos

Los datos fueron analizados en el *software* IBM-SPSS versión 24, en el cual se realizó un análisis inferencial para comparar el género con las variables dependientes (autoeficacia y *engagement*: vigor, dedicación, absorción), a través de una T-Student. La *d* de Cohen se calculó a través del *software* JASP.

El análisis multivariante se llevó a cabo mediante la técnica de regresión lineal simple, a fin de determinar la influencia de la variable independiente (género) sobre las dependientes (autoeficacia y *engagement*: vigor, dedicación, absorción). Posterior al cumplimiento de los supuestos de multicolinealidad, normalidad e independencia de errores, se realizó un análisis de la varianza (Anova o AVAR), para determinar el ajuste de cada modelo, estableciendo para cada variable un nivel de significación: $\alpha = 0,05$.

Resultados

En los descriptivos del *engagement* se observa que los promedios fueron superiores para vigor, dedicación y autoeficacia en los hombres. La variable absorción tuvo una puntuación mayor en las mujeres. Con el propósito de verificar la relación entre las variables, se realizó un análisis de correlación a través de la técnica producto-momento de Pearson. El análisis indicó que existen relaciones moderadas y significativas entre la variable autoeficacia y las diferentes dimensiones del *engagement* (vigor, $r = ,49$, $p < ,01$), (dedicación, $r = ,44$, $p < ,01$) y (absorción, $r = ,43$, $p < ,01$). Además, se identificaron correlaciones significativas y altas entre las dimensiones del *engagement*, resultado esperado a nivel teórico, pues confirma la naturaleza convergente de las dimensiones.

Por otra parte, el *engagement* en función del género no reportó diferencias estadísticamente significativas (vigor, $p = ,64$ – dedicación, $p = ,08$ – absorción, $p = ,79$). La autoeficacia se diferenció significativamente entre hombres y mujeres ($p = ,01$), siendo mayor la puntuación en los hombres; para este caso, el tamaño del efecto *d* de Cohen fue de ,29.

Tabla 1. Correlación entre las dimensiones del *engagement* y autoeficacia

Variable		M	DE	1	2	3	4
<i>Engagement</i>							
1	Vigor	4,63	,98	-	,81**	,77**	,49**
2	Dedicación	4,91	1,06		-	,80**	,44**
3	Absorción	4,52	,95			-	,43**
4	Autoeficacia	5,24	,67				-

Nota: ** $P < ,01$

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Comparación del género en función a la autoeficacia y el *engagement*

Variable	Hombres (n = 174)	Mujeres (n =124)			95 % IC	
	M ± DE	M ± DE	t	p	LI	LS
Autoeficacia	5,35 ± ,65	5,12 ± ,67	2,45	0,01	,03	,34
Vigor	4,66 ± ,98	4,59 ± ,99	,461	0,64	-,17	,28
Dedicación	5,01 ± 1,06	4,79 ± 1,04	1,75	0,08	-,02	,46
Absorción	4,51 ± ,95	4,54 ± ,95	-,259	0,79	-,24	,19

Fuente: Elaboración propia.

Con el fin de determinar si el género predice la autoeficacia y las dimensiones del *engagement*, se realizó un análisis de regresión, diseñado bajo cuatro modelos; cada uno incluyó diferentes variables dependientes (autoeficacia-vigor, dedicación y absorción) y mantuvo fijos en cada modelo el predictor (género).

El primer modelo incluyó como variable dependiente la autoeficacia. El modelo ajustó adecuadamente con un valor de R^2 que explicó un 4,4 % de la varianza; además, este modelo fue significativo con un valor de $p \geq ,05$. El ser hombre fue un predictor de la autoeficacia ($\beta = ,118$, $t = 2,02$, $P < ,044$).

Tabla 3. Regresión entre la autoeficacia y género

	B	β	t	P-valor	R ²	R ² ajustado	F
Modelo autoeficacia					,044	,028	2,71*
Constante	5,03		72,65	,000			
Hombre	,160	,118	2,02	,044			

Nota: *P < ,05. Género fue transformada a variables *dummy*.

Fuente: Elaboración propia.

En el modelo entre vigor y género, el valor de R² explicó un 3,7 % de la varianza. Además, este modelo fue significativo con un valor de $p \geq 0,05$, sin embargo, el género no obtuvo ninguna influencia sobre el vigor.

Tabla 4. Modelo de regresión entre vigor y género

	B	β	t	P-valor	R ²	R ² ajustado	F
Modelo vigor					,037	,021	2,24*
Constante	4,48		48,83	,000			
Hombre	,000	,000	-,00	,998			

Nota: *P < ,05. Género fue transformada a variables *dummy*.

Fuente: Elaboración propia.

En el modelo de regresión entre dedicación y género se observó que estas variables no se relacionaron ($\beta = ,075$, $t = 1,30$, $P > ,193$). El valor de R² explicó un 5,3 % de la varianza, y el modelo fue significativo con un valor de $p \geq ,01$.

Tabla 5. Modelo de regresión entre dedicación y género

	B	β	t	P-valor	R ²	R ² ajustado	F
Modelo dedicación					,053	,037	3,29**
Constante	4,69		43,02	,000			
Hombre	,162	,075	1,30	,193			

Nota: *P < ,05. Género fue transformada a variable *dummy*.

Fuente: Elaboración propia.

Aunque el modelo de absorción explicó el 3,3 % de la varianza ($R^2 = ,033$, $F = 1,98$, $P > ,05$), este no fue significativo, lo que indicó que la variable independiente género no fue un predictor adecuado de esta dimensión.

Tabla 6. Regresión entre absorción y género

	B	β	t	P-valor	R^2	R^2 ajustado	F
Modelo con absorción					,033	,016	1,98
Constante	4,45		44,99	,000			
Hombre	-,074	-,038	-,65	,510			

Nota: F no fue significativo a un nivel $P < ,05$. Género fue transformada a variables dummy.
Fuente: Elaboración propia.

Discusión

En este estudio se propuso analizar el papel del género en la autoeficacia y el *engagement*. En los resultados se encontró una correlación significativa entre autoeficacia y *engagement* (H1), lo cual indica que las creencias sobre las propias capacidades contribuyen a la experiencia de procesos motivacionales positivos. Dicho hallazgo es consistente con reportes previos (Alessandri et al., 2015; Lisbona et al., 2018; Spontón et al., 2018). Al igual que en Hernández y Oramas (2016), la dimensión vigor presentó una correlación más fuerte con la autoeficacia.

El primer modelo de regresión indicó que ser hombre podría ser un factor predictor de la autoeficacia (H3), además de que se encontraron diferencias en la autoeficacia en función del género ($p=0,01$) (H2). Por otro lado, la puntuación fue superior para los hombres, en consonancia con lo reportado por otros autores de manera reciente (Bonsaksen et al., 2019).

Este hallazgo en la significancia estadística y en las puntuaciones de autoeficacia podría estar asociado a la elección de carrera que hacen los individuos y a las capacidades que se perciben para desempeñar un rol determinado en la sociedad, dado que históricamente ha existido una distribución de las ocupaciones dependiendo del género (OIT, 2019). Por ejemplo, el sector de las telecomunicaciones tradicionalmente ha estado ocupado por hombres, dada la formación requerida en ingenierías y tecnologías que demanda este sector empresarial (OIT, 2019); lo anterior puede explicar la mayor participación de hombres en este estudio y que sean ellos quienes, en su mayoría, ocupen los niveles de coordinación y dirección.

De este modo, las profesiones asociadas a las telecomunicaciones, que usualmente son las ingenierías, son profesiones frecuentemente cursadas por hombres, puesto que el pensamiento lógico y el aprendizaje de las matemáticas es un tipo de conocimiento sobre el cual se ha construido el imaginario social de que es un saber propio para los hombres; de hecho, existe una baja participación en el ámbito internacional por parte de las mujeres en carreras profesionales asociadas a la informática (Yansen, 2020). Así, las elecciones profesionales de los hombres están orientadas hacia las ingenierías, en parte porque allí perciben mayor capacidad de autoeficacia, aptitud para resolver problemas y tener control de las situaciones.

Mientras que a las mujeres socialmente se les ha adjudicado características asociadas al cuidado, por lo que las elecciones profesionales están frecuentemente inclinadas hacia el campo de la educación, la enfermería, la psicología y el trabajo social, entre otras. Algunas teorías, como la teoría de la construcción social de la realidad (Berger & Luckmann, 2011), así como algunos autores de la línea socioconstruccionista como Bourdieu (2005) y Gergen (2007), le dan un lugar preponderante a la capacidad de agencia de los sujetos para interperlar esos roles asignados y expectativas sociales sobre los hombres y las mujeres.

Cabe agregar que si bien los estereotipos de género que asocian los saberes específicos de un área profesional con habilidades inherentes a una condición de género suscitan una discusión que atañe mayormente a la mujer, el grupo de los hombres también se ve involucrado, por ejemplo, en el campo de la enfermería, profesión caracterizada por el cuidado. Surgen así percepciones que ubican a la mujer con mayores capacidades para ejercer este tipo de trabajo, por atributos tales como su feminidad (Pereyra & Micha, 2016); por ende, la reflexión por esta necesidad social no debe reincidir en un grupo de género determinado, sino dar amplitud al

Cabe agregar que si bien los estereotipos de género que asocian los saberes específicos de un área profesional con habilidades inherentes a una condición de género suscitan una discusión que atañe mayormente a la mujer, el grupo de los hombres también se ve involucrado, por ejemplo, en el campo de la enfermería, profesión caracterizada por el cuidado.

concepto de género, no como una oposición entre los dos sexos, sino como aquello que convoca a la construcción de la equidad y el reconocimiento de los sujetos, sean hombres o mujeres (Schraiber & D'Oliveira, 2014).

En este sentido, estudios demostraron que no existen diferencias significativas entre los géneros en las medidas de habilidad, lo que resaltó la relevancia de la autoeficacia en la elección profesional (Olaz, 2003). Este dato es trascendental en la medida en que permite distinguir entre dos variables distintas: habilidad y autoeficacia; es decir, las mujeres pueden tener capacidades para enfrentarse al desarrollo de una carrera profesional del campo de las ingenierías y las ciencias exactas, no obstante, lo que afecta la elección o incluso el desempeño no es la habilidad en sí misma, sino la creencia en que no pueden lograrlo. Creencias que se aprenden en el proceso de socialización y son reforzadas social y culturalmente, por ejemplo, cuando una mujer decide estudiar una ingeniería y constantemente sus pares y profesores insisten de múltiples maneras en que esta no es una elección acorde para una mujer y que no será capaz de culminar con éxito.

Este planteamiento tiene aún vigencia, máxime cuando los estudios de género y feministas han expresado la necesidad de deconstruir la creencia de que existen unos atributos naturales para las mujeres y los hombres (Lamas, 2013). Problematicar los estereotipos de género que esencializan las identidades de género es todavía una deuda pendiente en el propósito de lograr la igualdad entre los géneros en distintos contextos, entre ellos, el laboral.

En la línea de analizar las diferencias de género en el ámbito educativo (en la toma de decisiones académica y profesional) y en el ámbito laboral, es importante reconocer que, en el ámbito mundial, el 16,6% de los directivos de las empresas afirman que las mujeres no dirigen con tanta eficacia como los hombres. Este resultado sigue dejando en evidencia la brecha de género existente y las desigualdades estructurales en el mercado laboral que limitan la participación equitativa de la mujer, lo que dificulta roles directivos para las mujeres (Meza Martínez, 2018; OIT, 2019). Lo anterior contribuye a la desigualdad salarial que beneficia a los hombres, quienes ocupan mayores cargos de dirección (Méndez & Selva, 2018).

La desigualdad salarial, así como los obstáculos para que las mujeres asciendan y desarrollen con éxito su carrera profesional, son problemáticas que persisten y que han sido estudiadas bajo la nominación de “techo de cristal”, desde 1978 cuando Marilyn Loden expresó en un discurso para la *BBC News*, refiriéndose al porcentaje desproporcionadamente bajo de mujeres que ocupan cargos de dirección (*BBC News*, 2017). Esta barrera invisible que enfrentan las mujeres para

ascender con éxito y llegar a ocupar cargos representativos y de dirección ha sido objeto de interés de distintos campos (Cuadrado & Morales, 2007). Se abre de este modo la necesidad de visibilizar cómo los sesgos y los estereotipos de género afectan a las mujeres en la vida laboral, al igual que inciden en la imposibilidad de construir una carrera profesional sólida sin impedimentos, como podría suceder con los hombres. Estas barreras y estos obstáculos siguen sustentados en falsas creencias, tales como la falta de capacidad intelectual, de raciocinio y lógica que se les adjudica a las mujeres por el hecho de serlo.

Camarena y Saavedra (2018), en un estudio sobre la situación de techo de cristal en México, dan cuenta de cuatro factores de tipo interno y externo que afectan a las mujeres para acceder a cargos de poder: a) barreras internas asociadas a la identidad de género femenina, b) barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género, y c) barreras producidas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares. Las mismas autoras exponen cómo a las mujeres se les atribuye rasgos asociados al afecto y la emocionalidad, mientras que a los hombres se les relaciona con rasgos asociados a la productividad, la competencia, la autonomía, la independencia y la eficacia.

Estudios predictivos que relacionan la autoeficacia y el género, en conjunto con otras variables, apoyan parcialmente los hallazgos obtenidos en este estudio; Spires et al. (2019) identifican puntajes de autoeficacia más bajos en las mujeres que en los hombres, no obstante, se dificulta generalizar su evidencia debido a la desigualdad de la muestra entre hombres y mujeres; Mayoral y Salvador (2014) señalan diferencias en la autoeficacia, la satisfacción vital y la inteligencia emocional según el género; por otra parte, estudios que incluyen ecuaciones estructurales, no identifican diferencias significativas en la autoeficacia en función del género (Salavera et al., 2017).

Es importante señalar que no se encontraron diferencias significativas en el *engagement* en función del género ($H4$), lo que constituye un resultado coherente con lo hallado en los modelos de regresión efectuados en esta investigación, los cuales señalan que el género no predice las dimensiones del *engagement* ($H5$). Cabe agregar que la literatura también incluye resultados donde no existe una relación significativa entre género y autoeficacia (Keulemans, 2021; León-Rubio et al., 2011; Maffei et al., 2012; Pérez-Fuentes et al., 2019).

Ahora bien, en este estudio se consideró pertinente analizar las diferencias estadísticas encontradas en las puntuaciones para autoeficacia entre hombres y mujeres: si bien el tamaño del efecto y el modelo de regresión mostró un valor

bajo, este es susceptible de análisis, pues, por un lado, resultados similares han sido reportados (Bonsaksen et al., 2019), y, por otro, los hallazgos tienen relación con los argumentos esbozados sobre cómo se ha construido socialmente la diferencia sexual (Lamas, 2013) y cómo los atributos, los rasgos y las pautas de comportamiento asignados a hombres y mujeres se relacionan con las consideraciones que los sujetos hacen sobre sí, las creencias que construyen sobre sus propias capacidades y cómo estos factores pueden incidir en las elecciones vocacionales y profesionales, así como sus posibilidades de éxito o de atasco en la carrera laboral de una persona.

Es probable que otras variables cuenten con una capacidad más alta de predecir el comportamiento tanto del *engagement* como de la autoeficacia, por tanto, será necesario considerar el papel de otras condiciones, además del género, que potencialmente puedan tener una mayor influencia; esto, sin duda, se constituye en una línea futura de investigación.

Conclusiones y recomendaciones

El presente estudio tiene implicaciones teóricas y prácticas. Por un lado, se refuerza la relación entre recursos personales (autoeficacia) y consecuencias (*engagement*) desde la teoría de demandas y recursos laborales. La correlación positiva y significativa entre dichas variables pone de manifiesto que la creencia en las propias capacidades moviliza emociones y comportamientos de autorregulación y proactividad encaminados a cumplir una meta. A su vez, dichas creencias funcionan como *drivers* potenciadores de estados motivacionales como el *engagement* (Salanova et al., 2019).

Considerar el género como una variable predictora de la autoeficacia invita a profundizar sobre las construcciones sociales de lo que es ser un hombre y ser una mujer trabajadora, así como sobre su relación con estados de desarrollo psicológico positivo (autoeficacia). De igual forma, llama la atención sobre la importancia de desarrollar intervenciones organizacionales que contemplen el trabajo en torno a las creencias que hombres y mujeres tienen a la hora de desempeñar su tarea. En detalle, se sugiere cultivar fuentes de autoeficacia a través de experiencias de éxito, aprendizaje vicario, apoyo social y estados emocionales positivos (Salanova et al., 2019).

La perspectiva de género debe permear la intervención organizacional, en la cual los líderes de las áreas de talento humano tienen un rol protagónico, pues están

llamados a realizar procesos innovadores y no mantener prácticas tradicionales que perpetúen la discriminación. Así pues, reconocer el papel de la cultura inclusiva, las fortalezas, las virtudes y las subjetividades fomenta la creación y consolidación de organizaciones saludables, al igual que reduce problemáticas sociales (p. ej., la ceguera de género) que pueden interferir en procesos estratégicos tales como la selección, los programas de carrera y la retención del talento humano.

Analizar las organizaciones del sector de las telecomunicaciones desde la perspectiva de género permite ampliar la comprensión sobre por qué a las mujeres se les dificulta más tener éxito en carreras profesionales del campo de las ingenierías, y por qué para ellas es más difícil construir una imagen de sí y sobre sus capacidades de logro de tareas y responsabilidades. En las sociedades contemporáneas es todavía una deuda pendiente en todos los ámbitos, incluido el laboral, superar los prejuicios y estereotipos de género que imposibilitan el desarrollo, en este caso puntual que las mujeres tengan acceso a las mismas condiciones y oportunidades que los hombres para realizar exitosamente su carrera profesional; para ello, las organizaciones deben implementar medidas contundentes con miras a visibilizar esta problemática y a transformarla. Esto pasa por facilitar el desarrollo de procesos que permitan la transformación de la cultura organizacional, develando prejuicios de género y prácticas que soslayan este necesario empeño a fin de superar las brechas de género y lograr la igualdad en las empresas.

Algunas de las limitaciones identificadas hacen alusión al uso de medidas de autoinforme. Próximas investigaciones podrían introducir análisis cualitativos que, en clave de género, puedan profundizar sobre las experiencias que las personas tienen de las dinámicas y fenómenos psicosociales en el trabajo. Se espera que futuras líneas de estudio aborden otras variables que puedan afectar el curso del *engagement* y de la autoeficacia, variables como, por ejemplo, el nivel de estudios, el tipo de organización, el sector laboral y los fenómenos como el techo de cristal.

Adicionalmente, próximas investigaciones podrían contemplar los nuevos escenarios del trabajo y de las organizaciones, ya que han evidenciado nuevas demandas, recursos y consecuencias organizacionales en el marco de las relaciones entre el trabajo y la familia. Así, antecedentes sugieren que el equilibrio entre el trabajo y la familia actúan como un recurso personal que conduce al *engagement* (Yu et al., 2017).

Finalmente, todos los actores y tomadores de decisiones en las organizaciones deberán realizar reflexiones y acciones serias y profundas sobre el espejismo de la igualdad, que ha configurado una interpretación de la realidad actual en la que

se asume que la igualdad de género es una meta ya lograda, sin embargo, aún distamos mucho de una sociedad en la que esto sea una realidad (Lagarde, 2003).

Referencias

- Aguirre, J., Blanco, J., Rodríguez-Villalobos, J. & Ornelas, M. (2015). Autoeficacia general percibida en universitarios mexicanos, diferencias entre hombres y mujeres. *Formación Universitaria*, 8(5), 97-102. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062015000500011>
- Al-Hamdan, Z. & Bani Issa, H. (2021). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 1-11. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W., Caprara, G. V. & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9533-4>
- Aristizábal, D., Mejía, C. & Quiroz-González, E. (2018). Estrés laboral y *engagement* en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y Sentidos*, 17, 101-122.
- Asbún, C. & Ferreira, Y. (2004). Autoeficacia profesional y género en adolescentes de cuarto de secundaria de la zona sur de la ciudad de La Paz. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 12-20.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance. En E. Diener, S. Oishi, y L. Tay (eds.), *Handbook of wellbeing* (pp. 343-354). DEF Publishers. <https://doi.org/nobascholar.com>
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción: fundamentos sociales*. Martínez R.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00064>
- Banihani, M., Lewis, P. & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: an International Journal*, 28(7), 400-423. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- BBC News. (2017, diciembre 13). *100 Women: Why I invented the glass ceiling phrase*. <https://www.bbc.com/news/world-42026266>
- Benight, C. & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42(10), 1129-1148. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>
- Berger, P. & Luckmann, T. (2011). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu.

- Betz, N. & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 329-345. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90046-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90046-5)
- Blanco, H., Ornelas, M., Flores, J. & Guedea, J. (2012). Autoeficacia percibida en conductas académicas: diferencias entre hombres y mujeres. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 17(53), 557-571. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662012000200011
- Bonsaksen, T., Lerdal, A., Heir, T., Ekeberg, Ø., Skogstad, L., Grimholt, T. K. & Schou-Bredal, I. (2019). General self-efficacy in the Norwegian population: Differences and similarities between socio-demographic groups. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(7), 695-704. <https://doi.org/10.1177/1403494818756701>
- Bourdieu, P. (2005). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI.
- Breevaart, K. & Bakker, A. (2017). Daily job demands and employee work engagement: the role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338-349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>
- Burin, M. & Meler, I. (1998). *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Paidós.
- Camarena, M. & Saavedra, M. (2018). El techo de Cristal en México. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 5(47), 312-339. <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- Congreso de la República. (2006). *Diario Oficial*, 1. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html#TITULO1
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J. & Salanova, M. (2021). Positive psychology micro-coaching intervention: Effects on psychological capital and goal-related self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12(566293), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.566293>
- Cuadrado, I. & Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597002.pdf>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R. & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 1-19. <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Erbasi, A. & Ozbek, M. C. (2016). The effect of psychological capital on work engagement. *Australian Academy of Business and Economics Review*, 2(4), 276-284.
- Fahrizal, I. & Munir, S. (2022). The influence of leadership, reward system and self-efficacy on work engagement of frontline employees at PT. TIKI JNE Jakarta. *International Journal of Business Ecosystem and Strategy (2687-2293)*, 4(2), 28-36. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i2.323>
- Flores, F., Mayorga-Vega, D., Blanco, J. & Blanco, H. (2014). Perceived Self-Efficacy in Problem Solving and Scientific Communication in University Students. A Gender Study. *Psychology*, 05, 358-364. <https://doi.org/10.4236/psych.2014.55046>
- García Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Aguirre-loaiza, H., Núñez, C. & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>

Gergen, K. (2007). *Construccionismo social, aportes para el debate y la práctica*. Ediciones Uniandes.

Guchait, P., Zhao, X., Madera, J., Hua, N. & Okumus, F. (2018a). Can error management culture increase work engagement in hotels? The moderating role of gender. *Service Business*, 12(4), 757-778. <https://doi.org/10.1007/s11628-018-0374-9>

Guchait, P., Zhao, X., Madera, J., Hua, N. & Okumus, F. (2018b). Can error management culture increase work engagement in hotels? The moderating role of gender. *Service Business*, 12(4), 757-778. <https://doi.org/10.1007/s11628-018-0374-9>

Han, Y. & Wang, Y. (2021). Investigating the correlation among Chinese EFL teachers' self-efficacy, work engagement, and reflection. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.763234>

Harju, L., Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 11-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.001>

Hartman, R. L. & Barber, E. G. (2020). Women in the workforce: The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management*, 35(1), 92-118. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2019-0062>

Hernández, L. & Oramas, A. (2016). Autoeficacia y *work engagement* en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 32-41. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst164d.pdf>

Keulemans, S. (2021). Exploring rule-following identity at the frontline: The roles of general self-efficacy, gender, and attitude

toward clients. *Public Administration*, 99(4), 694-710. <https://doi.org/10.1111/padm.12721>

Lagarde, M. (2-3 de abril de 2003). *Nueva ética para nuevos liderazgos. El feminismo y la mirada entre mujeres* [Ponencia]. Seminario internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres, "poder y empoderamiento de las mujeres", Valencia, España. https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/marcela_lagarde/mirada.pdf (pp. 1-10).

Lamas, M. (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. Universidad Nacional Autónoma de México.

León-Rubio, J., Cantero, F. & León-Pérez, J. (2011). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el *burnout* percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología*, 27(2), 518-526. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16720051027.pdf>

Liebana, C., Fernández M, Vásquez A, López A. & Rodríguez M. (2018). *Burnout y engagement* en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería Global*, 17(50), 131-152. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.17.2.268831>

Lima, T. H. de, Martins, M. R., Dos Santos, A. A. A. & Oliveira, M. F. (2016). Autoeficácia para atividades ocupacionais: uma comparação entre as gerações X e Y. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(2), 201-210. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000200008

Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J. & Kothari, B. (2022). Early childhood teachers' self-efficacy and professional support predict work engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50, 675-685. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>

Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M. & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and

- performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., Groneberg, D. A., Klapp, B. F. & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, 47(4), 491-500. <https://doi.org/10.3233/WOR-131617>
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E. & Medrano, L. A. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80124028004>
- Mayoral, L. & Salvador, C. (2014). Emprendedorismo tecnológico y género en la Argentina: factores determinantes en la percepción de auto-eficacia emprendedora. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 22(2), 97-108. <https://doi.org/10.18359/rfce.628>
- Mead, G. (1982). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Paidós.
- Méndez, M. & Selva, C. (2018). Género, cultura organizacional y riesgos psicosociales: tres piedras angulares del sector de la restauración. *Quaderns de Psicologia*, 20(2), 195-202. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1451>
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Ministerio de Salud (Colombia). (1993, octubre 4). Resolución número 8430 de 1993. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Montero, I. & León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-508. http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf
- Müller, R., Pérez, C. & Ramírez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68629471002>
- Ocampo-Álvarez, L. F., Quiroz-González, E. & Villavicencio-Ayub, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320-328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Olaz, F. (2003). Modelo social cognitivo del desarrollo de carrera. *Revista Evaluar*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35670/1667-4545.v3.n1.605>
- Orgambídez, A., Borrego, Y. & Vázquez-Agüado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International Nursing Review*, 1-8. <https://doi.org/10.1111/inr.12526>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. OIT.
- Ospina, C. & Delgado, L. (2014). *Adaptación lingüística y cultural del Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES) a la población colombiana* (documento inédito).
- Peláez, M. J., Coó, C. & Salanova, M. (2020). Facilitating work engagement and performance through strengths-based micro-coaching: A controlled trial study. *Journal of Happiness Studies*, 21(4), 1265-1284. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00127-5>
- Pereyra, F. & Micha, A. (2016). La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el Área Metropolitana de

Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud. *Salud Colectiva*, 12(2), 221-238. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.730>

Pérez-Fuentes, M. del C., Molero Jurado, M. del M., Gázquez Linares, J. J., Barragán Martín, A. B., Simón Márques, M. del M., Martos Martínez, Á., Tortosa, B. M., González, A. & Oropesa, N. F. (2019). *Engagement y autoeficacia en profesionales de medicina. Calidad de Vida y Salud*, 12(2), 16-28. <http://revistacdv.s.uflor.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/185>

Pérez, M., Molero, M. D. M., Barragán, A. B., Martos, Á., Simón, M. D. M. & Gázquez, J. J. (2018). Autoeficacia y *engagement* en estudiantes de ciencias de la salud y su relación con la autoestima. *Publicaciones*, 48(1), 161-172. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v48i1.7323>

Rofcanin, Y., Bakker, A. & Las Heras, M. (2017). Family supportive supervisor behaviors and organizational culture: Effects on work engagement and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2), 207-217. <https://doi.org/10.1037/ocp0000036>

Saavedra García, M. L. & Camarena Adame, M. E. (2021). La gestión en las empresas dirigidas por mujeres. *Equidad y Desarrollo*, 1(37), 75-97. <https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss37.4>

Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>

Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. (2019). *Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva*. Aranzadi.

Salas-Vallina, A. & Alegre, J. (2017). The role of gender, age, job level and job security on physician's engagement in Spanish

public hospitals. *Universia Business Review*, 36-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43353864003>

Salavera, C., Usán, P. & Jarie, L. (2017). Emotional intelligence and social skills on self-efficacy in Secondary Education students. Are there gender differences? *Journal of Adolescence*, 60, 39-46. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.07.009>

Schaufeli, W. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99-106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual* (pp. 1-52). <https://doi.org/10.1037/t07164-000>

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2016). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. En A. Bakker & M. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology. https://www.researchgate.net/publication/232478318_Defining_and_measuring_work_engagement_Bringing_clarity_to_the_concept

Schraiber, L. B. & D'Oliveira, A. F. (2014). La perspectiva de género y los profesionales de la salud: apuntes desde la salud colectiva brasileña. *Salud Colectiva*, 10(3), 301-312. <https://doi.org/10.18294/sc.2014.394>

Silva, D. I. da, Ferreira, M. C. & Valentini, F. (2021). Work demands, personal resources and work outcomes: The mediation of engagement. *Universitas Psychologica*, 20, 1-13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy20.wdpr>

Spires, B., Howington, E. & Rojewski, J. (2019). Generalized self-efficacy of youth in the new territories: A community survey conducted by a Hong Kong NGO. *Asian Education and Development Studies*, 9(1),

117-127. <https://doi.org/10.1108/AEDS-02-2019-0041>

Spontón, C., Castellano, E. J., Salanova Soria, M., Llorens Gumbau, S., Maffei, L. & Medrano, L. A. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, *burnout* y *engagement* en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 12(1), 89-101. <https://doi.org/10.21500/19002386.3226>

Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de *engagement* UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68624684005>

Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 0(15), 53-73. <https://doi.org/10.5944/empiria.15.2008.1199>

Valdez-Estrella, A., Jiménez-Hernández, E. & Villa-George, F. I. (2015). Propiedades psicométricas del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) en jóvenes mexicanos

que estudian y trabajan. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 1(2), 228-236. <https://doi.org/10.22402/j.rdiipycs.unam.1.2.2015.22.228-236>

Villavicencio-Ayub, E., Jurado, S. & Aguilar, J. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 6-15. <https://doi.org/10.48102/pi.v22i2.61>

Wibawa, W. & Takahashi, Y. (2021). The effect of ethical leadership on work engagement and workaholism: Examining self-efficacy as a moderator. *Administrative Sciences*, 11(2), 1-12. <https://doi.org/10.3390/admsci11020050>

Yansen, G. (2020). Género y tecnologías digitales: ¿qué factores alejan a las mujeres de la programación y los servicios informáticos? *Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, 17(2), 239-249. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/TEKN.69472>

Yu, Y., Wang, Y. & Zhang, J. (2017). Relationship between work-family balance and job satisfaction among employees in China: A moderated mediation model. *PsyCh Journal*, 6(3), 194-204. <https://doi.org/10.1002/pchj.174>