
Niveles de Engagement en los Colaboradores de Empresas del Sector Privado

Autor (es)

Laura Katherine Urrego

Estudiante del Programa de Tecnología en Gestión de Recursos Humanos modalidad virtual, inscrita al Semillero Gestión del talento humano en la actualidad organizacional.

Politécnico Gran Colombiano

María José Higueta Guevara

Estudiante del Programa de Tecnología en Gestión de Recursos Humanos modalidad virtual, inscrita al Semillero Gestión del talento humano en la actualidad organizacional.

Politécnico Gran Colombiano

Manuela Calle Hincapié

Estudiante del Programa de Tecnología en Gestión de Recursos Humanos modalidad virtual, inscrita al Semillero Gestión del talento humano en la actualidad organizacional.

Politécnico Gran Colombiano

Maricela Galvis Murillo

Estudiante del Programa de Tecnología en Gestión de Recursos Humanos modalidad virtual, inscrita al Semillero Gestión del talento humano en la actualidad organizacional.

Politécnico Gran Colombiano

Juliana Hincapié Gómez

Estudiante del Programa de Tecnología en Gestión de Recursos Humanos modalidad virtual, inscrita al Semillero Gestión del talento humano en la actualidad organizacional.

Politécnico Gran Colombiano

Recibido

20 de mayo de 2023

Aceptado

10 de noviembre de 2023

Resumen

El presente estudio tiene la finalidad de analizar los niveles de engagement que presentan los colaboradores en empresas del sector privado. En la metodología se abordó una investigación cuantitativa, con un alcance descriptivo de corte transversal.

Se abordó una muestra de 54 trabajadores de distintos cargos de empresas privadas, aplicando el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Dentro de los resultados, se encontraron puntuaciones altas en la dimensión vigor (pregunta No 17) de dedicación (Pregunta No 2) y absor-

ción (pregunta No 9), evidenciándose elevados niveles de engagement en los participantes. Como conclusión, se observa que los niveles de engagement en los empleados de estas organizaciones es significativamente positivo donde los empleados se sienten altamente satisfechos, orgullosos y creativos lo que hace que sean más productivos y que las organizaciones sean más competitivas en el mercado.

Palabras clave

Engagement, trabajador, empresa.

Abstrac

The purpose of this study is to analyze the engagement levels of employees in private sector companies. employees in private sector companies. The methodology used was a quantitative quantitative research, with a cross-sectional descriptive scope. A sample of 54 employees sample of 54 workers from different positions in private companies was approached, applying the Utrecht Work Engagement Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Among the results, high scores were high scores were found in the dimension of vigor (Question 17), dedication (Question 2) and absorption (Question 3). (question 2) and absorption (question 9), showing high levels of engagement in the participants. engagement in the participants. As a conclusion, it is observed that the levels of engagement levels in the employees of these organizations are significantly positive, where employees feel highly satisfied employees feel highly satisfied, proud and creative, which makes them more productive and the organizations more productive and the organizations are more competitive in the market.

Keywords:

Engagement, employee, company.

Cómo citar

Urrego, L. K., Higueta Guevara, M. J., Calle Hincapié, M., Galvis Murillo, M., & Hincapié Gómez, J. (2024). Niveles de Engagement en los Colaboradores de Empresas del Sector Privado. *Punto de Vista*, 14 (21), 174-192.

Introducción

A través de este proyecto de investigación se mostrará la importancia y la manera en la que influye de forma positiva tanto para el empleado como la empresa construir organizaciones saludables, al contar con personas con altos niveles de engagement. Para iniciar es necesario hacer una corta descripción del significado de "engagement" y cuál es su origen, para ello es importante traer a discusión otra fundamental definición en este entorno, el síndrome de burnout que es el síndrome del trabajador quemado, personas con agotamiento emocional, actitudes negativas y la despersonalización.

Desde el enfoque que se toma en el presente proyecto, el engagement es el opuesto al síndrome de burnout, toda vez que hace alusión a aquellas personas altamente comprometidas con su trabajo, apasionadas, proactivas, con deseo de esforzarse y altos niveles de energía en su desempeño.

"Se caracteriza por la energía, participación y la eficacia, opuestos directos de las tres dimensiones del burnout, por lo cual se considera la antítesis del síndrome de burnout." (Maslach et. al., 2001, pp. 426-417).

Con el pasar del tiempo las compañías y organizaciones han evidenciado que deben cuidar el elemento estratégico más valioso, el cual es su talento humano, puesto que anteriormente solo eran vistos como un simple objeto desde las teorías de administración clásicas, y fue evolucionando con enfoques humanistas orientados a gestionar y cuidar las personas inmersas en las empresas a través de estrategias y planes de acción que permitan fortalecer aspectos relacionados con las organizaciones saludables.

Dentro de estas estrategias se busca generar altos niveles de calidad de vida en los empleados teniendo como prioridad sus logros personales, familiares y educativos, estableciendo de esta manera el alcance de sus metas en todos sus ámbitos, a través de planes de beneficios, salario emocional y una compensación correcta acorde a las funciones que desempeña, con lo cual probablemente se generen altos niveles de engagement, y el empleado tendría más motivación al desempeñar sus labores, se sentiría orgulloso y feliz al pertenecer a la compañía, generando permanencia y evitando la

constante rotación de personal dentro de la misma, garantizando así que los trabajadores en la organización se sientan satisfechos, comprometidos y a su vez productivos.

Planteamiento del Problema

El engagement se originó a causa de los numerosos estudios sobre el síndrome de burnout; según la OMS, el síndrome de burnout se manifestó a comienzos de los años 70 como un riesgo laboral, ya que cuenta con la capacidad de afectar la calidad de vida de los colaboradores. Sin embargo, estos dos términos son opuestos ya que el engagement es la energía para que un individuo pueda desempeñarse adecuadamente y sentirse bien en su trabajo y el síndrome de burnout es está más relacionado a la falta de energía, ya que el individuo tiene muy poca o no existe, lo cual tiene efectos en su desempeño y su bienestar (Juárez, 2015)

La OIT (2008) citado por Suarez (2013, p.24) indica que en Latinoamérica no se han realizado los aptos estudios basados en el estrés laboral, con el objetivo de investigar la desigualdad cultural y conductual, que

cambian entre los diferentes países, para entender con veracidad y puntualidad el nivel de agotamiento laboral de los colaboradores de una determinada compañía; obteniendo como resultado el escaso conocimiento de las causas y consecuencias, y el poco entendimiento sobre las herramientas necesarias para el análisis del estrés laboral.

En cuanto al engagement, se realizó un estudio comparativo del Compromiso Global de los Empleados en el año 2021 con la intención de indagar el estado de los sitios de trabajo a nivel mundial. Se encuestaron más de 14.000 colaboradores en 37 países buscando establecer la experiencia promedio de los empleados. Dicho estudio halló que aproximadamente solo la mitad de los empleados en el mundo están experimentando un gran lugar para trabajar. No se presenta una variación significativa entre las regiones.

Como dato particular, la región con la mejor puntuación fue América Latina, con sólo el 60% de los colaboradores referenciando una experiencia de empleado positiva. La región con la puntuación más baja fue Europa con el 52% de los trabajadores manifestando una experiencia laboral positiva. (Erb, 2021). Por tal motivo se decidió plantear la siguiente pregunta dicho fenómeno:

¿Cuáles son los niveles de engagement que presentan los colaboradores de las empresas del sector privado?

Justificación

La herramienta del Engagement es importante porque permite dar a conocer las necesidades e identificar de manera tanto positiva como negativa la percepción que los empleados tienen sobre su trabajo, sobre el grado de satisfacción, comporta-

miento y compromiso en sus cargos, busca que las empresas puedan generar estrategias más acordes a lograr el bienestar de los colaboradores y permite evaluar los procesos internos que se llevan a cabo en la organización, con el fin de realizar mejoras, establecer y/o mantener un clima organizacional adecuado, en el cual los trabajadores puedan desarrollar todas sus capacidades.

Para argumentar la relevancia del engagement en las organizaciones, Ospina y Meneghel (2016) en su investigación, presentaron un modelo que les permitió medir las variables del clima organizacional sobre el Engagement tales como: el apoyo del jefe inmediato, claridad organizacional, trato interpersonal y disponibilidad de recursos. Se destaca que la variable de claridad organizacional muestra en mayor cantidad el Engagement y sugieren que desde el área de Gestión Humana se implementen estrategias para que los empleados conozcan de una manera más clara su cargo y el funcionamiento de la empresa, fortaleciendo cada uno de los procesos especialmente la comunicación interna, la cual le permita al empleado una mayor capacidad de concentración y dedicación en el desarrollo de sus actividades, logrando así una gran participación en la consecución de los objetivos de la empresa.

De esta manera, este tema contribuye sustancialmente a las empresas cuando se logra que el colaborador alcance unos niveles amplios de engagement que estarán relacionados directamente con aspectos como la productividad, el bienestar subjetivo, la satisfacción laboral y en general, para alcanzar el éxito empresarial.

Asimismo, el presente proyecto aporta desde lo académico e investigativo al ahon-

dar sobre nociones significativas con relación al bienestar, la salud mental del colaborador y la disminución de los riesgos psicosociales partiendo de un enfoque de la psicología organizacional positiva.

Objetivo

Objetivo General

Analizar los niveles de engagement que presentan los colaboradores en empresas del sector privado.

Objetivo Específicos:

- Establecer el estado del arte del concepto engagement en los contextos organizacionales.
- Determinar el nivel de engagement desde las escalas de vigor, dedicación y absorción en los colaboradores.
- Establecer desde los resultados encontrados, una serie de reflexiones que aporten al bienestar de los empleados y a la promoción de organizaciones saludables.

Antecedentes o estado del arte

En el artículo denominado Evaluación del engagement en los trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES), elaborado por Gómez, et. al, (2019), buscan a través de este estudio explorar las propiedades psicométricas de la versión en español de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES) en su versión de 17 ítems para la evaluación de trabajadores de la salud en Uruguay. La muestra fue de 1324 trabajadores de ambos sexos (63.7% de mujeres) de diferentes instituciones de salud, públicas (45.7%) y privadas (54.3%), de Montevideo y

del interior del país (64.4% y 35.6% respectivamente).

Los análisis de consistencia interna, mediante coeficiente alfa de Cronbach, evidencian niveles satisfactorios de consistencia interna de la escala total y los tres factores, y refuerzan la evidencia de debilidad de dos ítems de la escala. Los análisis de estructura factorial a partir de un análisis factorial confirmatorio, muestran el ajuste medianamente aceptable del modelo trifactorial a los datos, aunque los elevados índices de correlación entre los factores latentes indican que un modelo unifactorial también podría ser aceptable. La evidencia de este estudio propone que la versión en español del UWES-17 puede ser una herramienta válida y confiable para la medición del compromiso y sus tres factores en los trabajadores de salud en Uruguay.

El objetivo en la investigación denominada Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement elaborado por Del Cairo y Rodríguez (2020), radicó en explorar la relación funcional entre el engagement y la calidad de vida en el trabajo (CVT). Este estudio se realizó con una herramienta de investigación asociativa con 221 empleados de una institución de educación superior en Colombia, los cuales aceptaron a participar de manera voluntaria. Para valorar la CVT se utilizó el instrumento "Perfil de Calidad de Vida Laboral", realizado por Gómez (2010), por medio de 39 ítems que evalúan ocho dimensiones; por otro lado, para evaluar el engagement, se utilizó la adaptación realizada por Ospina y Delgado-Abella (2014) del UWES (Utrecht Work Engagement Scale), desarrollada por Schaufeli y Bakker (2004), que consiste de 17 ítems que calculan tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. En el resultado, se muestra una asociación

significativa entre las distintas variables del estudio por medio de un modelo de ecuaciones estructurales; y se encontró evidencia sobre las dimensiones de la CVT que más aportan para su configuración, además de las diferencias por sexo en las puntuaciones de las variables de estudio.

Por lo que se refiere al artículo Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa elaborado por Arias González (2021), el objetivo de la investigación fue definir cómo se relacionan los “estilos de liderazgo” y el “engagement laboral” de los analistas de crédito en las empresas del sector financiero en Arequipa, 2020. Se realizó un estudio básico, con un alcance correlacional y un diseño no experimental-transversal. La población se conformó por 268 analistas de crédito y se utilizó el muestreo no probabilístico para establecer la muestra que quedó fijada en 253 analistas de crédito. La técnica utilizada fue una encuesta y los instrumentos son el cuestionario CELID-A y la escala UWES. Los resultados obtenidos demostraron que el estilo de liderazgo transaccional se relaciona significativamente con un nivel de “engagement laboral” alto (p-valor = 0,00). El estilo de liderazgo Laissez faire se relaciona significativamente con un nivel de “engagement laboral” bajo (0,01) y el estilo de liderazgo transformacional no se relaciona con el “engagement laboral” (0,13). En conclusión, existe relación entre los “estilos de liderazgo” y el “engagement laboral” de los analistas de crédito en las empresas del sector financiero.

Con respecto a la investigación denominada Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera elaborado por Castro, et. al, (2017), se logró validar con altos índices de confiabilidad y validez un modelo de ecuaciones estructurales

(structural equation modelling – SEM) a través de la cual se identificó la influencia significativa y de manera inversa de las variables satisfacción laboral y engagement en la intención de rotar del personal funcionario de una empresa minera. En el caso de las subdimensiones prestaciones y supervisión (satisfacción laboral), se logró evidenciar un nivel de significancia de 95% y 90%, respectivamente; por lo tanto, la subdimensión vigor (engagement) se logró demostrar un nivel de significancia al 95%. A partir de allí el estudio se basó en un marco teórico que permitió determinar los criterios y las variables claves para medir la satisfacción laboral en los colaboradores, engagement e intención de rotar; para ello, se validó y aplicó un cuestionario dirigido a una muestra por conveniencia de 107 trabajadores, varones y mujeres, funcionarios, quienes desempeñan labores como analistas, ingenieros, coordinadores, asistentes y supervisores. El modelo estructural brindó evidenciar empíricamente la relación inversa y de manera significativa de dos subdimensiones de la satisfacción laboral, prestaciones y supervisión, con la variable dependiente intención de rotar de la muestra estudiada. Además, del engagement solo una subdimensión, vigor, impactaba de manera inversa y significativa en la misma variable. Se logró validar que el coeficiente de determinación fue de 0,430, cifra que supera el valor mínimo aceptado para validar las relaciones causales a nivel exploratorio.

Por lo tanto, los resultados obtenidos del estudio fueron considerados para el diseño de un plan de mejora a partir de una serie de acciones en materia de las subdimensiones identificadas, lo cual permitirá reducir el índice de rotación del personal funcionario de la empresa minera. Así, se mejorará su productividad; se redu-

cirán los costos en materia de reclutamiento, selección y capacitación; y disminuirán los índices de accidentabilidad del grupo estudiado.

En el artículo denominado El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores, elaborado por Agurto, et. al, (2020), busca a través de la investigación analizar y medir dos variables relacionadas a la gestión de los recursos humanos: el engagement ocupacional y la satisfacción laboral en una empresa agro-exportadora en el ámbito internacional. Se tiene como objetivo de estudio determinar si la empresa cuenta con un adecuado programa de engagement ocupacional que contribuya mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía lograr medir el nivel de engagement ocupacional de los colaboradores de la organización; el nivel de satisfacción laboral y determinar la relación que existe entre las dimensiones del engagement ocupacional (vigor, dedicación, absorción) y la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa. Se logró aplicar y desarrollar un cuestionario de satisfacción laboral y engagement tomando como referencia para su elaboración la escala de Uwes (Utrecht Work Engagement Scale) y la escala de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. A partir de allí se trabajó con una población de 201 trabajadores concluyendo así que la empresa agro-exportadora cuenta con un adecuado programa de engagement ocupacional que contribuye a mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía.

Finalmente, en el artículo Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? Llevado a cabo por Franco Miranda, et. al, (2020), se logró evidenciar

los diferentes factores que pueden afectar el Engagement en los profesionales de la salud; se logró validar que uno de los factores que llamo la atención involucra las relaciones contractuales, las cuales se han transformado debido a las dinámicas del actual mercado laboral en Colombia. El estudio tiene como finalidad analizar y evidenciar las diferencias en el Engagement, en función del tipo de contrato en profesionales de la salud, de varias instituciones de Colombia. Este fue un estudio no experimental, que contó con 334 participantes (M=278 y H=56), pertenecientes a cinco instituciones. Para ello se utilizó una encuesta had hoc y el Utrecht Work Engagement Scale - 9. Los datos obtenidos a partir de allí fueron procesados en el SPSS v.22; el análisis estadístico se basó en la prueba Kolmogorov-Smirnov-S y en el Kruskal-Wallis ($p < .05$). Los resultados obtenidos del estudio señalaron que no hay diferencias estadísticamente significativas por tipo de contrato en los niveles del Engagement; sin embargo, se logró validar que el contrato por obra o labor obtuvo la puntuación más alta en Engagement. Los resultados de la investigación buscan el mejoramiento del bienestar de los trabajadores, a partir de una revisión de las políticas contractuales de las organizaciones que ofrecen servicios de salud.

Marco de referencia

Marco conceptual

Engagement

El origen de la definición de engagement lo expuso Khan (1990) como la ejecución de actividades que realiza un sujeto; lo que fomenta la relación entre las labores, las personas, la presencia personal (la cual puede ser cognitiva, emocional y física) y

por último el rendimiento efectivo de las actividades laborales.

De la misma manera, Rothbard (2001), señala al engagement como una presencia psicológica, que involucra elementos críticos tales como lo son la atención y la absorción. El primer elemento alude a la disponibilidad cognitiva y a la cuantía de tiempo que la persona invierte razonando en sus roles y el elemento de la absorción que se refiere a la persona que está abstraída por el rol que realiza y al apasionamiento que demuestra en su rol cuando logra concentrarse completamente en este.

Schaufeli, et. al., (2002), afirman que el engagement es un estado emocional positivo y agradable concomitante con la labor, caracterizados por la entrega, el vigor y la absorción. Posteriormente brindan un concepto más actualizado del engagement, describiéndolo como una circunstancia de confort positivo relacionado a las actividades laborales a partir de una construcción pluridimensional de la motivación. (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por su parte, Markos y Sridevi (2010), exponen que existen escasos estudios donde se presentan conductas del engagement en trabajadores, en la mayoría de dichos estudios se concluye que las causas principales para obtener el engagement en las organizaciones no son financieros en su esencia. Actualmente las empresas se deben orientar hacia una pesquisa de componentes que cooperen al confort de los colaboradores. Esto dará como resultado organizaciones saludables y empleados satisfechos.

Kahn (1990) citado por Decuyper & Schaufeli (2020, p. 77), define el engagement como “el aprovechamiento de

los colaboradores de la organización en cada uno de sus cargos”, busca que los funcionarios desarrollen un liderazgo positivo y motivacional. Además, afirma que “en el engagement las personas se expresan física, cognitiva y emocionalmente en el desempeño de sus funciones”, es decir, los empleados denotarán compromiso y empatía con otras personas en el trabajo.

Marco teórico

En el presente proyecto de investigación se toma el engagement desde la teoría de la psicología organizacional positiva, entendiéndola como el estudio desde la ciencia de las virtudes y fortalezas que poseen las personas; este enfoque fue impulsado por los autores Seligman y Csikszentmihalyi (2000), quienes mencionan que la Psicología positiva busca estructurar los aspectos considerados como cualidades de los individuos. (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

El foco de atención de estos autores fue la forma en que se alcanza un desarrollo humano eficiente, vinculándolo al aumento de la creatividad en las labores cotidianas y lográndose de esta forma el incremento de la felicidad a través del disfrute de las tareas laborales y un desempeño laboral efectivo. (Forbes, 2013).

Es así como cuando se cuenta con personal positivo en diferentes ámbitos como lo son vida laboral, la salud y el bienestar, se facilita la consecución de objetivos organizacionales a corto, mediano y largo plazo ya que se cuenta con personal altamente motivado, leal, proactivo, comprometido y enfocado en al cumplimiento de dichas metas.

La psicología organizacional positiva se orienta a estudiar el mejoramiento del bienestar y la satisfacción de los empleados

en el lugar de trabajo, así como el rendimiento organizacional. Se centra en identificar y desarrollar fortalezas en lugar de focalizarse en las debilidades, fomentando la resiliencia, la felicidad y el positivismo en los colaboradores.

En algunos de los procesos de Talento Humano, se ha implementado la psicología organizacional positiva para fortalecer los mismos, de esta manera se puede visualizar este enfoque en la selección de personal, en la capacitación, en la evaluación del desempeño y en la remuneración y beneficios.

Específicamente, en la selección, se buscan personas resilientes, felices y positivas para mejorar la cultura y el clima laboral. En la capacitación, se ofrecen cursos personalizados que permitan el desarrollo pleno de los colaboradores, no solo en habilidades técnicas sino también en actividades que fomenten su bienestar y crecimiento personal. En la remuneración y beneficios, se consideran ventajas intangibles alineadas a las necesidades personales y familiares, y se evalúa el desempeño y las competencias de los colaboradores desde esta perspectiva.

Como dato particular, esta teoría es un tema nuevo para el área de la psicología organizacional utilizándolo para direccionar un nuevo enfoque en la Gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones; de esta forma ha sido definida como la investigación y análisis de las capacidades psicológicas y fortalezas que pueden ser medidas y desarrolladas (Nelson & Cooper, 2007). Esta intención busca un buen rendimiento en las organizaciones y puestos de trabajo y a su vez tener un impacto positivo sobre la satisfacción y el nivel de rendimiento individual de los colaboradores de las empresas; asimismo, contribuye a tener un

ambiente óptimo y una cultura fortalecida dentro de las organizaciones. Todos estos aspectos mencionados deben ser medidos por medio de instrumentos válidos y confiables con constructos que cumplan criterios de inclusión tales como compromiso y satisfacción laboral. (Luthans & Youssef, 2007).

Otra característica de la psicología Organizacional positiva consiste en las complejas y evidentes transformaciones que se abren paso en el mundo laboral como lo son lo social, lo cultural, lo económico y psicológico que impacta en el trabajo y el ámbito empresarial.

La tecnología desarrolla e impulsa nuevas formas de relacionarse entre individuos y empresas en el mundo, generando nuevas oportunidades de trabajo y estableciendo distintas formas de vinculación laboral empleado- empresa como lo son el teletrabajo o trabajo a domicilio; esto ha hecho que la psicología organizacional como disciplina evolucione y temas como la motivación, liderazgo, trabajo en equipo, aprendizaje y desempeño en el trabajo y engagement sean comprendidos y establecidos como "estados emocionales positivos" (Seligman, 1999, citado por Vesga 2020, p.30).

A modo de cierre, la psicología organizacional positiva o comúnmente llamada POP es una teoría que se centra en la manera de conseguir un funcionamiento eficiente en la empresa. Antes de que se posicionara este modelo, en el ámbito de las organizaciones, la psicología se centraba en identificar fallas en los distintos procesos para realizar acciones correctivas a los mismos.

La psicología organizacional positiva, se centra en desarrollar las virtudes individuales en la empresa, con el

propósito de lograr el éxito corporativo y el crecimiento de las personas inmersas en la organización.

Este enfoque busca brindar una comprensión de los recursos y competencias de los empleados, aporta a un mejor desempeño laboral y también promueve unas dinámicas adecuadas de salud mental y de relaciones interpersonales al interior de la organización. (Forbes, 2013).

Metodología

Tipo de investigación: Cuantitativa con un diseño no experimental, transversal. De acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), este tipo de investigación se caracteriza por tener planteamientos definidos, centrarse en variables medidas, orientarse a la prueba teorías e hipótesis, contar con diseños preestablecidos e instrumentos que se encuentran estandarizados, brindar datos numéricos y análisis estadísticos sobre una matriz instaurada.

Alcance del estudio: Descriptivo, el cual se encarga de especificar ciertos aspectos o características que identifican a individuos, grupos, comunidades o situaciones que se estén investigando. La funcionalidad de este tipo de estudio es que se pueden demostrar con claridad y exactitud todos los elementos y repercusiones del tema o problema. (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Participantes: 54 trabajadores de empresas privadas, de sexo masculino y femenino, en edades comprendidas entre los 20 y 50 años, que ocupan cargos como asesor experiencia del cliente, asesor comercial, recepcionista, cajero, promotor comercial, director de oficina, asistente de dirección, coordinador, auxiliar administrativo.

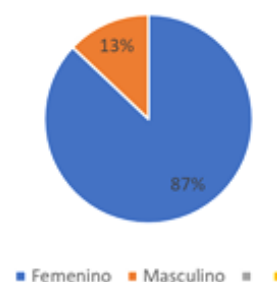
Tipo de muestreo: No probalístico. Este tipo de muestreo se refiere a la selección de los individuos basándose en la decisión del investigador, la cual no depende del azar. Es por la disponibilidad con la que cuentan los sujetos participantes y la voluntad de estos en colaborar en el estudio. (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Criterios de exclusión: Trabajadores que se encuentren en sedes fuera del departamento de Antioquia; colaboradores que tengan menos de 3 meses laborando para la organización.

Técnica e instrumento: se usará el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) validado en Colombia por Ospina y Delgado-Abella (2014). Este instrumento fue creado por Schaufeli et al. (2002), y está compuesto por tres dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción. Contiene 17 ítems distribuidos así: 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción. Se maneja una escala Likert que va de 0 a 6: Procedimiento: a. Determinar el diseño metodológico; b. Tomar contacto con los posibles participantes en la investigación; c. Definir la técnica e instrumento; d. Socializar con los participantes el consentimiento informado y su respectivo diligenciamiento; e. Aplicar el instrumento; f. Recolectar los datos g. Analizar los datos.

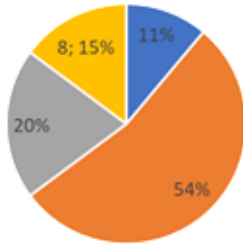
Resultados

Figura 1. Sexo



Con respecto a los resultados presentados de la figura 1, el género de los participantes encuestados son un 87% mujeres y un 13% hombres.

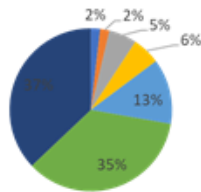
Figura 2. Edad



■ 18 a 22 años ■ 23 a 32 años ■ 33 a 42 años ■ De 43 años en adelante

Con respecto a los resultados expuestos en la figura 2, se obtuvieron las siguientes edades en los participantes encuestados, 54% con un promedio de 23 a 32 años, 20% con un promedio de 33 a 42 años, 11% con un promedio de 18 a 22 años y 8,15% con un promedio de 43 años en adelante.

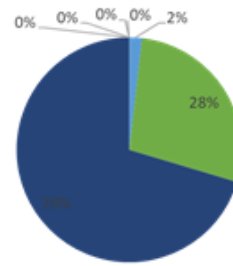
Figura 3. Cuando estoy trabajando, siento que tengo energías de sobra



■ 0: Nunca - Ninguna ■ 0: Nunca - Ninguna
 ■ 2: Algunas veces - Una vez al mes o menos ■ 3: Regularmente - Pocas veces al mes
 ■ 4: Bastantes veces - Una vez por semana ■ 5: Casi siempre - Pocas veces por semana
 ■ 6: Siempre - Todos los días

En relación a las respuestas de "cuando estoy trabajando, siento que tengo energías de sobra" se obtuvieron los siguientes niveles de engagement en los participantes: 37% siempre, 35% casi siempre, 13% bastantes veces, 6% regularmente, 5% algunas veces y 4% nunca.

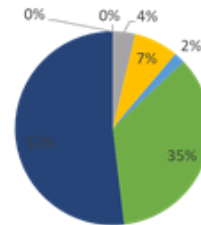
Figura 4. El trabajo que realizo tiene para mí sentido y propósito



■ 0: Nunca - Ninguna ■ 0: Nunca - Ninguna
 ■ 2: Algunas veces - Una vez al mes o menos ■ 3: Regularmente - Pocas veces al mes
 ■ 4: Bastantes veces - Una vez por semana ■ 5: Casi siempre - Pocas veces por semana
 ■ 6: Siempre - Todos los días

De acuerdo a los resultados conseguidos de "el trabajo que realizo tiene para mí sentido y propósito" se obtuvieron los siguientes niveles de engagement en los participantes: 70% siempre, 28% casi siempre y 2% bastantes veces.

Figura 5. El tiempo pasa volando cuando trabajo ocupado en mis labores

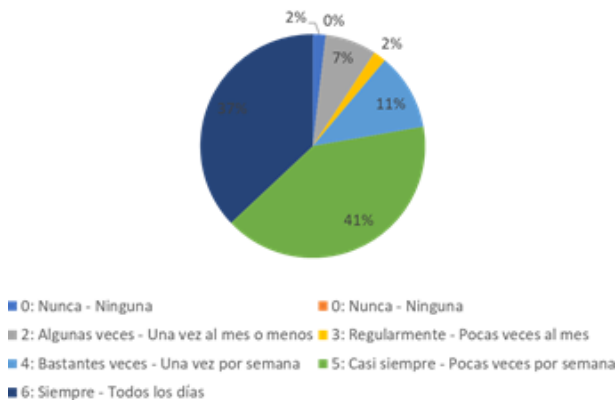


■ 0: Nunca - Ninguna ■ 0: Nunca - Ninguna
 ■ 2: Algunas veces - Una vez al mes o menos ■ 3: Regularmente - Pocas veces al mes
 ■ 4: Bastantes veces - Una vez por semana ■ 5: Casi siempre - Pocas veces por semana
 ■ 6: Siempre - Todos los días

Con respecto a las respuestas obtenidas de "el tiempo pasa volando cuando trabajo ocupado en mis labores" se consiguieron los siguientes niveles de engagement en los participantes: 52% siempre, 35% casi siempre, 7% regularmente, 4% algunas veces y 2% bastantes veces.

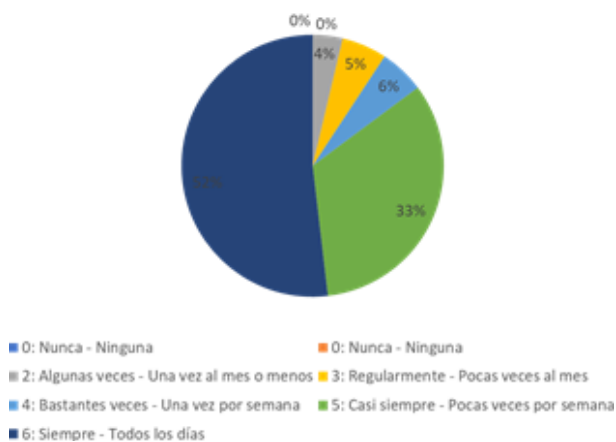
NIVELES DE ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Figura 6. En mi trabajo, me siento fuerte y lleno de energía



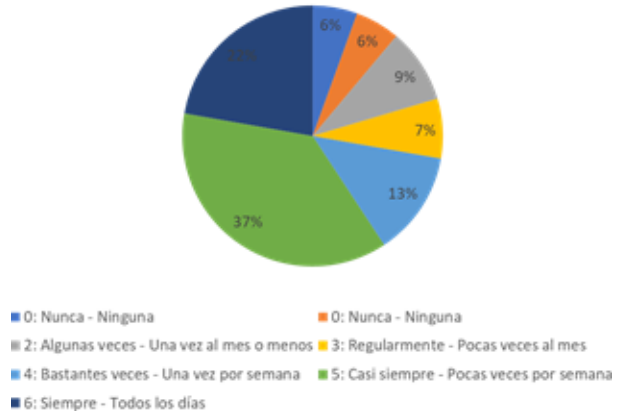
En cuanto a los resultados logrados de “en mi trabajo, me siento fuerte y lleno de energía” se obtuvieron los siguientes niveles de engagement en los participantes: 41% casi siempre, 37% siempre, 11% bastantes veces, 7% algunas veces, 2% regularmente y 2% nunca.

Figura 7. Estoy encantado con mi trabajo



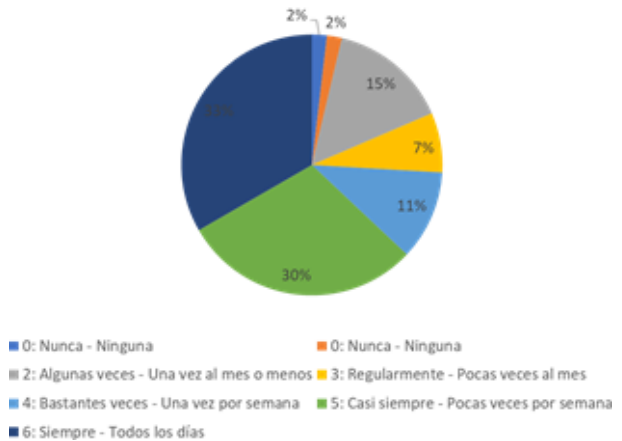
Con relación a las respuestas conseguidas de “estoy encantado con mi trabajo” se obtuvieron los siguientes niveles de engagement en los participantes: 52% siempre, 33% casi siempre, 6% bastantes veces, 5% regularmente y 4% algunas veces.

Figura 8. Cuando trabajo me desconecto del mundo



De acuerdo a los resultados alcanzados de “cuando trabajo me desconecto del mundo” se mostraron los siguientes niveles de engagement en los participantes: 37% casi siempre, 22% siempre, 13% bastantes veces, 9% algunas veces, 7% regularmente, 12% nunca.

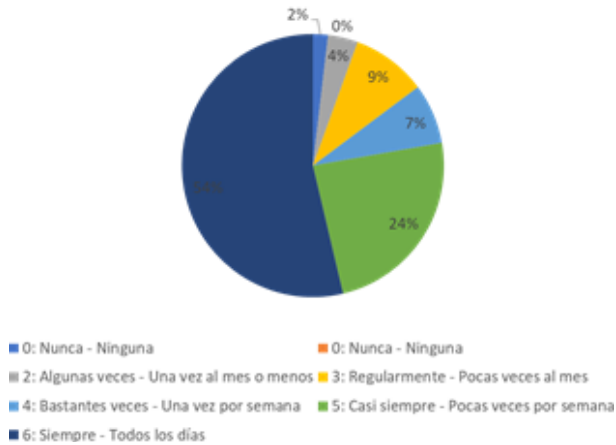
Figura 9. Mi trabajo me hace más creativo



Frente a los resultados de “Mi trabajo me hace más creativo” se mostraron los siguientes niveles de engagement: 33% siempre-todos los días, 30% Casi siempre, 15% algunas veces, 11% bastantes veces, 7% regularmente, 2% nunca.

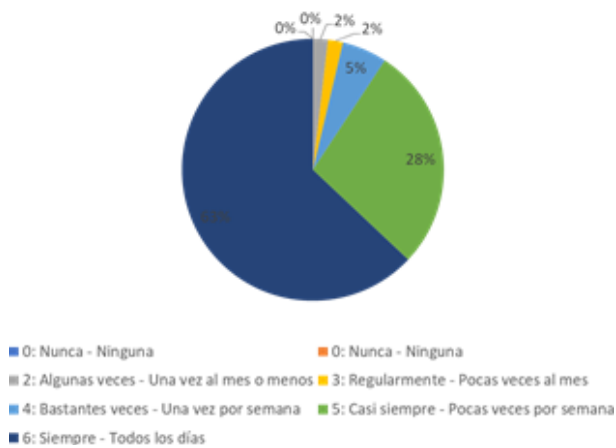
NIVELES DE ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Figura 10. Me levanto con ganas de ir a trabajar



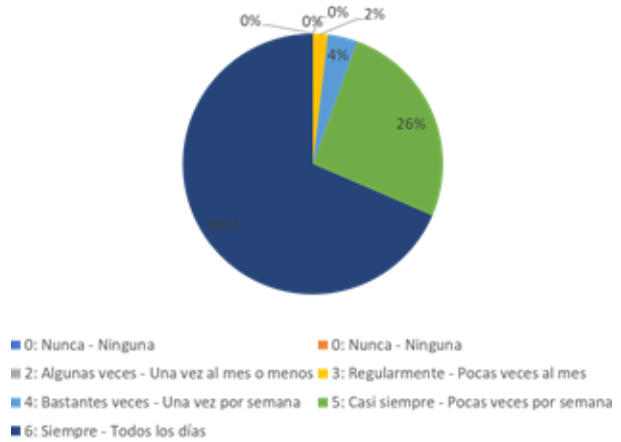
Con respecto al planteamiento “Me levanto con ganas de ir a trabajar” se mostraron los siguientes resultados frente a la medición de engagement: 54% siempre, 24% casi siempre, 9% regularmente, 7% bastantes veces, 4% algunas veces, 2% nunca.

Figura 11. Me siento feliz cuando me concentro en mi trabajo



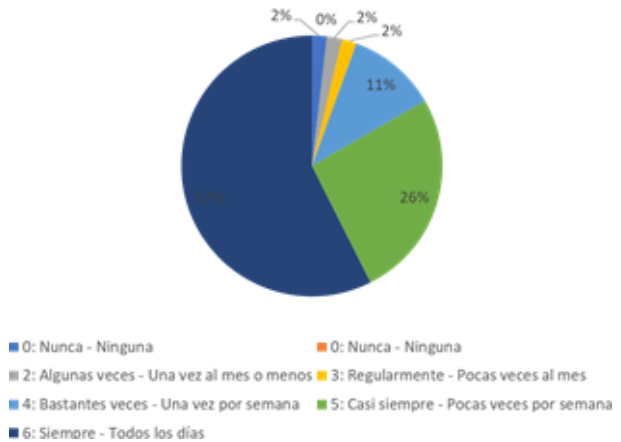
Frente a la pregunta “Me siento feliz cuando me concentro en mi trabajo” se obtuvieron los siguientes niveles de engagement: 63% siempre, 28% casi siempre, 5% bastantes veces, 2% algunas veces.

Figura 12. Me siento orgulloso del trabajo que realizo



De acuerdo al planteamiento “Me siento orgulloso del trabajo que realizo” se obtuvieron los siguientes resultados frente a los niveles de engagement: 63% siempre, 26% casi siempre, 2% regularmente, 4% bastantes veces, 2% regularmente.

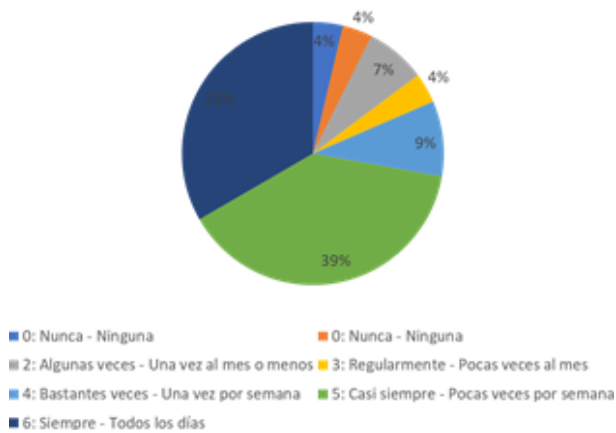
Figura 13. Estoy metido de lleno en mi trabajo



Frente al planteamiento “Estoy metido de lleno en mi trabajo” se puede observar los siguientes resultados: 57% siempre, 26% casi siempre, 11% bastantes veces, 2% regularmente, 2% algunas veces, 2% nunca.

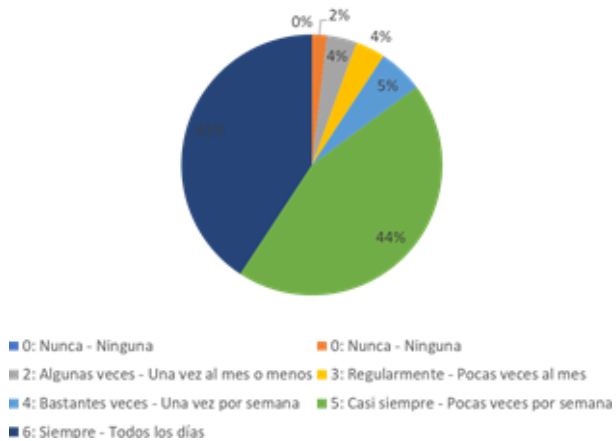
NIVELES DE ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Figura 14. Puedo trabajar sin parar por largos períodos de tiempo



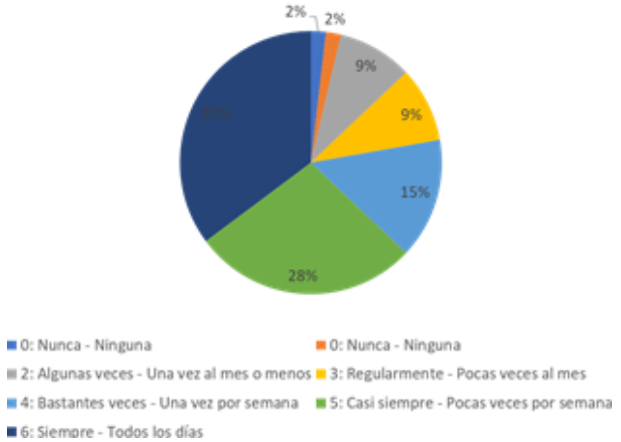
Con relación al planteamiento *"Puedo trabajar sin parar por largos períodos de tiempo"* se pueden observar los siguientes niveles de engagement: 39% casi siempre, 33% siempre, 9% bastantes veces, 7% algunas veces, 4% regularmente, 4% nunca.

Figura 15. Por lo que a mí respecta, mi trabajo tiene desafíos



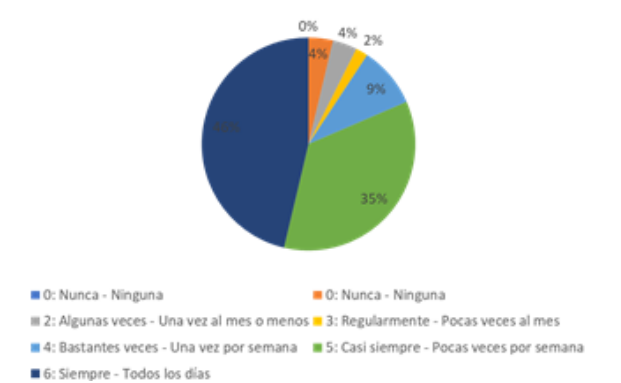
Respecto a los resultados de *"Por lo que a mí respecta, mi trabajo tiene desafíos"* se pueden evidenciar los siguientes niveles de engagement en los participantes: 41% siempre, 44% casi siempre, 4% regularmente, 4% algunas veces y 2% bastantes veces.

Figura 16. Mi trabajo es verdaderamente emocionante



En relación a las respuestas de *"Mi trabajo es verdaderamente emocionante"* se obtuvieron los siguientes niveles de engagement en los participantes: 35% siempre, 28% casi siempre, 15% bastantes veces, 9% regularmente, 9% algunas veces y 4% nunca.

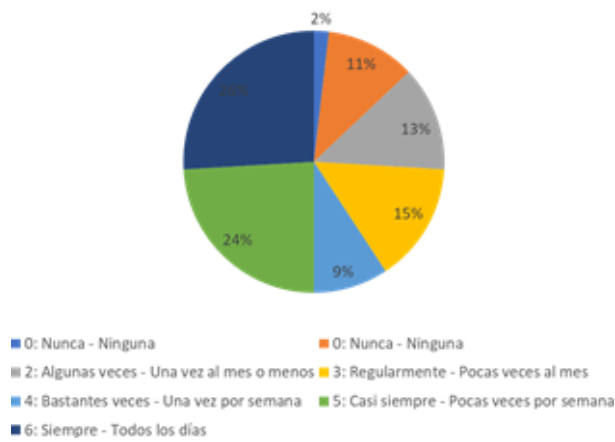
Figura 17. En mi trabajo no me dejo vencer por las dificultades y más bien saco provecho de ellas



Frente a los resultados de *"En mi trabajo no me dejo vencer por las dificultades y más bien saco provecho de ellas"* se mostraron los siguientes niveles de engagement: 46% siempre-todos los días, 35% Casi siempre, 4% algunas veces, 9% bastantes veces, 4% regularmente, 2% nunca.

NIVELES DE ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Figura 18. Es muy difícil desconectarme de mi trabajo



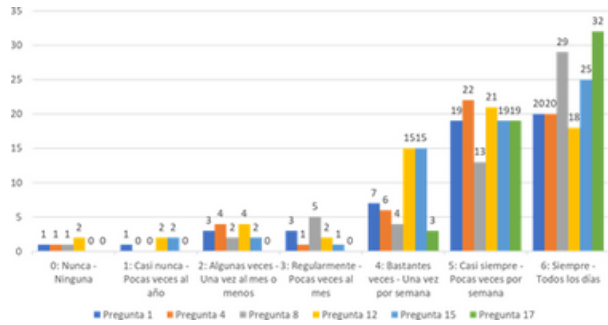
Teniendo en cuenta las respuestas de “Es muy difícil desconectarme de mi trabajo” se obtuvieron los siguientes niveles de engagement en los participantes: 26% siempre, 24% casi siempre, 9% bastantes veces, 15% regularmente, 13% algunas veces, 11% pocas veces al mes y 2% nunca.

Figura 19. En mi trabajo siempre persevero, aun cuando las cosas no vayan bien



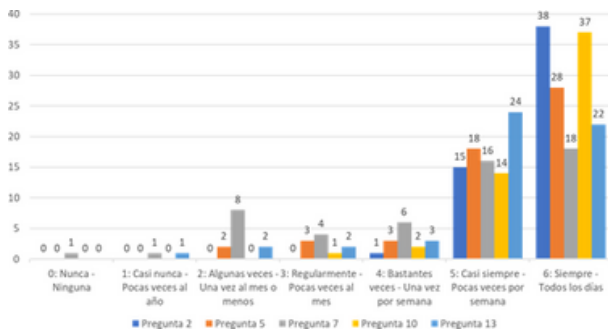
Frente a los resultados de “En mi trabajo siempre persevero, aun cuando las cosas no vayan bien” se mostraron los siguientes niveles de engagement: 59% siempre, 35% Casi siempre, 6% bastantes veces.

Figura 20. Dimensiones del engagement: Vigor.



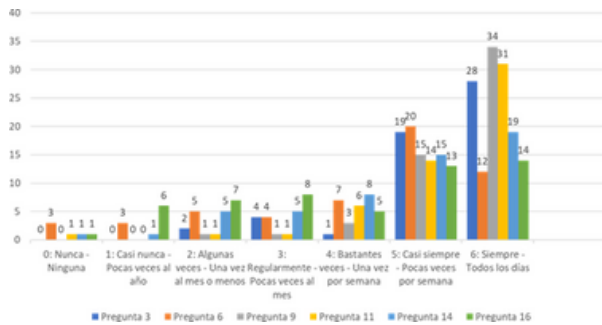
Con respecto a los resultados “dimensiones del engagement: Vigor”, la población encuestada brindó un puntaje de 0 a 6 en las preguntas 1, 4 8, 12, 15 y 17. Dentro de los datos obtenidos, el ítem 6 “siempre o todos los días” predominó, destacándose la pregunta 17 relacionada con: En mi trabajo siempre persevero, aun cuando las cosas no vayan bien con 32 respuestas.

Figura 21. Dimensiones del engagement: Dedicación



En la dimensión de la dedicación, los encuestados se orientaron a la identificarse con la pregunta No 02 con 38 respuestas. Dicha pregunta se refiere a: El trabajo que realizo tiene para mí sentido y propósito

Figura 22. Dimensiones del engagement: Absorción.



En la dimensión de absorción, la pregunta No 9 predomina con 34 respuestas y se relaciona con el cuestionamiento de “me siento feliz cuando me concentro en mi trabajo”.

Discusiones y conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados de las empresas del sector privado, se logra evidenciar altos niveles de engagement (siempre- todos los días) en los colaboradores, lo cual indica su nivel de compromiso en cada uno de los cargos, lo cual se ve reflejado en resultados positivos para las empresas.

Las dimensiones de engagement presentan puntuaciones altas, la dimensión vigor se evalúa mediante seis ítems y es aquella que proporciona altos niveles de energía, empeño para realizar las labores y persistencia frente a los obstáculos, características que pueden favorecer tanto a los empleados como a las empresas. La dimensión dedicación se evalúa mediante cinco ítems que han referencia al sentido del trabajo, a sentimientos de entusiasmo y orgullo por si mismos al realizar la labor. La dimensión absorción se evalúa mediante seis ítems los cuales hacen referencia a estar inmerso en el trabajo, le da dificultad de dejarlo a un lado y siente que el tiempo pasa de forma rápida (Schaufeli & Bakker, 2003).

Con respecto a las edades tomadas en cuenta en el cuestionario vemos que un 54% de ellos es población relativamente joven por lo tanto se evidencia que cuentan con un nivel de energía mayor y que se sienten más motivados para realizar sus actividades.

En conclusión y de acuerdo con el cuestionario aplicado (UWES), se evidenció que los niveles de engagement en los empleados de estas organizaciones es significativamente positivo donde los empleados se sienten altamente satisfechos, orgullosos y creativos lo que hace que sean más productivos y que las organizaciones sean más competitivas en el mercado.

Por otro lado, vemos como los empleados con altos niveles de engagement encuentran un propósito y sentido al trabajo que realizan dentro de las organizaciones logrando así un excelente desempeño y que los mismos empleados se sientan satisfechos e importantes para la organización, generando en ellos también un desarrollo de gran calidad como por ejemplo el liderazgo y trabajo en equipo.

Todo esto conlleva a que en las organizaciones orientadas desde sus lineamientos al talento humano, inviertan esfuerzos en mejorar aspectos como el bienestar de los colaboradores, realizar seguimientos a la salud mental de las personas inmersas en la empresa y propiciar factores que aporten entornos organizacionales saludables.

Referencias

Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112

Álvarez, G. (2022). Liderazgo Transformacional y Engagement Laboral: El rol de la mujer lider. *Revista Gestión Y Estrategia*, (62), 9-19. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>

Arias-Gonzáles, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), e256-e256. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/256e>

Castro Hilario, C., Sánchez Román, E., & Candia Alvarado, M. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2021>

Decuyper, A., & Schaufeli, W. (2020). Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management*, 34(1), 69-95. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2397002219892197>

Del Cairo, C. A. T., Rodríguez, J. J. V., & Prieto, B. L. A. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta colombiana de psicología*, 23(1), 128-146. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/3134>

Erb, M., (22 de diciembre 2021). El estado actual del engagement de los colaboradores en todo el mundo. [blog.greatplacetowork.com.ar](https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo). <https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>

Franco-Miranda, V., Quiroz-González, E., & Castaño-González, E. J. (2020). Engagements profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234009/194263234009.pdf>

Forbes R (2013), La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Éxito Empresarial*, 227, 1-3

Guerra, C. A. (2021b). La Importancia de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Empresarial & Laboral*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/la-importancia-de-la-psicologia-organizacional-positiva/>

Gómez Garbero, Lucía, Labarthe, Javier, Ferreira-Umpiérrez, Augusto, & Chiminelli- Tomás, Virginia. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. Epub 01 de diciembre de 2019. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i2.1888>

Gómez Garbero, L., Labarthe, J., Ferreira-Umpiérrez, A., & Chiminelli-Tomás, V. (2019). Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305-316. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212019000200305&script=sci_arttext

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/?il=6443>.

Juárez, A. (2015). Engagement Laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194.

Kahn, W. (1990), "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, vol. 33, núm. 4, pp. 692-724.

Luthans, F. & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Markos, S. y Sridevi, M. S. (2010), "Employee Engagement: The Key to Improving Performance", *International journal of business and management*, vol. 5, núm. 12.

Nahum Montagud Rubio (2019). Psicología organizacional positiva: ¿qué es y cómo conseguir implantarla?. <https://psicologiymente.com/organizaciones/psicologia-organizacional-positiva>

Nelson, D. & Cooper, C.L. (Eds.) (2007). Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work. Thousand Oaks, CA: Sage.

Ospina, J. L., & Meneghel, I. (2016). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 21-34. https://www.researchgate.net/profile/Isabella-Meneghel/publication/319995377_Clima_Organizacional_como_antecedente_del_Engagement_en_una_muestra_de_empresas_colombianas_Modelo_de_Ecuaciones_Estructurales/links/5ac664ec0f7e9bcd5193164b/Clima-Organizacional-como-antecedente-del-Engagement-en-una-muestra-de-empresas-colombianas-Modelo-de-Ecuaciones-Estructurales.pdf

Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la psicología organizacional positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 72-87. https://www.researchgate.net/profile/AliciaOmar/publication/273002962_Constructos_fundacionales_de_la_Psicologia_Organizacional_Positiva/links/56a63f9308aeca0fddcb4b93/Constructos-fundacionales-de-la-Psicologia-Organizacional-Positiva.pdf

Pizarro Ruz, J., FredesCollarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>

Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roman, V. y Bakker, A.B. (2002), "The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach", *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, pp. 71-92.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual.

Seligman M, Csikszentmihalyi M (2000), *Positive psychology: An introduction*, *American Psychologist*, 55, 5-14.

Smith J (2005), Flow theory and GIS: is there a connection for learning? *International Research in Geographical and Environmental Education* 4 (3), 223-230

Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

Rothbard, N.P. (2001), "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles", *Administrative Science Quarterly*, vol. 46, pp. 655-684.

Vesga-Rodríguez, J. J., & García Rubiano, M. (Eds.). (2020). *Engagement y cambio organizacional*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133419.2020>

Vesga-Rodríguez, J. J. (2020). *Psicología organizacional positiva: una alternativa saludable para la gestión de recursos humanos*. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/fc8be6e1-d397-4a2f-bb24-4a5a5f30a311/content>