

ENGAGEMENT EN TIEMPOS DE CRISIS

Angie Stefany Cubillos Clavijo ¹
María del Pilar Godoy Búrbano ²
Jennifer Alejandra Herrera Méndez³
Erika Liliana Méndez Pérez ⁴

Resumen

El presente *working paper*, tiene como finalidad dar a conocer los resultados de la aplicación del inventario para la medición del *engagement* en el trabajo IMET (Cárdenas y Dipp, 2014), en una muestra de 50 empleados de NOVOMET, empresa dedicada a la prestación de servicios petroleros con sucursal en Colombia durante el periodo del COVID-19, encontrándose como resultado un alto nivel de *engagement*, en los componentes asociados a los recursos personales, donde la calificación más alta correspondió al auto concepto laboral positivo respecto del componente relacionado con los recursos organizacionales de apoyo social, por lo cual se hacen algunas recomendaciones para mejorar su nivel de percepción.

Palabras Claves. *Engagement*, Organización, Psicología Positiva, Recursos Personales y Laborales, apoyo social percibido, auto concepto laboral positivo, emociones positivas en el trabajo y resiliencia en el trabajo.

1 Especialista en Gerencia en Talento Humano. Universidad Sergio Arboleda (En curso). Administradora de Empresas. CUN. Analista de Crédito Banca Empresas. Scotiabank Colpatria. cubillan@colpatria.com. angie.cubilloscl@cun.edu.co

2 Especialista en Gerencia en Talento Humano. Universidad Sergio Arboleda (En curso). Psicóloga. Universidad Politécnico Gran Colombiano. Analista de Recursos Humanos. Novomet. maria.godoy@novometgroup.com. pgodoyb05@hotmail.com

3 Especialista en Gerencia en Talento Humano. Universidad Sergio Arboleda (En curso). Especialista en Psicología del Consumidor. Fundación Konrad Lorenz. Consultora. J&A consultorías SAS. Consultoriasj.a.sas@gmail.com alejisjenn18@hotmail.com

4 Especialista en Gerencia en Talento Humano. Universidad Sergio Arboleda (En curso). Especialista en Psicología Clínica y Autoeficacia Personal. Universidad El Bosque. Psicóloga. Universidad UNAD. Coordinadora de Administración de Personal. Nestlé de Colombia SA. erika.mendez@co.nestle.com
Lika84@hotmail.com

Abstract.

The purpose of this working paper is to present the results of the application of the inventory for the measurement of the engagement in the work IMET (Cárdenas and Dipp, 2014), in a sample of 50 employees of NOVOMET, company dedicated to the provision of oil services with branch in Colombia during the period of the COVID-19. As a result, a high level of commitment was found in the components associated with personal resources, where the highest qualification corresponded to positive labor self-concept with relation to the component related to organizational resources of social support, for which some recommendations are made to improve its level of perception.

Keywords. Engagement, Organization, Positive Psychology, Personal and Labour Resources, perceived social support, positive labour self-concept, positive emotions at work and resilience at work.

Introducción

En la actualidad la globalización exige a las empresas una visión y acción como empleador más allá de los requerimientos legales. Los empleados son un *stakeholder* tan importante como lo pueden ser los clientes y su contribución a la sostenibilidad del negocio es inimaginable, es entonces cuando las estrategias que favorecen la retención del talento son necesarias y dan valor agregado a las organizaciones.

Una empresa productiva debe contar con un excelente talento, por eso se debe profundizar en conceptos como el compromiso también denominado con el anglicismo de engagement con antecedentes en la psicología positiva, definido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, dedicación y absorción (Salanova y Schaufeli 2004, 115), este es un estado mental estable y de bienestar subjetivo, pero en el contexto laboral, en eso difiere del *Flow*. El *engagement* facilita el desempeño eficiente de las empresas y el bienestar y calidad de vida de sus empleados, ya que este trasciende a su vida personal y familiar.

Un empleado con *engagement* experimenta estados mentales positivos en el trabajo reflejados en acciones, pensamientos y emociones satisfactorias, que les permiten disfrutar lo que hacen y establecer una relación de compromiso significativo con la empresa (Palacio, 2008).

En la actualidad las empresas tienen el desafío de lograr que sus empleados tengan un alto nivel de *engagement*, muchas se han reinventado y otras aún no reconocen el beneficio de hacerlo, puesto que el *engagement* promueve la productividad, la disminución del absentismo y la rotación de personal y favorece la buena reputación de la empresa como empleador.

Para que esto sea posible deberán converger también las actitudes y comportamientos personales del empleado que facilitan la adaptación a las demandas laborales y es por eso, que algunas personas logran sentir y mantener ilusión por su trabajo y otras por el contrario sienten frustración, agotamiento y estrés, este estado es denominado *burnout*, podría decirse que es el opuesto al *engagement*.

El *engagement* es un constructo que si bien se viene trabajando y desarrollando desde los años 90's, es nuevo y como menciona Cárdenas y Dipp (2014) no hay una teoría que lo respalde a excepción del modelo de demandas y recursos laborales DRL de Bakker y Demerouti.

Es así como una de las principales **problemáticas** que se pudo identificar, es que en Colombia es realmente limitada la bibliografía encontrada con respecto al constructo del *engagement*.

El **problema** que plantea este documento, es poder identificar las variables implícitas en la percepción del *engagement* a nivel de recursos personales y laborales desde la corriente de la psicología positiva, así mismo reconocer el constructo como un factor a promover desde gestión humana en las organizaciones.

La **justificación** es conocer como agentes de Gestión Humana la importancia que tiene el *engagement* en las organizaciones.

El **objetivo** principal de este trabajo es conocer el nivel de *engagement* de los empleados de la empresa NOVOMET, por consiguiente, el desempeño de cada uno de los componentes según la percepción de los empleados, para así analizar los resultados y que la organización tenga una definición clara sobre los aspectos a trabajar a partir de las recomendaciones.

El trabajo está dividido en siete partes. En la primera parte se explica lo que propone la **Psicología Positiva desde un contexto laboral**. En la segunda parte se expone el **concepto**

engagement. En la tercera parte se menciona la **Teoría de Demanda y Recursos Laborales DRL**. En la cuarta parte la **metodología**. En la quinta parte se realizará el **análisis de los resultados**, en la sexta parte la **discusión** y en séptimo lugar se establecerán **las recomendaciones** del trabajo.

1. **Psicología Positiva en el contexto laboral**

Según Seligman (como se citó en Veloso, 2019), la psicología positiva está definida como la ciencia que se focaliza en la comprensión y la construcción de las cualidades más positivas del individuo, se han desarrollado constructos como el *flow* y el *engagement* como estados mentales satisfactorios, este último centrado en el trabajo.

En sus inicios Seligman y Csikszentmihalyi (como se citó en Veloso, 2019) afirmaban que el campo de la psicología positiva está compuesto por tres niveles: **Nivel subjetivo**, que hace referencia a las experiencias de bienestar, alegría, satisfacción, felicidad, esperanza y optimismo. **Nivel individual** son los rasgos positivos como capacidad de amar, vocación, perseverancia, perdón, originalidad, visión de futuro, espiritualidad, talento y sabiduría y **nivel grupal** son las virtudes e instituciones positivas, entre ellas: responsabilidad, altruismo, moderación, tolerancia y ética de trabajo.

Otros autores como Park, Peterson y Sun (2013) mencionan que existe una cuarta área que son las **relaciones positivas**, esenciales para el bienestar psicológico del individuo, específicamente en el dominio del trabajo, dado que la mayoría de los adultos emplean una cantidad significativa de tiempo en la interacción con otras personas dentro del entorno laboral, lugar que contribuye al bienestar de la persona y es una fuente básica de satisfacción vital, desarrollo y crecimiento personal, Así mismo aporta al desarrollo psicosocial, al reconocer que ciertas pautas de relaciones son más generadoras, enriquecedoras y potenciadoras que otras.

Por esta razón emerge la **Psicología Organizacional Positiva (POP)** considerada como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo al amplificarlo y potenciarlo, y del desarrollo de organizaciones para que sean más saludables y que promuevan la calidad de vida laboral.

Su razón de ser reside en descubrir las características que configuran un entorno organizacional pleno, esto es en dar respuestas a cuestiones claves que caracterizan a los empleados y organizaciones positivas, considerándose en diferentes niveles, no solo en nivel individual sino también a nivel interindividual, grupal, organizacional y social (Salanova, Llorens, Martínez, 2016).

Tanto la organización como el empleado cobran un rol importante y determinante en el establecimiento de la interacción, así como existen organizaciones saludables también las existen tóxicas y en igual condición para el caso de los empleados. Cuando las organizaciones optimizan sus recursos y desarrollan prácticas organizacionales saludables dan lugar a empleados y equipos de trabajo más saludables, dotados de grandes potencialidades y bienestar, lo cual redundará en unos resultados organizacionales excelentes ya sean relativos al desempeño de los trabajadores, como de los equipos y la organización en general (Salanova, Llorens, Martínez, 2016).

Estas organizaciones positivas son aquellas que buscan la excelencia organizacional y el éxito financiero, pero van más allá porque gozan de una fuerza laboral física y psicológicamente saludable que es capaz de mantener un ambiente de trabajo y una cultura organizacional positiva particularmente en tiempos de cambios drásticos en una organización (Salanova, Llorens, Martínez, 2016).

La POP se clasifica en dos corrientes: en primera instancia desde **El conocimiento organizacional positivo**, que es el estudio de los factores favorables del contexto laboral que influyen en la habilidad de los empleados para la consecución de objetivos laborales, esto a través de fomentar dentro de las organizaciones emociones positivas, fortalezas, virtudes, buenas practicas organizacionales desde el área de Recursos Humanos (RRHH), liderazgo, visión positiva sobre los problemas y desafíos, y la expansión del conocimiento organizacional positivo.

En segunda instancia menciona Luthans (como se citó en Veloso, 2019), que **el comportamiento organizacional positivo** se refiere a la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento en los contextos laborales actuales.

Por lo anterior, es que la psicología positiva está tomando posicionamiento en el contexto laboral, donde los gerentes de RRHH ya no se satisfacen con métodos tradicionales de encuestas de satisfacción laboral o diagnósticos de clima organizacional, hoy en día dan mayor importancia a la ecuación: satisfacción laboral = productividad, donde los empleados tienen una relación cordial y horizontal con los que tienen mayor jerarquía y el empleado de mayor rango se hace responsable del bienestar y sentido de satisfacción de los que trabajan junto a él, funcionando como un motivador (Villanueva, 2004).

2. Engagement

El trabajo es percibido socialmente como el medio para satisfacer las necesidades humanas, sin embargo, no excluye el disfrute que se puede experimentar al hacerlo, puede llegar a ser intrínsecamente gratificante y proporcionar estados de fluidez, como indica Csikszentmihalyi (1998) trabajar es una experiencia extraña: proporciona algunos de los momentos más intensos y satisfactorios junto con un

sentido de orgullo y de identidad, pero es algo que la mayoría de nosotros estaríamos encantados de evitar (65).

Con la psicología positiva emerge el constructo del *Flow*, entendido como un estado de fluidez experimentado durante la ejecución de una actividad en particular, que aplicado en el contexto laboral hace referencia a la sensación de bienestar que se percibe por un empleado al desarrollar una labor puntual en su trabajo porque existe equilibrio entre la habilidad y el reto, es decir que el reto no puede ser menor a la habilidad porque habría falta de interés, ni mayor a esta porque provocaría frustración; hay una combinación entre la acción y el pensamiento, esto indica que la implicación entre el sujeto y la tarea es tan profunda que actúa de forma espontánea, casi automática; hay claridad en los objetivos, las metas están definidas anticipadamente incrementando así el compromiso y el feedback es inmediato; hay concentración total, focalización en la tarea; existe sensación de control; hay pérdida de cohibición o de autoconciencia, quiere decir que no hay atención a distracciones o preocupación sobre cómo se es percibido por los demás; hay una transformación de la percepción del tiempo, este se puede acelerar o reducir durante la experiencia de *flow* y es considerada una experiencia autotélica, como resultado final del *flow* dado que hay una motivación intrínseca y la tarea se hace por sí misma y no por conseguir un objetivo externo (Csikszentmihalyi, 1998).

Sin embargo, para llevar este nivel de bienestar subjetivo a instancias más estables se acoge el termino *engagement* que si es exclusivo del contexto laboral.

El *engagement* tiene sus orígenes en los años 90's, cuando William Kahn precursor del constructo, lo describía como un concepto relacionado con una motivación importante y única, se refiere al total aprovechamiento de la energía en términos físicos, cognitivos y emocionales, orientados en la realización de una tarea. Según el autor, se evidencia cuando se involucran de

manera física, están atentos, focalizados y emocionalmente vinculados tanto con el trabajo como con sus compañeros (Hansen, 2012).

El *engagement* es teóricamente opuesto al *burnout*, resulta lógico preguntarse si el opuesto de los factores que desencadenan el *burnout* que es un estado de frustración, agotamiento y estrés en el trabajo, pueden desencadenar otro estado en el individuo, como el *engagement*, es decir, si los empleados pueden trabajar de forma enérgica y pueden estar altamente dedicados y comprometidos. Sin embargo, puede afirmarse que no son polos opuestos sino conceptos independientes que están relacionados negativamente. Por ejemplo, sentirse emocionalmente agotado en el trabajo una vez a la semana no excluye que en la misma semana se puede sentir lleno de energía (Hansen, 2012).

Durante la revisión bibliográfica del concepto de *engagement*, se han encontrado diferentes perspectivas que han descrito dicho término, sin embargo, el presente trabajo se soporta desde la postura de la autora Marisa Salanova con la colaboración de otros autores.

El *engagement* es considerado “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, dedicación y absorción” (Salanova y Schaufeli, 2004, p.115).

Posteriormente, Salanova y Llorens (2008), definen el *engagement* como una “vinculación psicológica del empleado con su trabajo, en el sentido de que dicha vinculación se relaciona con un estado afectivo-cognitivo y conductual que no está enfocado en un solo objeto, evento, o situación particular”(64).

En base al concepto citado, según Salanova y Schaufeli (2004), el *engagement* está compuesto por las siguientes tres dimensiones:

Vigor. Se caracteriza por altos niveles de energía en las actividades que desarrollan y el deseo de invertir más esfuerzo en la tarea que realizan.

Dedicación. Se relaciona con la implicación que el individuo siente por un trabajo y los sentimientos positivos hacia él.

Absorción. Se caracteriza por el nivel de concentración en la tarea lo que produce un estado de fascinación en el empleado, que permite que no se desconecte de ella y por lo tanto experimentar una distorsión en el tiempo.

3. Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL)

El término **demandas laborales** hace referencia a aspectos organizacionales o sociales que implican un esfuerzo psicológico y físico, representado en las exigencias del trabajo para mantener un nivel de desempeño esperado. Por el contrario, los **recursos laborales** son las características físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que pueden reducir las exigencias del trabajo y los costos asociados (Bakker y Demerouti, 2013).

Una extensión importante del modelo original DRL la constituyó la inclusión de los recursos personales, definida como las autoevaluaciones positivas vinculadas a la percepción de la capacidad propia de controlar e influir en el entorno. Se han encontrado investigaciones acerca de que los recursos personales median la relación entre los recursos laborales y el *engagement*, lo que sugiere que los recursos laborales fomentan el desarrollo de recursos personales. No obstante, hasta hoy la evidencia sobre la interacción entre los recursos personales y las demandas laborales es escasa (Bakker y Demerutis, 2013).

Por otro lado los factores que determinan la teoría de DRL, son desencadenantes de dos procesos independientes conocidos como proceso de deterioro de salud y proceso motivacional, donde las **demandas laborales** son generalmente predictores de variables como agotamiento y problemas de salud, mientras que los **recursos laborales** son predictores de satisfacción en el trabajo, motivación y *engagement*, se explica que las razones de estos efectos son que el trabajo exige básicamente esfuerzo y consume recursos energéticos, mientras que los recursos satisfacen necesidades humanas básicas, como autonomía, relación y autoeficacia. ver figura 1 (Bakker y Demerouti, 2013).

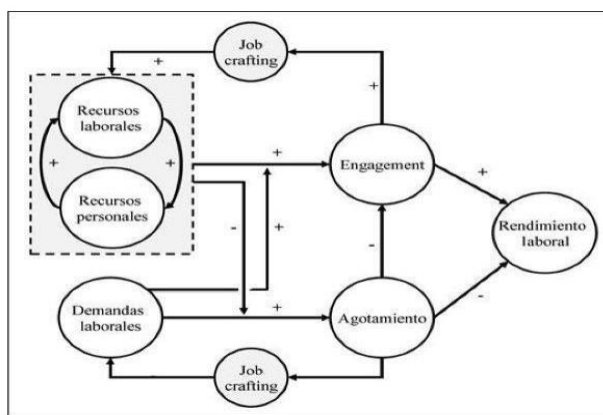


Figura 1. El modelo de demandas y recursos laborales explica la relación entre los recursos laborales, personales y el nivel de engagement, así mismo la relación directa entre demandas laborales y el Job crafting (Bakker y Demerouti, 2013)

Por otra parte, la teoría DRL propone que las demandas y los recursos laborales predicen el bienestar laboral. Los recursos pueden tener un efecto combinado sobre el bienestar e influir indirectamente en el rendimiento, de dos maneras: la primera es que los recursos amortiguan el impacto de las demandas en el estrés/malestar, y la segunda es que las demandas amplifican el impacto de los recursos laborales en la motivación/*engagement* (Bakker y Demerouti, 2013). En este sentido se evidencia que los recursos laborales tienen mayor importancia e impacto en el *engagement* cuando las demandas son elevadas.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que el *engagement* en el trabajo puede facilitar la movilización de recursos laborales. Esto concuerda con la idea de que, en ausencia de amenazas, las personas están motivadas para crear recursos. Al igual que los empleados con un alto *engagement* que estén motivados intrínsecamente para cumplir sus objetivos laborales activarán y crearán recursos. Además, se ha observado que los empleados con *engagement* son más propensos a cumplir con sus metas de trabajo, Demerouti y Cropanzano (como se citó en Bakker y Demerouti, 2013), lo que dará lugar a comentarios positivos, más premios y un clima de trabajo más positivo en cuanto a relaciones con los supervisores y compañeros de trabajo.

Del mismo modo, Vacharkulksemsuk y Fredrickson (como se citó en Bakker y Demerouti, 2013), proponen que los estados afectivos positivos tienen la capacidad de ampliar repertorios de pensamiento y de acción de los trabajadores y crear recursos personales, sociales y psicológicos duraderos. Por ejemplo, el *engagement* en cuanto estado motivacional-afectivo positivo cumple esta función a través del aprendizaje y el cumplimiento de metas. En este sentido se encontraron que no sólo los recursos laborales predecían el *engagement*, sino que también los recursos personales.

4. Metodología

La metodología del presente trabajo se describe a continuación, a través de los siguientes apartados: el diseño del estudio, elección del instrumento, identificación y selección de los participantes, aplicación del instrumento.

4.1 Diseño del estudio

Este *working paper* corresponde a un estudio exploratorio descriptivo, donde se midió el constructo de *engagement* a partir del inventario para la medición del *Engagement* en el trabajo IMET (Cárdenas y Dipp, 2014).

4.2 Elección del instrumento

Con base en la literatura se identificaron dos instrumentos, el Utrecht Work Engagement Scale UWES (Schaufeli y Bakker, 2003) y el inventario para la medición del *Engagement* en el trabajo IMET (Cárdenas y Dipp, 2014), este último fue el instrumento seleccionado, que es de origen mexicano, se escogió porque culturalmente dicha población es más similar a la colombiana que la europea de donde proviene la UWES, además porque ya se encuentra en idioma español. El inventario contiene cuarenta y cuatro ítems y las respuestas están diseñadas en escala Likert de seis valores: Siendo (0) nunca, (1) casi nunca, (2) algunas veces, (3) regularmente, (4) bastantes veces, (5) casi siempre y (6) siempre. Las autoras describen el modelo AREA del *engagement* en el trabajo (Auto concepto, Resiliencia, Emociones Positivas y Apoyo Social). Basado en este modelo, el instrumento cuenta con estos cuatro componentes, de los cuales tres están relacionados con los recursos personales y uno con los recursos laborales, que se relacionan entre sí. El origen de la interacción parte del auto concepto laboral positivo, que es el factor central del *engagement* en el trabajo, de él surgen las emociones positivas y la resiliencia; y el apoyo social percibido es el factor dependiente, resultante de la existencia de los otros tres factores (Cárdenas y Jaik, 2014).

Los recursos personales hacen referencia a atributos propios del individuo que funcionan como facilitadores motivacionales, favorecen las emociones y el bienestar psicológico, mientras que los recursos organizacionales tienen la función de ser motivadores intrínsecos, porque fomentan el crecimiento personal y profesional de los empleados, su aprendizaje y su desarrollo. Pero también pueden desempeñar el papel de motivadores extrínsecos porque son instrumentos fundamentales para el logro de los objetivos de trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009, p. 138).

Las emociones positivas en el trabajo, el auto concepto laboral positivo, la resiliencia en el trabajo y el apoyo social percibido, que son los cuatro componentes que aborda el instrumento, se explican a continuación: el primero hace referencia a las relaciones personales o estados afectivos que provocan bienestar y motivación hacia el trabajo. El segundo componente se refiere al conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos que integran la autopercepción del rol laboral de una persona. El tercer componente es la capacidad de una persona para mantenerse en pie y adaptarse a las circunstancias laborales o adversidades que se presentan en el trabajo; esto tres primeros componentes hacen parte de los recursos personales en donde se encuentran implícitos los tres conceptos que definen el *engagement* según la teoría: vigor, dedicación y absorción. Por último, el cuarto componente, que corresponde a los recursos organizacionales, se basa en las relaciones sociales que una persona percibe en un ámbito laboral que se convierte en un recurso del entorno que favorece el bienestar del individuo e influye en cómo se siente (Cárdenas y Dipp, 2014) Ver anexo A.

4.2 Identificación y selección de los participantes

La muestra fue seleccionada a través de un muestreo por conveniencia, entre los empleados de la empresa NOVOMET, Ubicada en Siberia Cundinamarca, la cual estuvo conformada por 50 personas de sexo femenino y masculino, entre las edades de los 20 y los 60 años con una antigüedad superior a 12 meses en la compañía.

4.3 Descripción del procedimiento

La aplicación del instrumento se desarrolló en el mes de julio del año 2020, vía online a través de un formulario de Google, en el cual estuvo incluido el consentimiento informado de los participantes.

A continuación, se presenta el cronograma de actividades realizado durante esta fase del proceso:

5. Análisis de Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Inventario para la medición del *engagement* en el trabajo IMET y el análisis estadístico realizado.

La muestra estuvo conformada por 50 participantes que corresponde al 51% de la población total de NOVOMET.

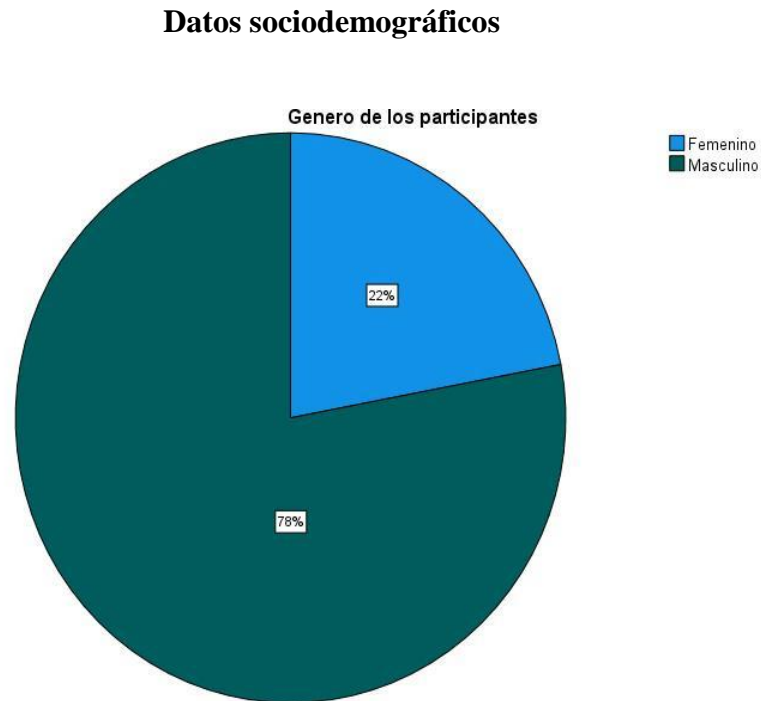


Figura III. *Diagrama circular de la variable género de la muestra de Novomet*

Al distribuirse los participantes por género, 39 de ellos pertenecen al género masculino, que corresponde al 78% y 11 al género femenino equivalente al 22% total de la muestra.

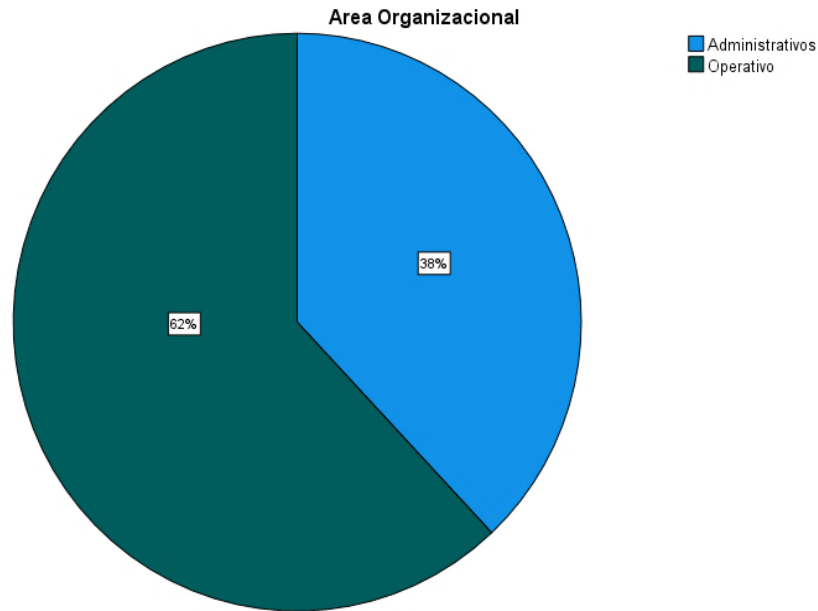


Figura IV. *Diagrama circular de la variable área organizacional de la muestra de Novomet*

La muestra estuvo conformada con un 38% de los empleados que corresponden al área administrativa y el 62% al área operativa.

El instrumento consta de cuatro componentes o factores que miden el nivel de *engagement*, tres de ellos a partir de los recursos personales (emociones positivas en el trabajo, auto concepto laboral positivo y resiliencia) y uno a los recursos laborales (apoyo social percibido).

Inicialmente se realizó una agrupación de los ítems que conforman cada uno de los componentes de medición del *engagement*, con el fin de realizar una sumatoria de las respuestas obtenidas por los 50 participantes, de tal forma representar las respuestas más significativas de la muestra. En cada uno de los componentes se presentaron los resultados a nivel de género y área de trabajo (administrativa u operativa).

Análisis del componente emociones positivas en el trabajo en NOVOMET



Figura V. Diagrama circular del componente emociones positivas en el trabajo.

Se observó que los participantes frente al componente de Emociones Positivas en el Trabajo, presentaron respuestas favorables en relación a que el 98% de los participantes siempre experimenta emociones positivas en su trabajo en NOVOMET, y tan solo un 2% considera que lo experimenta con una frecuencia menor.

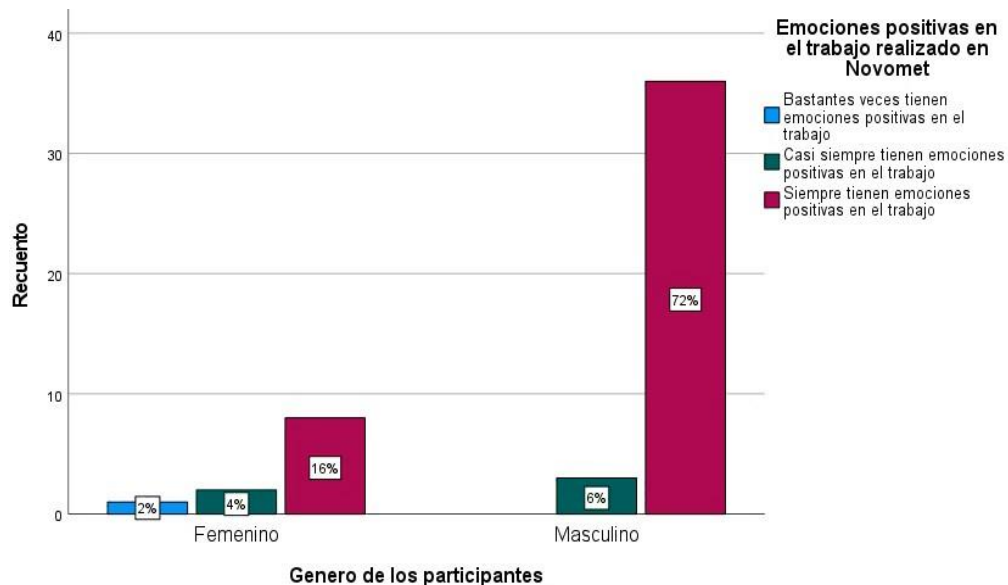


Figura VI. Diagrama de barras del componente emociones positivas en el trabajo en relación a la variable género.

En la discriminación por género se encontró que la respuesta con la frecuencia más alta (siempre) fue la que predominó en ambos géneros, sin embargo, en los hombres se percibe mayor consistencia en la percepción de emociones positivas en su trabajo, a diferencia de las mujeres que tuvieron mayor variación.

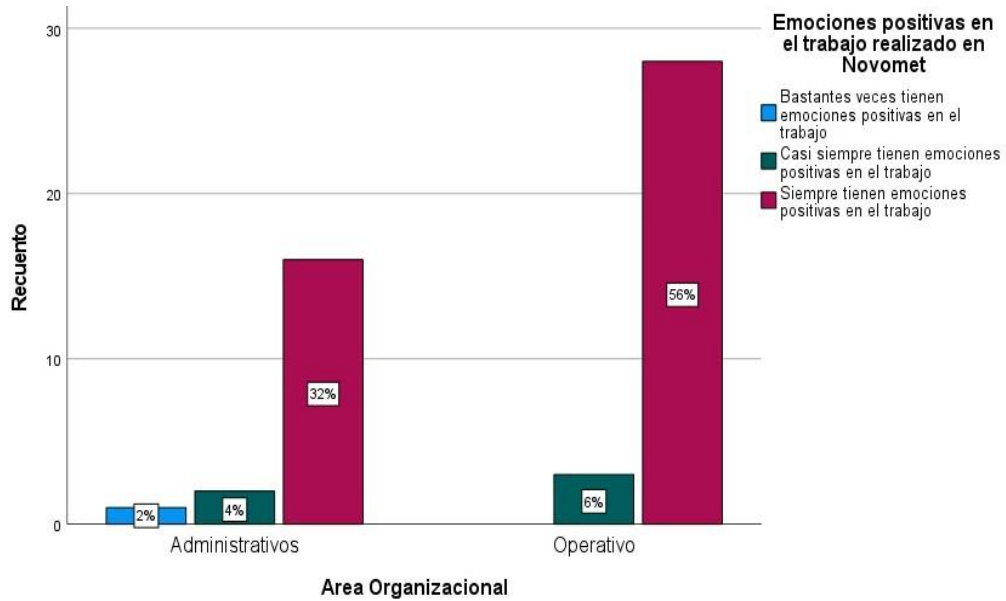


Figura VII. Diagrama de barras del componente emociones positivas en el trabajo en relación a la variable de áreas organizacionales de Novomet.

Respecto a la distribución por áreas, el área operativa conformada en su mayoría por hombres, coincide en igual forma con los resultados obtenidos en el análisis de la variable género, predominando así la respuesta siempre y mostrándose mayor variación en las respuestas del área administrativa.

Análisis del componente Auto concepto laboral positivo en NOVOMET

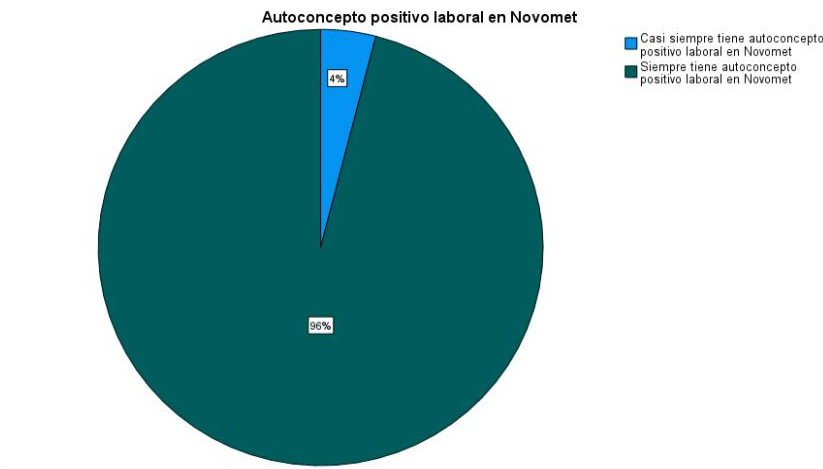


Figura VIII. Diagrama circular del componente auto concepto laboral positivo en Novomet

Se identificó que el componente de auto concepto laboral positivo fue más contundente a diferencia de los demás componentes respecto a la favorabilidad de sus respuestas, dado que el 96% de la muestra eligió la respuesta siempre.

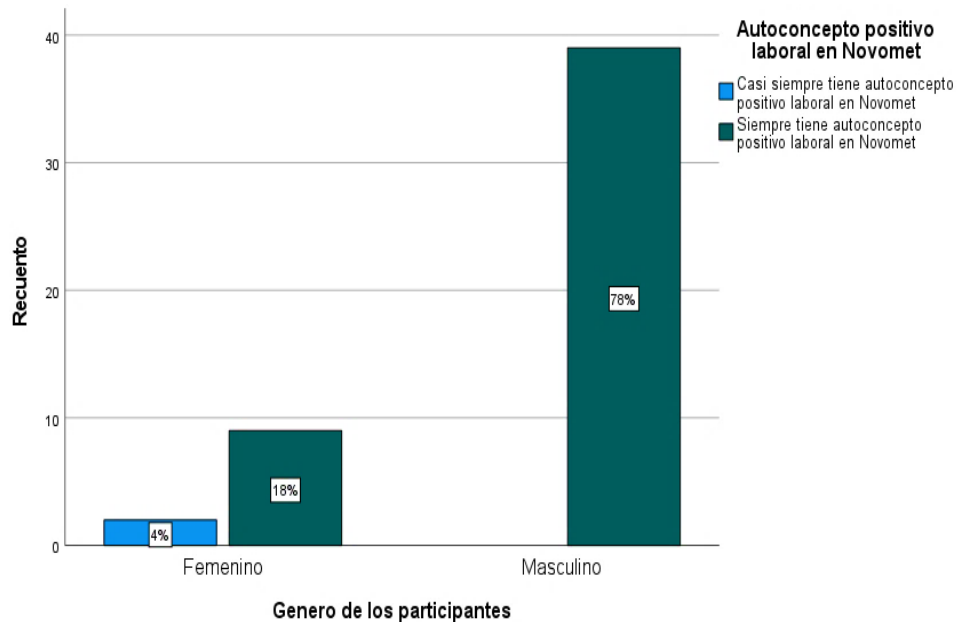


Figura IX. Diagrama de barras del componente auto concepto laboral positivo en relación a la variable género.

La gráfica muestra que en la distribución por género la respuesta con mayor frecuencia fue la opción siempre, de hecho, para el género masculino fue la única elección de respuesta con una participación del 78%, a diferencia del género femenino.

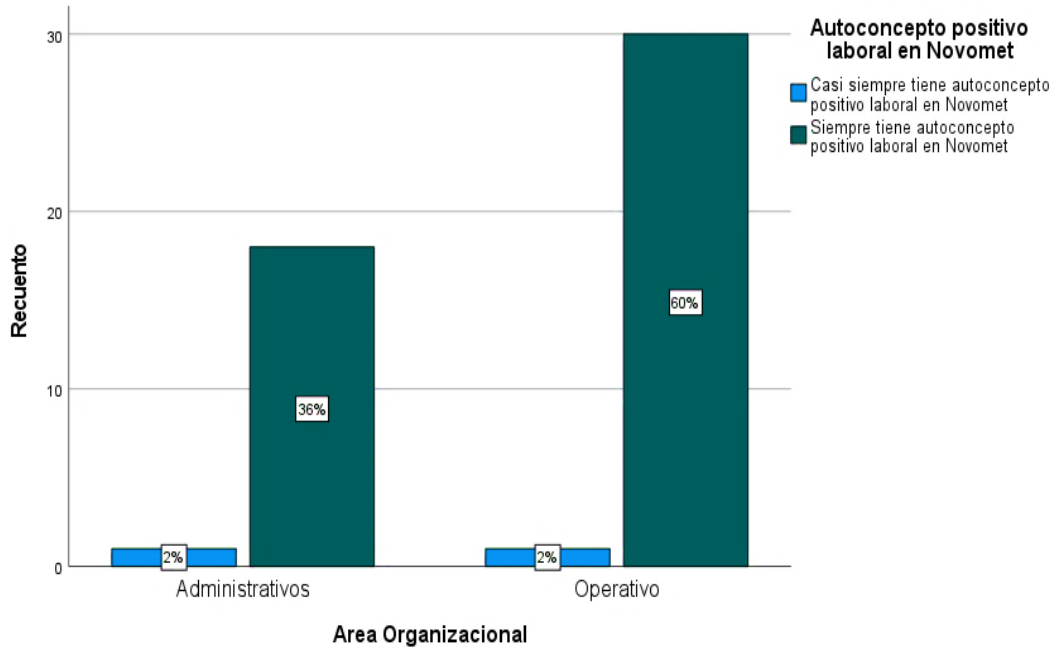


Figura X. Diagrama de barras del componente auto concepto positivo laboral en relación a la variable de áreas organizacionales de Novomet.

Para este componente se identificó que la respuesta "siempre" fue la que presentó mayor participación en los resultados para las dos áreas, para la operativa en un 60% y para la administrativa en un 36%. Este componente tuvo un desempeño igual de favorable para las dos áreas.

Análisis del componente Apoyo social percibido por el grupo de NOVOMET

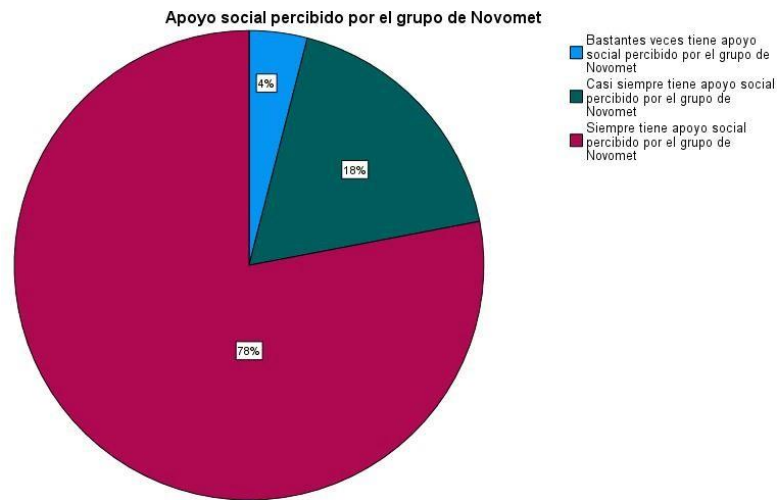


Figura XI. Diagrama circular del componente Apoyo social percibido por el grupo Novomet.

Se observó que para el componente Apoyo Social Percibido por el grupo NOVOMET, existe una variación importante, dado que la respuesta "siempre" corresponde al 78%, siendo así el indicador más alto, no obstante, las demás respuestas tuvieron un porcentaje alto respecto a los demás componentes, marcando así una destacada diferencia.

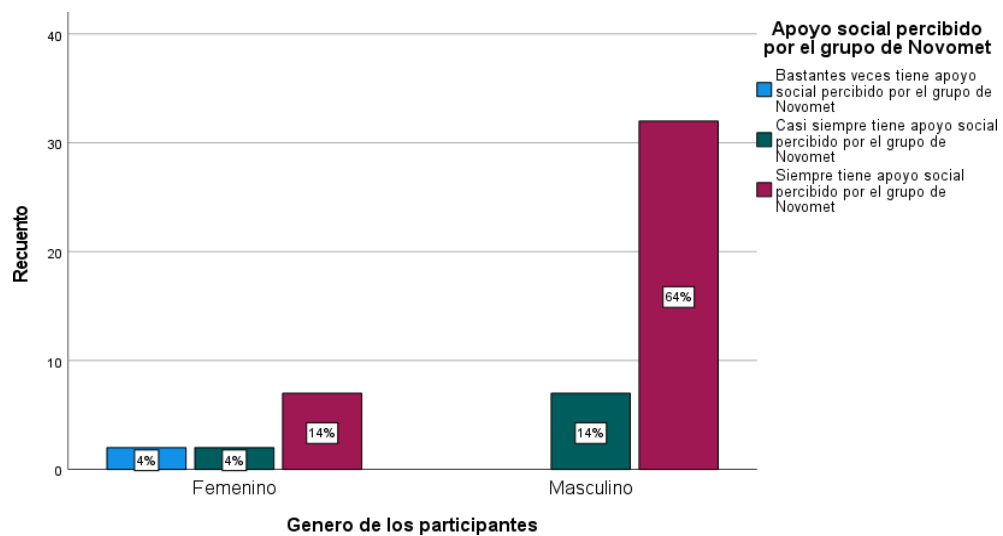


Figura XII. Diagrama de barras del componente apoyo social percibido en relación a la variable género.

En el diagrama de barras se puede observar que en ambos géneros la respuesta seleccionada con mayor puntuación fue que siempre perciben apoyo social por parte del grupo de NOVOMET, con un valor del 64% en hombres y 14% en mujeres, aunque el género femenino tuvo mayor dispersión en sus respuestas.

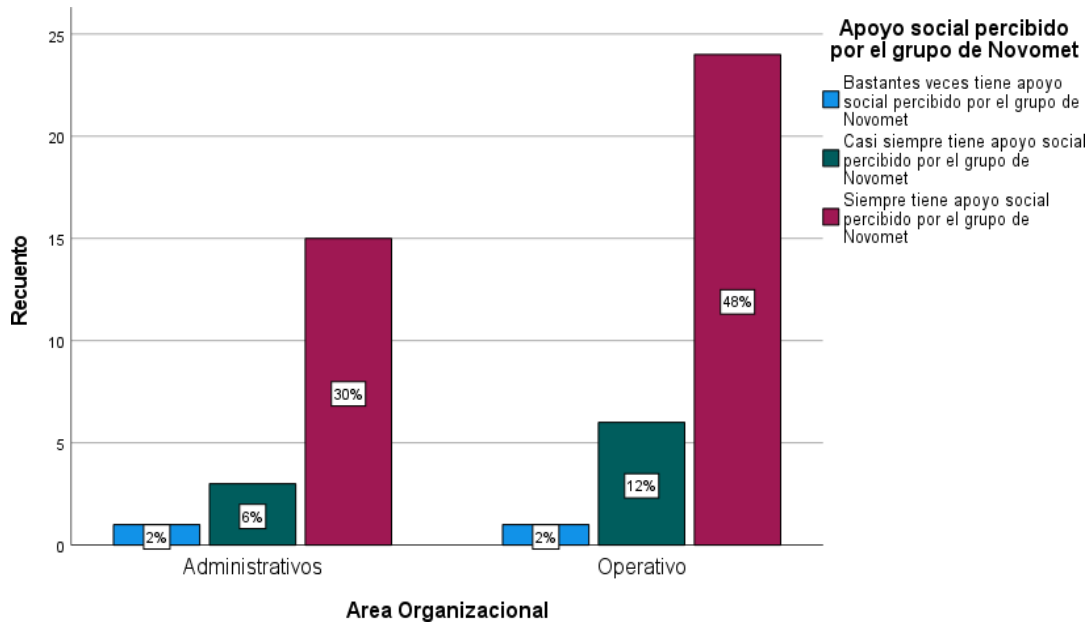


Figura XIII. Diagrama de barras del componente apoyo social percibido en relación a la variable de áreas organizacionales de Novomet.

En la presente gráfica se observa una mayor variación en las respuestas, se mantiene la elección de "siempre" con la mayor puntuación, pero para las dos áreas la frecuencia "casi siempre" y "bastantes veces" ocupó una representación significativa en comparación con los otros componentes, demostrando así un nivel inferior de satisfacción por parte de los empleados.

Análisis del componente de Resiliencia en el trabajo realizado en NOVOMET

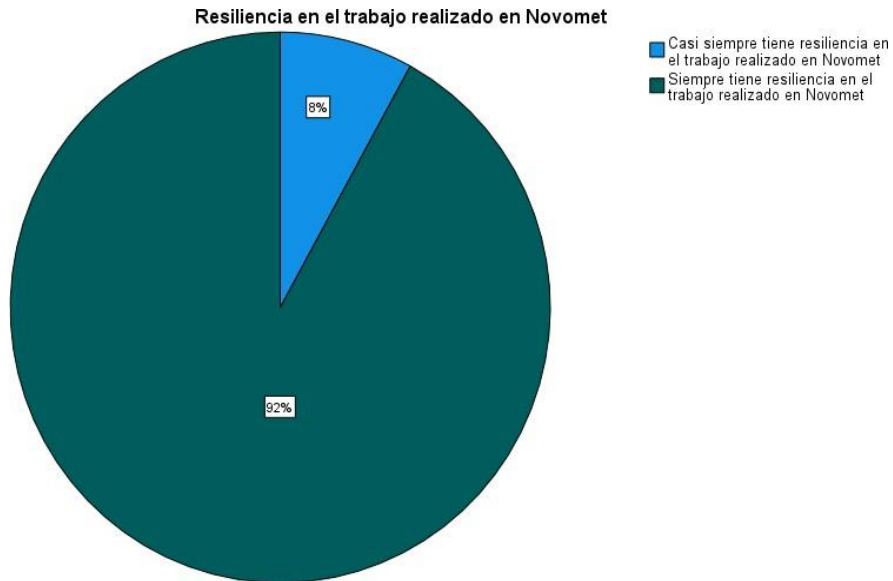


Figura XIV. Diagrama circular del componente resiliencia en el trabajo realizado en Novomet.

Se evidencia un resultado altamente positivo, dado que la respuesta más utilizada fue "siempre", demostrado que el 92% de los empleados consideran tener una gran capacidad de resiliencia.

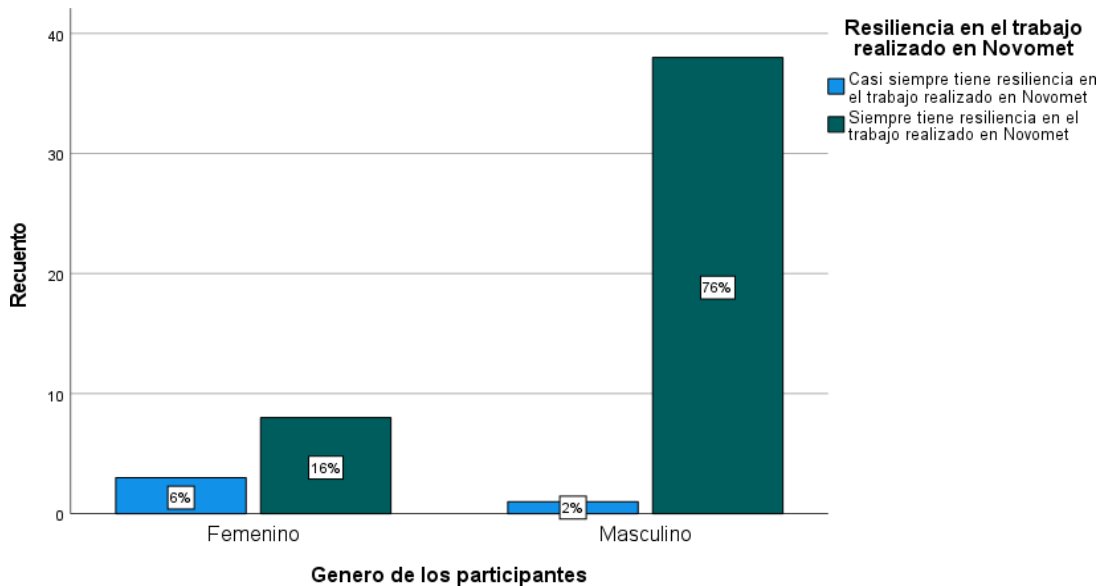


Figura XV. Diagrama de barras del componente resiliencia en el trabajo realizado en Novomet en relación a la variable género.

En la gráfica se muestra que en el género masculino el 76% se percibe con un alto nivel de resiliencia al igual que en el género femenino que tiene un 16%, y para los dos casos la opción “casi siempre” fue escogida por una minoría.

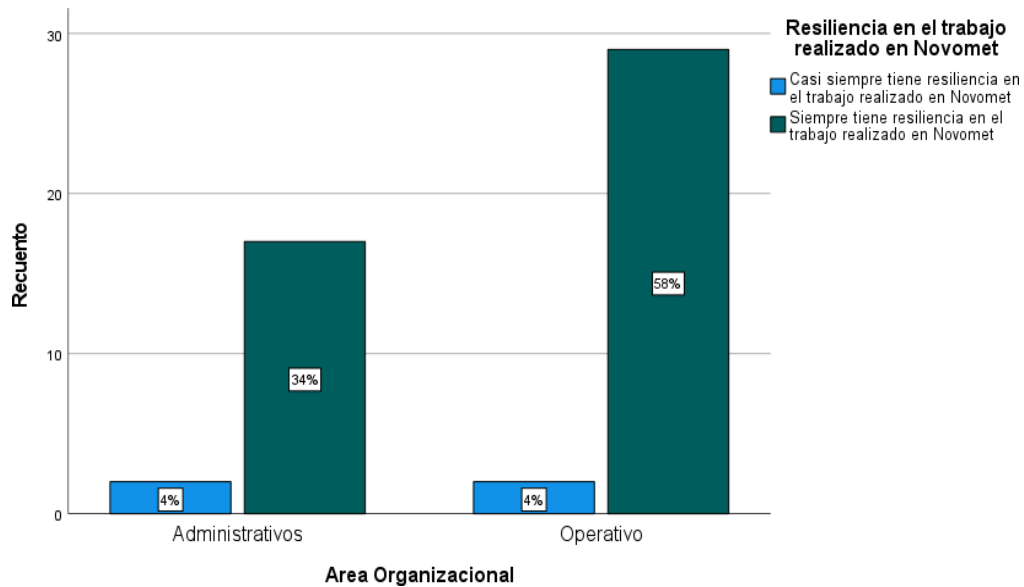


Figura XVI. Diagrama de barras del componente resiliencia en el trabajo realizado en Novomet en relación a la variable de áreas organizacionales.

Este diagrama de barras expone un similar desempeño en las respuestas seleccionadas, siendo para ambas áreas el valor más alto en relación a que siempre perciben tener resiliencia en el trabajo realizado en NOVOMET. De igual forma se presenta el mismo desempeño para la opción de “casi siempre”.

Calificación del inventario para la medición *Engagement* en el trabajo IMET

Tabla 1.

Total de la puntuación obtenida en cada uno de los componentes del inventario de medición del engagement en el trabajo

<i>Engagement por cada categoría de preguntas</i>								
Categorías	Pregunta	Emociones		Auto		Apoyo		Resiliencia
		positivas en el trabajo	Pregunta	concepto Laboral Positivo	Pregunta	Social Percibido	Pregunta	
	1	5,16	13	5,40	27	5,06	37	4,10
	2	5,30	14	5,76	28	5,04	38	5,20
	3	1,60	15	5,62	29	4,80	39	5,54
	4	5,64	16	5,48	30	5,20	40	5,48
	5	5,42	17	5,26	31	4,92	41	4,78
	6	5,26	18	4,96	32	3,00	42	5,58
Media en cada una de las preguntas	7	5,12	19	5,64	33	4,78	43	5,06
	8	5,18	20	5,80	34	4,78	44	5,36
	9	5,28	21	5,68	35	5,16		
	10	5,46	22	5,54	36	4,88		
	11	5,48	23	5,56				
	12	5,36	24	5,40				
			25	5,74				
			26	5,76				
Tota Engagement		83,69		92,38		79,37		85,63

El resultado general de la medición de engagement como producto de la aplicación del instrumento, indica que cada componente obtuvo una puntuación favorable, teniendo en cuenta la calificación propuesta por las autoras, la medición se hace por rangos de la siguiente manera:

0 al 33% es bajo engagement

34% al 66% es nivel medio de engagement

67% al 100% es alto nivel de engagement

De acuerdo a lo anterior y las calificaciones obtenidas en cada componente, se deduce que el nivel de engagement general es alto, sin embargo, de los cuatro componentes el Auto concepto Laboral Positivo es el que tuvo mejor desempeño y el Apoyo Social Percibido el que tuvo el desempeño más bajo, encontrándose aún en el rango de alto nivel de *engagement*.

Los resultados obtenidos por cada una de las preguntas se pueden observar en el anexo B.

6. Discusión

De acuerdo a la problemática planteada, con el presente estudio y resultados obtenidos, se contribuye a la bibliografía existente sobre el constructo, al generar nuevos hallazgos sobre la percepción del *engagement* en relación a los recursos personales y laborales, con el objetivo principal de analizar y describir el comportamiento del *engagement* en una organización del sector petrolero y conocer así el desempeño de cada uno de los componentes del instrumento según la percepción de los empleados.

Con base en el análisis de los resultados, se demostró que hubo diferencias en el nivel de *engagement* de los colaboradores de acuerdo a la caracterización de los individuos. Respecto a la comparación por género se observó, que para las mujeres el nivel de *engagement* está asociado principalmente a sus recursos personales y para la muestra masculina tanto los recursos personales como laborales definían su nivel de *engagement*.

Por otro lado, se encontró que el área operativa presenta mayor nivel de *engagement* en comparación al área administrativa.

Los hallazgos encontrados y su contraste con la teoría permiten analizar los siguientes aspectos: desde la Psicología Positiva nace el concepto del *engagement*, concebido como un "estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, dedicación y absorción" (Salanova y Schaufeli 2004, 115). Estas tres dimensiones se relacionan con los recursos personales, ya que son propias del individuo. Con el análisis se obtuvieron hallazgos respecto a la percepción favorable en general que tuvieron los empleados en los componentes: emociones laborales positivas, auto concepto laboral positivo y resiliencia en el trabajo; encontrando diferencias en la percepción del uso de los recursos personales en la clasificación por género y en la distribución por las áreas de trabajo.

Los resultados obtenidos en el nivel de *engagement* percibido por los empleados de NOVOMET, se relacionan con los estados afectivo-cognitivo y conductual de las personas. Se encontró coincidencia en las percepciones ya que un estado incide en el otro y afecta la forma de sentir, pensar y actuar de los empleados, favoreciendo o perjudicando así el nivel de *engagement*.

La Psicología Organizacional Positiva POP, refiere que su objetivo es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova, Llorens, Martínez, 2016). A partir de ello se encontró, que, en efecto existen características que configuran ese entorno organizacional pleno a

partir de las emociones positivas frente al trabajo, la auto concepto en el entorno laboral, el apoyo social percibido por parte de los compañeros como de la organización y la capacidad de poder afrontar y sobreponerse a las situaciones adversas que se pueden presentar en el trabajo. El *engagement* está dado por aspectos tanto individuales como los proveídos por la organización, que guardan una relación de influencia.

Las organizaciones saludables que gozan de una fuerza laboral física y psicológicamente sanas, son capaces de mantener un ambiente de trabajo y una cultura organizacional positiva (Salanova, Llorens, Martínez, 2016), incluso en tiempos complejos que demanden recursos extra para mantener empleados comprometidos y el éxito organizacional.

En la POP existen dos corrientes, el conocimiento organizacional positivo que se asocia a los aspectos que la organización promueve para que haya un ambiente laboral positivo, y el comportamiento organizacional positivo corresponde a la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas que se desarrollan en el empleado, Luthans (como se citó en Veloso, 2019). Por lo anterior se pudo evidenciar que los resultados están alineados con la segunda corriente, lo que permite deducir que la favorabilidad de los recursos organizacionales está dada por los comportamientos percibidos por los empleados a través de su experiencia en la organización.

Finalmente, la teoría de Recursos y Demandas Laborales DRL, según Bakker y Demerutis (2013), refiere que los recursos personales median la relación entre los recursos laborales y el *engagement*, lo que sugiere que los recursos laborales fomentan el desarrollo de los recursos personales. Al ser contrastada esta teoría con los resultados, se logró identificar que los recursos personales estuvieron directamente relacionados con el nivel de *engagement* que presentaron los empleados de NOVOMET, adicionalmente, el componente asociado a los recursos laborales, que es el apoyo social percibido, fue el componente con menor desempeño, lo que indica que no necesariamente los recursos laborales median para lograr el estado de *engagement*, sin embargo, se relacionan, y favorecer uno puede contribuir al mejoramiento del otro, pero son variables independientes entre sí.

Por otro lado, frente a las limitaciones presentadas en el estudio, se considera que hubo variables no controladas que pudieron afectar los resultados, a continuación, se describen:

- La aplicación del instrumento se hizo de forma virtual y en diferentes espacios y momentos, lo que no permite constatar que el empleado haya estado en las condiciones propicias para el ejercicio.

- En los datos recolectados se encontró un mayor porcentaje de participación de los empleados pertenecientes al área operativa con relación al área administrativa, así mismo, el porcentaje de hombres fue superior a las mujeres, lo que pudo incidir en los resultados. Es importante aclarar que el área operativa en su mayoría está conformada por el género masculino.

- La prueba se realizó en condiciones de confinamiento, situación que pudo afectar la percepción de los empleados, además, se presentaron situaciones derivadas de decisiones organizacionales, económicas y sociales que cambiaron las condiciones del mercado.

Por lo anterior se concluye que es conveniente realizar el mismo estudio en condiciones normales y menos adversas, que puedan confirmar si los resultados son acertados y no manipulados por las contingencias presentadas.

7. Recomendaciones

Con los resultados expuestos en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones con el fin de contribuir a la documentación existente y aportar así a la bibliografía relacionada con el constructo del *engagement* en Colombia. Así mismo, resaltar la importancia que tiene el área de RRHH en fomentar prácticas organizacionales positivas que promuevan organizaciones saludables y empleados con *engagement*.

De acuerdo al análisis realizado con la empresa NOVOMET, se ponen a consideración los siguientes aspectos:

Se recomienda a la organización promover una mayor participación por parte de los empleados en la aplicación de este instrumento en futuras ocasiones, esto le permitirá a la organización establecer planes de acción encaminados en mejorar aspectos puntualmente identificados, lo que minimiza desgastes económicos, de tiempo y favorece el interés y participación de los empleados.

El IMET se aplicó en esta oportunidad en condiciones de confinamiento, lo que puede haber afectado de una u otra forma las respuestas de los empleados, dado que se atraviesa una

situación que afecta al país en términos económicos, políticos, sociales y de salubridad. Es posible que, en condiciones normales, los resultados tengan alguna variación.

Los resultados indicaron un nivel de satisfacción inferior en el componente de apoyo social percibido por parte del área administrativa, factor asociado a los recursos laborales, conviene revisar y realizar los ajustes que se consideren.

Sería de interés correlacionar las variables demográficas que tienen incidencia en la percepción del *engagement*, dado que se ha encontrado en la literatura que existen diferencias significativas, sin embargo, no fue uno de los objetivos de este estudio, por lo cual se sugiere realizar un análisis de factores socio culturales que influyan en la percepción del constructo.

Se sugiere que para futuras investigaciones se complemente el estudio con herramientas cualitativas como *Focus Group*, entrevistas o bitácoras, que permitan indagar a mayor profundidad para conocer si estas percepciones están generadas por la cultura organizacional y las prácticas laborales que promueve NOVOMET. Así mismo, conocer con mayor detalle no solo la percepción sino también las expectativas de los empleados que pueda ser una contribución para el establecimiento del plan de acción de mejora del nivel de *engagement* en la organización.

Se recomienda que, en una futura aplicación, sea un agente externo quien haga el ejercicio, es posible que, al ser una aplicación promovida por el empleador, esto afecte la transparencia en las respuestas. Si se realizan entrevistas o *Focus Group*, también deberá hacerlo un agente externo a la organización.

Por último, se sugiere que la aplicación sea más controlada, dirigida y con participación en un tiempo destinado, esto puede favorecer el incremento de empleados participantes y mejorar el entendimiento de las instrucciones y objetivo del espacio.

Bibliografía

- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Rev. psicol. trab. organ.* Vol.29, (3)
- Cárdenas, T. J. y Dipp, J. (2014). inventario para la medición del engagement ilusión por el trabajo un estudio instrumental. *Psicogente*, Vol. 17 (32), 1-13.
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Aprender a Fluir*, España: Editorial Karros
- Hasen, D.J. (2012). *Engagement y Burnout*. Recuperado de https://www.academia.edu/6116484/Engagement_y_Burnout_Evolución_histórica_y_relación_conceptual_Compilación_bibliográfica
- Park, N., Peterson, k. y Sun, J. K. (2013). La psicología Positiva: Investigación y la aplicación. *Terapia de la Psicología*, Vol. 31 (1), 11-19
- Palacio, DE. (2008). Resolución número 002646. Recuperado de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado Actual y Retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, Vol. 29 (1), 59-67. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova-Llorens.pdf
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, Vol. 37, (3), 177-184. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2016_Salanova-Llorens-Mart%C3%ADnez.pdf

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los Empleados: Un reto emergente para la Dirección de Recursos Humanos. *Estudios Financieros*. Recuperado de http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Recuperado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Veloso, C. (2019). *Mejora de variables asociadas a psicología organizacional mediante capacitación en psicología positiva* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense, Madrid
- Villanueva, V. (2004). Psicología Positiva, Zona de flujo positivo, seguridad y compañía. *Liberabit Revista de Psicología*, (10), 89-95

INVENTARIO PARA LA MEDICIÓN DEL ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (IMET)

Teresita de J. Cárdenas Aguilar

Centro de Recursos para la Integración Educativa Norte de la Secretaría de Educación del Estado de Durango
tecade21@hotmail.com

Adla Jaik Dipp

Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional del Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango
adlajaik@hotmail.com

El Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET por sus siglas) es un instrumento que permite medir el engagement que pueda presentar un grupo o una organización laboral. El engagement se define como un estado de salud mental positivo y generalizado en el ámbito laboral que se integra por autoconcepto laboral positivo, resiliencia en el trabajo, emociones positivas en el trabajo y apoyo social percibido.

Estructura del IMET

El Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo (IMET) se compone de 44 ítems que se presentan como planteamientos cerrados, como afirmaciones o aseveraciones personales y cuyas respuestas están estructuradas con una escala tipo likert de seis valores: nunca (ninguna vez), casi nunca (pocas veces al año), algunas veces (una vez al mes o menos), regularmente (pocas veces al mes), bastantes veces (una vez por semana), casi siempre (pocas veces por semana) y siempre (todos los días). Estos ítems se clasifican en los cuatro factores que integran el engagement en el trabajo: emociones positivas en el trabajo, autoconcepto laboral positivo, apoyo social percibido y resiliencia en el trabajo (Cárdenas & Jaik, 2014a). Es necesario aclarar que el ítem No.3, con referencia a la fatiga en el trabajo se incluye con la finalidad de verificar que quien responde el inventario lea adecuadamente los ítems, pero al cuantificarse se valora en forma inversa.

Propiedades psicométricas

El IMET surge de una investigación instrumental realizada en la ciudad de Durango, Durango, México; aplicada a 572 docentes frente a grupo en instituciones públicas de nivel inicial, preescolar, primario, secundario, bachillerato, licenciatura y postgrado (Cárdenas & Jaik, 2014b). Los resultados mostraron un nivel de confiabilidad elevado ya que obtuvo una confiabilidad Alfa de Cronbach de .94 y una confiabilidad por mitades de .89, además

también resultó que todos los ítems de este inventario obtuvieron un nivel de confiabilidad de .93 en Alfa de Cronbach.

Respecto a las evidencias de validez indagadas con el objetivo: Determinar la validez del Inventario de Medición del Engagement en el Trabajo (IMET), del estudio instrumental ya mencionado, se obtuvo que:

- En el caso del análisis de consistencia interna, los 44 ítems del IMET muestran una correlación positiva, con su media general, con un nivel de significación de .00; lo cual implica que existe homogeneidad en la estructura interna del inventario.
- Mediante el análisis de grupos contrastados, todos los ítems mostraron tener una misma direccionalidad, pues en el análisis de diferencia de grupos para muestras independientes todos ellos obtuvieron un valor de significación de .00.
- En el análisis factorial exploratorio, se identificaron cuatro factores que explican más del 50% de la varianza total.

Aplicación

El IMET es un inventario autoaplicado que puede contestarse individual o grupalmente, durante un tiempo de respuesta aproximado de 8 minutos.

Propósito del inventario

Este inventario tiene como objetivo conocer el nivel de engagement, ilusión por el trabajo, que presentan las personas desde su percepción en el ámbito laboral. La honestidad con que se conteste permitirá además identificar las características del engagement que presenta una persona o un grupo de personas.

Interpretación de resultados

Para conocer el nivel de engagement que una persona presenta es necesario que el cuestionario esté respondido en un porcentaje mayor al 70% (regla de decisión $r > 70\%$); es decir, 30 de los 44 ítems que lo integran, de lo contrario el cuestionario se anula en lo particular.

Los resultados obtenidos por el IMET pueden interpretarse de dos maneras: como variable individual o como variable colectiva.

- a) Para interpretar los resultados del IMET como variable individual, es necesario sumar el puntaje obtenido en todo el instrumento considerando que a cada respuesta del inventario se le asigna el valor ya preestablecido: 0 a nunca, 1 a casi nunca, 2 a algunas veces, 3 a regularmente, 4 a bastantes veces, 5 a casi siempre y 6 a siempre. Nota: sólo el ítem No. 3 se valora en forma inversa a la mencionada. A continuación se aplica una regla de tres simple:

264	es a	100 %
Puntaje obtenido	es a	X

El resultado obtenido proporcionará el porcentaje correspondiente al instrumento aplicado y éste se identifica con el nivel que le corresponda según el parámetro de la Tabla 1.

- b) Para interpretar los resultados del IMET en una variable colectiva se recomienda seguir los pasos que a continuación se mencionan:

Para conocer e interpretar los resultados es necesario obtener el índice de cada ítem o de cada factor, según el interés que se persiga; para lo cual se recomiendan los siguientes pasos:

- A cada respuesta del inventario se le asigna el valor ya preestablecido: 0 a nunca, 1 a casi nunca, 2 a algunas veces, 3 a regularmente, 4 a bastantes veces, 5 a casi siempre y 6 a siempre. Nota: sólo el ítem No. 3 se valora en forma inversa a la mencionada.
- Se obtiene la media de cada ítem, factor o media general de las respuestas de la población encuestada y se transforma en porcentaje a través de la regla de tres simple.
- Una vez obtenido el porcentaje, sea por cada ítem, cada factor o el general, se interpreta con el parámetro de la tabla 1.

Tabla 1.
Niveles de engagement

Porcentaje	Nivel obtenido
De 0 a 33%	Bajo
De 34 a 66 %	Nivel medio
De 67 a 100%	Nivel alto

Inventario de Medición del Engagement en el Trabajo (IMET)

El presente inventario se aplica con el objetivo de identificar el engagement o la ilusión por el trabajo, por lo cual le solicitamos que para contestarlo sea usted lo más honesto posible y piense en los últimos 12 meses de trabajo; si lleva menos tiempo, piense en todo el período de tiempo desde que empezó a desempeñarse en su puesto.

La información que nos proporcione será anónima, por lo cual le garantizamos confidencialidad ya que nuestro interés es meramente académico. La respuesta a este cuestionario es voluntaria, por lo que usted está en su derecho de contestarlo o no. El cuestionario se responde fácilmente y para ello es necesario que marque con una **X** la opción que conteste el dato exacto que se le solicita.

Instrucciones

Las siguientes afirmaciones se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta, decida si usted se ha sentido de esta forma y tache en el cuadro de la derecha la opción que

corresponda a la frecuencia con que la ha sentido de acuerdo a la siguiente escala:

0.Nunca (Ninguna vez)	1.Casi Nunca (Pocas veces al año)	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 (Algunas veces por semana)	6.Siempre (Todos los días)
N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S

	N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S
EMOCIONES POSITIVAS EN EL TRABAJO							
1. Mi trabajo en esta institución me ilusiona.							
2. Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en esta institución.							
3. Mi trabajo en esta institución me fatiga fácilmente.							
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago en esta institución.							
5. Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de esta institución.							
6. Estoy entusiasmado en mi trabajo en esta institución.							
7. Veo con optimismo los resultados de mi trabajo							
8. Mi trabajo en esta institución me llena de esperanza							
9. Mi trabajo en esta institución me inspira.							
10. Disfruto trabajar en esta institución							
11. Realizo mi trabajo satisfactoriamente, aun cuando en ocasiones implique tiempo extra.							
12. Me siento alegre en mi trabajo.							
AUTOCONCEPTO LABORAL POSITIVO							
13. Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando existan conflictos que puedan afectarlo.							
14. Me considero apto para trabajar en esta institución.							
15. El trabajo que realizo en esta institución tiene sentido para mí.							
16. Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él.							
17. Realizo bien mi trabajo en esta institución, aun cuando haya confusiones con la función que debe cubrir cada persona.							
18. El tiempo pasa "volando" cuando realizo mi trabajo en esta institución.							
19. Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo en esta institución.							
20. Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en esta institución.							
21. Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de esta institución.							

	N	C.N.	A.V.	R	B.V.	C.S.	S
AUTOCONCEPTO LABORAL POSITIVO							
22. Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en esta institución.							
23. Continúo trabajando y no me deroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de esta institución.							
24. Me considero eficaz en mi trabajo que desarrollo en esta institución.							
25. Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en esta institución.							
26. Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de esta institución.							
APOYO SOCIAL PERCIBIDO							
27. Mis compañeros de trabajo en esta institución me ofrecen información importante para solucionar mis problemas.							
28. Estoy seguro de que en esta institución tengo compañeros que tratan de ayudarme.							
29. Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en esta institución es cercana y de mucha confianza.							
30. Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.							
31. Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de esta institución.							
32. Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en esta institución.							
33. Mis compañeros de trabajo en esta institución me hacen sentir querido y estimado.							
34. La información que me brindan mis compañeros de trabajo en esta institución me permite comprender mejor los problemas que tengo.							
35. El apoyo que me ofrecen mis compañeros de esta institución me hace sentir muy bien.							
36. Las autoridades de esta institución reconocen el trabajo que realizo.							
RESILIENCIA EN EL TRABAJO							
37. Cuando estoy trabajando en esta institución divido todo lo que pasa a mi alrededor.							
38. Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo.							
39. En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas.							
40. Realizo exitosamente mi trabajo, aun cuando exista acoso psicológico o laboral (mobbing) en esta institución.							
41. Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla.							
42. Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya dudas de quedarme o no en esta institución.							
43. Mi trabajo en esta institución es retador.							
44. En esta institución logro desarrollar mi trabajo con autonomía							

Referencias

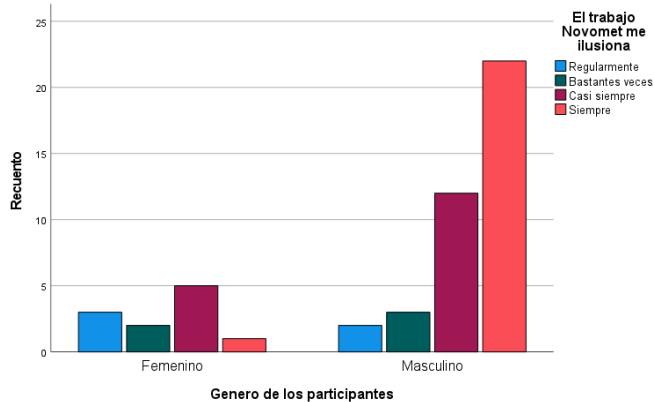
- Cárdenas, T.J. y Jaik, A. (2014a). *Engagement. Ilusión por el trabajo. Un modelo teórico y conceptual*. México: ReDIE.
- Cárdenas, T. J. y Jaik, a. (2014b). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32).

Resultado de cada una de las preguntas del instrumento:

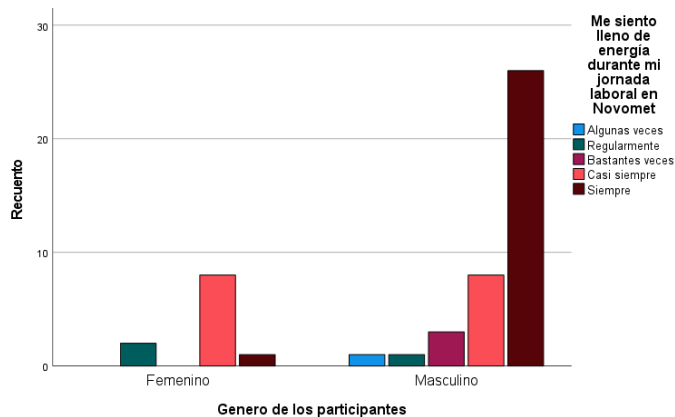
Distribución por género = Femenino / Masculino

COMPONENTE EMOCIONES POSITIVAS EN EL TRABAJO

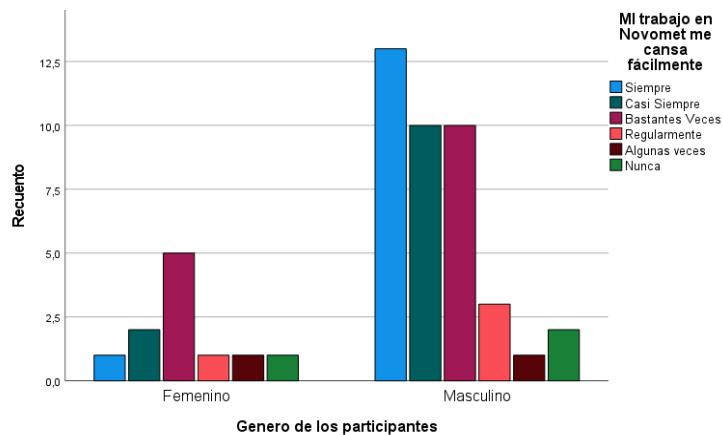
1. ¿El trabajo Novomet me ilusiona?



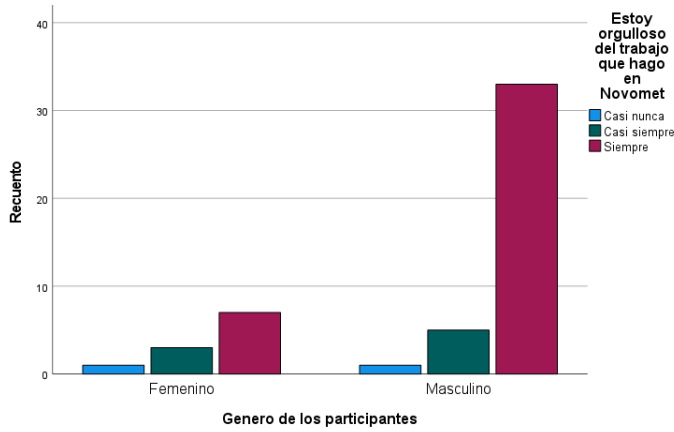
2. ¿Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en Novomet?



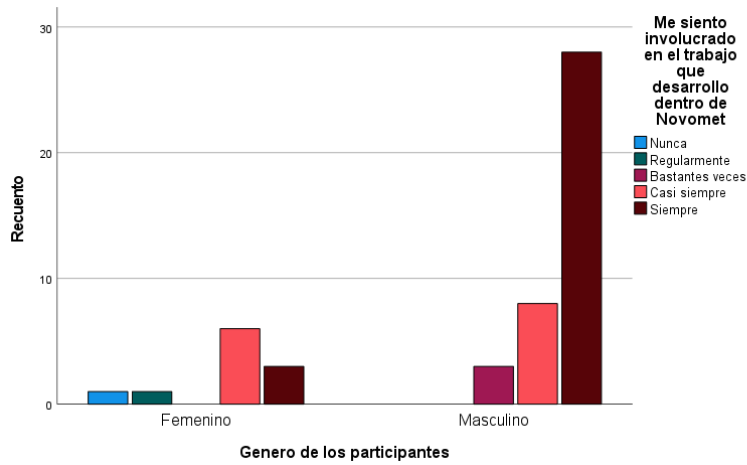
3. ¿Mi trabajo en Novomet me cansa fácilmente?



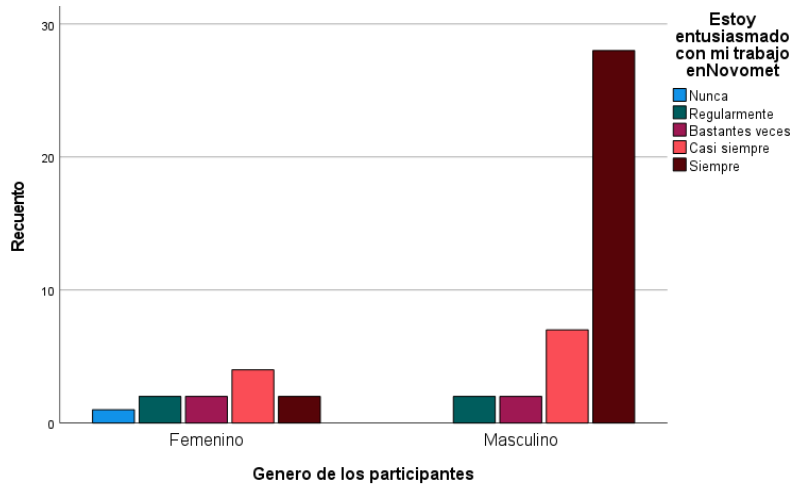
4. ¿Estoy orgulloso del trabajo que hago en Novomet?



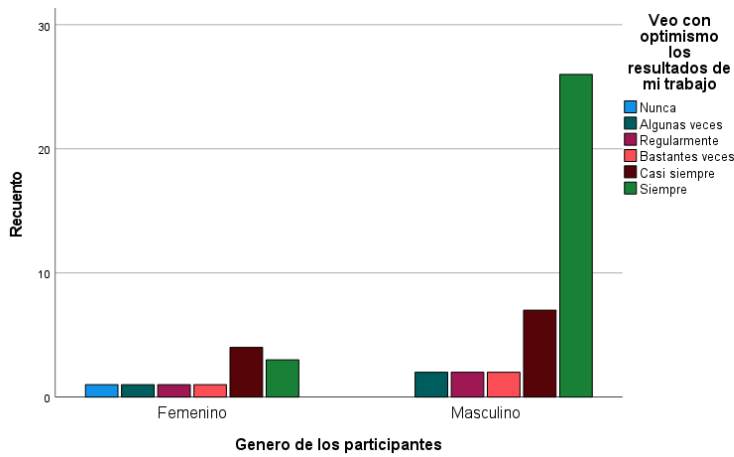
5. ¿Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de Novomet?



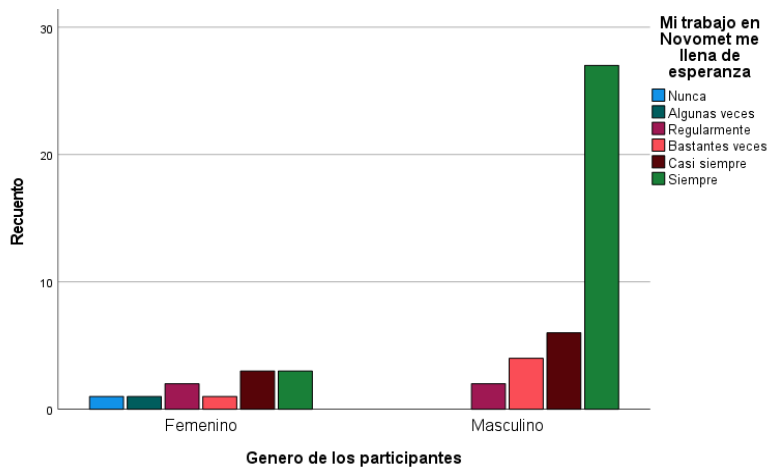
6. ¿Estoy entusiasmado con mi trabajo en Novomet?



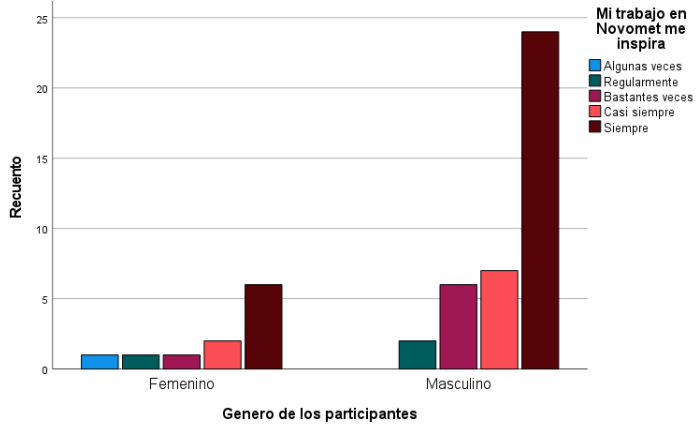
7. ¿Veo con optimismo los resultados de mi trabajo?



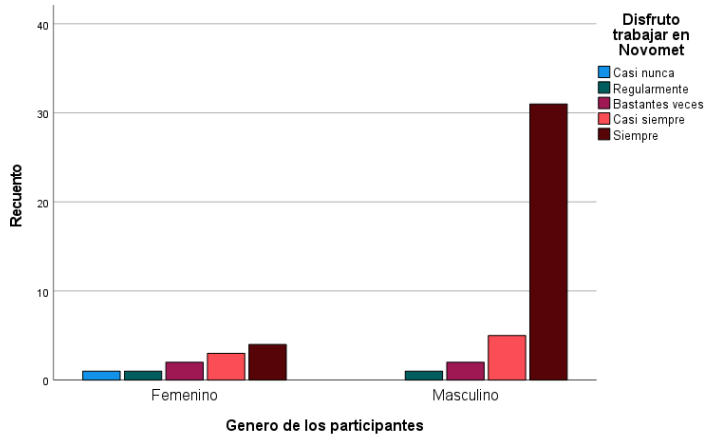
8. ¿Mi trabajo en Novomet me llena de esperanza?



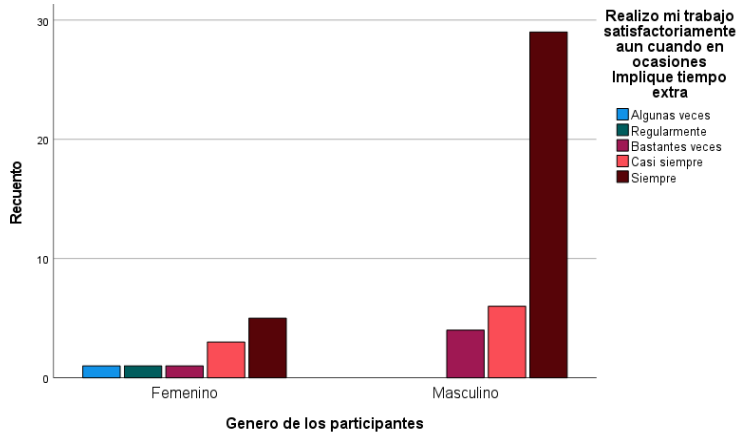
9. ¿Mi trabajo en Novomet me inspira?



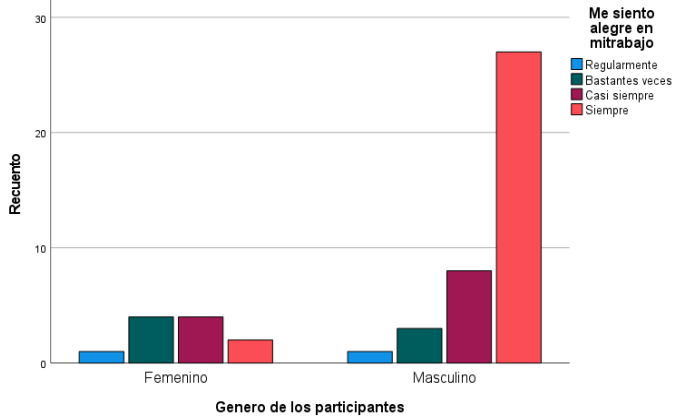
10. ¿Disfruto trabajar en Novomet?



11. ¿Realizo mi trabajo satisfactoriamente aun cuando en ocasiones implique tiempo extra?

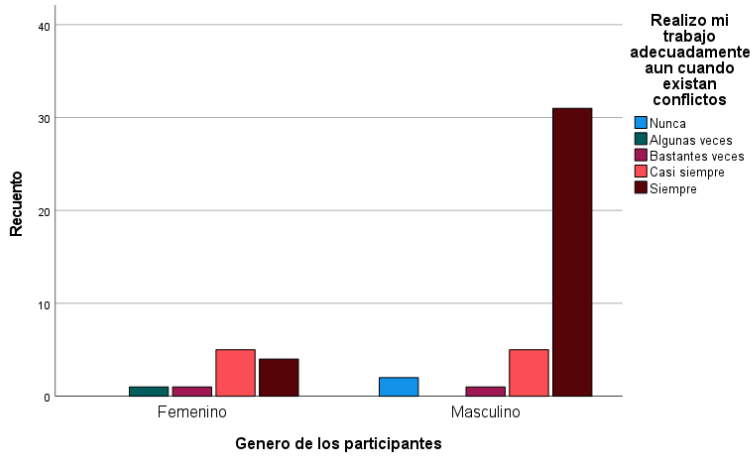


12. ¿Me siento alegre en mi trabajo?

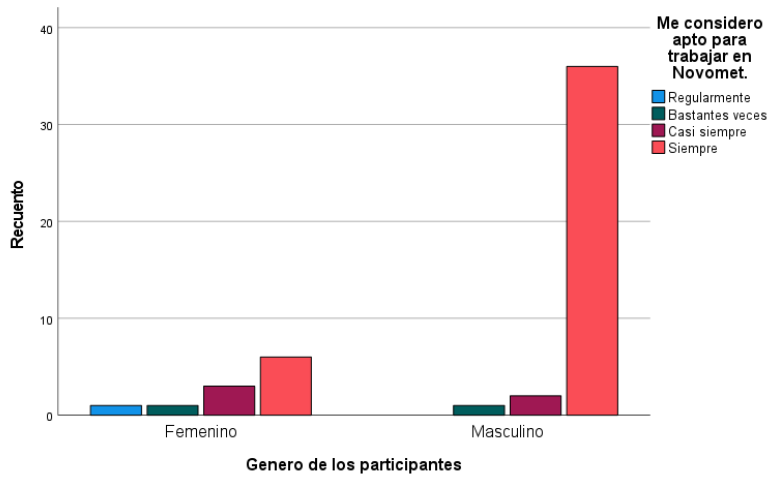


COMPONENTE AUTO CONCEPTO LABORAL POSITIVO

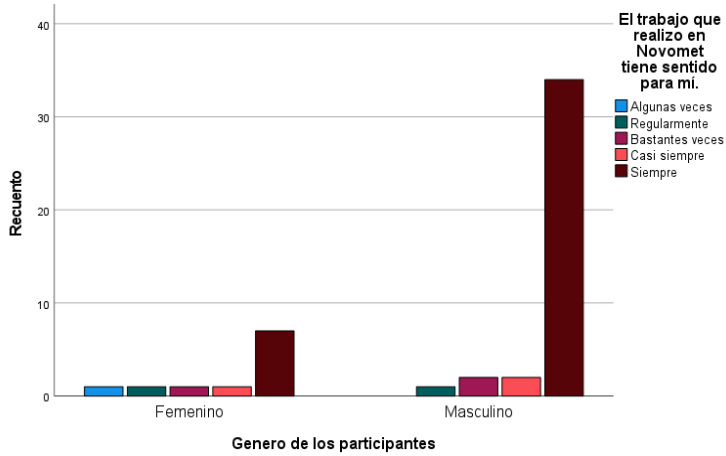
13. ¿Realizo mi trabajo adecuadamente aun cuando existan conflictos?



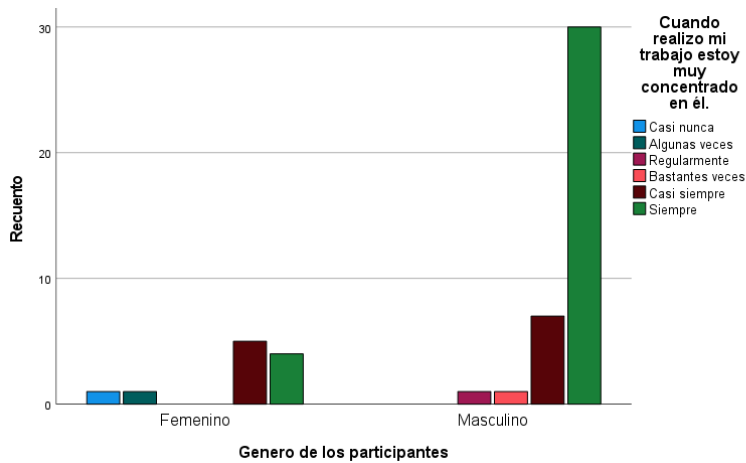
14. ¿Me considero apto para trabajar en Novomet?



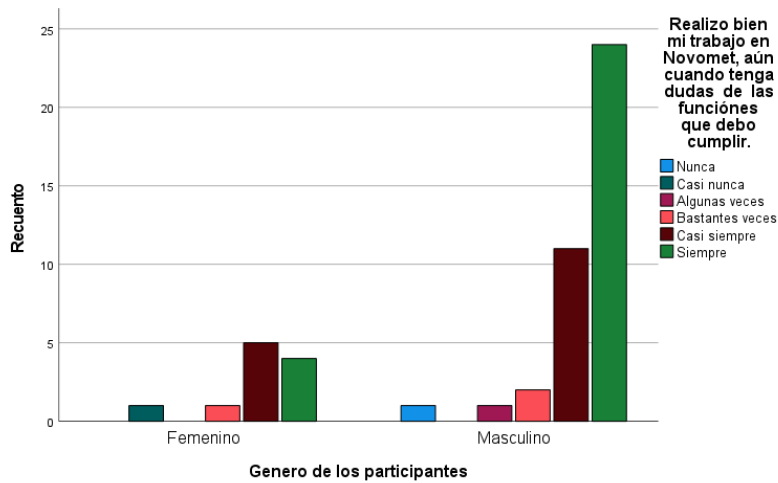
15. ¿El trabajo que realizo en Novomet tiene sentido para mí?



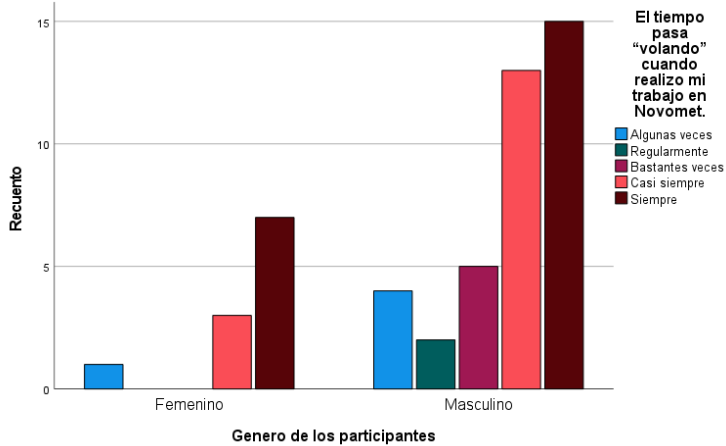
16. ¿Cuándo realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él?



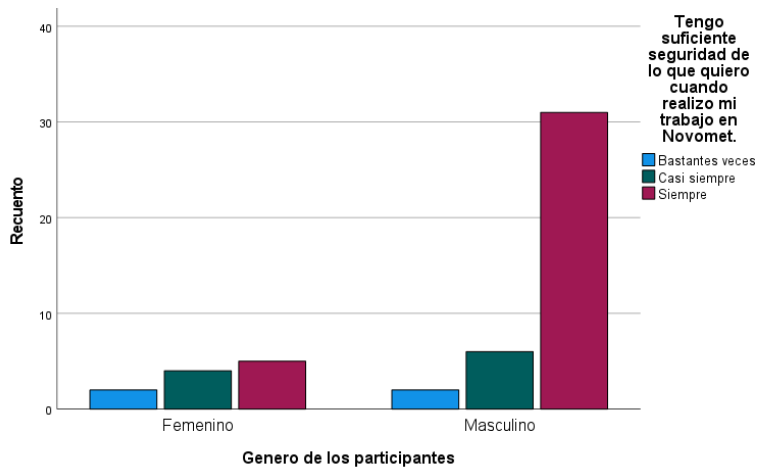
17. ¿Realizo bien mi trabajo en Novomet, aun cuando tenga dudas de las funciones que debo cumplir?



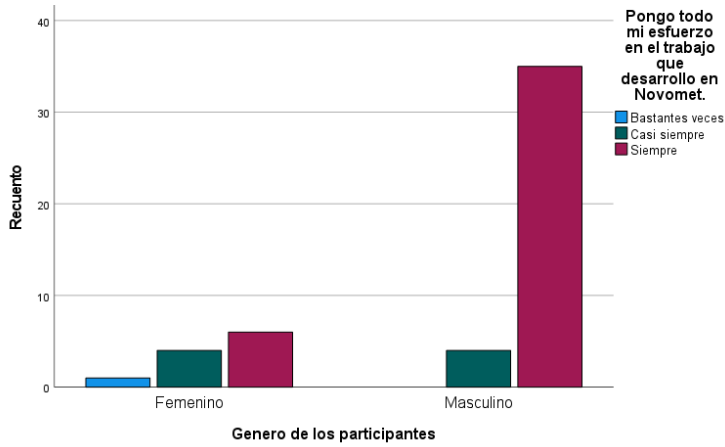
18. ¿El tiempo pasa “volando” cuando realizo mi trabajo en Novomet?



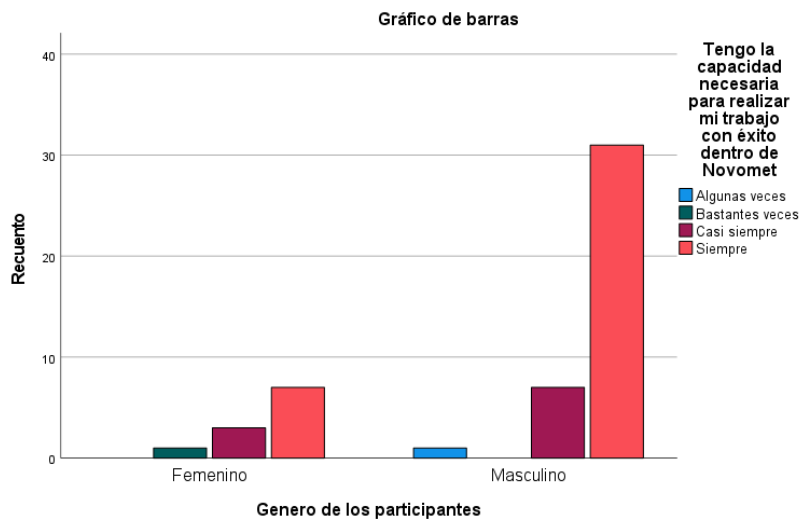
19. ¿Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo en Novomet?



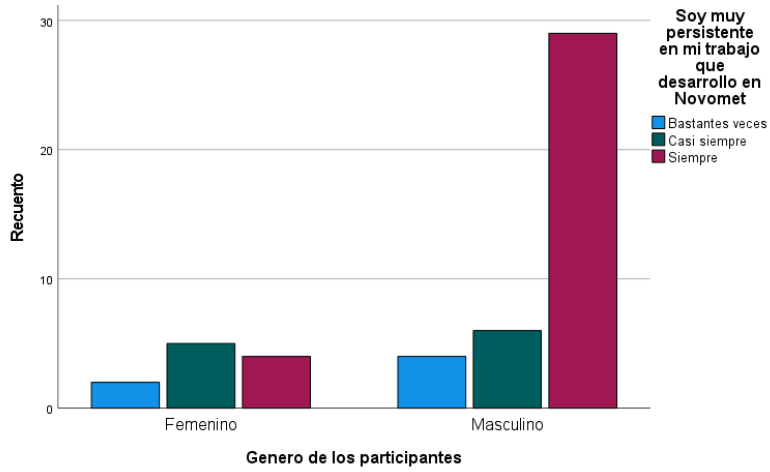
20. ¿Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en Novomet?



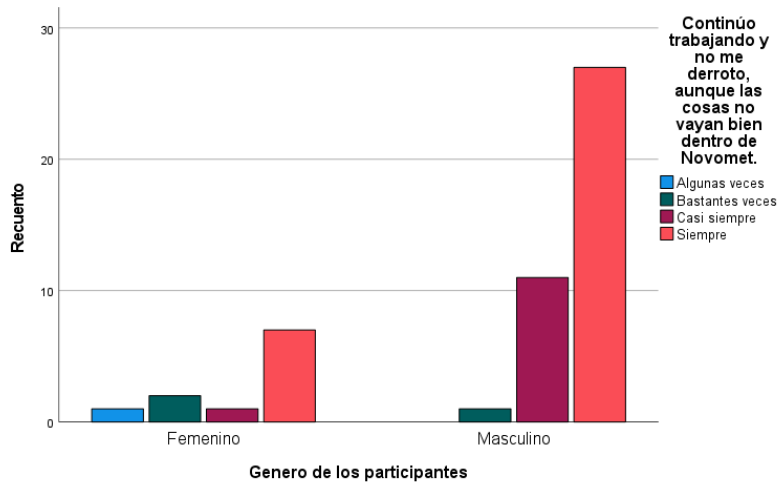
21. ¿Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de Novomet?



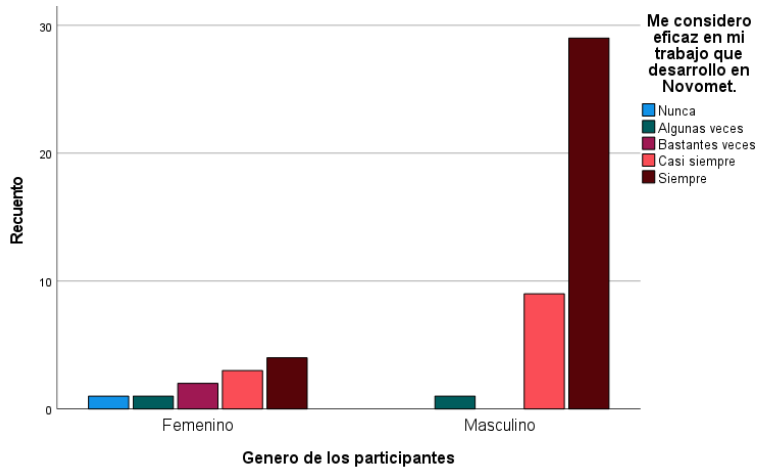
22. ¿Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en Novomet?



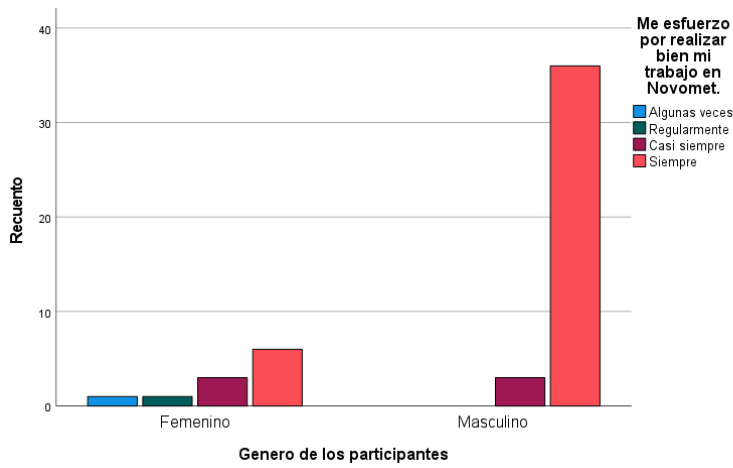
23. ¿Continúo trabajando y no me derroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de Novomet?



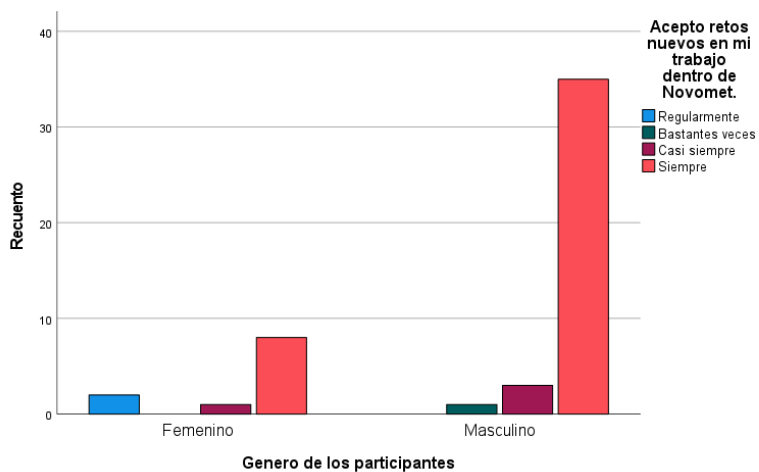
24. ¿Me considero eficaz en mi trabajo que desarrollo en Novomet?



25. ¿Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en Novomet?

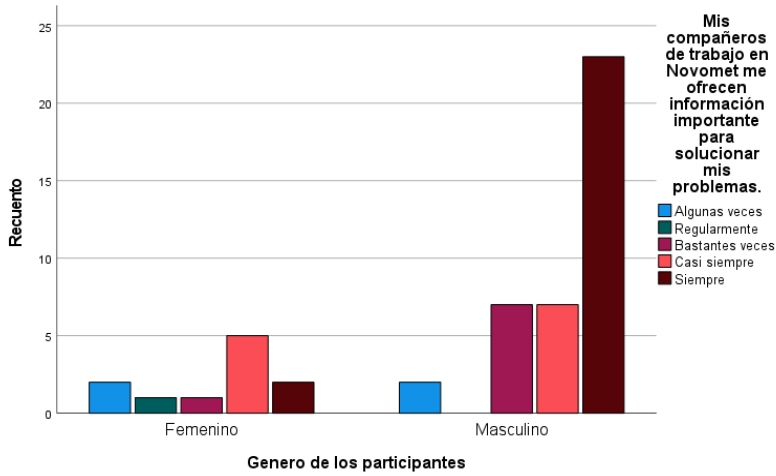


26. ¿Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de Novomet?

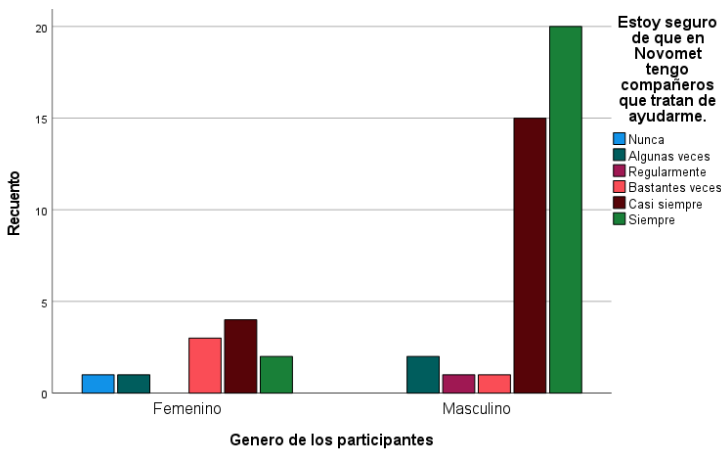


COMPONENTE DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO

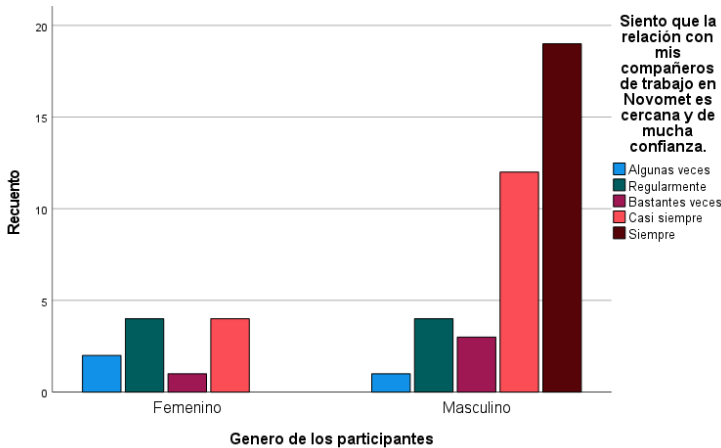
27. ¿Mis compañeros de trabajo en Novomet me ofrecen información importante para solucionar mis problemas?



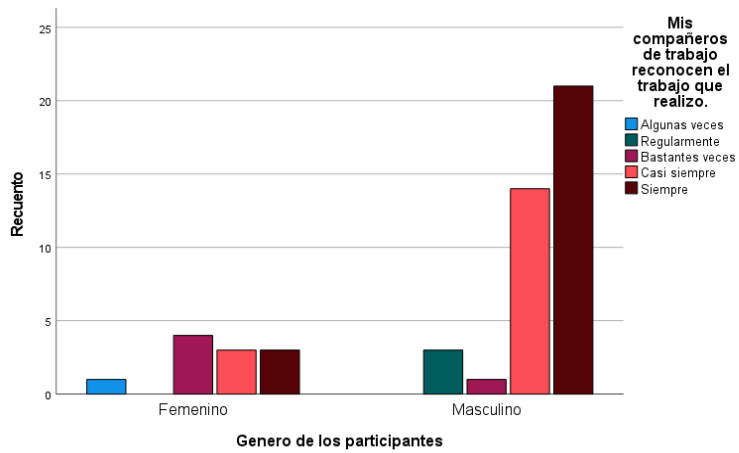
28. ¿Estoy seguro de que en Novomet tengo compañeros que tratan de ayudarme?



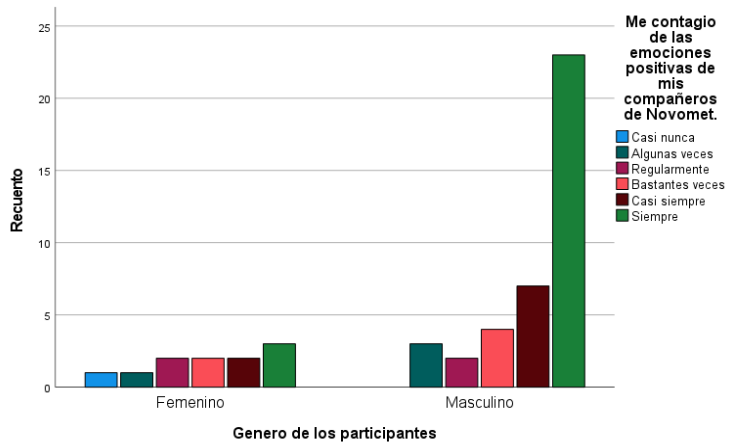
29. ¿Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en Novomet es cercana y de mucha confianza?



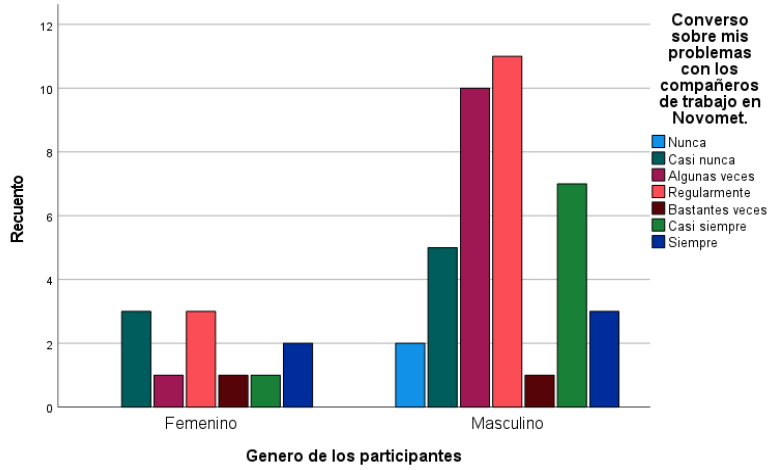
30. ¿Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo?



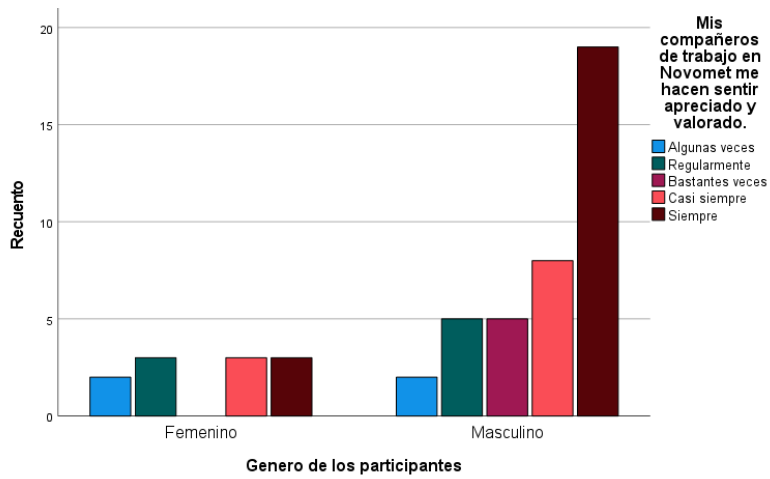
31. ¿Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de Novomet?



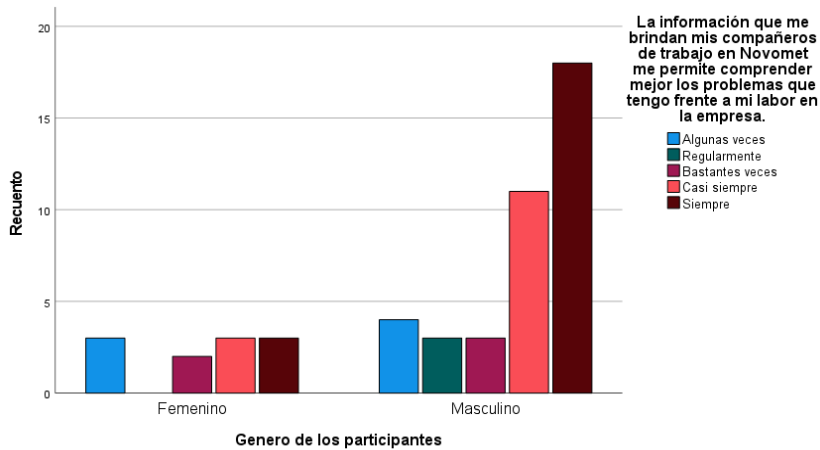
32. ¿Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en Novomet?



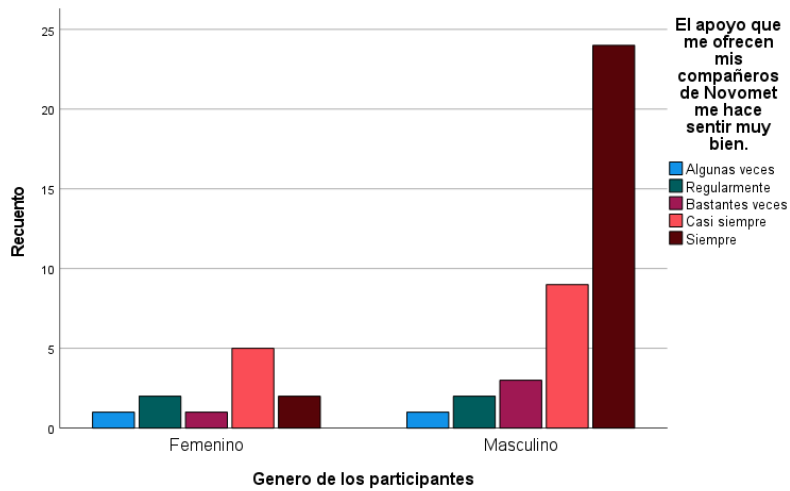
33. ¿Mis compañeros de trabajo en Novomet me hacen sentir apreciado y valorado?



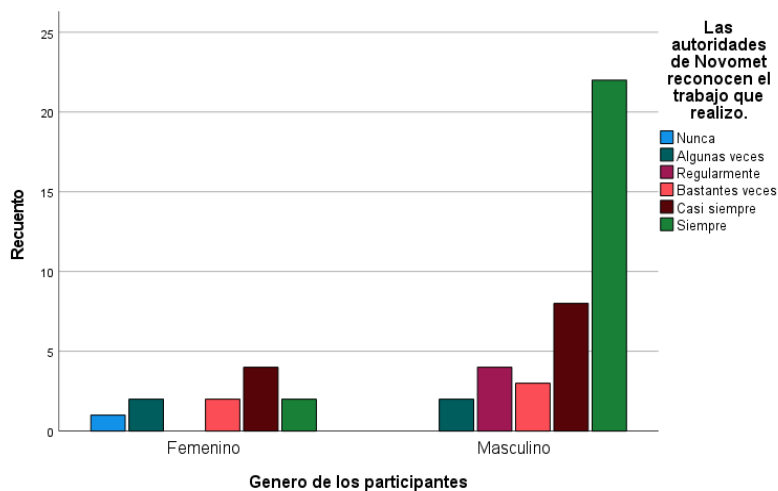
34. ¿La información que me brindan mis compañeros de trabajo en Novomet me permite comprender mejor los problemas que tengo frente a mi labor en la empresa?



35. ¿El apoyo que me ofrecen mis compañeros de Novomet me hace sentir muy bien?

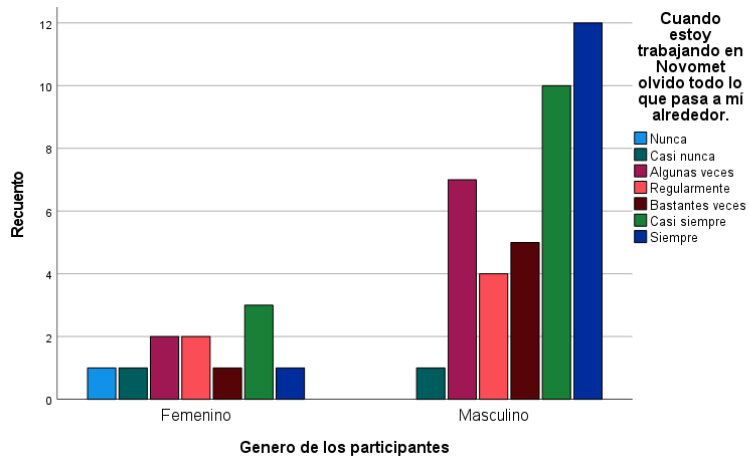


36. ¿Las autoridades de Novomet reconocen el trabajo que realizo?

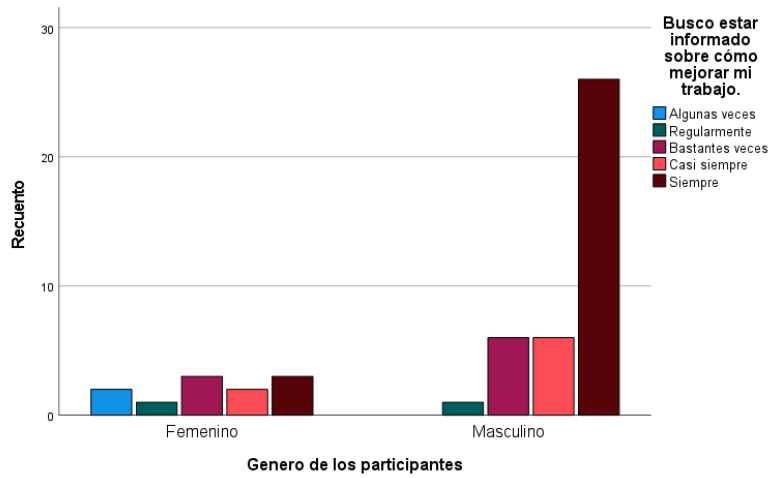


COMPONENTE DE RESILIENCIA

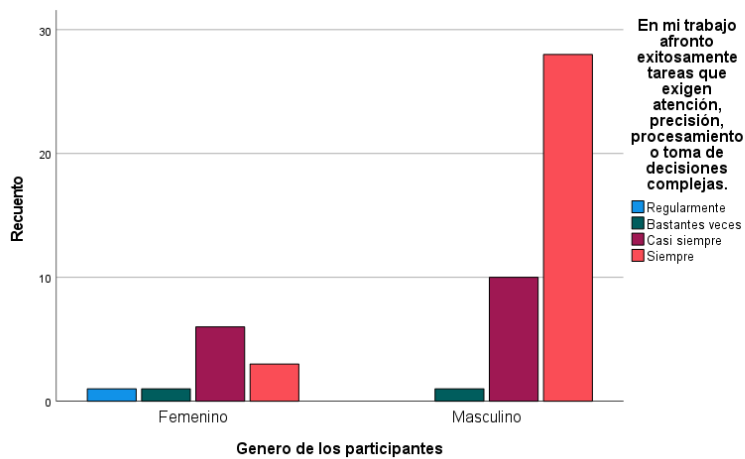
37. ¿Cuándo estoy trabajando en Novomet olvido todo lo que pasa a mí alrededor?



38. ¿Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo?

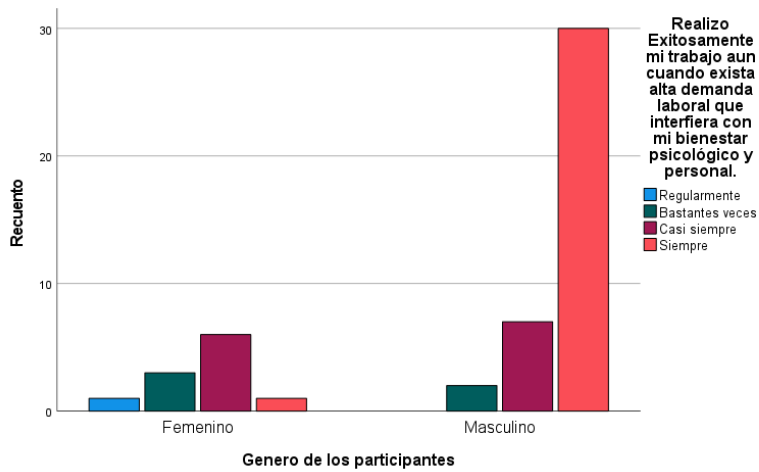


39. ¿En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas?

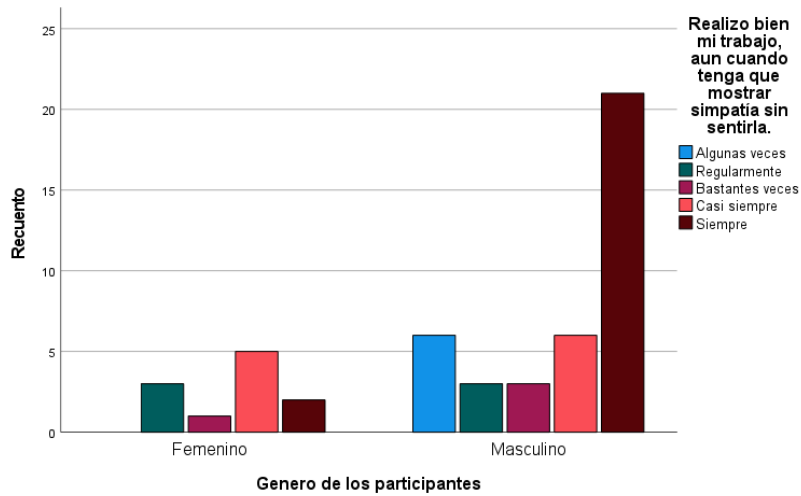


40. ¿Realizo Exitosamente mi trabajo aun cuando exista alta demanda laboral que interfiera con mi

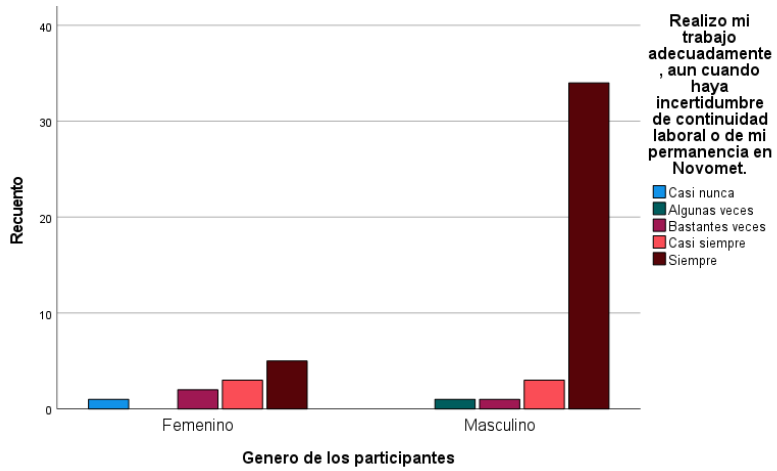
bienestar psicológico y personal?



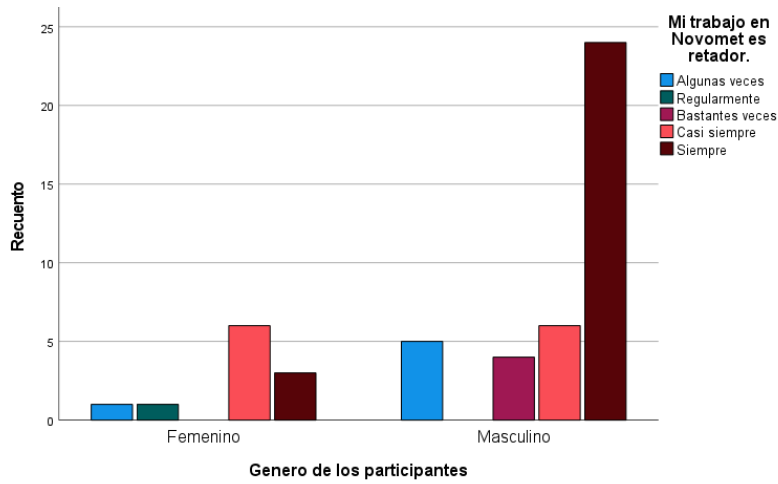
41. ¿Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla?



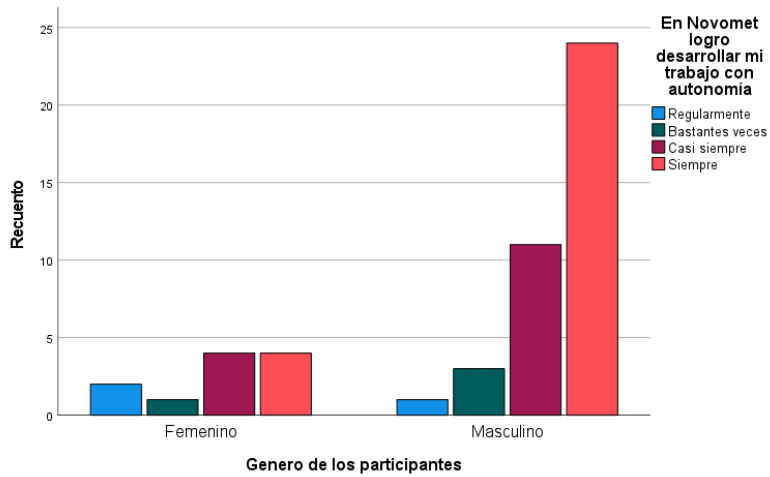
42. ¿Realizo mi trabajo adecuadamente, aun cuando haya incertidumbre de continuidad laboral o de mi permanencia en Novomet?



43. ¿Mi trabajo en Novomet es retador?



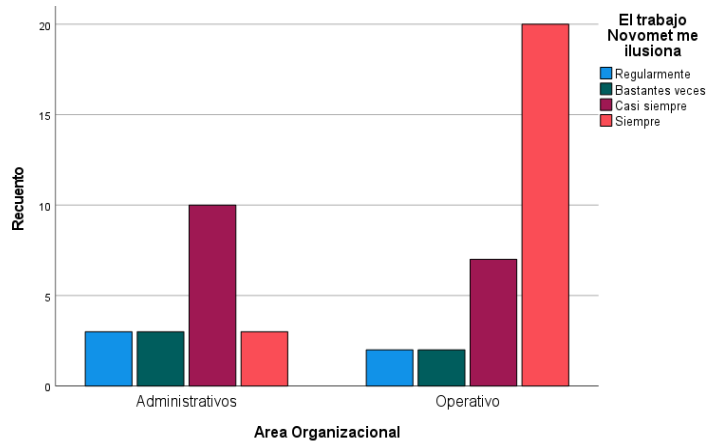
44. ¿En Novomet logro desarrollar mi trabajo con autonomía?



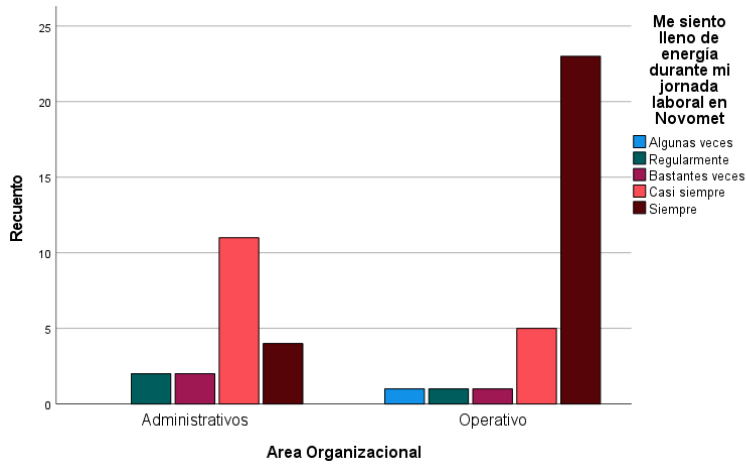
Distribución por área organizacional= Administrativo / Operativo

COMPONENTE EMOCIONES POSITIVAS EN EL TRABAJO

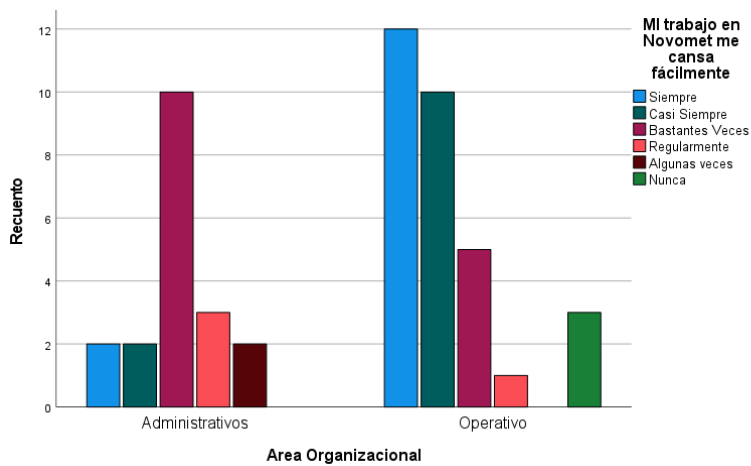
1. ¿El trabajo Novomet me ilusiona?



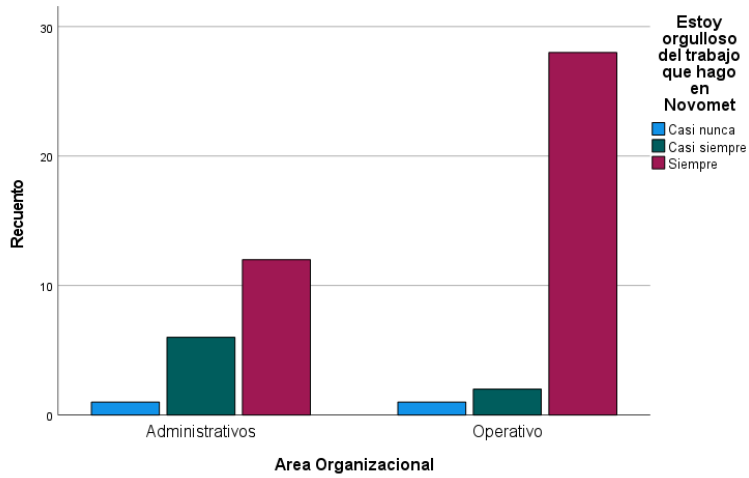
2. ¿Me siento lleno de energía durante mi jornada laboral en Novomet?



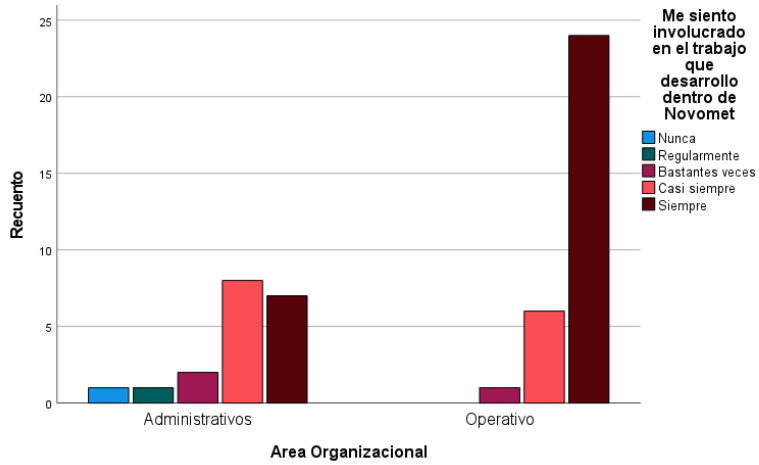
3. ¿MI trabajo en Novomet me cansa fácilmente?



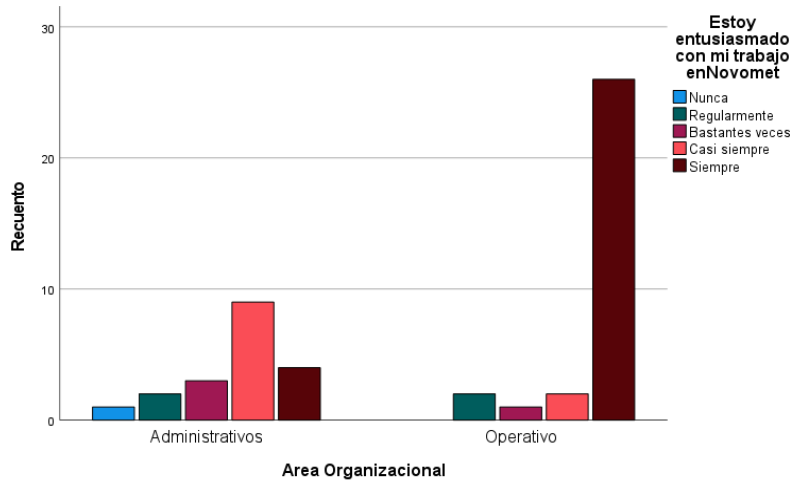
4. ¿Estoy orgulloso del trabajo que hago en Novomet?



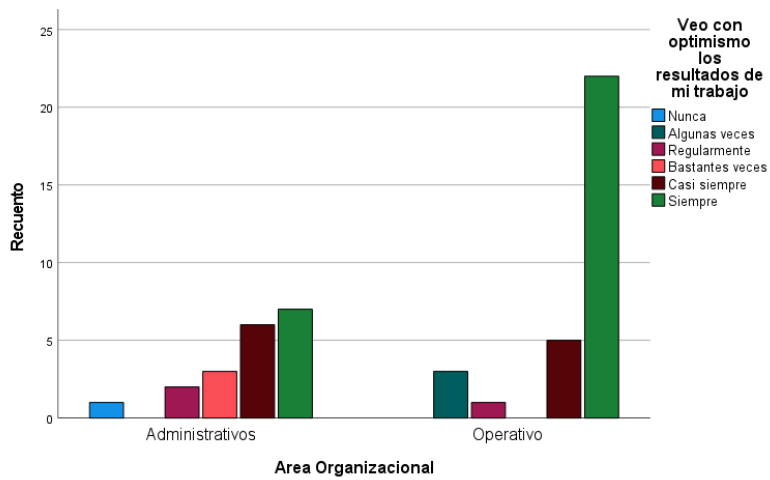
5. ¿Me siento involucrado en el trabajo que desarrollo dentro de Novomet?



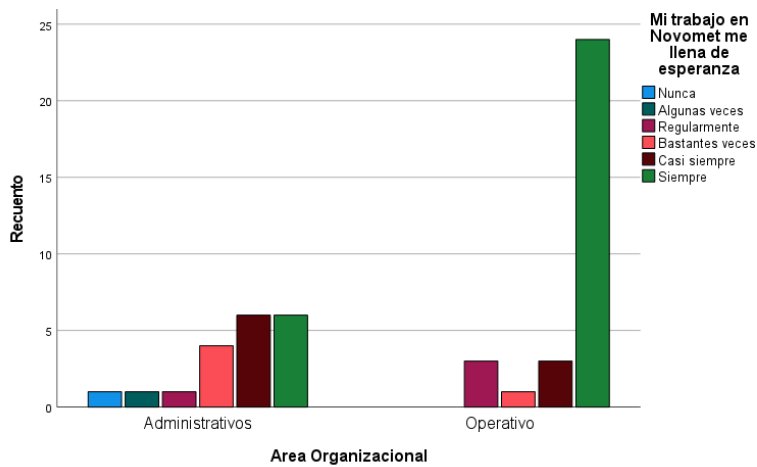
6. ¿Estoy entusiasmado con mi trabajo en Novomet?



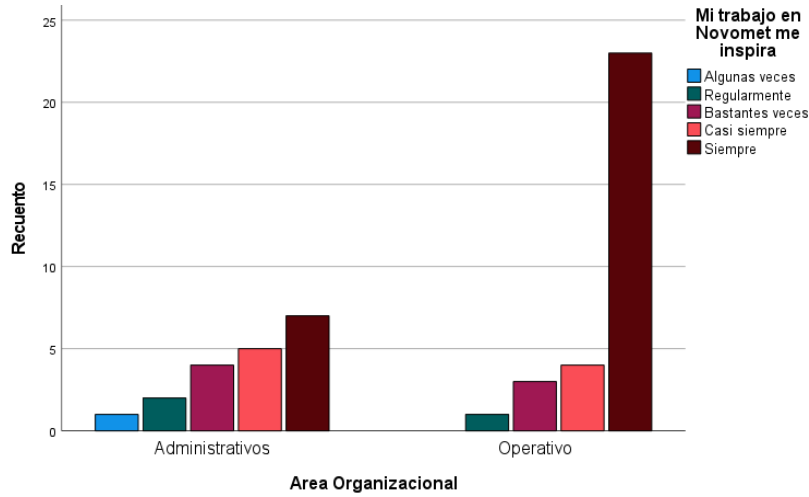
7. ¿Veo con optimismo los resultados de mi trabajo?



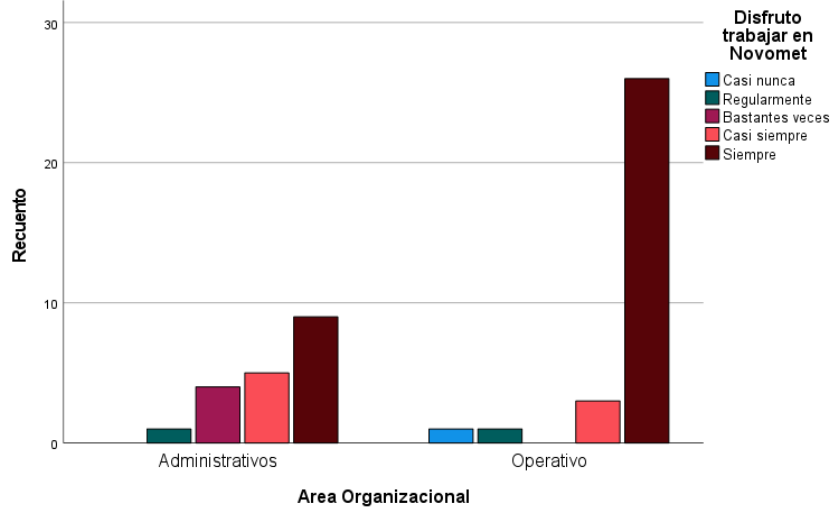
8. ¿Mi trabajo en Novomet me llena de esperanza?



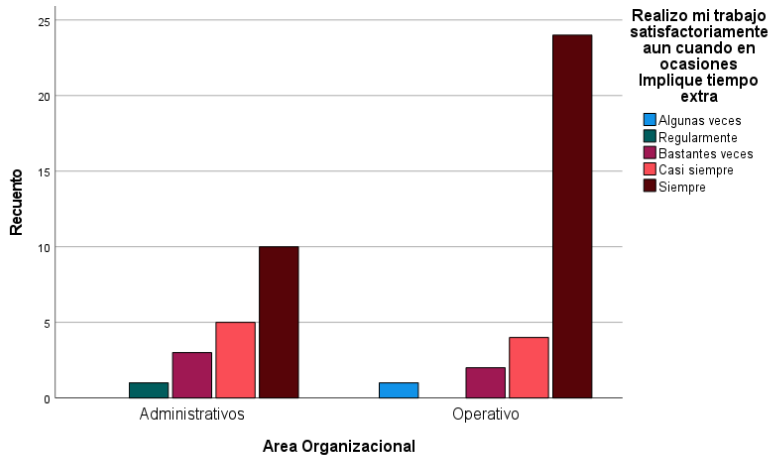
9. ¿Mi trabajo en Novomet me inspira?



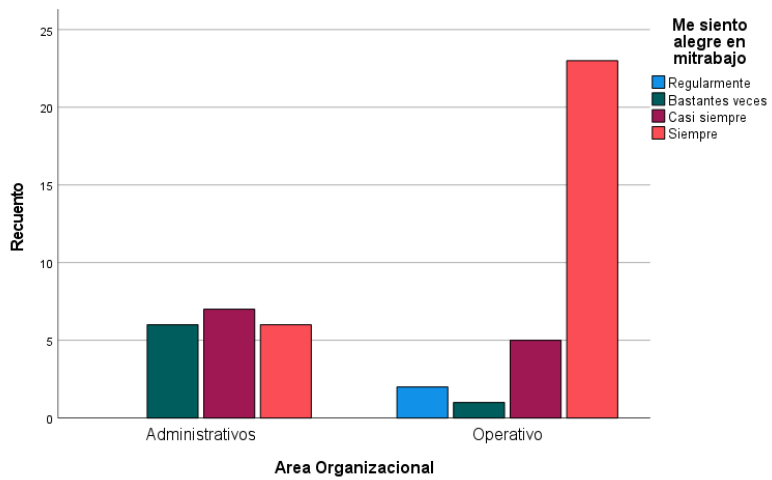
10. ¿Disfruto trabajar en Novomet?



11. ¿Realizo mi trabajo satisfactoriamente aun cuando en ocasiones Implique tiempo extra?

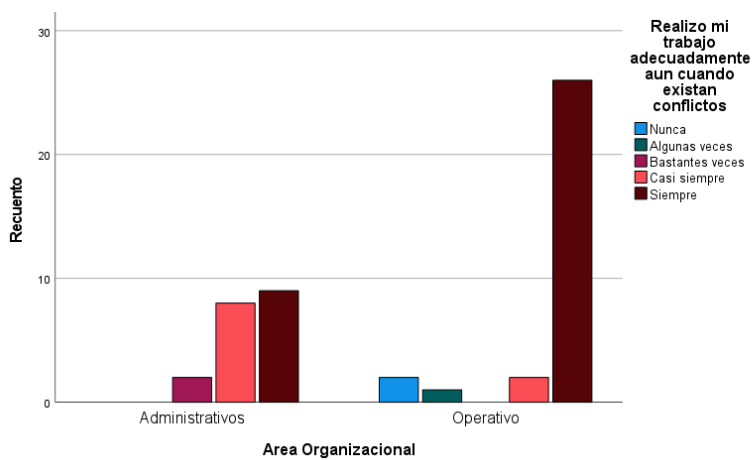


12. ¿Me siento alegre en mi trabajo?

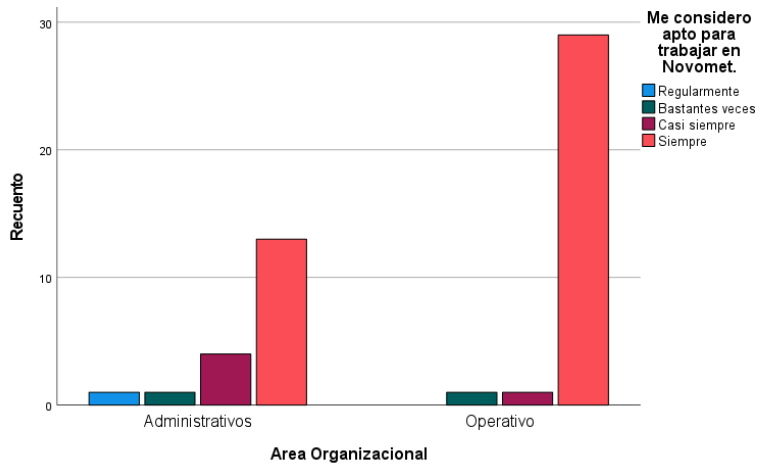


COMPONENTE DE AUTOCONCEPTO ABORAL POSITIVO

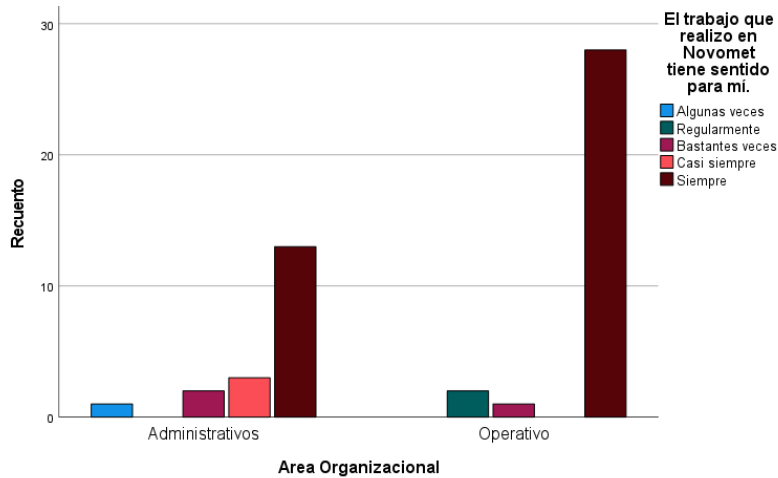
13. ¿Realizo mi trabajo adecuadamente aun cuando existan conflictos?



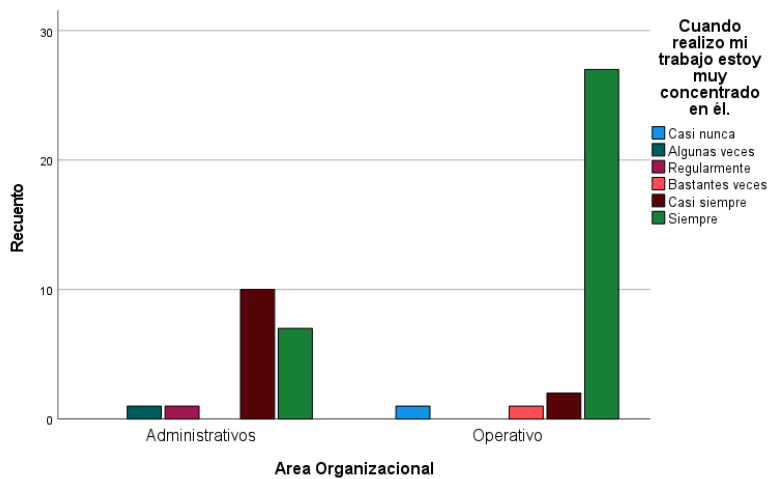
14. ¿Me considero apto para trabajar en Novomet?



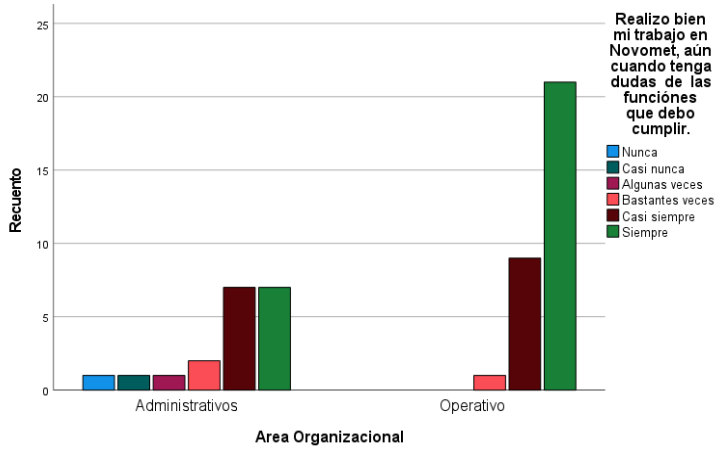
15. ¿El trabajo que realizo en Novomet tiene sentido para mí?



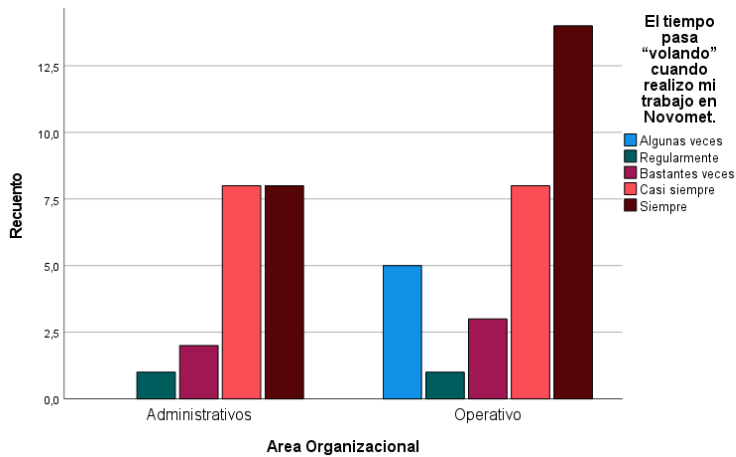
16. ¿Cuando realizo mi trabajo estoy muy concentrado en él?



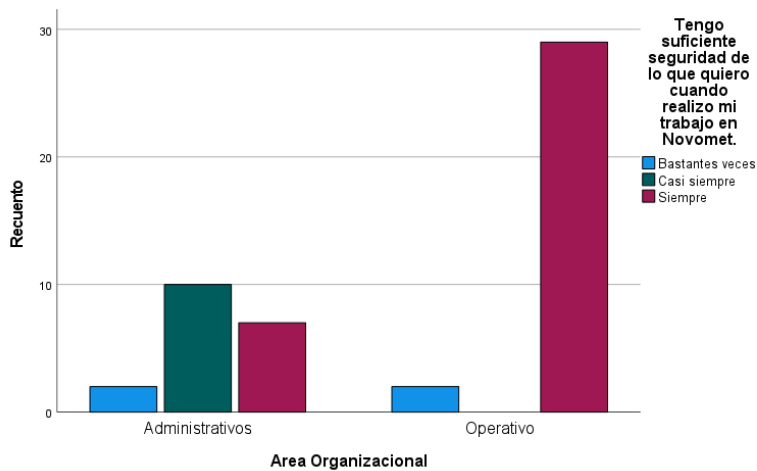
17. ¿Realizo bien mi trabajo en Novomet, aun cuando tenga dudas de las funciones que debo cumplir?



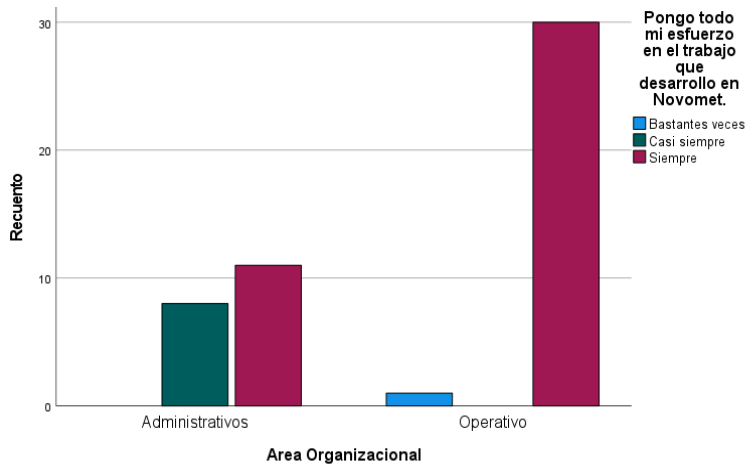
18. ¿El tiempo pasa “volando” cuando realizo mi trabajo en Novomet?



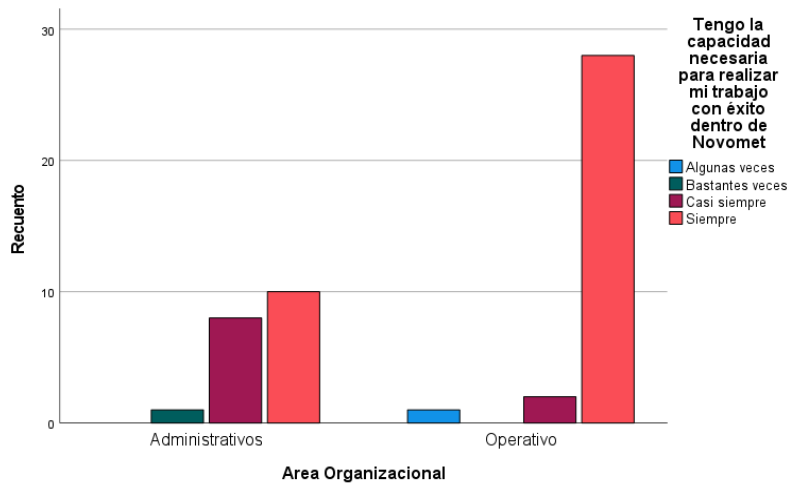
19. ¿Tengo suficiente seguridad de lo que quiero cuando realizo mi trabajo en Novomet?



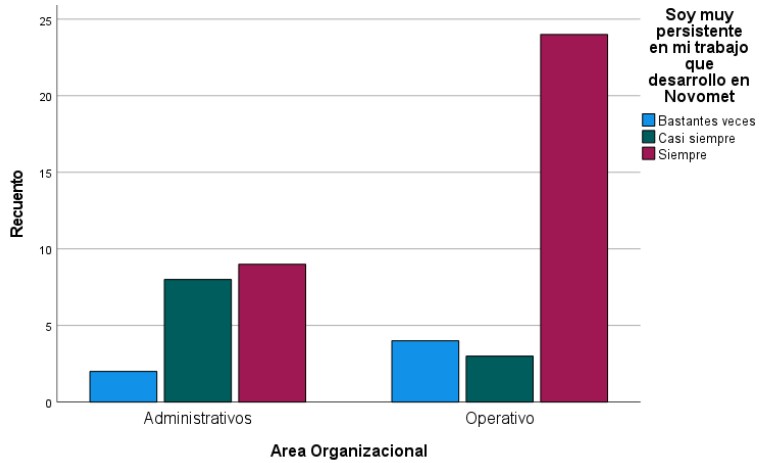
20. ¿Pongo todo mi esfuerzo en el trabajo que desarrollo en Novomet?



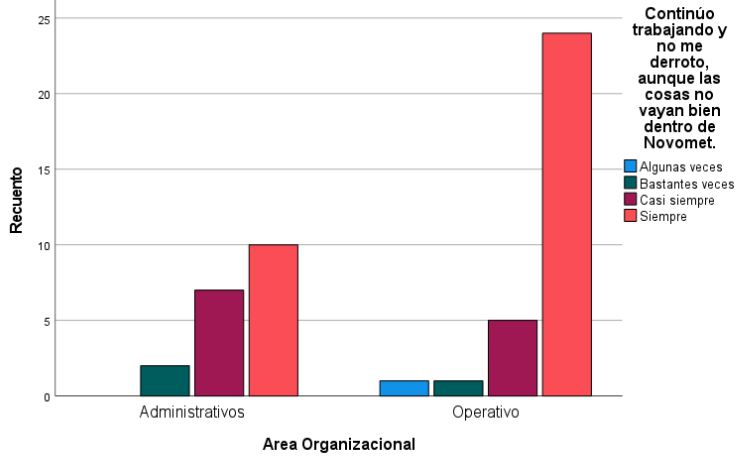
21. ¿Tengo la capacidad necesaria para realizar mi trabajo con éxito dentro de Novomet?



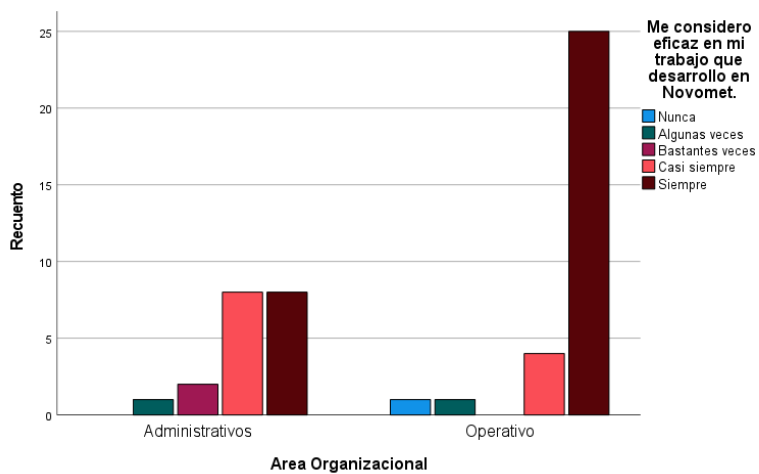
22. ¿Soy muy persistente en mi trabajo que desarrollo en Novomet?



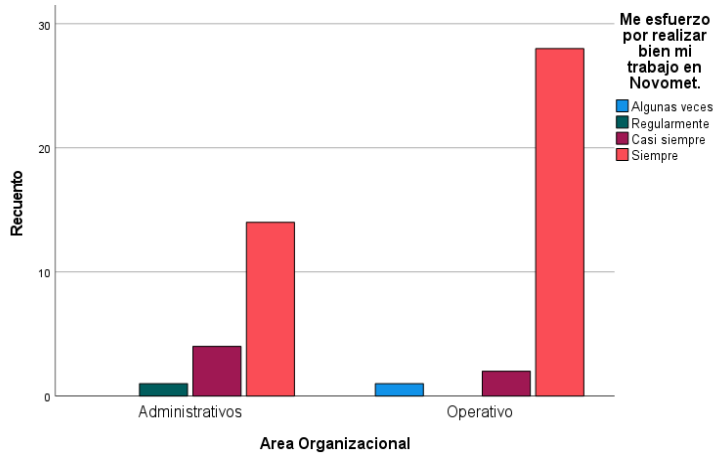
23. ¿Continúo trabajando y no me derroto, aunque las cosas no vayan bien dentro de Novomet?



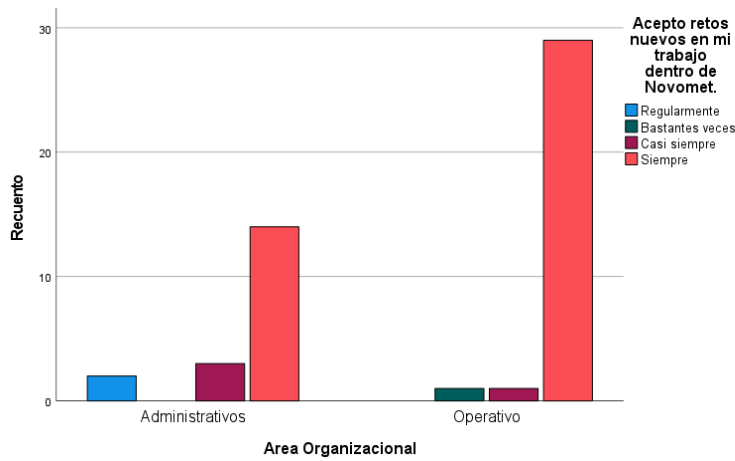
24. ¿Me considero eficaz en mi trabajo que desarrollo en Novomet?



25. ¿Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo en Novomet?

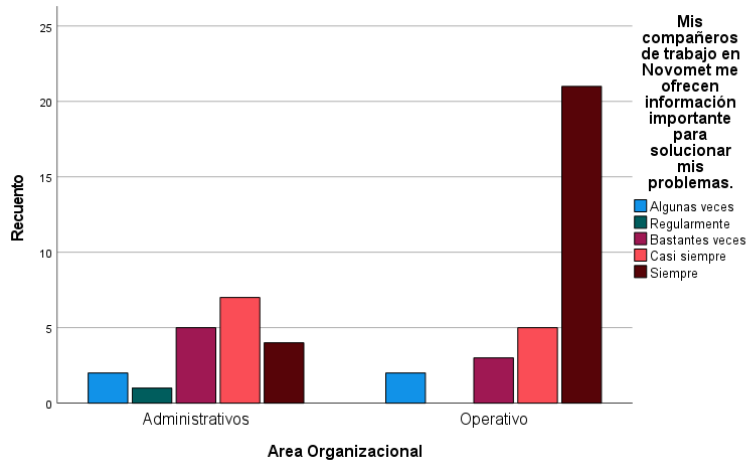


26. ¿Acepto retos nuevos en mi trabajo dentro de Novomet?

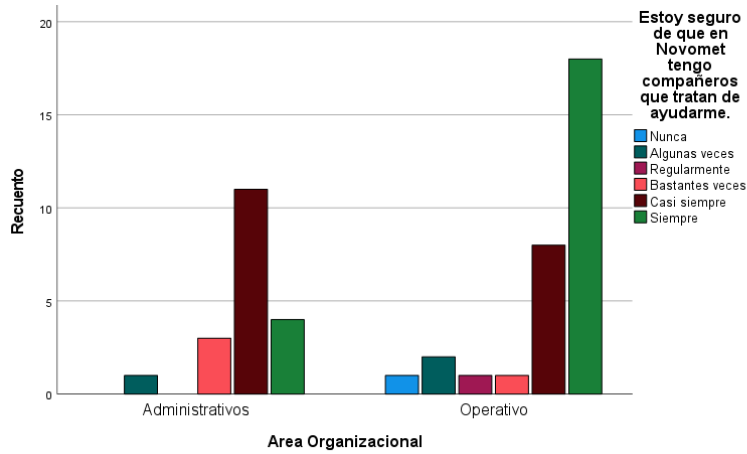


COMPONENTE DE APOYO SOCIAL PERCIBIDO

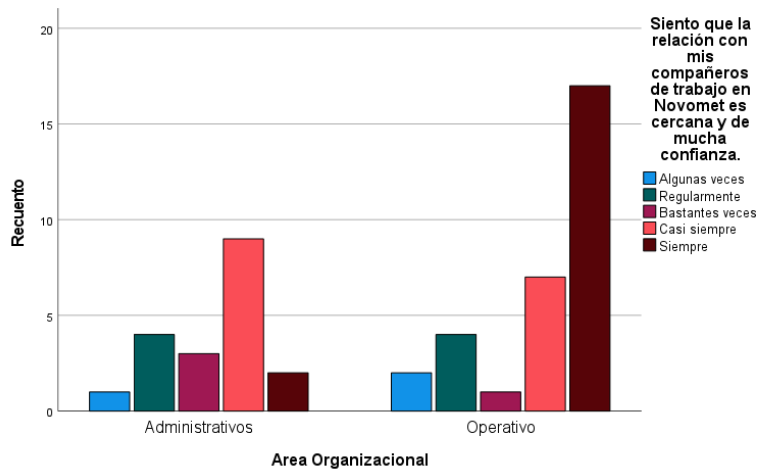
27. ¿Mis compañeros de trabajo en Novomet me ofrecen información importante para solucionar mis problemas?



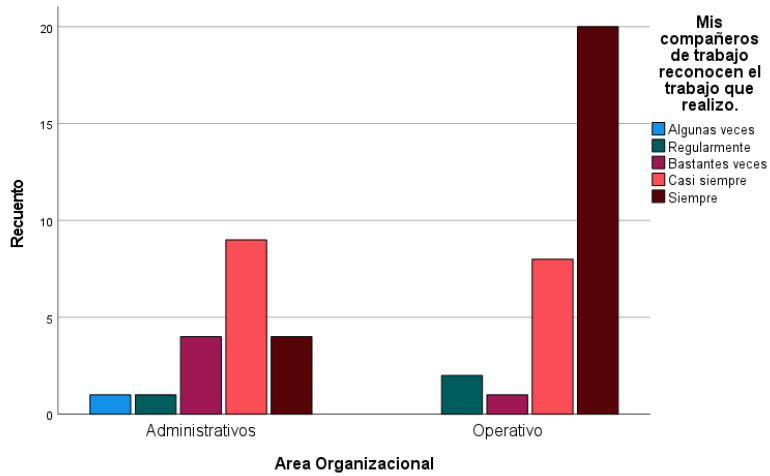
28. ¿Estoy seguro de que en Novomet tengo compañeros que tratan de ayudarme?



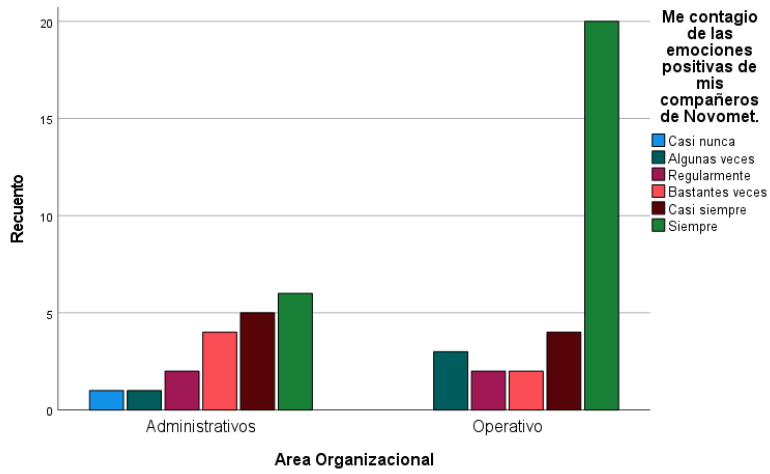
29. ¿Siento que la relación con mis compañeros de trabajo en Novomet es cercana y de mucha confianza?



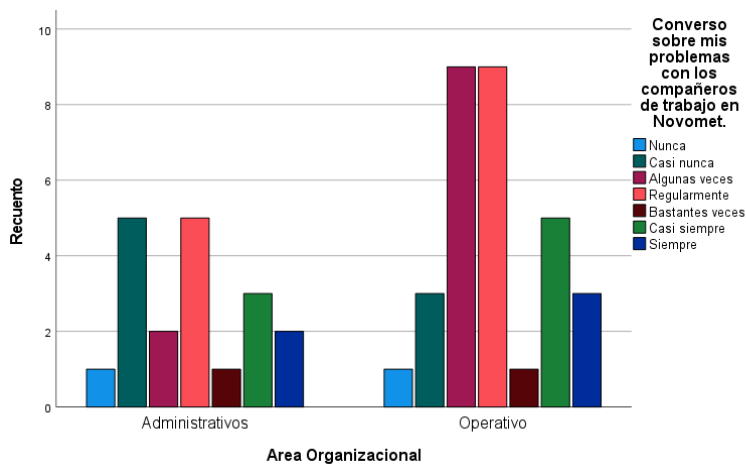
30. ¿Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo?



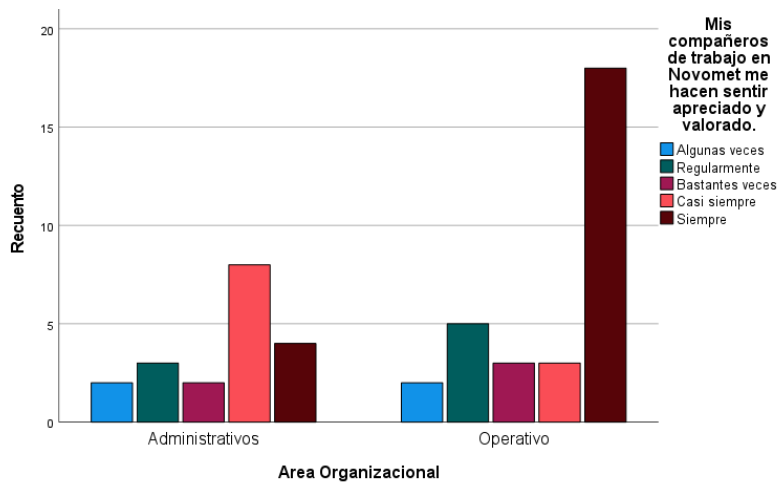
31. ¿Me contagio de las emociones positivas de mis compañeros de Novomet?



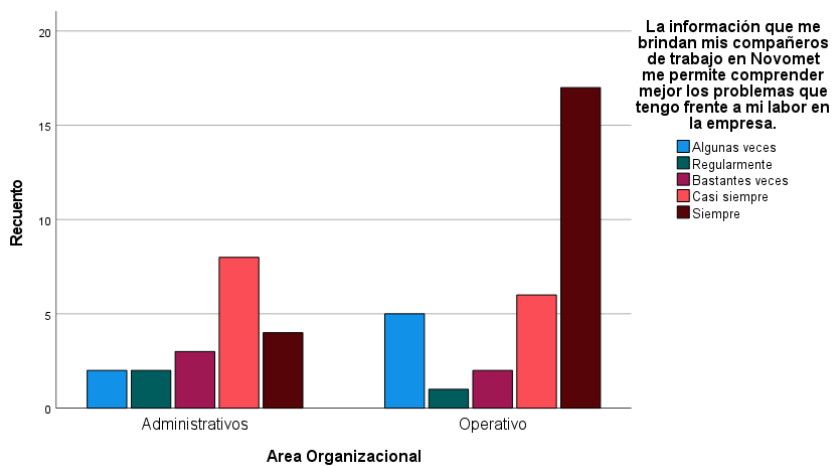
32. ¿Converso sobre mis problemas con los compañeros de trabajo en Novomet?



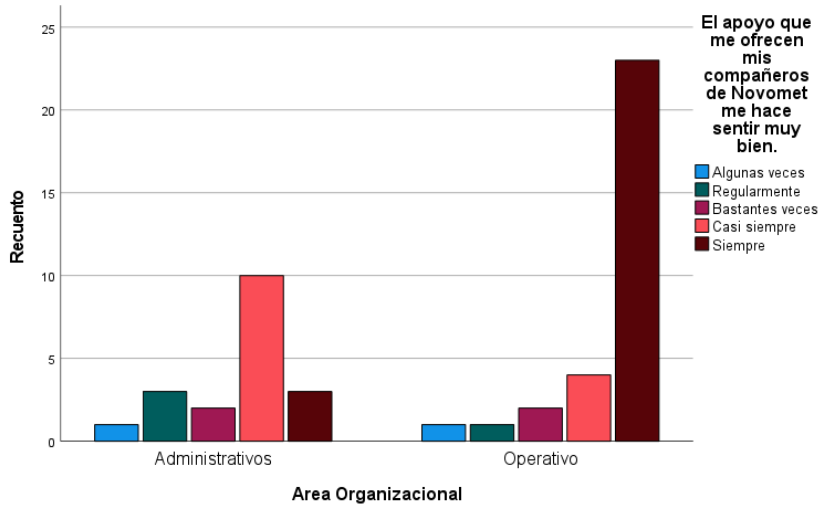
33. ¿Mis compañeros de trabajo en Novomet me hacen sentir apreciado y valorado?



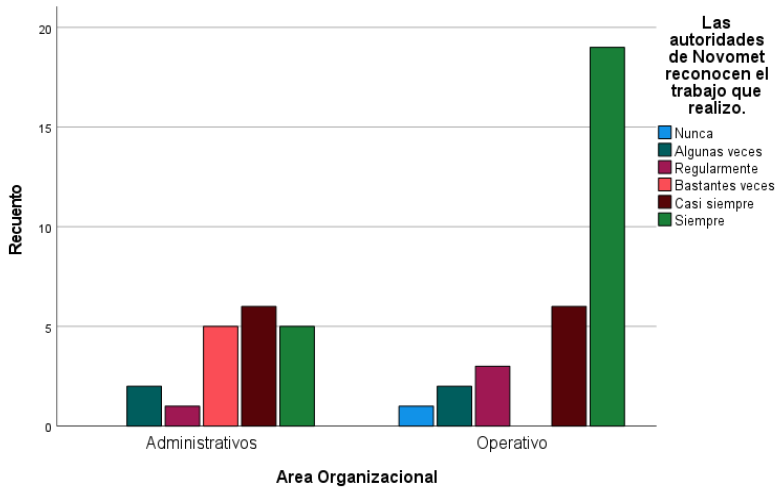
34. ¿La información que me brindan mis compañeros de trabajo en Novomet me permite comprender mejor los problemas que tengo frente a mi labor en la empresa?



35. ¿El apoyo que me ofrecen mis compañeros de Novomet me hace sentir muy bien?

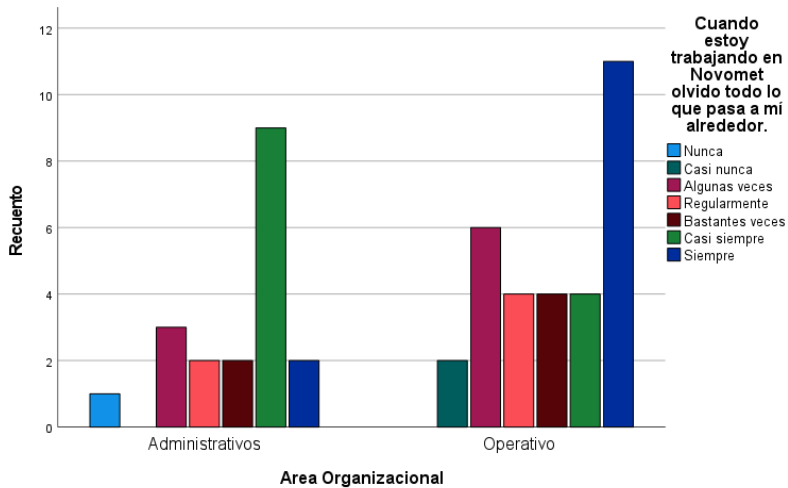


36. ¿Las autoridades de Novomet reconocen el trabajo que realizo?

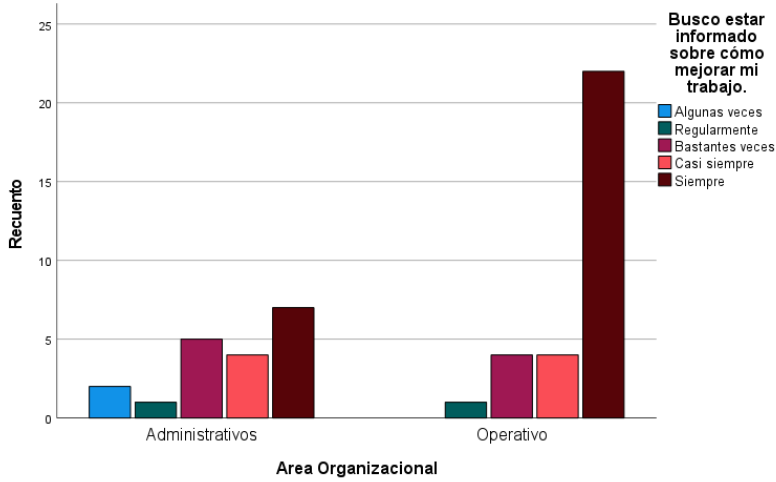


COPONENTE DE RESILIENCIA

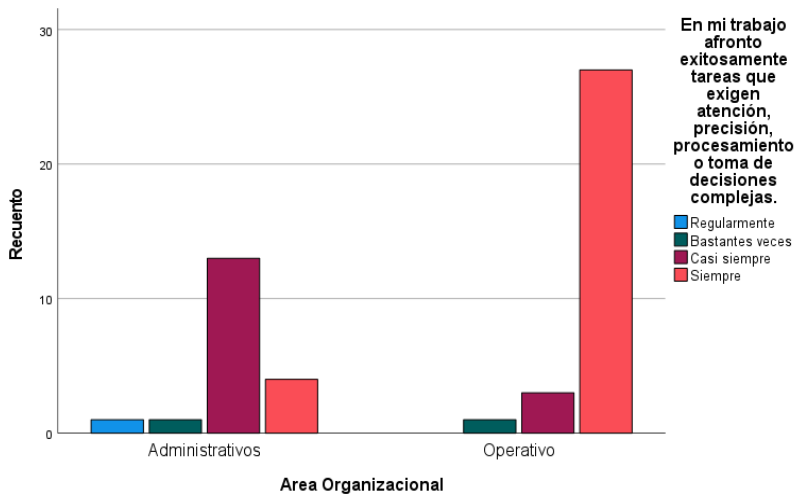
37. ¿Cuando estoy trabajando en Novomet olvido todo lo que pasa a mí alrededor?



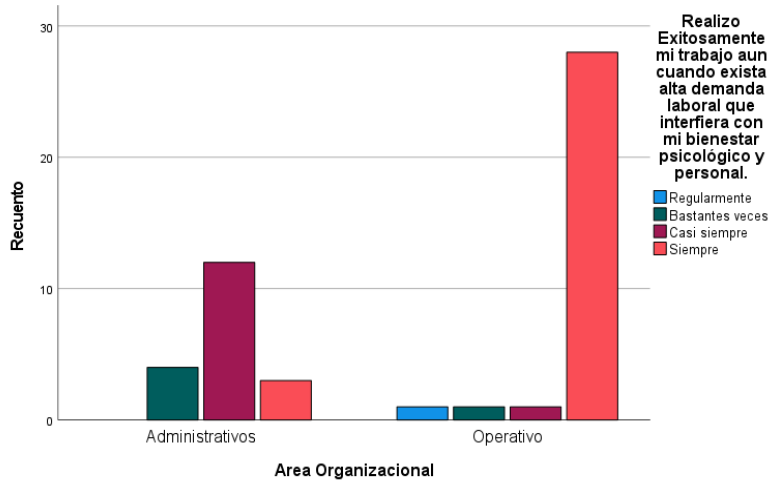
38. ¿Busco estar informado sobre cómo mejorar mi trabajo?



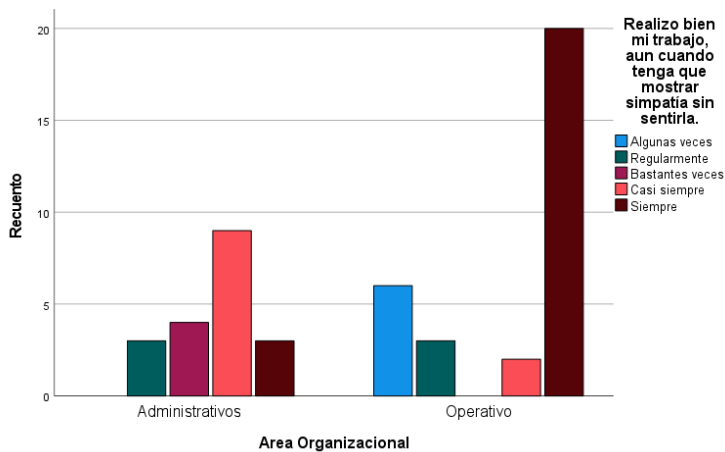
39. ¿En mi trabajo afronto exitosamente tareas que exigen atención, precisión, procesamiento o toma de decisiones complejas?



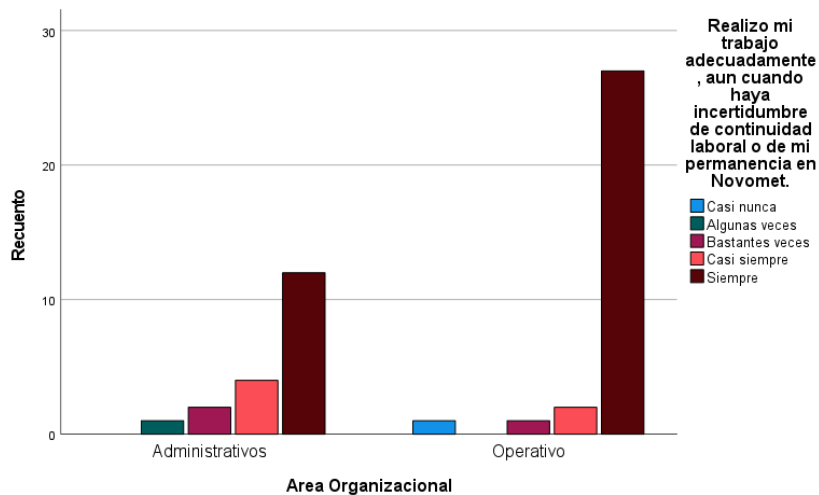
40. ¿Realizo Exitosamente mi trabajo aun cuando exista alta demanda laboral que interfiera con mi bienestar psicológico y personal?



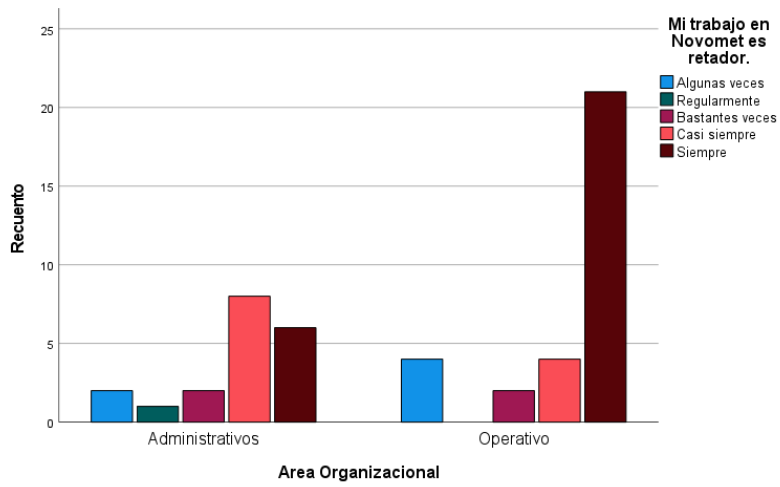
41. ¿Realizo bien mi trabajo, aun cuando tenga que mostrar simpatía sin sentirla?



42. ¿Realizo mi trabajo adecuadamente aun cuando haya incertidumbre de continuidad laboral o de mi permanencia en Novomet?



43. Mi trabajo en Novomet es retador?



44. ¿En Novomet logro desarrollar mi trabajo con autonomía?

