



## Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores

Engagement and optimism in a group of Colombian workers: analysis of some predictors

Luisa Fernanda Ocampo-Álvarez<sup>1</sup> [orcid.org/0000-0002-4697-1430](https://orcid.org/0000-0002-4697-1430)

Eliana Quiroz-González<sup>1\*</sup> [orcid.org/0000-0001-9061-8864](https://orcid.org/0000-0001-9061-8864)

Erika Villavicencio-Ayub<sup>2</sup> [orcid.org/0000-0003-0021-5020](https://orcid.org/0000-0003-0021-5020)

1. Programa de Psicología. Universidad Católica de Pereira. Pereira, Colombia.
2. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México, México.

Fecha de recepción: Noviembre 19 - 2020

Fecha de revisión: Julio 26 - 2021

Fecha de aceptación: Diciembre 01 - 2021

Ocampo-Álvarez LF, Quiroz-González E, Villavicencio-Ayub E. Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Univ. Salud. Suplemento1: Especial Psicología y Trabajo. 2021; 23(3):320-328. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>*

### Resumen

**Introducción:** El *engagement* y el optimismo aportan a la salud mental, por tanto, es importante avanzar en la investigación de estos fenómenos psicológicos poco estudiados en Colombia. **Objetivo:** Analizar la relación entre el *engagement* y el optimismo en un grupo de trabajadores colombianos, e identificar el papel predictivo de la edad y la antigüedad en la organización en el *engagement* y el optimismo. **Materiales y métodos:** Se utilizó una estrategia asociativa donde participaron 298 trabajadores (M=124-H=174) de una organización del sector telecomunicaciones. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico, el *Utrecht Work Engagement Scale-17* y el *Life Orientation Test*. Las hipótesis se probaron mediante correlación de Pearson, análisis de varianza y modelo de regresión lineal múltiple de pasos sucesivos. **Resultados:** Las dimensiones del *engagement* se correlacionaron con el optimismo vigor ( $r=0,42$ ,  $p<0,01$ ), dedicación ( $r=0,26$ ,  $p<0,01$ ) y absorción ( $r=0,20$ ,  $p<0,01$ ). Conjuntamente, se encontraron diferencias en la dedicación en función de la edad ( $p=0,01$ ) y la antigüedad ( $p=0,04$ ). Los modelos predictivos reportaron asociaciones entre edad y vigor ( $\beta=0,25$ ,  $t=4,2$ ,  $p<0,000$ ), dedicación ( $\beta=0,202$ ,  $t=3,38$ ,  $p<0,001$ ) y absorción ( $\beta=0,145$ ,  $t=2,4$ ,  $p<0,017$ ). **Conclusiones:** Existe una relación positiva entre *engagement* y optimismo. En este estudio la edad es un predictor del *engagement*, pero no del optimismo.

**Palabras clave:** Indicadores demográficos; optimismo; salud laboral; salud mental; rendimiento laboral, compromiso. (Fuente: DeCS, Bireme).

### Abstract

**Introduction:** Engagement and optimism contribute to mental health. Therefore, it is important to carry out research on these psychological phenomena that are poorly studied in Colombia. **Objective:** To analyze the relationship between engagement and optimism in a group of Colombian workers and identify the role of age and job seniority in predicting these two phenomena. **Materials and methods:** An associative strategy was applied, with the participation of 298 workers (124 men and 174 women) from a Telecommunications company. The Utrecht Work Engagement Scale-17 and Life Orientation sociodemographic questionnaires were used. The hypothesis was tested through Pearson correlation, variance analysis, and multiple linear regression model with successive steps. **Results:** The engagement dimensions correlated with optimism (vigor ( $r=0.42$ ,  $p<0.01$ ), commitment ( $r=0.26$ ,  $p<0.01$ ) and absorption ( $r=0.20$ ,  $p<0.01$ )). Overall, there were differences between commitment in reference to age ( $p=0.01$ ) and seniority ( $p=0.04$ ). Predictive models showed associations between age and vigor ( $\beta=0.25$ ,  $t=4.2$ ,  $p<0.000$ ), commitment ( $\beta=0.202$ ,  $t=3.38$ ,  $p<0.001$ ) and absorption ( $\beta=0.145$ ,  $t=2.4$ ,  $p<0.017$ ). **Conclusions:** There is a positive relationship between engagement and optimism. Based on this study, even though age is a predictor of engagement, it does not play the same role for optimism.

**Keywords:** Demographic indicators; optimism; occupational health; mental health; labor performance, commitment. (Source: DeCS, Bireme).

**\*Autor de correspondencia**

Eliana Quiroz-González  
e-mail: [eliana.quiroz@ucp.edu.co](mailto:eliana.quiroz@ucp.edu.co)

## Limitaciones

Una de las principales limitaciones de este estudio es que, al ser un muestreo no probabilístico, no se obtuvo una muestra homogénea de los grupos etarios por edad y antigüedad en la organización, asimismo, los resultados no pueden generalizarse, por tanto, las variables estudiadas podrían tener un comportamiento diferente en otros grupos poblacionales. Es fundamental comprender que, al ser constructos psicológicos, son diversos los factores (sociodemográficos, de personalidad, de grupo) que pueden afectar el curso del *engagement* y del optimismo, por tanto, será necesario revisar en futuros trabajos, variables personales y organizacionales que moderen la relación entre estos constructos.

## Recomendaciones

A partir de estos hallazgos, se sugiere a las áreas de Se sugiere a las áreas de Gestión Humana, valorar los aportes que las personas desde sus particularidades y diferencias brindan a la organización, para ello es relevante ubicar a la persona en el centro de la gestión empresarial. Sin lugar a dudas, la salud de los empleados es un propósito que debe ser incluido en las políticas organizacionales<sup>(39)</sup>, se sugiere que se diseñen políticas inclusivas y de bienestar que se incorporen a la estrategia corporativa.

Finalmente, los beneficios asociados a los dos fenómenos aquí estudiados han llevado a un incremento de cursos teóricos en diversos países de América Latina; sin embargo, no se muestra la misma frecuencia en intervenciones basadas en la evidencia para gestionar esta vinculación positiva en los trabajadores. Lo anterior puede ser explicado por el déficit en la sistematización de prácticas que indiquen las mejores maneras de implementar acciones que desarrollen el *engagement*<sup>(40)</sup> y el optimismo<sup>(32)</sup>. En este sentido, dada la relación entre vigor y optimismo, sería importante considerar en la agenda investigativa, posibles vías de actuación que promuevan los niveles de energía, resistencia mental y optimismo en los trabajadores.

**Conflicto de intereses:** Ninguno declarado por los autores.

## Referencias

1. Meyers MC, Kooij D, Kroon B, de Reuver R, van Woerkom M. Organizational Support for Strengths Use, Work Engagement, and Contextual Performance: The Moderating Role of Age. *Appl Res Qual Life*. 2020;15(2):485–502. DOI: 10.1007/s11482-018-9702-4.
2. Salanova M, Llorens S, Martínez IM. Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva. España: Aranzadi; 2019. p. 330. Disponible en: [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2019/02/2019\\_Salanova-Llorens-y-Martinez\\_Organizaciones-Saludables.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2019/02/2019_Salanova-Llorens-y-Martinez_Organizaciones-Saludables.pdf)
3. Matabajoy-Montilla JM, Matabanchoy-Tulcán SM, Obando-Guerrero LM. Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia. *Univ y Salud* [Internet]. 2017;20(1):26-36. DOI: 10.22267/rus.182001.106.
4. Raya R, Panneerselvam S. The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian J Occup Environ Med*. 2013;17(3):89–93. DOI: 10.4103/0019-5278.130835.
5. Quiroz-González E, Muñoz-Jaramillo JT. Capítulo 4: El Engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. En: *Engagement y cambio organizacional*. Editorial. Bogotá DC.: LOGOS VESTIGIUM; 2020. p. 104. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26001/1/Logos%20Vestigium%209.pdf>
6. Chiang Vega MM, Fuentealba Elgueta II, Nova Cabrera RA. Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio. *Cienc Trab* [Internet]. 2017;19(59):105–12. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000200105&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200105&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
7. Lisbona A, Palaci F, Salanova M, Frese M. The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema* [Internet]. 2018;30(1):89–96. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/4455.pdf>
8. Salanova M, Llorens S, Martínez IM. Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*. 2016;37(3):177–84. Disponible en: [https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004\\_2.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004_2.pdf)
9. Pérez-Chuecos RR. Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica. *Rev Electrónica Investig y Docencia*. 2017;(17):45–60. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5797547>
10. Maury-Ortiz JG, Martínez-Lugo ME, González Colón ZL. Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. *Rev Puertorriquena Psicol*. 2014;25(2):280–96. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2332/233245622008.pdf>
11. Carver CS, Scheier MF. Dispositional optimism. *Trends Cogn Sci* [Internet]. 2014;18(6):293–9. DOI: 10.1016/j.tics.2014.02.003.
12. Nwanzu CL, Babalola SS. Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *Int J Eng Bus Manag*. 2019;11:1–12. DOI: 10.1177/1847979019827149.

13. García-Naveira A. Optimismo, Autoeficacia general y competitividad en jóvenes atletas de alto rendimiento. *CCD*. 2018;13(37):71-81. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6435163>
14. Hernández RM, Carranza RF. Felicidad, optimismo y autorrealización en estudiantes de un programa de educación superior para adultos. *Interdisciplinaria*. 2017;34(2):307-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/180/18054403005.pdf>
15. Levy S, Heruti I, Avitsur R. Physical injury, stress, and health: Protective role of dispositional optimism. *Stress Heal*. 2019;35(3):267-76. DOI: 10.1002/smi.2859.
16. Ling Suan C, Mohd Nasurdin A. Supervisor support and work engagement of hotel employees in Malaysia: Is it different for men and women? *Gend Manag An Int J*. 2016;31(1):2-18. DOI: 10.1108/GM-11-2014-0105.
17. De Besa Gutiérrez M, Gil Flores J, García González AJ. Psychosocial variables and academic performance related to optimism in Spanish first-year university students. *Acta Colomb Psicol*. 2019;22(1):164-74. Disponible en: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/1865/pdf1.1.22>
18. Rojas Rodríguez M, Ramos Alvarado N. Salud, optimismo y afrontamiento en trabajadores profesionales y no profesionales que trabajan en contextos altamente estresantes. *Acta Colomb Psicol*. 2013;16(1):149-57. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552013000100014](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552013000100014)
19. Navarro-Abal Y, López-López MJ, Climent-Rodríguez JA. Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería Clínica [Internet]*. 2017;28(2):103-10. DOI: 10.1016/j.enfcli.2017.08.009.
20. Pedrosa I, Celis-Atenas K, Suárez-Álvarez J, García-Cueto E. Cuestionario para la evaluación del optimismo: Fiabilidad y evidencias de validez. *Ter Psicológica*. 2015;33(2):127-38. DOI: 10.4067/S0718-48082015000200007.
21. Ato M, López JJ, Benavente A. Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *An Psicol*. 2013;29(3):1038-59. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282013000300043](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043)
22. Ospina C, Delgado L. Adaptación lingüística y cultural del Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES) a la población colombiana. Universidad Católica de Colombia. [Bogotá]: Documento no publicado; 2014.
23. Scheier MF, Carver CS. Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Heal Psychol*. 1985;4(3):219-47. DOI: 10.1037/0278-6133.4.3.219.
24. Sanín A, Salanova Soria M. Verificación de las condiciones psicométricas del Test de Orientación en la Vida (LOT-R) aplicado en población trabajadora Colombiana. *Rev Interam Psicol Ocup*. 2016;35(2):58-67. Disponible en: <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/198>
25. Congreso de la República de Colombia. Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y otras disposiciones [Internet]. Colombia: Diario Oficial Colombia; 2006. p. 1-27. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html#TITULO\\_I](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html#TITULO_I)
26. Ministerio de Salud de la República de Colombia. Resolución Número 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud [Internet]. Colombia; 1993. p. 1-12. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
27. Hair JF, Black W, Babin BJ, Anderson RE. *Multivariate data analysis*. Harlow: Pearson Education Limited. 2014. Disponible en: <https://www.pearson.com/uk/educators/higher-education-educators/program/Hair-Multivariate-Data-Analysis-Pearson-New-International-Edition-7th-Edition/PGM1052102.html>
28. Aguilar Domínguez ML, De Ávila Hernandez H. Inteligencia Emocional y Engagement (Involucramiento) en el trabajo en servidores públicos con mandos medios. Universidad Nacional Autónoma de México; 2018. Disponible en: [https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000780906](https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000780906)
29. Ramírez Omaña DE. Prestaciones como factores de predisposición para el desarrollo del engagement en trabajadores de una organización gubernamental. Universidad Nacional Autónoma de México; 2018. Disponible en: [https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000775894](https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000775894)
30. Colín Flores CG. Estudio del papel mediador del engagement en el trabajo entre las demandas y recursos laborales. *Psicol Iberoam [Internet]*. 2018;26(2):32-44. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133959841005%0APDF>
31. Mayen Loaiza NC. Compromiso Laboral (Engagement) y Socialización Organizacional (Onboarding) para reducir el Síndrome del Desgaste Ocupacional en empresas. Universidad Nacional Autónoma de México; 2017. Disponible en: [https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000765930](https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000765930)
32. Renaud J, Barker ET, Hendricks C, Putnick DL, Bornstein MH. The developmental origins and future implications of dispositional optimism in the transition to adulthood. *Int J Behav Dev*. 2019;43(3):221-30. DOI: 10.1177/0165025418820629.
33. Schönfeld F, Hess C. Asociación entre capital psicológico, engagement y rendimiento académico en estudiantes de nivel secundario de Entre Ríos. XI Congr Int Investig y Práctica Prof en Psicol XXVI Jornadas Investig XV Encuentro Investig en Psicol del MERCOSUR I Encuentro Investig Ter Ocup I Encuentro Music; 2019. 246-51. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-111/818.pdf>
34. Lu X, Xie B, Guo Y. The trickle-down of work engagement from leader to follower: The roles of optimism and self-efficacy. *J Bus Res [Internet]*. 2018;84:186-95. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.11.014.
35. Lin W, Wang L, Bamberger PA, Zhang Q, Wang H, Guo W, et al. Leading future orientations for current effectiveness: The role of engagement and supervisor coaching in linking future work self salience to job performance. *J Vocat Behav [Internet]*. 2016;92:145-56. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.12.002.
36. Salas-Vallina A, Alegre J. The role of gender, age, job level and job security on physician's engagement in Spanish public hospitals. *Universia Bus Rev*. 2017;(56):36-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43353864003>

37. Vizoso Gómez C, Arias-Gundín O. Relación entre resiliencia, optimismo y compromiso en futuros educadores. *Int J Educ Res Innov.* 2019;(11):33-46. Disponible en: <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2938>
38. Franco-Miranda V, Quiroz-González E, Castaño-González EJ. Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Rev Virtual Univ Católica del Norte.* 2020;(60):159-77. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234009/html/>
39. Gómez Vélez MA, Calderón PA. Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis.* 2017;(23):177-201. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888108>
40. Knight C, Patterson M, Dawson J. Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *Eur J Work Organ Psychol.* 2019;28(3):348-72. DOI: 10.1080/1359432X.2019.1588887.