

**INFLUENCIA DE TIPO DE CONTRATACIÓN Y SEXO SOBRE NIVELES DE  
*ENGAGEMENT* EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO  
COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL NARIÑO.**

ANA MARÍA TORRES  
KARINA ESPAÑA NARVÁEZ

ASESOR:  
PS. OMAR CALVACHE

Universidad de Nariño  
Facultad de Ciencias Humanas  
Programa de Psicología  
San Juan de Pasto

2016

**INFLUENCIA DE TIPO DE CONTRATACIÓN Y SEXO SOBRE NIVELES DE  
*ENGAGEMENT* EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO  
COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL NARIÑO.**

ANA MARÍA TORRES  
KARINA ESPAÑA NARVÁEZ

Universidad de Nariño  
Facultad de Ciencias Humanas  
Programa de Psicología  
San Juan de Pasto  
2016

“Las ideas y conclusiones aportadas en este trabajo son responsabilidad del autor”  
Artículo 1 del Acuerdo 324 de 1966, emanado por el Honorable Consejo Directivo de la  
Universidad de Nariño.

NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

Omar Calvache López (Asesora)

---

Sonia Maritza Matabanchoy (Jurado)

---

Christian Alexander Zambrano (Jurado)

*DEDICATORIA*

*A Dios por ser siempre ese padre incondicional en cada momento de esta etapa.*

*A mi madre Cristina Narváez Villareal, no hay un día en el que no le agradezca a Dios, el haberme colocado junto a ella; gracias por el apoyo brindado, la paciencia y comprensión, la fortuna más grande es tenerla conmigo; valiosos son todos y cada uno de los principios y valores que me inculcó.*

*A mis hermanas Vivian, Fernanda y Danna; gracias por acompañarme siempre y por ser mis amigas.*

*A mi hijo Samuel Torres España; mi inspiración para ser mejor cada día y mi fortaleza a cada instante.*

*A mis amigas Luz Marina Guamá y Ana Torres compañeras incondicionales, con gran calidad humana.*

*A todos y cada uno de los docentes, compañeros; que me acompañaron en este proceso con sus enseñanzas.*

***¡Mil gracias!***

*“...se requiere de muchos estudios para ser profesional, pero se requiere de toda una vida para aprender a ser un gran ser humano”*

***Karina Alejandra España N***

## **INFLUENCIA DE TIPO DE CONTRATACIÓN Y SEXO SOBRE NIVELES DE ENGAGEMENT EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL NARIÑO.**

### **RESUMEN**

El presente proyecto tuvo como propósito identificar las diferencias en los niveles de *Engagement* en relación al tipo de contratación y el sexo en un grupo de trabajadores del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño, sede Pasto. Los niveles del constructo se obtuvieron mediante la aplicación de la Escala Utrecht de *Engagement* en el Trabajo (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003) y la información se analizó a partir del paquete estadístico SPSS v. 18 y se utilizó tres pruebas estadísticas: Kolmogorov-smirnov para determinar la distribución normal de los datos obtenidos, test de Levene para determinar la igualdad entre varianzas y U de Mann-Whitney o T student dependiendo del caso, que permitieron evaluar si los dos grupos tienen diferencias estadísticamente significativas entre sí. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Los resultados de la investigación dan cuenta que existe diferencia estadística significativa al comparar los tipos de contratación laboral, siendo la vinculación laboral de Planta la que ofrece la posibilidad de obtener mejores niveles de Engagement.

**Palabras clave.** *Engagement*, tipo de contratación, sexo.

### **ABSTRAC**

This project aims to identify differences in the levels of engagement in relation to the type of contract and sex in a group of workers of the Colombian Institute of Family Welfare Regional Nariño, Pasto headquarters. Construct levels were obtained by applying the Utrecht Scale work engagement (UWES) of Schaufeli and Bakker (2003) and analyzed information from SPSS v. 18 and three statistical tests were used: Kolmogorov-Smirnov test to determine the normal distribution of the data, Levene test for equality between variances and Mann-Whitney U or T student, which allowed to assess whether the two groups are statistically significant differences between them. The research was conducted under the quantitative approach with a non-experimental design. The research results realize that there is significant when comparing the types of hiring statistical difference, with the employment relationship Plant which offers the possibility of obtaining higher levels of Engagement.

**Keywords.** Engagement, type of contract, sex.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	10
OBJETIVOS .....	17
Objetivo General .....	17
Objetivos Específicos .....	17
METODOLOGÍA .....	17
Enfoque .....	17
Tipo de estudio .....	17
Diseño.....	18
Participantes .....	18
Instrumentos de Medición .....	19
Variables.....	22
Hipótesis .....	23
Procedimiento.....	24
Plan de análisis de datos.....	24
Elementos Éticos y Bioéticos .....	25
RESULTADOS .....	25
Características de la Muestra.....	26
DISCUSIÓN .....	35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS .....	53

**LISTA DE TABLAS.**

<i>Tabla 1. Distribución de la población.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 2. Distribución de los participantes. ....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 3. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov y Prueba de igualdad de varianzas Levene para los grupos de contratación laboral por Contrato y Planta. ....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 4. Prueba U de Mann Whitney de muestras independientes para el grupo de vinculación laboral por Contrato frente al grupo de vinculación laboral de Planta.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 5. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk, y prueba de homocedasticidad Levene para trabajadores de Planta. ....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 6. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk y test de homocedasticidad Levene para hombres y mujeres del tipo de contratación laboral de Contrato.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 7. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk y prueba de homocedasticidad Levene para hombres de tipo de contratación laboral Planta y Contrato.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 8. Prueba de Normalidad y homocedasticidad para mujeres de la muestra. ....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 9. Prueba U de Mann Whitney de muestras independientes para el grupo de contratación laboral por Planta de hombres y mujeres.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 10. Prueba U de Mann Whitney de muestras independientes para el grupo de contratación laboral Contrato de hombres y mujeres.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 11. Prueba T de student de muestras independientes entre el grupo de hombres por Contrato y el grupo de hombres de vinculación laboral de Planta. ....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 12. Prueba U de Mann Whitney de muestras independientes para el grupo de mujeres por Contrato y el grupo de Mujeres por contratación laboral de Planta.....</i>	<i>35</i>



**TABLA DE FIGURAS**

Figura 1. *Distribución en porcentajes de las puntuaciones por cada factor de Engagement de acuerdo al tipo de contratación laboral.....27*

Figura 2. *Distribución porcentual de Engagement con respecto al tipo de contratación laboral de Planta para hombres y mujeres. ....29*

Figura 3. *Distribución porcentual de Engagement con respecto al tipo de contratación laboral de Contrato para hombres y mujeres. ....30*

Figura 4. *Distribución porcentual de Engagement con respecto al tipo de contratación del grupo de mujeres. ....30*

Figura 5. *Distribución porcentual de Engagement con respecto al tipo de contratación del grupo de hombres. ....31*

## INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios la psicología se ha interesado en el estudio de la conducta humana y los procesos mentales subyacentes, con el fin de predecir y explicar las diferentes formas de pensamientos, sentimientos, percepciones y, finalmente, las formas de actuar frente a los diversos estímulos. En este sentido, la focalización exclusiva en lo negativo que ha dominado la psicología durante tanto tiempo, le ha llevado a asumir un modelo de la existencia humana que ha olvidado las características positivas del ser humano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000); actuación que ha contribuido a adoptar en ocasiones una visión pesimista de la naturaleza humana (Gilham & Seligman, 1999, citado por Salgado, 2012). Esta visión se refleja también a nivel organizacional puesto que el eje habitual de la Psicología con relación a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha tenido en cuenta y se ha centrado en la búsqueda de estrategias que hacen énfasis en lo “negativo”, por ejemplo: el estrés laboral, el absentismo, el conflicto organizacional, entre otros; y, de esta manera, características como la alegría, el optimismo, la creatividad, el humor, la ilusión, el trabajo satisfactorio, han sido ignoradas o retomadas de forma superflua. Esto se evidencia en los artículos publicados desde 1907 hasta 2008, en los que se observa 77.614 artículos sobre estrés, 44.667 artículos sobre depresión y 24.814 sobre ansiedad (Salanova, 2008). Por tanto es necesaria la visualización desde un paradigma diferente, que permita hacer una conceptualización del ser humano a nivel de recursos disponibles por los mismos; para optimizar su relación en el entorno puesto que el espacio laboral actual se encuentra en continuo cambio y las organizaciones se enfrentan con múltiples retos y dificultades, además de las propias del trabajo en sí: globalización, nuevas tecnologías, fusiones y diferencias culturales, cambios en las necesidades y valores; generando una constante demanda de eficacia y eficiencia y de esta manera las organizaciones deben adaptarse para poder ser competitivas (Raquel Rodríguez-Carvajal, Bernardo Moreno-Jiménez, Sara de Rivas-Hermosilla, Abraham Álvarez-Bejarano y Ana Isabel Sanz-Vergel 2011). Teniendo en cuenta esto y para hacerte frente a dichas demandas, se retoma el concepto de la psicología positiva, la cual es definida como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades (Sheldon & King; 2001, citado en Contreras & Esguerra, 2006); la cual se aplica a nuevos campos de interacción humana como el campo organizacional, en las actuales investigaciones de la psicología positiva; el ser

humano tiene la necesidad de tener altos niveles de vitalidad, entusiasmo, inspiración, concentración y estar a gusto con lo que hace (Schaufeli, Martinez, Marques, Salanova & Bakker, 2001). En este sentido la Psicología Positiva que surgió en el nuevo milenio; estudia las emociones positivas y el funcionamiento óptimo del ser humano, se convierte en el punto de partida ideal para estar a la par con el contexto de cambio continuo. Cabe resaltar que en la actualidad, la tendencia en el estudio de las organizaciones está tomando un giro hacia lo positivo Seligman o Csikszentmihalyi afirman que las organizaciones necesitan tener colaboradores motivados y psicológicamente “sanos” y, para poder conseguirlo, las organizaciones modernas esperan que sus colaboradores sean proactivos y muestren iniciativa personal, trabajen en equipo, con un sentido de colaboración, que tomen responsabilidades y que se comprometan con la excelencia. Es necesario para esto hacer uso de herramientas relacionadas con la Psicología Organizacional Positiva, la cual aplica la rigurosidad del método científico de la disciplina a las dinámicas organizacionales y hace énfasis en los recursos laborales, y, de esta manera, se centra en los aspectos psicológicos positivos del funcionamiento humano. De esta manera surgen nuevas áreas de investigación y de aplicación a las organizaciones, como son: la gestión de emociones positivas (la felicidad, el disfrute intrínseco, el placer, entre otras), las formas efectivas de afrontamiento, la resistencia psicológica, la autenticidad en las relaciones sociales en el trabajo, flow (experiencias extremadamente disfrutadas), la esperanza, la autoeficacia y la autodeterminación, la conducta cívica en las organizaciones y el Engagement (Salanova & Schaufeli 2004 citados en Carrasco, González, Corte & León, 2010). Teniendo en cuenta lo anterior se hace cada vez más evidente la necesidad de fortalezas físicas y psicológicas en el individuo, que permitan hacer frente a las demandas, retos y exigencias del medio, puesto que, de tener estos recursos, el individuo puede desempeñarse de una manera más eficiente en los ámbitos de la vida; y, uno de los estados que permite determinar dichas fortalezas es el Engagement, que trata de favorecer los aspectos positivos de la vida humana, restando importancia a los eventos o experiencias poco afortunados que presenta el ciclo vital (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000 citados por Lupano & Castro, 2010), en la actualidad, numerosas investigaciones en los diferentes campos, tales como: la psicología, la administración, la economía, entre otros, han verificado la relevancia que juega en el funcionamiento exitoso de las personas en diversos ámbitos, entre los cuales están el educativo, el deportivo, las relaciones de pareja y

especialmente en las organizaciones productivas y de servicios. De esta manera este constructo se enmarca en el marco teórico de la psicología positiva, teniendo en cuenta los aspectos más favorables de la vida humana, dejando en un segundo lugar a aquellos aspectos menos favorables del curso vital del hombre (Manzano, 2004; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Es importante tener en cuenta que para generar organizaciones saludables; además de tener trabajadores satisfechos o un clima positivo, hay que conseguir una conexión entre las organizaciones y los empleados; aspecto que genera espacios laborales con un mayor compromiso que conllevan al cumplimiento de los objetivos, esto se logra generando Engagement. Posterior a una revisión bibliográfica sobre dicho constructo, se evidencia que existen términos que se acercan, y se infiere que hace referencia a la implicación laboral, compromiso organizacional y/o vinculación psicológica con el trabajo; se han encontrado numerosas definiciones del concepto orientadas a la educación, el marketing y a las relaciones laborales y la cultura organizacional. De acuerdo a los fines a la presente investigación se analizarán las dos últimas, vinculadas a las organizaciones. Para Schaufeli y Bakker a nivel laboral se ha definido el Engagement como "un estado afectivo motivacional positivo de cumplimiento que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo" (2003). De esta manera en las personas con Engagement se evidencia la capacidad de responder a las demandas de su ámbito laboral con total eficacia. Actualmente es relevante encontrar herramientas que permitan establecer vínculos adecuados que promuevan el desarrollo de organizaciones saludables, de manera que los empleados se sientan parte de la compañía. A raíz de esa búsqueda Gebauer y Lowman (2008) definen el Engagement como "una profunda y amplia conexión que los empleados tienen con una compañía que trae como resultado un deseo de ir más allá de lo que se espera de ellos para el éxito de la misma.". De esta manera con respecto a la conexión a la que hacen referencia los autores mencionados debe ocurrir a 3 niveles (Gebauer & Lowman, 2008): Racional (cabeza): Qué tan bien entienden sus roles y responsabilidades y su impacto en la misión y objetivos, está dado por el pensar; emocional (corazón): Qué tanta pasión energía ponen en su trabajo, está involucrado el sentir; motivacional (Manos): Qué tan bien desempeñan sus roles, se relaciona con el actuar. Dicho de otro modo, un trabajador "engaged" tiene claro su rol para ayudar a que su organización alcance el éxito, y de esta manera genera sentimientos basados en la conectividad con ella, con sus pares y superiores, y así estar preparado y de esta manera aplicar sus

aptitudes y actitudes en el ámbito laboral para mejorar el rendimiento a nivel personal y organizacional. Por lo tanto, un buen manejo de los niveles de Engagement en los trabajadores genera beneficios sociales para todos sus grupos de interés (Del Campo, 2011). Teniendo en cuenta la importancia de este constructo se han realizado diversos estudios en diferentes instituciones alrededor del mundo, acerca del Engagement en el ámbito laboral y educativo. El HR Investment Center ha realizado estudios en los que se ha demostrado que en las empresas altamente exitosas los empleados presentaban comportamientos, como: están deseosos de exceder el nivel de esfuerzo esperado para sus posiciones, se sienten inspirados por hacer mejor su trabajo, hacen contribuciones significativas a la empresa con el trabajo que realizan, se sienten personalmente motivados por ayudar al éxito de la empresa, sienten que forman parte de una gran comunidad de trabajo y se sienten valorados por su contribución a la empresa. En otro de los estudios, evidenciaron que existen palancas o drivers que ayudan a desarrollar el Engagement, y de esta manera si las empresas las efectúan lograrán un mayor nivel de compromiso en sus colaboradores; estas palancas hacen referencia a: clara asociación entre la contribución individual y el desempeño de la empresa, acciones corporativas de las que el empleado se pueda sentir orgulloso, promoción de la amistad y compañerismo entre los empleados, comunicación oportuna de la información necesaria para el trabajo, activo reforzamiento del valor de los aportes de los empleados, reconocimiento frecuente de la contribución individual del empleado, proveer a los empleados la autonomía necesaria para realizar su trabajo en el día a día, compromiso de los altos ejecutivos con la misión y los valores, clara definición para cada empleado de lo que requiere para sobresalir, incentivo permanente al desarrollo profesional, promoción de metas compartidas, asociar los empleados a roles en los que mejor puedan demostrar sus habilidades. A inicios del año 2013 Gallup afirma que aproximadamente 100 millones de personas en Estados Unidos que tienen empleos de tiempo completo, de los cuales 30 millones es decir el 30% son trabajadores con altos niveles de Engagement, con alto nivel de compromiso hacia su trabajo, se asume que tienen un buen jefe; sin embargo según este autor alrededor de 20 millones o el 20%, se encuentran los trabajadores que no están engaged, por lo que asume que tienen malos jefes; El 50% restante, 50 millones, está compuesto por las personas que no evidencia compromiso hacia su trabajo. En síntesis la investigación realizada por Gallup expuso que el 25% de los equipos mejor gestionados tiene casi un 50% menos accidentes y un 41% menos de defectos de

calidad, y que los equipos del 25% con compromiso hacia su organización incurren en menores costos de salud. A partir de esto se manifiesta que tener muy pocos empleados engaged significa que los lugares de trabajo son menos seguros, los empleados tienen más defectos de calidad, y la falta de compromiso e inspiración es decir organizaciones poco saludables que son provocadas por dificultades en relación a la conexión empleado organización generando mayores costos a la organización y menor productividad y rentabilidad en la empresa. En síntesis una buena gestión de Engagement basada en la conexión con los trabajadores tanto a nivel motivacional y emocional; generará menos accidentes de trabajo, más producción y de esta manera lograr que cada trabajador cumpla de manera óptima su rol dentro de la organización y así contribuyen a mejorar los resultados de la organización, independientemente del puesto que ocupe; puesto que las personas que experimentan Engagement, se muestran enérgicas y eficazmente unidas a sus actividades laborales y se sienten totalmente capaces de responder a las demandas de su puesto de trabajo con absoluta eficacia; además los trabajadores afrontan las horas de trabajo llenos de energía y dispuestos a aplicar sus conocimientos y desarrollar sus capacidades, disfrutan con su ejecución y experimentan emociones placenteras de plenitud y autorrealización; de esta manera esta experiencia positiva se relaciona con la satisfacción y contribuye al estado de bienestar. Ha sido evidente de manera empírica que el estado de Engagement modula los efectos directos de los recursos sobre el desempeño, el bienestar y la calidad de vida en general (Salanova y Schaufeli, 2009) como se tratara de un estado positivo que hace posible y facilita el uso de recursos. Desde la perspectiva organizacional, el Engagement se relaciona positivamente con el desempeño y el compromiso organizacional y negativamente con el absentismo, rotación y tendencia al abandono; además se relaciona también con un mejor rendimiento. Por ejemplo, la percepción de los clientes en cuanto a la calidad de servicio ofrecida es mejor cuando entran en contacto con trabajadores engaged de hoteles y restaurantes, en comparación con los trabajadores que no están engaged (Salanova, Agut y Peiró, 2005)..

En este sentido este proyecto recupera perspectivas de la psicología positiva, más específicamente de la psicología ocupacional positiva, la cual es definida como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades (Sheldon & King;

2001, citado en Contreras & Esguerra, 2006), para analizar los niveles de Engagement en los trabajadores de la organización en relación al tipo de contratación y sexo.

Esto le permitirá a la organización y a futuras investigaciones tener un punto de partida para la implementación de programas basadas en técnicas que potencialicen aspectos positivos en el ser humano; donde los recursos laborales se conviertan en el factor más importante para potencializar el Engagement en los trabajadores del ICBF. Existen diversos estudios los cuales confirman que las oportunidades de desarrollo profesional, las relaciones de apoyo entre compañeros de trabajo, la retroalimentación sobre el desempeño y el desarrollo de competencias de los empleados, facilitan el Engagement, lo que a la vez genera organizaciones saludables (Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003 citados por Torrente, Salanova, Llorens & Schaufeli, 2012). El ICBF como organización también presenta diferentes problemáticas expresadas en las dinámicas organizacionales, las cuales incluyen los niveles familiares, laborales y personales, que, en ocasiones, sólo se intervienen desde paradigmas tradicionales, pero que no logran el nivel de impacto que la misma organización desea, por esta razón, la presente investigación contribuye a dar explicación desde otra perspectiva a estas relaciones institucionales desde un paradigma positivo centralizándose en el Engagement; Para Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) el Engagement es definido como "... un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción del individuo" (citados por Bakker et al., 2011 p. 71-92); además genera en los individuos compromiso en relación a las actividades que realizan fuera del ambiente laboral, como las actividades deportivas, recreativas y trabajos voluntarios. El motivo principal por el que se da un progresivo interés por incursionar en el constructo mencionado anteriormente es, sobre todo, en lo relacionado a aspectos organizacionales, por su valor predictivo del desempeño, ya que, según Bakker (2009, citado por Bakker, et al 2011), ha demostrado que existe una asociación positiva entre Engagement y desempeño. En consecuencia, se puede sostener que el Engagement juega un papel fundamental en el momento de potencializar y empoderar las organizaciones y, a la vez, éstas se convierte en el escenario principal con respecto a la promoción del Engagement, generando así trabajos desafiantes y provistos de recursos. Puesto que actualmente en las organizaciones y, sobre todo, en el ámbito de la investigación, está empezando a tener lugar un cambio paradigmático hacia la vertiente positiva de la Psicología, aspecto que se retoma desde esta

investigación, con el fin de empezar a focalizarse sobre las fortalezas y el funcionamiento óptimo del ser humano y no tanto sobre las debilidades y las disfunciones (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). En este sentido, esta investigación representa una evidencia de los niveles de Engagement en relación al tipo de contratación y sexo que manifiesta el personal del ICBF con relación a sus respectivas tareas dentro del instituto de acuerdo a la contratación, lo que permite establecer un precedente que marca la pauta para futuras intervenciones a partir de nuevas estrategias, con una visión más completa de los riesgos asociados al desempeño del trabajo, a partir del uso de los recursos personales y laborales que, según Bakker y Demerouti, (2007 citados por Bakker & Muñoz, 2012), afirman que dichos recursos institucionales no sólo promueven el bienestar, sino que también protegen la salud física y psicológica del personal. En este orden de ideas, como punto inicial, se determinó los niveles de Engagement a partir de la aplicación del cuestionario UWES Schaufeli y Bakker (2003) que constituye el instrumento más utilizado para medir los niveles de Engagement y relacionarlo con la variable contratación y sexo, y, con base a esto se realiza la descripción y análisis de dichos niveles en la comunidad objeto de estudio, de tal manera que esta investigación deja bases que permiten el direccionamiento de las diferentes intervenciones psicológicas dirigidas a los servidores públicos del ICBF, cuyo objetivo sea que estos mantengan o potencialicen su propio Engagement en el trabajo, haciendo uso total de los recursos laborales disponibles y mantenerlo proactivamente, generando modelos en su ambiente laboral, lo que proporcionará observaciones útiles para conservar o formar equipos de trabajo exitosos desde esta nueva perspectiva, como una herramienta más para generar organizaciones saludables cuya característica sea la calidad de vida laboral, puesto que se han llevado a cabo estudios que han demostrado que las prácticas organizacionales saludables son un potente predictor de bienestar entre los empleados como puede ser el Engagement; cabe resaltar que una organización saludable es aquella que desarrolla y organiza su estructura, cultura y procesos para lograr altos niveles de desempeño, además promueven el bienestar de las personas en la organización, generando productos y servicios saludables manteniendo relaciones apropiadas con el entorno organizacional y la comunidad. En la medida en que las organizaciones adoptan mejores prácticas, mejores resultados operacionales se obtienen. La calidad del liderazgo en una organización es, por mucho, el elemento que más influye en el clima y la cultura organizacional y por lo tanto, en el nivel de Engagement. Una interpretación



de los resultados de la medición del Engagement, en forma muy resumida, podría ser un indicador de la influencia del tipo de contratación y sexo con sus implicaciones en los niveles de dicho constructo en los trabajadores en Instituto Colombiano de Bienestar Familiar regional Nariño y de esta manera los resultados ser analizados de manera interdisciplinaria de salud a nivel laboral para generar intervenciones y nuevas investigaciones

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Determinar la influencia del sexo y el tipo de contratación en los niveles de *Engagement* de un grupo de trabajadores en Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF regional Nariño, sede Pasto.

### **Objetivos Específicos**

Establecer los niveles de *Engagement* en un grupo de trabajadores por sexo contratistas del ICBF Regional Nariño, sede Pasto.

Establecer los niveles de *Engagement* en un grupo de trabajadores por sexo (hombres y mujeres) de planta del ICBF Regional Nariño, sede Pasto.

Analizar las diferencias en los niveles de *Engagement* de un grupo de trabajadores hombres y mujeres vinculados en modalidad contratistas y planta del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño, sede Pasto.

## **METODOLOGÍA**

### **Enfoque**

El presente estudio presenta un enfoque cuantitativo, en tanto en él, se estudia las propiedades de un fenómeno particular, en este caso el *Engagement* a partir de la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, comparando y diferenciando los valores de tal atributo que permitan establecer patrones de comportamiento y probar o refutar teorías, tal y como se concibe en la clasificación de Hernández, Fernández & Baptista (2010).

### **Tipo de estudio**

El tipo de estudio es explicativo en tanto que va dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales Hernández et. al (2010), esta investigación se enfoca en explicar cómo se relacionan las variables sexo y vinculación laboral con los niveles

de *Engagement*; para el presente estudio se pretende conocer el comportamiento de variables y la relación causal que existe entre el *Engagement* el tipo de contratación y sexo.

### **Diseño**

El diseño del presente estudio es no experimental en tanto cumple con dos de los tres requisitos necesarios Hernández et. al (2010) para ser considerado como tal, es decir:

a) Existe dificultad para controlar las variables independientes, en este caso, el sexo, la edad y el tipo de contratación en los participantes; b) por otra parte, si existe medición del efecto que es causado por la variable independiente sobre la variable dependiente, que en este caso el *Engagement*, a partir la aplicación de un instrumento estandarizado para tal fin; c) finalmente, se garantiza un alto nivel de control de la situación en la que tendrá lugar la aplicación de instrumentos. La selección de la muestra se realiza de manera aleatoria ya que toda la población cumple con los requisitos para participar en la aplicación del instrumento.

### **Participantes**

El presente estudio se llevó a cabo en el ICBF Regional Nariño Sede Pasto la cual está conformada por 146 trabajadores entre personal de planta y contratistas. El grado de escolaridad de la población está determinado en el grado técnico y profesional, los tipos de vinculación que caracterizan esta población es Contrato y planta. Las personas que están incluidas en esta investigación son trabajadores que llevan más de 5 años dentro de la institución ya sea por contrato indefinido o por renovación de contrato año a año. Los participantes de la investigación pertenecen a la sede de Pasto incluye la Regional y los zonales 1 y 2.

Para efectos de este estudio se escogió una muestra de 94 personas las cuales se agrupan en los siguientes criterios, sexo y tipo de contratación. Dicha muestra es de tipo probabilística ya que es un subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta pueden ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la misma por medio de una selección aleatoria. Como el objetivo de la investigación es comparar los niveles de *Engagement* en relación al sexo y tipo de contratación la muestra es de tipo estratificada ya que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento (Hernández, et al, 2010).

Tabla 1. *Distribución de la población.*

Población ICBF Regional Nariño							
		T. Contratación				Total	
		Contratistas	%	Planta	%		
Sexo	H	22	15%	21	14%	43	29%
	M	34	23%	69	47%	103	71%
Total		56	38%	90	62%	146	100%

### Muestra

La muestra se ha seleccionado a partir de un muestreo aleatorio en donde todos tienen la misma posibilidad de participar en la investigación. Con el fin de contar con mayor fiabilidad y menor margen de error en la presente investigación se calculó el tamaño de la muestra a partir de la fórmula de muestreo proporcional así:

$$n = \frac{N * Z_{1-a}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-a}^2 * S^2}$$

N= Tamaño de la población.

a = Error alfa

1-a = Nivel de confianza

Z de (1-a) tamaño muestras para una media

### Instrumentos de Medición

Para evaluar el nivel de *Engagement* se utilizó la Utrecht Work *Engagement* Scale (UWES); contiene 17 de los cuales 6 de vigor, 5 de dedicación y 6 de absorción (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002). Esta versión del UWES, de 17 ítems está incluida en los apéndices.

Se evaluó mediante la versión española Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, (2000). Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002) compuesta por 17 ítems distribuidos en tres factores: vigor (6 ítems), dedicación (6 ítems) y absorción (5 ítems) Se utilizó una escala Likert de siete posiciones (desde 0= nunca, hasta 6 = siempre).

Los resultados de los análisis psicométricos del UWES pueden resumirse de la siguiente manera:

*Validez factorial.* Los análisis factoriales confirmatorios muestran que la estructura hipotética del UWES de tres factores, es superior al modelo de un solo factor y se ajusta a los datos de las diversas muestras tomadas en Holanda, España y Portugal (Salanova, Schaufeli,

Llorens, Peiró & Grau, 2000; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, Martínez, Márquez Pinto, Salanova & Bakker, 2002; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003). Sin embargo, hay una excepción. Sonnentag (2003), utilizando el análisis factorial exploratorio, no encontró una estructura trifactorial bien definida y decidió utilizar el puntaje total del UWES como medida del *Engagement* en el trabajo.

*Correlación interna.* Aun cuando el análisis factorial confirmatorio del UWES, define una estructura tridimensional, estas tres dimensiones están íntimamente relacionadas. Las correlaciones entre las tres escalas generalmente exceden el .65 (Demerouti et al. 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al. 2002), además de que la correlación entre las variables latentes presentan un intervalo entre .80 y .90 (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002, 2002).

*Consistencia interna.* La consistencia interna de las tres escalas del UWES es adecuada. Esto quiere decir que, en todos los casos, los valores  $\alpha$  de Cronbach son iguales o superan el valor crítico de .70 (Nunnally & Bernstein, 1984). Usualmente, los valores  $\alpha$  de Cronbach varían entre .80 y .90 (Salanova et al., 2000; Salanova, Grau, Llorens & Schaufeli, 2001; Demerouti et al., 2001; Salanova, Bresó & Schaufeli, 2003; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003; Salanova, Carrero, Pinazo & Schaufeli, 2003)

*Estabilidad.* Los puntajes del UWES son relativamente estables a través del tiempo, presentado una estabilidad promedio de dos años para los coeficientes de vigor, dedicación y absorción, que son .30, .36 y .46, respectivamente (Bakker, Euwema & Van Dierendonk, 2003)

Estos resultados psicométricos confirman - como se esperaba - la validez factorial del UWES. El UWES consiste en tres escalas altamente relacionadas. Además, este patrón de correlación se replica en muestras de diferentes países, lo que confirma la validez a nivel transcultural del modelo de tres factores. Tomando en cuenta todo esto, podemos afirmar que el *Engagement* es un constructo formado por tres factores íntimamente relacionados, que son medidos por tres escalas internamente consistentes.

*Validez del UWES* Desde su introducción en 1999, se han realizado diversos estudios de validación del UWES que revelan su relación con el burnout y la adicción al trabajo, identifica posibles causas y consecuencias del *Engagement* y elucida el papel que juega el

*Engagement* en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores. Estos estudios de validación se exponen a continuación:

*Engagement* en el trabajo y burnout: tal como se esperaba, los tres componentes del burnout – de acuerdo a la escala MBI – se relacionan negativamente con los tres aspectos del *Engagement* (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000; Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, Martínez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2002; Montgomery et al., 2003; Schaufeli & Bakker, en prensa). No obstante, el patrón de relaciones difiere discretamente de lo que se esperaba obtener.

Específicamente, el vigor y el agotamiento emocional están débilmente interrelacionados a comparación de lo que se esperaría, a partir de los fundamentos teóricos, mientras que la (falta de) realización profesional está mucho más fuertemente relacionada a los tres aspectos del *Engagement*. Como consecuencia, un modelo de análisis factorial de segundo orden, en el cual las tres subescalas cargan juntas en la falta de realización profesional en un factor y el cansancio emocional y el cinismo, en otro factor, se adapta mejor a los datos obtenidos (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003; Schaufeli & Bakker, en prensa). Demerouti et al (1999), obtuvo un resultado similar usando análisis discriminarios. En dicho estudio, las tres escalas del *Engagement*, más la falta de realización profesional, cargaron en una función discriminante, mientras que las otras escalas de burnout cargaron en la segunda función restante. Una posible explicación para estos descubrimientos puede ser que la falta de realización profesional se evalúa con ítems formulados en sentido positivo, que tienen que ser subsecuentemente invertidos para obtener un puntaje “negativo” que se supone es indicador de la falta de realización profesional. Recientemente, Bouman, Ten Brake y Hoogstraten (2000) demostraron que las notablemente bajas correlaciones negativas entre la falta de realización profesional y las otras dimensiones de burnout, se convierten dramáticamente en correlaciones positivas cuando, en lugar de invertir los ítems formulados positivamente, se utilizan ítems negativos, para acceder a los indicadores de falta de eficacia.

## Variables

### Variable Dependiente

Variable dependiente	Definición	T. variable	T. escala	T. medida
<i>Engagement</i>	Estado psicológico positivo que se caracteriza por altos niveles de energía, dedicación por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral (Salanova et al, 2004), la compone tres dimensiones: vigor según Maslach y Leiter (1997), se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental; dedicación, denota la alta implicación laboral, (Schaufeli, et al, 2002) y la absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo. (Schaufeli, et al, 2002)	Cuantitativa	De razón	Continua

### Variable Independiente

Variable Independiente	Definición	Tipo de variable
Tipo de contratación	Forma legal bajo la cual un empleado está sujeto a un empleador, específicamente bajo la forma de contrato a término de tiempo.	No manipulable
Sexo	Se refiere a la división del género humano en dos grupos: mujer u hombre	No manipulable

### Variables Extrañas

Fuente/ amenaza a validez interna	Descripción de la amenaza	Control
Historia	Eventos o acontecimientos externos que ocurren durante el experimento y que influyan en algunos participantes (Hernández et al, 2010).	El control de esta variable se llevó a cabo asegurando que los participantes del grupo objeto de estudio experimenten los mismos eventos históricos con un tipo de muestra aleatoria.
Maduración	Los participantes pueden cambiar o madurar durante el experimento y esto afectar los resultados (Hernández et al, 2010).	No aplica ya que la implementación del instrumento se realiza en un único momento.

Inestabilidad del instrumento de medición	Poca o nula confiabilidad del instrumento (Hernández et al, 2010).	Los resultados psicométricos confirman la confiabilidad del instrumento UWES
Inestabilidad del ambiente experimental	Las condiciones del ambiente del experimento no sean iguales para todos los grupos participantes (Hernández et al, 2010).	Se garantizó que las condiciones ambientales fueran óptimas. Los espacios para la aplicación de la prueba fueron limpios, bien iluminados y con buena ventilación todo esto para propiciar la concentración
Administración de prueba	Que la aplicación de una prueba antes del experimento influyan las respuestas de los individuos cuando se vuelve a administrar la prueba después del experimento (Hernández et al, 2010).	No aplica ya que solo se realiza una sola aplicación del instrumento UWES.
Instrumentación	Que las pruebas o instrumentos aplicados a los distintos grupos que participan en el experimento no sean equivalentes (Hernández et al, 2010).	Se administró el mismo instrumento a todos los participantes UWES.
Selección	Que los grupos del experimento no sean equivalentes (Hernández et al, 2010).	Se realizó un único grupo de aplicación.
Mortalidad	Que los participantes abandonen el experimento (Hernández et al, 2010).	Se convocaron suficientes participantes para la aplicación de tal manera que si alguno abandonara el lugar no afectaba la investigación
Difusión de tratamientos	Que los participantes de distintos grupos se comuniquen entre sí (Hernández et al, 2010).	Se realizó un único grupo de aplicación.
Compensación	Que los participantes del grupo control perciban que no reciben nada y eso los desmoralice (Hernández et al, 2010).	No aplica
Conducta del experimentado	Que el comportamiento del experimentador afecte los resultados (Hernández et al, 2010).	Se garantizó que el experimentador actuara de manera imparcial y objetivo.

## Hipótesis

### Hipótesis de Trabajo

Hi1 Existe diferencia estadísticamente significativa de los niveles de *Engagement* en un grupo de trabajadores de acuerdo al tipo de contratación laboral (contratistas y de planta) en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño sede Pasto.

Hi2 Existe diferencia estadísticamente significativa de los niveles de *Engagement* en un grupo de trabajadores de acuerdo al sexo (hombre–mujer) en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño sede Pasto.

### **Hipótesis Nula**

Ho1: No Existe diferencia estadísticamente significativa de los niveles de *Engagement* en un grupo de trabajadores de acuerdo al tipo de contratación laboral (contratistas y de planta) en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño sede Pasto.

Ho2: No Existe diferencia estadísticamente significativa de los niveles de *Engagement* en un grupo de trabajadores de acuerdo al sexo (hombre y mujer) en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño sede Pasto.

### **Procedimiento**

Se realizó el primer contacto con la población para dar a conocer generalidades del proyecto (objetivo, aplicación y resultados esperados) además, se realizó la entrega del consentimiento informado para que lo diligencien los participantes, teniendo en cuenta que son mayores de edad. Posteriormente se realizó la aplicación de la Escala en los sujetos del grupo objeto de estudio para determinar los niveles de *Engagement*, teniendo en cuenta las consideraciones especificadas en el control de variables extrañas y finalmente se realizó un análisis de los datos obtenidos posterior a la aplicación de la prueba; teniendo en cuenta el tipo de contratación laboral y el plan de análisis de datos, con el fin de determinar los niveles del constructo del *Engagement* en relación a la contratación laboral y sexo.

### **Plan de análisis de datos**

Inicialmente se determinó si los datos se distribuyeron normalmente a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, complementado con una prueba de homocedasticidad de la varianza con el estadígrafo de Levene. Esto permitió determinar cuál fue el tipo de análisis pertinente, así se identificó un análisis no paramétrico y se usó la prueba de “U” Mann-Whitney o de ser el caso T- student.

El análisis estadístico se realizó mediante el paquete estadístico (Predictiveanalytics software – statistics) [PASW statistics] versión 18 antiguo (StatisticalPackageforthe Social Sciences) [SPSS] el cual es un conjunto de programas orientados a la realización de análisis estadísticos aplicados a las ciencias sociales y analiza puntualmente todas las variables implicadas en el estudio. Entre las características fundamentales de PASW statistics, están las



de automatizar el proceso de medición y evaluación, centrarse en un área de interés, predecir resultados, encontrar patrones dentro de un fichero de datos; además es una de las herramientas estadísticas más utilizadas en investigaciones psicológicas en el mundo.

### **Elementos Éticos y Bioéticos**

Para la elaboración de este proyecto y su consecuente desarrollo, se consultó el Código Deontológico (2006) para un manejo ético y responsable de la información que se utilizó en el presente estudio y no atentar contra la integridad de los participantes. Los artículos tomados en cuenta para ello son:

Informar a los participantes sobre los objetivos del estudio, su ingreso voluntario y hacer explícito que no se ocasiona ningún daño o incomodidad en la aplicación del instrumento. Por otra parte se respeta la confidencialidad de los datos y la identidad de las personas, así como su retiro del proyecto en el momento que el participante lo decida y para el conocimiento de todos estos elementos se diligencia un consentimiento informado para los participantes de la investigación.

Se mantendrá en sitio cerrado y con la debida custodia los documentos obtenidos de la aplicación de las pruebas aplicadas y sus respectivos resultados (Artículo 10, Código Deontológico, 2006).

Los investigadores son los responsables de los temas de estudio, de la metodología usada en la investigación, de los materiales empleados en la misma del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización. Además no se aceptarán presiones o condiciones que limiten la objetividad de la investigación u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darle uso indebido a los hallazgos (Ley 1090, 2006).

La presente investigación se realizó bajo los principios del código deontológico y bioético, al trabajar con seres humanos, se pretende contribuir al desarrollo de la psicología y el bienestar humano.

## **RESULTADOS**

En aras de cumplir los objetivos del presente estudio y comprobar las hipótesis se realizó la aplicación del instrumento UWES en una muestra de 94 de 146 personas que conforman la población del ICBF Regional Nariño Sede Pasto y que cumplen con las

condiciones tipo de contratación y sexo. Se garantizó la aplicación equivalente entre hombres y mujeres y de contrato y planta para hacer el análisis de los datos y corroborar las hipótesis.

### **Características de la Muestra**

La muestra se ha seleccionado a partir de un muestreo aleatorio en donde todos tienen la misma posibilidad de participar en la investigación. Con el fin de contar con mayor fiabilidad y menor margen de error en la presente investigación se calculó el tamaño de la muestra a partir de la fórmula de muestreo proporcional así:

$$n = \frac{N * Z^2 * 1 - a^2 * S^2}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * 1 - a^2 * S^2}$$

N = Tamaño de la población.

a = Error alfa

1-a = Nivel de confianza

Z de (1-a) tamaño muestras para una media

El presente estudio se llevó a cabo en el ICBF Regional Nariño Sede Pasto la cual está conformada por 146 trabajadores entre personal de planta y contratistas. El grado de escolaridad de la población está determinado en el grado técnico y profesional. El grado de escolaridad de la población está determinado en el grado técnico y profesional, los tipos de vinculación que caracterizan esta población es Contrato y planta. Las personas que están incluidas en esta investigación son trabajadores que llevan más de 5 años dentro de la institución ya sea por contrato indefinido o por renovación de contrato año a año.

Para efectos de este estudio se escoge una muestra de 94 personas las cuales se agrupan según los siguientes criterios (tabla 2). Dicha muestra es de tipo probabilística ya que es un subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta pueden ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la misma por medio de una selección aleatoria. Como el objetivo de la investigación es ver la influencia del sexo y tipo de contratación laboral en los niveles de *Engagement*, la muestra es de tipo estratificada ya que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento Hernández, et al, (2010)

Tabla 2. Distribución de los participantes.

Muestra ICBF Regional Nariño							
		T. Contratación				Total	
		Contratistas	%	Planta	%		
Sexo	H	16	17%	14	15%	30	32%
	M	22	23%	42	45%	64	68%
Total		38	40%	56	60%	94	100%

Inicialmente se realiza el análisis para comprobar la hipótesis de trabajo 1 que plantea la idea de que existe diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de Engagement en un grupo de trabajadores de acuerdo a la contratación laboral (contratistas y planta), y luego se hace el análisis para la hipótesis de trabajo 2 que expresa la existencia de diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de Engagement en un grupo de trabajadores de acuerdo al sexo (hombre y mujer) en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Regional Nariño sede Pasto.

En función de la hipótesis de trabajo 1 la (figura 1), indica la distribución en porcentajes de las puntuaciones por cada factor de Engagement de acuerdo al tipo de contratación laboral (Contrato - Planta), en el que se observa la existencia de niveles altos en la mayoría de las personas de contratación laboral de tipo Planta siendo el factor Vigor el más alto con 75%, subsecuentemente el factor Dedicación con 70%, y el factor Absorción con 59%. Para las personas de vinculación laboral de tipo contrato el factor Vigor y Dedicación la mayoría se ubican en nivel medio, y el factor Absorción presenta 46% para en el nivel bajo y nivel medio.

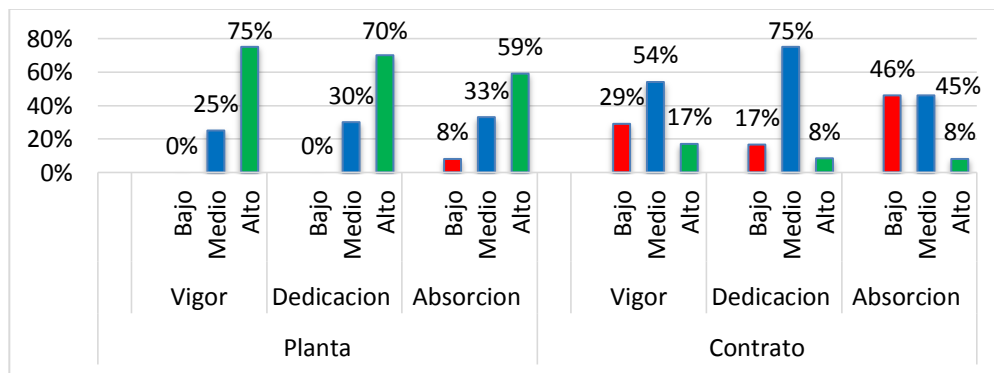


Figura 1. Distribución en porcentajes de las puntuaciones por cada factor de Engagement de acuerdo al tipo de contratación laboral.

En la tabla 3 se utiliza la prueba de normalidad Kolmogorov-smirnov debido a que se toma el total de la muestra del grupo (94 n) de contratación laboral por contrato, y el grupo de contratación laboral de Planta. Se observa que para los factores Vigor, Absorción, y el total de la muestra existe distribución anormal de los datos, excepto para el factor Dedicación.

En la prueba de Levene se encuentra que los factores Vigor, Absorción, y el total de la escala presentan homocedasticidad, exceptuando el factor Dedicación que presenta un valor sig. Menor a 0,05.

Se observa que no se cumple de manera concurrente el supuesto de normalidad y homocedasticidad para ninguno de los factores como para el total de la escala por lo que se debe utilizar pruebas no paramétricas para analizar si existen diferencias significativas entre estos dos grupos.

Tabla 3. *Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov y Prueba de igualdad de varianzas Levene para los grupos de contratación laboral por Contrato y Planta.*

Contrato vs Planta	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Prueba de Levene para igualdad de varianzas	
	Estadístico	gl	Sig.	F	Sig.
Vigor	,181	94	,000	3,957	,053
Dedicación	,114	94	,055	7,385	,008
Absorción	,180	94	,000	1,155	2,88
TOTAL	,170	94	,000	,966	,340

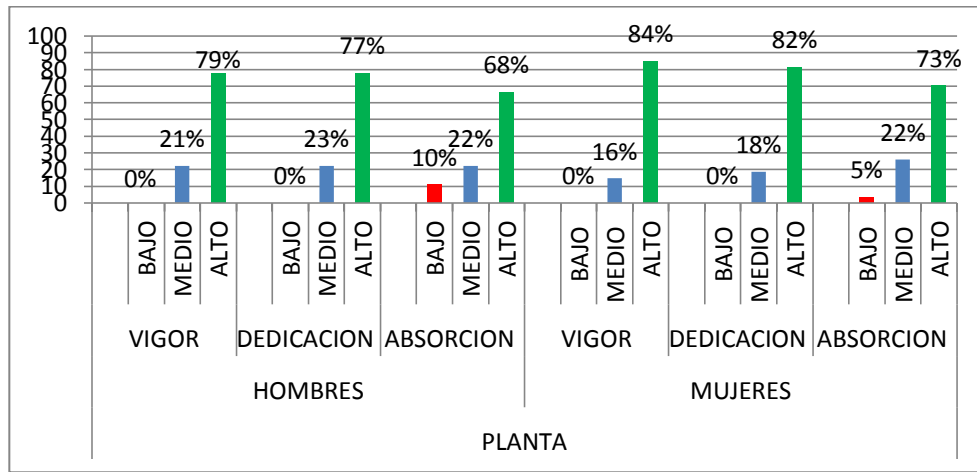
La tabla 4 presenta la prueba U de Mann Whitney para el grupo de personas vinculadas laboralmente por Planta frente al grupo de vinculación laboral por Contrato. Se observa que existen diferencias significativas entre cada uno de los factores como para el total de la escala al obtener valores de significancia inferiores a 0,05.

Tabla 4. *Prueba U de Mann Whitney de muestras independientes para el grupo de vinculación laboral por Contrato frente al grupo de vinculación laboral de Planta.*

Resumen Prueba de Hipótesis					
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión	
1	La distribución de Vigor es la misma entre las categorías de Vinculación Laboral	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula	
2	La distribución de Dedicación es la misma entre las categorías de Vinculación Laboral	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula	

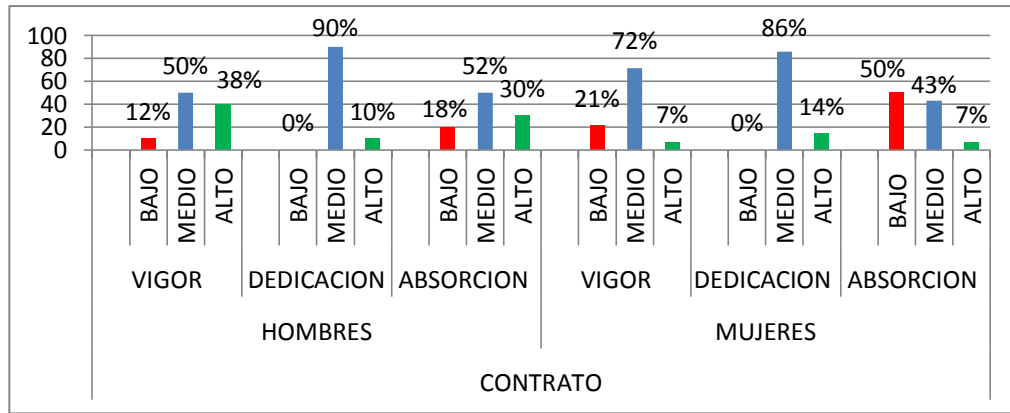
3	La distribución de Absorción es la misma entre las categorías de Vinculación Laboral	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula
4	La distribución de Total es la misma entre las categorías de Vinculación Laboral	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula

Concerniente a la hipótesis 2, la figura 2 presenta la distribución porcentual de los niveles Engagement de hombres y mujeres de contratación laboral de tipo planta. Se puede observar que independientemente del sexo todas las personas puntúan en el nivel alto de los tres factores. El factor absorción tanto para hombres y mujeres muestra un nivel alto pero no en igual medida intragrupal con respecto a los factores vigor y dedicación.



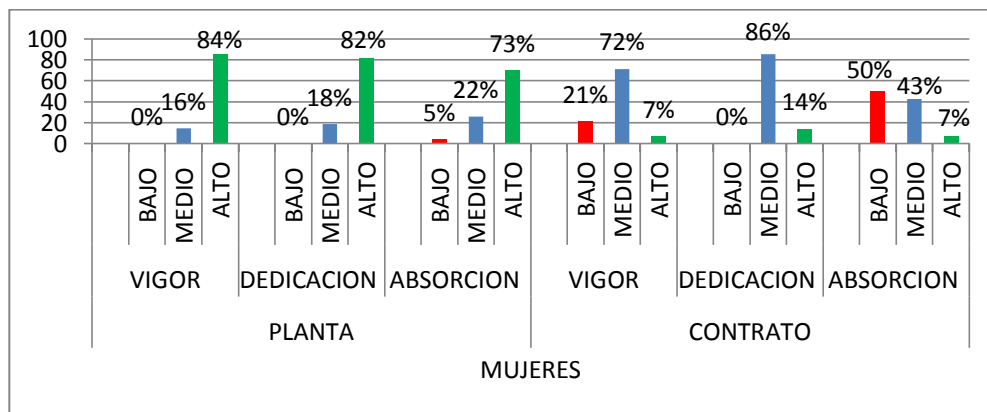
**Figura 2.** Distribución porcentual de Engagement con respecto al tipo de contratación laboral de Planta para hombres y mujeres.

En la figura 3, se presenta la distribución porcentual de los niveles de Engagement con respecto a tipo de contratación laboral de Contrato entre hombres y mujeres. Se puede observar que aunque existen amplias variaciones en los porcentajes, la mayoría se ubican en el nivel medio de los diferentes factores, excepto el factor absorción del grupo de mujeres quienes se ubican en el nivel bajo.



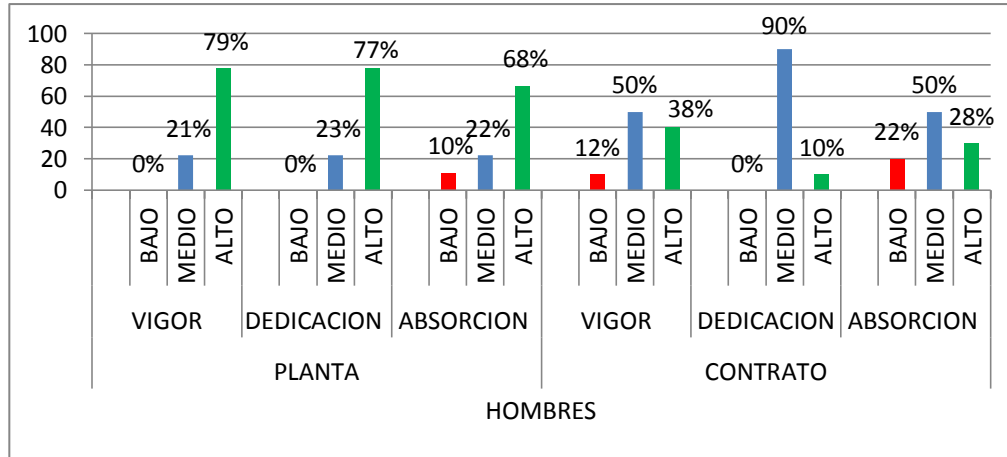
**Figura 3.** Distribución porcentual de Engagement con respecto al tipo de contratación laboral de Contrato para hombres y mujeres.

La figura 4 indica la distribución en porcentajes de las puntuaciones en cada factor de Engagement de las mujeres que pertenecen a contratación de planta (Planta) y contratación laboral por prestación de servicios laborales (Contrato). Se observa que las mujeres que presentan contratación laboral del tipo planta muestran niveles altos en los tres factores de la prueba, mientras que para las mujeres de contratación laboral por prestación de servicios laborales se distribuyen en su mayoría el nivel medio para los factores vigor y dedicación, y en nivel bajo el factor absorción.



**Figura 4.** Distribución porcentual de Engagement con respecto al tipo de contratación del grupo de mujeres.

En la figura 5, se encuentra que para los hombres con vinculación laboral de tipo planta la mayoría presenta puntuaciones altas en los tres factores siendo el factor vigor y dedicación los más elevados de la muestra en dicho nivel. Para el grupo de hombres de vinculación laboral por contrato el factor absorción el 22% de la muestra puntúa niveles bajos, mientras que en los factores vigor y dedicación existe puntuaciones medias.



**Figura 5.** Distribución porcentual de Engagement con respecto al tipo de contratación del grupo de hombres.

En la tabla 5 se presenta la prueba de normalidad Kolmogorov-smirnov donde se observa que para todos los factores y el total de la escala no existe una distribución normal de los datos para hombres y mujeres del tipo de contratación laboral de Planta. En la prueba de Levene se encuentra que para los factores Vigor y Dedicación existe homogeneidad de varianzas mientras que para el factor Absorción y el Total de la escala existe heterogeneidad de varianzas al presentar valores menores a 0,05. Se debe aplicar pruebas no paramétrica dado a que no se cumplen los dos supuestos de normalidad y homocedasticidad concurrentemente.

*Tabla 5. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y prueba de homocedasticidad Levene para trabajadores de Planta.*

Planta Hombres vs Mujeres	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	
	Estadístico	gl	Sig.	F	Sig.
Vigor	,809	56	,000	3,596	,060
Dedicación	,817	56	,000	,585	,452
Absorción	,777	56	,000	5,280	,027
Total	,816	56	,000	6,415	,020

En la tabla 6, se presenta la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para una muestra con el fin de determinar si se presenta distribución normal de los datos para hombres y mujeres del tipo de contratación laboral de Contrato; encontrando que todos los datos excepto el total de la escala poseen un Sig. Inferior a 0,05, lo que indica que los factores presentan

distribuciones dispersas. En el test de Levene se encuentra que los factores vigor y absorción presentan homocedasticidad. Sin embargo no se cumplen los dos supuestos de normalidad y homocedasticidad complementariamente.

Tabla 6. *Prueba de normalidad Shapiro-Wilk y test de homocedasticidad Levene para hombres y mujeres del tipo de contratación laboral de Contrato.*

<b>Contrato Hombres vs Mujeres</b>	<b>Shapiro-Wilk</b>			<b>Prueba de Levene para igualdad de varianzas</b>	
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Vigor	,879	38	,007	3,596	,066
Absorción	,690	38	,000	,585	,450
Dedicación	,916	38	,049	5,280	,028
Total	,978	38	,850	6,415	,016

La tabla 7 presenta la prueba de normalidad Shapiro-Wilk donde para todos los factores de la escala como para el total se presenta un sig. Mayor a 0,05 lo que indica que se cumple con el supuesto de normalidad de los datos para el grupo de hombres de tipo de contratación por contrato y de Planta. La prueba Levene expresa para todos los factores y el total de la prueba valor sig. Mayores a 0,05 lo que indica que existe homocedasticidad de los datos.

Tabla 7. *Prueba de normalidad Shapiro-Wilk y prueba de homocedasticidad Levene para hombres de tipo de contratación laboral Planta y Contrato.*

<b>Hombres. Planta vs Contrato</b>	<b>Shapiro-Wilk</b>			<b>Prueba de Levene para igualdad de varianzas</b>	
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Vigor	,920	30	,114	,001	,981
Dedicación	,925	30	,138	,596	,451
Absorción	,936	30	,221	1,078	,314
Total	,956	30	,495	,001	,977

La tabla 8 presenta la prueba de normalidad para el grupo de mujeres de contratación laboral por Contrato y de Planta en la que se evidencia que no existe normalidad de los datos para los factores de la escala y el Total de la misma ya que en nivel de significancia es menor



a 0,05. De igual manera se presenta que existe heterocedasticidad para el factor Vigor y homocedasticidad para los factores Dedicación, Absorción, y el total de la escala. Sin embargo se debe emplear estadística inferencial no paramétrica dado que no se cumplen los dos supuestos de normalidad y homocedasticidad concurrentemente.

Tabla 8. *Prueba de Normalidad y homocedasticidad para mujeres de la muestra.*

Mujeres Contrato vs Planta	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Prueba de Levene para igualdad de varianzas	
	Estadístico	Gl	Sig.	F	Sig.
Vigor	,910	64	,002	9,961	,003
Dedicación	,930	64	,014	,072	,780
Absorción	,893	64	,001	1,806	,186
Total	,870	64	,000	1,799	,188

En la tabla 9 se presenta la prueba de hipótesis no paramétrica U de Man Whitney para muestras independientes del grupo de hombres y mujeres que presenta contratación laboral del tipo Planta, se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los factores de la prueba Engagement como el total de la misma al obtener valores Sig. Superiores a 0,05.

Tabla 9. *Prueba U de Mann Whitney de muestras independientes para el grupo de contratación laboral por Planta de hombres y mujeres.*

<i>Resumen de prueba de hipótesis</i>				
<i>Hipótesis nula</i>	<i>Test</i>	<i>Sig.</i>	<i>Decisión</i>	
1 La distribución de VIGOR es la misma entre las categorías de SEXO	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,840	Retener la hipótesis nula	
2 La distribución de DEDICACION es la misma entre las categorías de SEXO	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,920	Retener la hipótesis nula	
3 La distribución de ABSORCION es la misma entre las categorías de SEXO	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,740	Retener la hipótesis nula	
4 La distribución de TOTAL es la misma entre las categorías de SEXO	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,605	Retener la hipótesis nula	

La tabla 10 presenta la prueba de hipótesis no paramétrica U de Man Whitney para muestras independientes del grupo de hombres y mujeres que presenta contratación laboral del tipo Contrato, se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas entre

hombres y mujeres en los factores de la prueba Engagement como el total de la misma al obtener valores Sig. Superiores a 0,05.

Tabla 10. *Prueba U de Mann Whitney de muestras independientes para el grupo de contratación laboral Contrato de hombres y mujeres.*

<b>Resumen de prueba de hipótesis</b>				
<b>Hipótesis nula</b>	<b>Test</b>	<b>Sig.</b>	<b>Decisión</b>	
1 La distribución de VIGOR es la misma entre las categorías de SEXO	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,140	Retener la hipótesis nula	
2 La distribución de DEDICACION es la misma entre las categorías de SEXO	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,503	Retener la hipótesis nula	
3 La distribución de ABSORCION es la misma entre las categorías de SEXO	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,130	Retener la hipótesis nula	
4 La distribución de TOTAL es la misma entre las categorías de SEXO	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,215	Retener la hipótesis nula	

La tabla 11 presenta la prueba de hipótesis paramétrica T de student de muestras independientes para el grupo de hombres de contratación laboral por Planta y los hombres de contratación laboral por Contrato, donde se observa que para los factores Vigor, y Absorción no existen diferencias estadísticamente significativas. Para el factor Dedicación y el total de la escala se cumple la hipótesis de trabajo que plantea que existen diferencias estadísticamente significativas al presentar el p. valor menor a 0,05.

Tabla 11. *Prueba T de student de muestras independientes entre el grupo de hombres por Contrato y el grupo de hombres de vinculación laboral de Planta.*

<b>Prueba de muestras independientes</b>							
<b>Prueba T para la igualdad de medias</b>							
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferenci de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
						Inferior	Superior
Vigor	-2,056	30	,053	-1,08000	,52525	-2,18818	,02818
Dedicación	-3,266	30	,005	-1,71778	,52600	-2,82754	-,60802
Absorción	-1,555	30	,130	-,88556	,56957	-2,08724	,31612
Total	-2,575	30	,029	-1,22333	,47500	-2,22550	-,22116

La tabla 12 presenta la prueba no paramétrica U de Mann Whitney la cual permite determinar que si existen diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres de contratación laboral de Planta y las mujeres de vinculación laboral por Contrato, al encontrar niveles de significancia menores a 0,05.

Tabla 12. *Prueba U de Mann Whitney de muestras independientes para el grupo de mujeres por Contrato y el grupo de Mujeres por contratación laboral de Planta.*

<b>Resumen de prueba de hipótesis</b>			
<b>Hipótesis nula</b>	<b>Test</b>	<b>Sig.</b>	<b>Decisión</b>
La distribución de VIGOR es la misma entre las categorías de VINCULACION LABORAL	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de DEDICACION es la misma entre las categorías de VINCULACION LABORAL	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de ABSORCION es la misma entre las categorías de VINCULACION LABORAL	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula
La distribución de TOTAL es la misma entre las categorías de VINCULACION LABORAL	Prueba U de Mann-Whitney de muestras independientes	,000	Rechazar la hipótesis nula

## **DISCUSIÓN**

El ICBF tiene como misión trabajar por el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas. Para el cumplimiento de esta misión cuenta con una cobertura nacional a través de sedes regionales y 206 centros zonales con el fin de ofrecer sus servicios la totalidad de municipios del país. (Rodríguez & Santacruz, 2011). Atendiendo a las disposiciones legales del estado, el ICBF cumple con la planeación y ejecución de diferentes programas desde área de Gestión Humana enfocados a las dinámicas organizacionales.

Como iniciativa del ICBF regional Nariño se inicia las prácticas académicas y la ejecución de trabajos de grado de Psicología en el área organizacional con la intención de reforzar en primera medida procesos de bienestar para los colaboradores de esta sede. En

coherencia con lo anterior se aborda el constructo de Engagement dentro del marco de la psicología positiva afianzando y complementando los escenarios tradicionales ya trabajados dentro de la institución, finalmente para contribuir a la Calidad de Vida Laboral, término que se ha ido renovando y ampliando, así, Harter, Schmidt y Hayes (2002); Yen y Niehoff, (2004); Denison, Haaland y Goelzer, (2003); Gelade y Gilbert, (2003), consideran que este concepto hoy en día va integrando y dinamizando de manera armónica variables a nivel personal y organizacional, y las cuales para Lau y May, (1998) y Harter et al, (2002) al ser percibida por los empleados como satisfactoria, trasciende positivamente en la salud psíquica, física y emocional de los individuos, impactando favorablemente en los desempeños y resultados organizacionales

La Regional Nariño cuenta con 146 colaboradores, 56 son contratistas y 90 de planta, los cuales ya marcan diferencias en condiciones de trabajo, adicionalmente encontramos 43 hombres y 103 mujeres, a partir de estas variables se realizó la aplicación del instrumento UWES y posterior análisis de resultados expresados ampliamente en la sección anterior y de los que podemos discutir las siguientes afirmaciones

Al establecer diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de contratación laboral por contrato frente al grupo de contratación laboral de Planta, se rechaza hipótesis nula 1, ya que los niveles de Engagement de los trabajadores de ICBF son estadísticamente diferentes y superiores cuando presenta contratación laboral de tipo Planta.

De acuerdo a lo anterior se puede afirmar que el tipo de contratación laboral de Planta influye en el nivel de Engagement, generando mayor nivel de afectos positivos en los servidores públicos de ICBF; presentando altos niveles de energía y resistencia mental, así como deseo de invertir esfuerzo aun cuando aparezcan dificultades. Igualmente presentan orgullo, entusiasmo y desafío hacia el trabajo.

El tipo de contratación por planta dentro del ICBF representa diferencias en los términos de vinculación frente a los de contrato, así, ellos tienen actividades recreativas, horarios de trabajo estables, sindicatos, participación en la empresa, primas, contratos a tiempo indefinido, actividades de bienestar social exclusivas, oportunidad de hacer carrera dentro de la institución entre otras, estas diferencias se ven reflejado en los altos niveles de Engagement.

El Engagement para Saracho (2011) "... es una conexión emocional que tienen un empleado con relación a su trabajo, sus compañeros, su jefe y su organización, y que le

permite desarrollar una influencia y esfuerzo adicional y voluntario para alcanzar y superar objetivos específicos y superiores”. Para esto se habla de recursos laborales los cuales según Demerouti, Bakker, Nechreiner y Shaufeli (2001 citado por Salanova, et al 2011) se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del puesto de trabajo que son funcionales en el sentido de que permiten alcanzar metas laborales, reducir las demandas del puesto y los costes fisiológicos y psicológicos asociados y estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. Estos recursos laborales son determinantes para mitigar los efectos negativos pero también se habla de ellos como motivadores lo cual se confirma con la Teoría de la Conservación de los Recursos (COR) de Hobfoll (1989, 2001 citado por Halbesleben & Buckley 2004). Así, los puestos de trabajo saludables cuentan con la existencia de ‘recursos’ laborales que son responsables de la generación del bienestar psicológico positivo de los empleados y de la creación de organizaciones positivas. Por ejemplo, la investigación sobre el modelo de Demandas-Recursos Laborales (Bakker & Demerouti, 2007 citados por Bakker & Rodríguez, 2012) ha mostrado que los recursos laborales no solo promueven el bienestar, sino que también protegen la salud física y psicológica.

Por su parte Warr (1987, 1990 citado por Gallego, Mahiques & Salanova, 2000) menciona que entre los recursos laborales más relevantes están: autonomía en el puesto, oportunidad para el uso de habilidades, claridad de las tareas y del rol laboral, las oportunidades que ofrece el trabajo para el contacto social, la existencia de información y feed-back sobre el trabajo, un salario percibido como “justo”, el apoyo del supervisor, entre otros; estos son aspectos que van a permitir generar organizaciones saludables.

Lo anterior explica en cierta medida las diferencias en los niveles de Engagement, y de esta manera la vinculación laboral de Planta se convierte en un precursor de una experiencias que permiten generar altos niveles de motivación, absorción, y compromiso con el área de trabajo y las funciones establecidas (Bakker et al., 2011), ya que este tipo de vinculación aporta recursos laborales percibidos como satisfactorios por los trabajadores. Para ampliar esta idea, investigaciones realizada por Barsade (2002) nos aporta una explicación del por qué existe mejores niveles de Engagement en organizaciones que superan los 10 años de vida con personas que están desde los inicios, como es el caso de los trabajadores de planta que llevan largos años en la institución, ya que el rendimiento es producto del esfuerzo del conjunto de

trabajadores, existe contagio emocional en el cual las personas interiorizan emociones similares de sus compañeros como un efecto dominó, donde las emociones positivas se contagian rápidamente y se evidencian resultados positivos en el equipo de trabajo

De acuerdo con Bakker, et al. (2011) uno de los factores más potente de presentar un Engagement alto se debe a que los empleados presentan autonomía para influenciar en su trabajo y disponer de los recursos personales y laborales que les permite encontrar desafíos, personalizar e innovar el área de trabajo. Al respecto, se puede decir la capacidad para personalizar el trabajo genera un mayor compromiso vigor, y dedicación, y más aún cuando el trabajador percibe estabilidad laboral, prestigio de la institución y la adquisición beneficios a los que otros trabajadores no acceden por su tipo de contratación laboral. Finalmente los resultados en la investigación dan cuenta que las personas con altos niveles en el Engagement también generan impacto en otras áreas de interacción, se podría afirmar que son personas optimistas y autoeficaces, capaces de manejar los eventos que afectan sus vidas (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009).

Las personas engaged frecuentemente experimentan emociones positivas, las que incluyen la alegría y el entusiasmo. Estas emociones positivas parecen ampliar el repertorio pensamiento-acción de las personas (Fredrickson, 2001), lo cual implica que los empleados están en un constante aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades que los lleva a trabajar en sus recursos personales, los que pueden emplearse durante el desarrollo de una tarea (Salanova et. al, 2005); generan sus propios recursos, ya que se ha descubierto que el Engagement es un indicador positivo de los recursos laborales en el tiempo (Bakker, & Matthijs, 2010). De esta manera una institución de carácter privado y público, como el caso del ICBF, dará prioridad a recursos laborales que mejoren estos estados y que puedan predecir mejores resultados en torno a la misión de la institución.

Es por esto que proponemos que los empleados engaged no sólo hacen un uso total de los recursos laborales disponibles, sino que también son capaces de crear sus propios recursos para mantener su Engagement (Bakker, et al. 2011).

Muchos argumentos expuestos anteriormente en relación a los recursos laborales dispuestos para los trabajadores vinculados en modalidad de planta, también sustentan los resultados bajos en los niveles de Engagement en las personas vinculados por contrato ya que, desde la postura de Bakker (2003, citado por Torrente, et al 2012) se puede inferir en el rol

relevante de los recursos laborales a nivel de la reducción del impacto negativo de las demandas laborales, y del papel fundamental que estos ejercen como motivadores en el ámbito organizacional (Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003 citados por Torrente, et al 2012). Estos aspectos actúan como “vitaminas” que según el modelo vitamínico de Warr (1987, 1990 citado por Gallego, Mahiques y Salanova, 2000), y su modelo de bienestar psicológico en donde la idea central hace referencia a que la salud mental está influenciada por las características del puesto de trabajo de la misma manera en que las vitaminas afectan la salud física, y es esta correlación la que puede afectar o aportar a la salud mental. La presencia de autonomía en el puesto, oportunidad para el uso de habilidades, variedad de tareas, demandas laborales realistas, claridad y oportunidad de contacto interpersonal funcionan; de tal manera que la falta como el exceso de tales características afectarán negativamente a la salud mental del individuo lo que se reflejara el desempeño dentro de la organización afectando la organización como tal, resultados que se evidencian de manera implícita en los bajos niveles de Engagement. Una situación de trabajo equilibrado (que se caracteriza por la carga de trabajo suficiente, la influencia y la autonomía, el reconocimiento, apoyo social, la justicia y el significado) fomentará la participación laboral, mientras que si el equilibrio es derribado por una sobrecarga crónica, conflictos y ambigüedad o la falta de reconocimiento, el Engagement se erosiona y se transforma en una experiencia subjetiva de burnout.

En relación al tipo de contratación por contrato es importante analizar que los puntajes medios en las tres dimensiones, y niveles bajos en el factor absorción y en menor medida en el factor vigor, permite exponer que este tipo de contratación lleva consigo una dinámica organizacional de escaso reconocimiento hacia el buen desempeño, ausencia de espacios para informar a sus trabajadores aspectos positivos y a mejorar en la realización de su trabajo, y de mecanismos que favorezcan el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en relación con su trabajo (Rodríguez & Santacruz, 2011). Lo que puede sugerir que el ICBF como organización también presenta diferentes problemáticas expresadas en las dinámicas organizacionales, las cuales incluyen los niveles familiares, laborales y personales, que invitan a realizar intervenciones desde modelos de la psicología organizacional diferentes a las convencionales y que en este trabajo abordamos desde la perspectiva positiva, con el fin de lograr el nivel de impacto en la organización al igual que en las practicas realizadas anteriormente, así como vincular emocionalmente a sus empleados y obtener un alto nivel de

efectividad y productividad, por esta razón, los resultados contribuye a dar explicación desde otra perspectiva a estas relaciones institucionales. (Carrasco, de la Corte, & León, 2010; Camacho & Torres 2014)

En relación con la hipótesis 2 se puede establecer que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres que pertenecen al mismo tipo de contratación laboral, por lo que no se rechaza la hipótesis nula 2, que sugiere que la vinculación laboral afecta de igual manera tanto a hombres como mujeres, ya que al comparar hombres frente a las mujeres del mismo tipo de CL no se observan diferencias estadísticamente significativas. Lo cual se contrasta con lo encontrado por Zurita, Ramírez, Quesada, Ruiz, y Manzano (2014) quienes ratifican que el Engagement no se ve afectado por el género, sino por las condiciones que presentan la organizaciones en términos de clima laboral, y condiciones laborales, lo que anteriormente denominábamos como recursos laborales, los cuales son indispensables en procesos no solo organizacionales sino también personales en cuanto a las percepciones en el trabajo. De igual manera en un estudio llevado a cabo con empleados públicos se encuentra que el sexo no es un factor predictivo de bienestar laboral (González & Guerrero, 2013). De esta manera se puede decir que la diferencia entre los niveles de Engagement de personas con vinculación laboral diferente se explica por el tipo de contratación laboral, es decir, para el presente estudio las personas que tienen vinculación de Planta presentan mayores niveles de Engagement en comparación de las personas de Contrato.

Por otra parte, al comparar las puntuaciones entre el grupo de hombres de CL de Planta frente al grupo de CL de Contrato, se encuentra que a pesar de presentar diferencias en las puntuaciones descriptivas (ver figura 5) de los factores Vigor, y Absorción no se establece diferencias estadísticamente significativas lo que sugiere que el grupo de hombres objeto de estudio presenta iguales niveles de Vigor y Absorción, Esta situación puede estar relacionada con lo encontrado referido por Alcántara (2008), quien asegura que a pesar de que se ha visto un aumento en la participación laboral en las mujeres aún se le asigna a los hombres un rol de soporte económico, y de ocupación laboral activa al interior de la familia, en el que se espera que asuma altos niveles de energía, fuerza de trabajo, resistencia mental concentración siendo factores que aseguren buen desempeño y posibilidad de mantener el empleo o encontrar nuevas posibilidades laborales (Schaufeli, et al, 2003), sin embargo esto debe ser acompañado



con recursos laborales que igualmente potencien estos estados. También puede estar relacionado con lo encontrado por Parra (2010, citado por Rujano & Lunar, 2010) donde los hombres presentan mayor resistencia al burnout, y mejores niveles de autonomía afectando directamente el Vigor y absorción. Otra alternativa de explicación para el factor Absorción, posiblemente se deba a que en la validación del instrumento el modelo trifactorial se observaron moderadas diferencias en las tres dimensiones entre los participantes hombres, siendo el factor absorción el que presenta mayor sensibilidad afectando así la consistencia interna del instrumento (Spónton, Medrano, Maffe, Spontórr, & Castellano, 2012), por lo que se puede plantear que la variabilidad en las respuestas se deban a la consistencia interna del instrumento, ya que en el actual estudio esta situación se presenta solamente en el grupo de hombres. No obstante cabe suponer que la Absorción entendida como el disfrute y concentración puede verse afectada por factores ambientales e internos de difícil control tales como: las relaciones laborales, cambios en las tareas asignadas, rotación, la vida familiar, situación que además hace visible algunas limitaciones del presente estudio tales como: muestra conformada solo por trabajadores del sector público, muestra de número reducido de participantes hombres Sin embargo son alternativas de explicación que se ofrecen con prudencia, y que merece realizar un análisis más exhaustivo, dado a que en contraposición, existen estudios que no establecen diferencias entre los niveles de Engagement tanto en diferentes poblaciones (González & Guerrero, 2013).

Por parte del grupo de mujeres se observa diferencias estadísticas, ya que en todos los factores como en el total de la escala valores Sig iguales a 0,00. Lo que indica que lo que influye es tipo de contratación laboral, los de Planta influye directamente a que las mujeres presenten altas puntuaciones de Engagement; Vigor con el 84% en nivel alto, Dedicación 82%, Absorción 73%, mientras que en el tipo de contratación de Contrato hubo una leve tendencia hacia presentar niveles medios, sin embargo en el factor absorción la mayoría presentaron niveles bajos y medios. En este sentido se puede plantear esta situación afecta de manera diferencial a las mujeres debido a que suelen ser quienes presentan roles más demandantes a nivel familiar; cuidado de los hijos y el hogar, lo que dificulta presentar absorción debido a que su tiempo extra laboral puede producir un alargamiento de la jornada laboral, agotamiento físico y emocional, además que en ocasiones las mujeres tienen que el papel de ser cabezas de familia, y de soporte económico, lo que puede conducir a generar una

menor percepción de absorción, vigor y dedicación (Gómez & Ponce, 2010). Además en las mujeres que presentan modalidad de salarios inferiores, ambiente altamente exigente y horarios inestables por su tipo de contratación laboral, la afectación en la disminución del Engagement puede verse potencialmente afectada negativamente. No obstante lo señalado anteriormente, constituyen solo conjeturas cuya veracidad deberá ser evaluada en futuras investigaciones que tomen en cuenta variables como tipología de familia, estado civil, modalidad de salario, edad, economía familiar, tipo de cargo, frecuencia en abandonos de cargos, que aumente la explicación entorno a estas diferencias.

Ciertamente los resultados nos permiten enlazarlos con lo que plantea Demerouti (2001, citado por Salanova et. al, 2005), que afirma que las consecuencias del Engagement se reflejan básicamente en las actitudes hacia el trabajo y la organización por ejemplo la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la baja intención de abandonar la organización; el desempeño en las tareas y la salud. Finalmente existe también evidencia empírica de que el Engagement tiene como consecuencia el aumento de los niveles de salud, esto es, bajos niveles de depresión, tensión nerviosa y menores quejas psicósomáticas. Así lo confirma Efraty y Sirgy (1990), Lau y May (1998), Harter et al., (2002), en sus investigaciones indican que las organizaciones que generan servicios de calidad a través de apropiadas condiciones de trabajo, como también oportunidades de desarrollo personal para sus empleados, son aquellas organizaciones que obtienen mejores ingresos y a la vez impactan positivamente a los individuos, lo que se refleja a nivel social. De esta manera la calidad de los profesionales que caracterizan una organización en una característica fundamental en una organización eficaz la cual hace parte de las distintas visiones de las organizaciones en la actualidad (Quijano, Cornejo, Yepes & Flores, 2005).

En cuanto a los resultados generales también pueden ser resultado de procesos de socialización que generalmente presentan las Instituciones públicas, las cuales difieren conforme al tipo de contratación laboral. En este sentido diferentes autores expresan que el proceso de aprendizaje que ofrece la perspectiva de socialización organizacional en el que se incluye acciones de entrenamiento, comprensión, retroalimentación, aclaración de expectativas futuras, y el apoyo de compañeros, pueden desempeñar un papel facilitador de Engagement alto (Salanova, Llorens, Martínez, & Shaufeli, 2000; Lisbona, Morales & Palací,

2009). Situación que puede ser objeto de estudio para profundizar comparaciones referentes a esta variable y las condiciones del tipo de contratación laboral.

La importancia de los resultados permite expresar con seguridad que el tipo de contratación laboral condiciona los niveles de Engagement, de tal manera que cuando las demandas laborales son mayores que los recursos laborales y personales, el resultado corresponde a menores niveles de Engagement y posiblemente altos niveles de burnout (Llorens, García & Salanova, 2005). Así, se producen resultados organizacionales negativos como menor productividad, mayor estrés y pobre desempeño (Llorens, García & Salanova, 2005) lo puede estar ocurriendo con los participantes de CL por Contrato. De esta manera se debe emplear estrategias psicosociales que apoyen el fortalecimiento de recursos personales entre los cuales se destacan autoeficacia, competencias mentales y emocionales, así como los recursos laborales como el desarrollo de carrera, desarrollo de habilidades específicas del área de trabajo, prácticas de salud psicosocial, y trabajo en equipo, siendo condiciones que han permitido fortalecer el Engagement.

De este modo los recursos laborales se conviertan en el factor más importante para potencializar el *Engagement* en los trabajadores del ICBF. Existen diversos estudios los cuales confirman que las oportunidades de desarrollo profesional, las relaciones de apoyo entre compañeros de trabajo, la retroalimentación sobre el desempeño y el desarrollo de competencias de los empleados, facilitan el *Engagement*, lo que a la vez genera organizaciones saludables (Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003 citados por Torrente, Salanova, Llorens & Schaufeli, 2012).

En este sentido, esta investigación representa una evidencia de los niveles de *Engagement* que manifiesta el personal del ICBF con relación a sus respectivas tareas dentro del instituto de acuerdo a la contratación, lo que permite establecer un precedente que marca la pauta para futuras intervenciones a partir de nuevas estrategias, con una visión más completa de los riesgos asociados al mal desempeño laboral, a partir del uso de los recursos personales y laborales que, según Bakker y Demerouti, (2007 citados por Bakker & Muñoz, 2012), afirman que dichos recursos institucionales no sólo promueven el bienestar, sino que también protegen la salud física y psicológica del personal.

Quizás una de las razones de peso tiene que ver con el progresivo interés y validación científica para incursionar en el constructo mencionado, sobre todo, en lo relacionado a

aspectos organizacionales, por su valor predictivo del desempeño, ya que, según Bakker (2009, citado por Bakker, et al 2011), ha demostrado que existe una asociación positiva entre *Engagement* y desempeño. Por lo que es importante generalizar programas basados en técnicas que potencialicen aspectos positivos en el ser humano; donde los recursos laborales se conviertan en el factor más importante para potencializar el *Engagement*.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la presente investigación se puede concluir lo siguiente:

Existe diferencia estadística significativa al comparar los tipos de contratación laboral, siendo la vinculación laboral de Planta la que ofrece la posibilidad de obtener mejores niveles de Engagement.

El tipo de contratación laboral de tipo Planta permite condiciones para el desarrollo de recursos laborales, y personales en función de presentar altos niveles de vigor, dedicación y absorción, lo que a su vez facilita un buen desempeño laboral en la institución.

Las situaciones experimentales: mujeres de Planta frente a Mujeres de Contrato, hombres frente a mujeres del mismo tipo de contratación laboral, y hombres de Planta frente a hombres de Contrato en el factor dedicación y el total de la escala, indican que el sexo no puede considerarse como un factor predictivo de Engagement.

Es importante discriminar las condiciones específicas del tipo de contratación laboral de Planta que permita desplegar acciones que fomenten el Engagement, por ejemplo; los recursos personales como la autonomía, liderazgo, vocación, o los recursos laborales como la calidad de la retroalimentación, procesos de socialización.

A partir de lo encontrado con el grupo de mujeres del grupo de vinculación laboral por Contrato es menester investigar las condiciones que se asocian con bajos niveles de Engagement para fortalecer los recursos personales y laborales, así como el impulso de políticas que apoyen a las mujeres cabeza de familia, o jefes de hogar mediante incentivos laborales, reconocimientos, flexibilización de jornadas laboras que disminuyan el riesgo de burnout.

Aunque no es un objetivo del estudio, es fundamental, meditar los resultados anteriores en función de la promoción de estilos de vida saludables y políticas de gestión del talento humano. De momento, temas como el uso del tiempo libre, el auto-cuidado, la salud mental y

otros aspectos promotores de la salud ocupacional, deben ser estudiados y posteriormente en función del Engagement como un constructo que favorece a la organización y al trabajador.

A modo de recomendaciones, es crucial a nivel metodológico apoyarse en el presente estudio para involucrar variables mucho más específicas de estudio como por ejemplo: el nivel académico, la antigüedad laboral, edad, duración del contrato, características de la cultura organizacional, tipología de familia, nivel salarial, tipo de horario, estabilidad del Engagement, trabajadores de instituciones privadas, incluir instrumentos de contraste, que puedan ayudar a la validez de mayor generalización de los resultados y mejoren en profundizar el análisis del Engagement, sin embargo es importante aclarar que existe poca o casi nula evidencia empírica que haya incursionado el análisis de las variables del presente estudio.

Como recomendación también se puede sugerir la importancia de hacer en futuras investigaciones una adaptación transcultural del instrumento UWES versión española de Salanova (2000) para que esta versión puedan utilizarse de manera fiable en nuestro entorno cultural, de esta manera, requiere que se siga un proceso que asegure la equivalencia conceptual con el instrumento original, pero que también garantice su aplicabilidad transcultural.

## REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, M. & Llorens, S. (2011) ¿Qué prácticas organizacionales saludables son más frecuentes en las empresas? Un análisis cualitativo. *Fòrum de recerca* 16. 811-825.
- Alcantara, C (2008). The 'Green Revolution' as history: the Mexican experience
- Alcover, C. M. (2002). El Contrato Psicológico: El componente implícito de las relaciones laborales. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Bakker, A. & Matthijs, B. (2010). Weekly work *Engagement* and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83. 189-206.
- Bakker A. & Muñoz A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*. 24, (1), 62-65.
- Bakker, A. & Rodríguez A. (2012) Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*. 26, (1), 62-65.

- Bakker, A., Shimazu, A. & Demerouti, E. (2011). Crossover of Work *Engagement* Among Japanese Couples: Perspective Taking by Both Partners. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, (1), 112-125.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Ciencia & Trabajo*, 13 (41), 135-142. Disponible en: <http://www.cienciaytrabajo.cl>.
- Bakker, A. Rodríguez, A. & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24, (1), 66-72.
- Barsade, S (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675.
- Camacho, D., Torres H. (2014). Diseño de un programa para aumentar el Engagement en las emp. Universidad Católica de Colombia.
- Cameron, K. & Caza, A. (2004). Las contribuciones a la disciplina de Becas Organizacional Positiva. *American Behavioral Scientist*, 47 (6), 71.
- Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Carrasco, A., de la Corte, C. & León, J. (2010). *Engagement: un recurso para optimizar la Salud psicosocial en las organizaciones y Prevenir el burnout y estrés laboral*. *Revista Digital de Prevención*. 1. Recuperado de: [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement\\_un\\_recurso\\_para\\_optimizar\\_la\\_salud\\_psicosocial.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2).
- Castro, C., David, O. & Ortiz, L. (2011). Síndrome de Burnout en estudiantes de pregrado de la Universidad de Nariño. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 14. Recuperado el 24 de septiembre 2013 de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/download/28903/26859>.
- Código Deontológico y Bioético. (2006). Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones. Documento recuperado el 21 de agosto de 2013 del Colegio colombiano de Psicólogos: <http://www.colpsic.info/resources/Ley1090-06.pdf>.

- Concejo General de la Psicología en España. (30 de abril de 2008). La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva- Entrevista a Marisa Salanova. *Infocoop online*. Disponible en: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=1853#inicio](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=1853#inicio)
- Contreras, F. & Esguerra G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Scielo Diversitas* 2 (2).
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. México. Mc Graw Hill.
- Denison, D., Haaland, S. & Goelzer, P. (2003). Cultura Corporativa y Organizacional eficacia: Asia es diferente del resto del mundo. *Dinámica Organizacional*, 33 (1) 98-109.
- Delgado, L. (2009). Comportamiento organizacional positivo y capital psicológico. Reflexiones y experiencias de investigación. Universidad Santo Tomas. Colombia
- Efraty, D. & Sirgy, M. (1990). Los efectos de la calidad de vida laboral (CCL) en las respuestas conductuales empleados. *Indicadores de Investigación Social*, 22, 31- 47.
- Fredrickson, B. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *Am Psychol*. 56(3), 218–226.
- Forero, M., Morales, X., Velandia, M. (2008). Motivación, liderazgo y sentido de pertenencia. Clima organizacional flores la valvanera ltda. *Trabajo de grado para optar el título de Trabajadora Social*. Universidad de la Salle, Bogotá-Colombia.
- Gallego, E., Mahiques, J. & Salanova, .M. (2000). Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 12 (1), 135-139.
- Gebauer, J & Lowman, D. (2008). Closing the Engagement Gap: How Great Companies Unleash Employee Potential for Superior Results
- Gelade, G. & Gilbert, P. (2003). Work Climate and organizational Effectiveness: The Application of Data Envelopment Analysis in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 6 (4) 482-501.
- Gómez, C., Ponce, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psicología*, 4, 2, 113 – 129.

- González, P., Guerrero, E. (2013). Bienestar laboral: Diferencias de género en el personal docente e investigador. *Proceedings del X Foro Internacional sobre Evaluación de la Calidad de la Investigación y la Educación Superior*, 41 . 44.
- Halbesleben J. & Buckle M. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6) 859–879.
- Harter, J., Schmidt, F. & Hayes, T. (2002). Relación a nivel de unidad de negocios entre la satisfacción del empleado, compromiso de los empleados, y los resultados empresariales: Un meta-análisis, *Diario de Psicología Aplicada*, 87 (2), 268-279.
- Hernández, R., Fernández, P. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hogan, T. (2004). Pruebas Psicológicas. México. Manual Moderno.
- Lau, R. & May, B. (1998) Paradigma de Calidad de la vida laboral y rendimiento. *Human Resource Development Quarterly*, 9 (3), 211- 227.
- Lisbona, A., morales, J., Palací, F. (2009). El Engagement como resultado de la socialización organizacional *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9, 1, 89- 100.
- Lupano, M. & Castro A. (2010). Psicología Positiva: Análisis Desde su Surgimiento. *Cienc. Psicol. [ online]*. 2010, vol.4, n.1 43-56 [citado 2013-09-26],. Disponible en: <[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-40942010000100005](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-40942010000100005) &lng=es&nrm=iso>.ISSN 1688-4094.
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. & Plinio, G. (2002). *Organizational Assesment: A Framework for Improving Performance*. Estados Unidos de América. IDB bookstore.
- Llorens, S., García, M., & Salanova, M. (2005): “Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 55-70.
- Martinez, I.M & Salanova, M. (2003). Niveles de burnout y *Engagement* en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de educación 330*, 361-384.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.



- Menezes, V., Fernandez, B., Hernandez, L., Ramos, F. & Contador, I. (2006). Resiliencia y el modelo Burnot-Engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*. 18, (4), 791-796 [En Internet] disponible en: [www.psicothema.com](http://www.psicothema.com). [Agosto 2013].
- Meijman, T., Mulder, G. (2006). Psychological aspects of woekload. *Hand of work and organizational psychology*, 2, 5-33.
- Mirvis, P. & Lawler, E. (1984). Contabilidad para la Calidad de Vida en el Trabajo. *Revista de Comportamiento Ocupacional* 5, 197- 212.
- Moreno, M., Ríos, M., Canto, J., San Martín, J. & Perles, F. (2010). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 255-265.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al trabajo. Una introducción a la psicología organizacional*. Mexico.
- Peirò, J. (2001). Perspectiva histórica y desarrollos recientes de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 17, (3), 255-271.
- Peiro, J & Munduate, L. (1990) Psicología del trabajo y de las Organizaciones en España en la década de los noventa. *Revista de psicología general y aplicada*, 55(2-3), 371-428.
- Peiró, J. & Prieto, F (1996). *Tratado de psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Pérez, E. & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Arglkjentina de Ciencias del Comportamiento*, 2 (1), 58-66.
- Pulido, H. (2009). *Examinando las operaciones de la psicología en su relación con el trabajo. Psicología de las organizaciones y el trabajo. Reflexiones y experiencias de investigación*. Universidad Santo Tomas. Colombia
- Quijano, S., Cornejo, J.M., Yepes, M. & Flores, R. (2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida. *Anuario de Psicología*, 36 (1), 7-36.
- Rodriguez, R. & Santacruz, D. (2011). *Percepción individual de clima organizacional y desempeño laboral en los servidores públicos de carrera administrativa del ICBF sede*

- Regional Nariño*. Tesis de pregrado no publicada, Universidad de Nariño, San Juan de Pasto, Colombia.
- Rujano, M. & Lunar, R. (2010). Turismo y género: desempeño laboral de la mujer en los organismos turísticos públicos del estado de Nueva Esparta. *Revista de turismo y patrimonio cultural PASOS*, 8 (1), 195-210.
- Salanova, M. (2008). Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. Entrevista a Mariza, Salanova. *Infocop*. 38,32-40 [En Internet] Disponible en: [http://www.wont.uji.es/wont/index.php?option=com\\_remository&Itemid=89&func=showdowndown&id=185](http://www.wont.uji.es/wont/index.php?option=com_remository&Itemid=89&func=showdowndown&id=185)[Agosto 2013].
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El *Engagement* de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*. 261 (62), 109-138.
- Salanova, M., Bresó, E. & Schaufeli, W. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del Burnout y del *Engagement*. *Ansiedad y estrés*. 11 (2-3), 215-231.
- Salanova, M., Martínez, I.M. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. Psicología de la Organización. *Madrid: Pearson Prentice Hall*, 349-376.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. & Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «*Engagement*»: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I., Llorens, S. & Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, Burnout y *Engagement*: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicología Social Aplicada*. 11 (1), 69-90.
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I., Cifre, E. & Llorens, S. (2004). Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia. *Universitat Jaume I*.
- Salgado, A. (2012). Familia y buen humor: una aproximación desde la psicología positiva. *La Revue du REDIF Universidad Pontificia de Salamanca*. Vol. 5, 71-78.
- Saracho, J. (2011). *Talento Organizacional, Un modelo para la definición organizacional del talento*. Recuperado de <http://books.google.com.co/books?id=Wz5VUaPVKyAC&pg=PA163&dq=El+Engagement>.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 3-6.

- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Holanda: Utrecht University.
- Schaufeli, W. & Salanova M. (2007). La eficacia o ineficacia, esa es la pregunta: Burnout y el compromiso, y su relación con las creencias de eficacia. *Ansiedad, estrés y afrontamiento*, 20, 177-196.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of *Engagement* y Burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*. 3, 71-90.
- Schaufeli W., Taris TW., Bakker A., Dr. Jekyl & Hide. (2006). *On the differences between work Engagement and workaholism*. In: Burke R, editor. *Work hours*. In: Burke R, editor. 193-252.
- Spector, P. (2002) *Psicología Industrial y Organizacional*. México. Manual Moderno.
- Spontón, C., Medrano, L., Maffe, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement uwes a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18, 2, 147 – 154.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. (2012). Teams make it work: How teamwork *Engagement* mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*. 24, (1), 106-112.
- Ventura, M. Llorens S. & Salanova, M. (2005) El rol de la autoeficacia en el estudio del *Engagement*. Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I de Castellón. [En Internet] Disponible en: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi12/4.pdf>. [Enero, 2014]
- Vera, B. (2006). Psicología Positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8 [En Internet] Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1279.pdf> [Agosto, 2013]
- Vila, N., Küster, I. & Pardo, E. (2012). Antecedentes y efectos del burnout-*Engagement* del vendedor. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* 15. 154–167.
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9, 16, 171-181.
- Xanthopoulou D., Bakker A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2009). Journal of Occupational and Organizational. *Psychology*. 82, 183–200.

- Yen, H. & Niehoff, B. (2004). Las conductas de ciudadanía organizacional y la efectividad organizacional: Examinar Relaciones en bancos Taiwaneses. *Revista de Psicología Social Aplicada*. 34 (8), 1617-1637.
- Zuluaga, P. & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y Engagement. *Redalyc.org. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 29, (1), pp. 205-227.
- Zurita, M., Ramírez, M., Quesada, J., Quesada, M., Ruíz, B., & Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una Muestra de trabajadores de los juzgados de granada. *Reidocrea*, 3, 3, 17.25.

**ANEXOS**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, \_\_\_\_\_ en representación de \_\_\_\_\_, he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, he comprendido las explicaciones en él facilitadas acerca del proyecto de investigación INFLUENCIA DE TIPO DE CONTRATACION Y SEXO SOBRE NIVELES DE ENGAGEMENT EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR(ICBF) REGIONAL NARIÑO y no tengo dudas al respecto. También comprendo que, en cualquier momento y sin necesidad de dar ninguna explicación, puedo revocar el consentimiento que ahora presento. También he sido informado/a de que los datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de formación y desarrollo profesional para el equipo de psicólogos de la Universidad de Nariño.

Tomando todo esto en consideración y en tales condiciones, ACEPTO participar en la aplicación de la prueba (UWES) para medir Engagement en los servidores públicos y contratistas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) regional Nariño y que los datos que se deriven de la participación sean utilizados para cumplir los objetivos especificados en el documento.

Se firma en San Juan de Pasto a los \_\_\_\_\_ días del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_

Firma

Cedula

