

La relación del clima organizacional con el Engagement en un organismo del Estado

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

María José Blanco Orozco
María José Pérez Percy

Diego Leonardo Cruz Serrano
Director del Proyecto
Magister en gerencia estratégica de mercadeo

Luis Alberto Arias Cohecha
Codirector del Proyecto
Magister en Psicología

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Bogotá, 12 de septiembre de 2023

Resumen

Este estudio investigó la relación entre el clima organizacional y el engagement en el centro de servicios administrativos de los Juzgados de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de Bogotá, en adelante denominado C.S.A. de JEPMS. de Bogotá. La metodología implementada fue de orden cuantitativo de tipo no experimental con un alcance descriptivo, a su vez se incluyen técnicas correlacionales. La muestra de estudio consistió en 58 participantes, compuesta por 39 mujeres y 19 hombres. Se aplicaron dos instrumentos para la recolección de datos el cuestionario para la medición del clima organizacional bajo escala de Likert de Parada (2012) y para medir el engagement se aplicó el cuestionario Utrecht Work Engagement (WES) de los autores Schaufeli y Bakker adaptado por Ospina (2019). Los resultados, obtenidos a través del análisis de datos utilizando la prueba de Kruskal-Wallis, señalaron que no existe una asociación estadísticamente significativa entre algunas dimensiones del clima organizacional y el engagement. Esto confirma la hipótesis nula planteada en la investigación: "No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el engagement en un organismo del estado".

Palabras Clave

Clima Organizacional, Engagement, Organismo del Estado, Empleados Públicos, Gestión de Recursos Humanos

Abstract

This study investigated the relationship between organizational climate and engagement at the Administrative Services Center of the Execution of Penalties and Security Measures Courts in Bogotá. The methodology employed was quantitative, non-experimental, and descriptive in nature, incorporating correlational techniques. The study sample consisted of 58 participants, comprising 39 females and 19 males. Two data collection instruments were utilized:



a questionnaire for measuring organizational climate using Parada's (2012) Likert scale, and a questionnaire for measuring engagement, which was adapted from Schaufeli and Bakker's Utrecht Work Engagement Scale (WES) by Ospina (2019). The results, obtained through data analysis using the Kruskal-Wallis test, indicated that there is no statistically significant association between certain dimensions of organizational climate and engagement. This confirms the null hypothesis posed in the research: "There is no significant relationship between organizational climate and engagement within a government agency."

Keywords

Organizational Climate, Employee Engagement, Government Agency, Civil Servants, Human Resource Management



Tabla de Contenido

<i>La Relación</i>	8
<i>del Clima Organizacional con el Engagement en un Organismo del Estado.</i>	8
Planteamiento del Problema	8
Justificación	11
Objetivos Generales y Específicos	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	13
<i>Antecedentes Teóricos y Empíricos</i>	13
Marco Teórico	13
Gestión del Talento Humano	13
Antecedentes Históricos.....	13
Era de la Industrialización Clásica.....	14
Era de la Industrialización Neoclásica.....	14
Era de la Información o el Conocimiento (Actual).....	14
Recurso Humano.....	15
Administración de recursos humanos.	15
Gerencia del talento Humano.....	16
Clima Organizacional	17
Antecedentes Teóricos.....	17
Dimensiones del Clima Organizacional.....	20
Engagement.....	22
Antecedentes Teóricos.....	22
Dimensiones del Engagement.....	25
Vigor.....	26
Absorción.....	26
Dedicación.....	27
Antecedentes Empíricos	27
El Clima Organizacional y el Engagement.....	27
<i>Diseño Metodológico</i>	32
Tipo de Investigación	32
Participantes	33
Instrumento de Recolección de Datos	34
Procedimiento Análisis de Datos	36
<i>Resultados</i>	39
<i>Discusión y Conclusiones</i>	61
<i>Referencias</i>	67



Apéndices..... 73



Listado de Tablas

Tabla 1 Clasificación de clima organizacional	19
Tabla 2 Dimensiones de clima laboral	21
Tabla 3 Teorías de Engagement	23
Tabla 4 Participación por género	39
Tabla 5 Participación por estado civil	40
Tabla 6 Participación por estado socioeconómico.....	41
Tabla 7 Participación por nivel de estudios	43
Tabla 8 Participación por antigüedad en la organización	44
Tabla 9 Participación por tipo de vinculación laboral	45
Tabla 10 Participación por modalidad teletrabajo	46
Tabla 11 Prueba Kruskal Wallis, relación entre el clima organizacional y el engagement.	48
Tabla 12 Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el engagement.	49
Tabla 13 Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión participación del clima organizacional y el engagement.	49
Tabla 14 Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y el engagement.	50
Tabla 15 Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el engagement.	51
Tabla 16 Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y el engagement.	52
Tabla 17 Prueba de Kruskal Wallis, relación entre clima laboral y engagement.	53
Tabla 18 Prueba de Kruskal Wallis, relación de clima laboral con el estado civil	57
Tabla 19 Prueba de Kruskal Wallis, relación de las variables de clima laboral con el tipo de vinculación laboral.	57
Tabla 20 Prueba de Kruskal Wallis, relación de las variables de clima laboral con modalidad teletrabajo.	58
Tabla 21 Prueba de Kruskal Wallis, relación de las variables de clima laboral con antigüedad en la organización.	59
Tabla 22 Prueba de Kruskal Wallis, relación del engagement con antigüedad en la organización.	60
Tabla 23 Media, mediana y moda de datos sociodemográficos.	61
Tabla 24 Resumen de hipótesis	62



Listado de Figuras

Figura 1 Género	40
Figura 2 Estado civil	41
Figura 3 Estrato socioeconómico.....	42
Figura 4 Nivel de estudios	43
Figura 5 Antigüedad de la organización	44
Figura 6 Tipo de vinculación en el cargo	45
Figura 7 Teletrabajo	47



La Relación del Clima Organizacional con el Engagement en un Organismo del Estado.

Planteamiento del Problema

Las organizaciones se hallan inmersas en constantes cambios, que están estrechamente relacionados con la evolución de la sociedad y las exigencias del mercado, es por ello por lo que en la actualidad surge la necesidad de fomentar un clima laboral idóneo, que permita una sintonía basada en el crecimiento no solo de la organización sino del capital humano; este es un tema de vital importancia que preocupa tanto a los líderes de las compañías como al equipo de talento humano.

Uno de los fenómenos que influye en la metamorfosis al interior de las organizaciones, se da bajo el concepto de clima organizacional, entendido como una experiencia de trabajo de los miembros de una empresa, considerando el ambiente laboral en que se desenvuelven. En este sentido, el clima organizacional va más allá de la percepción de los trabajadores y la focalización en los objetivos estratégicos de una organización, siendo un fenómeno que ocurre en la dinámica de las labores en las empresas, a través de la interacción de los colaboradores con su entorno laboral y el comportamiento en las organizaciones.

Una de las mayores dificultades del clima organizacional se debe a una pérdida de sentido de pertenencia e identificación con la organización a la que se corresponde, Chiavenato (2017) afirma que:

cuando éstas se encuentran muy motivadas, el clima organizacional mejora y se traduce en relaciones satisfactorias, que se caracterizan por actitudes de ánimo, interés, colaboración irrestricta, etc. Sin embargo, cuando las personas están poco motivadas, sea por frustración o por la imposición de barreras para la satisfacción de las necesidades, el



clima organizacional suele deteriorarse y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción y otros. (pp. 260-261)

Se puede afirmar que este fenómeno conlleva a la pérdida de confianza en la empresa, así como en sus líderes y valores fundamentales, además de minar las oportunidades de crecimiento y desarrollo en el ámbito organizacional.

De igual forma, es importante hablar del Engagement que “es un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral” (Salanova & Schaufeli, 2004, p.109). Las organizaciones contemporáneas requieren que sus colaboradores se sientan motivados con sus labores e implicados con la organización, de ahí la importancia de conocer la percepción del clima organizacional y los niveles de engagement en los funcionarios de un organismo judicial, pues, este último está relacionado positivamente con el desempeño.

De acuerdo con lo anterior surge la necesidad de conocer si existe una relación entre el clima laboral y el Engagement que se traduce en el compromiso e implicación de los trabajadores con las organizaciones. “El nivel de engagement del empleado se ve reforzado por un ambiente específico de trabajo proporcionado por una organización sana, y al mismo tiempo, los empleados engaged son agentes activos que refuerzan una organización saludable” (Salanova et al., 2009, p. 66). En otras palabras, se puede decir que el clima mide el significado que los colaboradores le dan a los procedimientos, las políticas y prácticas de la organización, por otro lado, el engagement es tanto el vínculo, como la actitud que tienen frente al trabajo desempeñado.

Ahora bien, en Colombia existen diferentes entidades de carácter privado y público, en el caso objeto de análisis se hace alusión a los Juzgados de ejecución de penas y medidas de



seguridad-Rama judicial, institución pública de la rama de justicia de Colombia, que tiene como finalidad realizar seguimiento y control a las gestiones de los procesos judiciales de personas privadas de la libertad.

Esta entidad a través del Acuerdo PCSJA22-11934 (2022) creó un programa de bienestar social y salud de la rama judicial con beneficios que ayudan a fomentar el buen ambiente laboral de los colaboradores y cuenta con estrategias de comunicación interna, difundidas a través de la Intranet, no obstante, al interior de las organizaciones existen falencias en términos de clima organizacional, esto se ve reflejado en varias causas internas a como la insatisfacción de los colaboradores, desmotivación por la abundante cantidad de trabajo, la poca comunicación entre las diversas áreas.

Para Pliscoff (2016) al hacer referencia a las entidades del estado:

sin buenos funcionarios es imposible tener un buen Estado. Este punto da cuenta de una situación dominante en América Latina en términos de que el descrédito y la percepción negativa sobre la actividad política, se hace extensible a toda la actividad pública, incluyendo en ese grupo al servicio público. Ningún profesional va a pensar en la gestión pública como un posible ámbito laboral si tiene una mala percepción o imagen de los servidores públicos. (p.117)

En razón a ello, se busca relacionar el clima organizacional con el engagement en busca de comprender que tan inmersos se sienten respecto a la filosofía de la organización e identificar su percepción de clima organizacional, conociendo cómo se sienten los colaboradores de las diferentes áreas y jerarquías en relación con este, y qué tan satisfechos se sienten desempeñando su labor. Por lo tanto, el presente trabajo de grado tiene como finalidad responder el siguiente interrogante:



¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el Engagement en un organismo del Estado?

Justificación

El clima organizacional se refiere a un conjunto de situaciones dentro de un entorno de trabajo que están presentes en su mayor parte del tiempo en una organización que influyen en las actitudes, motivaciones y comportamiento de los miembros de esta, en consecuencia, con su desempeño dentro de la compañía. Se caracteriza porque puede ser estudiado a través de percepciones y descripciones de los integrantes reflejando como se encuentra la institución en el momento del estudio Bordas (2016).

Al interior de una organización, surge una dificultad al momento de identificar el clima con base en las opiniones individuales y personales, debido a que, si bien se consideran dichos juicios, resulta más significativo el análisis de la información global con relación a la percepción que varios colaboradores tienen del clima dentro de una organización. Es por esto por lo que, lo que este constructo ha tomado con mayor notabilidad en la gestión del talento humano en las organizaciones actualmente es la búsqueda de implementar tácticas que permiten su evaluación y se generen las gestiones necesarias para solventar situaciones que puedan estar afectando el clima laboral en la organización y promover estrategias que permitan su mejora continua García et al. (2020).

Así mismo, es menester mencionar que para que las instituciones continúen mejorando día a día los colaboradores deben contar con un alto potencial relacionado a sus aptitudes, habilidades y competencias, utilizándolas de manera integral como positiva en pro del bienestar de la compañía. En este orden de ideas, el engagement tiene relación con el rendimiento de los integrantes de una empresa caracterizados por su excelente dedicación igual que entrega

positiva al momento de desempeñar su labor sintiéndose orgullosos y con una impresión satisfactoria de su trabajo García et al. (2020).

El área de talento humano hoy en día tiene un reto en cuanto a promover el bienestar, la satisfacción, el compromiso y desarrollo laboral de los trabajadores tanto del sector público como del privado. Ahora bien, Piñeros (2011) señala que:

El bienestar y la estrategia para que su ejecución responda a las necesidades de la empresa, promueva un servicio efectivo, reflejará eficiencia laboral, motivación y se afianzará el compromiso, el bienestar para una organización se logra por medio de planes, programas y proyectos, que involucran elementos buscando mejorar la cotidianidad laboral. (p.33)

Esto implica un compromiso entre la organización y el talento humano, el cual resulta sostenible en la medida en que la organización desarrolle estrategias de motivación para sus trabajadores y a su vez hacia sus clientes externos. Cada una de las tácticas en mención, se desarrollan a través de proyectos, actividades o investigaciones que permitan como indagar la relación que existe entre la percepción del clima organizacional y engagement de modo que estos puedan influir de manera positiva o negativa en un organismo del estado.

Desde el ámbito científico a lo largo del tiempo se han realizado investigaciones relacionadas con la exploración del clima organizacional, así como de engagement, la Psicología positiva fomenta la calidad de vida en el ámbito laboral y el desarrollo de los colaboradores en esta (López & Meneghel 2016). La ejecución de este tipo de investigaciones que tiene como objeto hallar una relación entre las variables antes mencionadas, permiten determinar con datos cuantificados si realmente existe y como esta puede afectar positivamente dentro de una organización o en organismo del estado colombiano.



Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el nivel de engagement de los colaboradores del Centro de Servicios Administrativos de los Juzgados de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de Bogotá.

Objetivos Específicos

1. Identificar la percepción de clima organizacional del CSA de los JEPMS.
2. Evaluar el grado de clima laboral de los colaboradores del CSA de los JEPMS realizando el cálculo de las dimensiones que lo componen con relación al engagement.
3. Valorar la correlación que existe entre la percepción del clima organizacional y el engagement en el CSA de la Rama Judicial.

Antecedentes Teóricos y Empíricos

Marco Teórico

Gestión del Talento Humano

Antecedentes Históricos.

Las organizaciones a través del tiempo han experimentado transformaciones, especialmente desde el inicio de la denominada revolución industrial, que han ido de la mano con la constante evolución del ser humano y su entorno, por tanto, las industrias han venido creciendo significativamente pensando en otras alternativas para el talento humano.

En este orden de ideas, Chiavenato (2017) afirma que “en el transcurso del siglo XX, las organizaciones pasaron por tres etapas: industrialización clásica, industrialización neoclásica y la de información” (p.7). Durante dichas etapas, se marcó una diferencia significativa y evolutiva en relación con diversos elementos relacionados con la gestión de su talento humano.



Era de la Industrialización Clásica.

Esta etapa abarcó el período entre los años 1900 y 1950, se caracterizó por no contar con una administración de gestión humana, sino más bien, con una relación industrializada, en donde primaba la industria, estando su cultura y ambiente organizacional enfocado en las tradiciones y vivencias del pasado, destacándose por ser una fase de tiempo estática, inflexible y rígida, en la que las personas eran consideradas como objetos de producción inertes, sin criterio propio, sólo sujetos dados a recibir órdenes y, a obedecer para beneficio de la industria Chiavenato (2017).

Era de la Industrialización Neoclásica.

Entre los años 1950 y 1990 se dio la llamada industrialización neoclásica, luego de la segunda guerra mundial, en donde las organizaciones se mostraron en gran medida receptivas a los cambios que cada vez eran más fuertes y rápidos, enfocados en el futuro, dejando atrás ideas más tradicionales. Además, en este periodo de tiempo las personas empezaron a ser tratadas como recursos organizacionales, por cuanto, requerían de una persona que fuera su supervisor u administrador. Durante esta etapa, la tecnología tuvo gran desarrollo e impacto dentro de las organizaciones y su entorno con los colaboradores Armijos et al. (2019).

Era de la Información o el Conocimiento (Actual).

Posteriormente, entre los años 1990, tuvo génesis la llamada era de la información, orientada y fundamentada en ideales futuristas e innovadores, desencadenando cambios significativos a nivel mundial, entre los cuales, se destaca el desarrollo de la tecnología de la información, que traspasó fronteras dentro de las organizaciones de una forma muy rápida, logrando así una globalización económica. Otro aspecto por destacar es la parte del recurso humano, que estaba enfocado en el trabajo mental, visto desde la óptica del conocimiento, la inteligencia y habilidades Armijos et al. (2019).

En este sentido, se puede notar que en las últimas décadas la gestión del talento humano pasó de ser meramente un proceso de contratar mano de obra, que estaba por debajo de la producción y la maquinaria, ha alcanzado a ser una administración de seres humanos inteligentes, con destrezas, habilidades y competencias que contribuyen por un bien común, para la organización y su entorno.

Recurso Humano.

Cuando se hace referencia a la administración de recursos humanos, es menester conocer de donde proviene el término recurso humano el cual se puede definir como a las personas que trabajan para una organización y que se encargan de realizar las tareas necesarias para lograr los objetivos organizacionales; que son un activo intangible de la empresa y se compone de la fuerza laboral distinguiéndose por su capacidad de crear valor contribuyendo al éxito de la organización Dessler (2017).

Por otra parte, Chiavenato (2014) menciona el término de capital humano haciendo referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias y valores que poseen las personas y que pueden ser utilizados para generar valor en una organización. Así mismo afirma que el recurso humano son las personas que forman parte de una empresa responsables de la ejecución de tareas que está necesita para cumplir sus objetivos trazados.

Administración de recursos humanos.

En lo que concierne a la administración del talento humano, desde el inicio de su estudio siendo abordado por diferentes autores que han realizado aproximaciones conceptuales a este desde el ámbito organizacional.



De acuerdo con el autor Covey (1966, citado por Vallejo, 2016) “La administración del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos” (p.19).

Así mismo, Cambers (1998, citado por Vallejo 2016) hace alusión al término definiéndolo de la siguiente manera “La administración del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos” (p.19).

De igual modo, Escobar (2013, citado por Armijos et al., 2019), indica que:

La administración de recursos humanos es una función eminentemente directiva, macro-organizacional, dinámica y en constante transformación. Se encuentra vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio, sus ciclos de actividad son a largo plazo y su orientación son de carácter estratégico. (p. 9)

Gerencia del talento Humano.

El autor Zabaleta (2003, citado por Bravo et al., 2016) se refiere al término ya no desde una administración del recurso humano, sino desde la gerencia de este, viendo a los seres humanos no como recursos sino como talento y señala que:

La gerencia del talento humano es la que señala que la dirección y la gestión en la organización se basa en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas.

En otras palabras, se parte de la relevancia que se le da al individuo como ser con potencialidades que pueden desarrollarse en beneficio de sí mismo y de su entorno. (p.

117)



Diversas investigaciones en el ámbito de talento humano presentan discrepancias con relación a terminología a utilizar, específicamente entre las palabras recurso y talento. Con relación a esto Moreno Briceño y Godoy (2012) afirman que:

Para el caso de las organizaciones se deben utilizar ambas acepciones recursos y talento, solo que el recurso humano estará representado por el universo de la organización, mientras que el talento humano está caracterizado por la individualidad y diversidad de profesiones u ocupaciones, a quienes se les determinan sus competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) y por tanto identificar el potencial individual que poseen. (p. 61)

Clima Organizacional

Antecedentes Teóricos.

El clima en las organizaciones tiene su génesis con los estudios realizados por Lewin, Lippitt y White (1939, citado por Bordas, 2016) mediante procesos sociales acaecidos en un campamento de verano donde participaban varios niños, en el que se logró determinar que el ambiente social estaba vinculado con los diferentes estilos de liderazgo empleados en una situación en específico.

Cuando se habla de clima organizacional de acuerdo con lo expresado por el autor Lewin (s.f. citado por García-Rubiano et al., 2020) se puede decir que, para comprender el comportamiento de una persona, es necesario comprenderla en función de su individualidad y su relación con el entorno, lo que implica que comprender el comportamiento de un individuo dependería esencialmente de cómo las características integrales tanto del individuo como del entorno particular interactúan entre sí.

De acuerdo con lo anterior, el autor hace referencia a una base fundamental para tener en cuenta al momento de estudiar la percepción de clima organizacional en una empresa. Así,



siendo los colaboradores uno de sus activos principales, es importante conocer su individualidad, así como su interacción con su ambiente y como ambos se convierten en factores determinantes para modificar su comportamiento, positiva o negativamente.

Posteriormente, Likert (1961 citado por Bordas, 2016) encontró que los estudios venideros arrojaron que las condiciones laborales adecuadas incidían en el buen desempeño y productividad de los colaboradores, es decir, la presencia de un entorno laboral propicio tenía un efecto significativo en la empresa. En este sentido, las acciones de los empleados se veían influidas tanto por las actuaciones de la administración como por las condiciones estructurales de la organización que ellos percibían en función de su información, aspiraciones, habilidades y principios.

En este orden de ideas, Likert (s.f citado por Rojas, 2014) precisa cuatro componentes que influyen en la percepción individual del clima organizacional, estos son:

1. Los parámetros relacionados con su entorno, los avances tecnológicos y la distribución del sistema de la organización.
2. El salario devengado, así como el nivel jerárquico del individuo en la organización.
3. Factores personales como la personalidad, el comportamiento y el grado de satisfacción.
4. Percepciones de subordinados, colegas y superiores sobre el clima organizacional.

Según señala el mismo autor (1974, citado por Brunet 2011), existen dos tipos de clima organizacional, con dos subdivisiones cada uno:



Tabla 1

Clasificación de clima organizacional

Clima autoritario	Sistema I	Autoritarismo explotador	Este se configura por la falta de confianza en los trabajadores por parte de su empleador, y se define por un ambiente en el que impera el miedo, acoso, zozobra y castigos. Se destaca por que las decisiones en su gran mayoría son adoptadas por directivos de las empresas. El clima que aflora es el de retribuciones y castigos en algunas ocasiones.
	Sistema II	Autoritarismo paternalista	Este promulga por la obtención de un ambiente dinámico y armonioso, en el que la toma de decisiones se lleva a cabo por los directivos; sin embargo, se les permite a los empleados opinar en la toma de estas.
Clima participativo	Sistema III	Consultivo	Se caracteriza por la confianza que existe entre los superiores con sus subordinados, en el que se refleja las buenas prácticas en las buenas comunicaciones, y por la procura de un ambiente agradable que permita la obtención de los fines trazados en la empresa.
	Sistema IV	Participación en grupo	

Fuente: Elaboración propia basado en Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.

Ciertamente, a medida que una organización se acerque más al enfoque de participación grupal, las interacciones entre la dirección y el equipo de empleados de la empresa mejorarán.

La teoría de Likert posiciona que una empresa es cerrada cuando se ubica en el clima autoritario y es abierta cuando práctica el clima participativo, por tanto, una organización abierta es caracterizada por su dinamismo y su capacidad para lograr sus metas, mientras busca



asegurar el cumplimiento de las necesidades de su talento humano. En este contexto, los miembros interactúan directamente con la dirección en el proceso de toma de decisiones.

Así mismo, es posible expresar que el clima organizacional constituye la identidad de la organización e influye en la percepción que los empleados tienen de ella, así como en la imagen que proyecta hacia el exterior. De la misma forma Brunet (2011) apunta a que:

toda situación de trabajo implica un conjunto de factores específicos en el individuo, tales como las aptitudes y características físicas y psicológicas y, a cambio, ésta presenta entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias. El individuo aparece entonces inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización. (p. 11)

Siendo así, el individuo percibe el clima laboral en función de las demandas que la empresa le puede satisfacer basado en sus cualidades individuales, necesidades y valores, de acuerdo con su interacción en los diferentes contextos sociales, laborales y físicos.

Por otro lado, Cásales et al. (2000) definieron el clima organizacional como “Conjunto de percepciones que experimentan los miembros de un grupo u organización hacia el ambiente humano que caracteriza la organización y hacia las condiciones dentro de las cuales debe desarrollarse su actividad” (p. 289).

Dimensiones del Clima Organizacional.

Indudablemente, cuando se hace alusión a la evaluación o análisis del clima organizacional surge la necesidad de conocer cuáles son las dimensiones para tener en cuenta como base para la realización de estas. En ese sentido, Bordas (2016) realizó una exploración basada en las diferentes propuestas de alrededor de siete autores transcendentales que evaluaron



el clima organizacional; es por ello por lo que plantea ocho dimensiones principales que considera como las principales al momento de realizar un diagnóstico de clima laboral:

Tabla 2

Dimensiones de clima laboral

Dimensión	Definición
Autonomía	El nivel en el cual los colaboradores de una organización se sienten en la capacidad de tomar sus propias decisiones y afrontar los problemas sin necesidad de consultar a sus superiores cada paso que dan. Así es el grado de motivación a ser autosuficientes y con iniciativa.
Cooperación y apoyo	El nivel en la organización en donde las personas perciben solidaridad entre sus compañeros, amabilidad y apoyo en su progreso en la compañía.
Reconocimiento	El grado en que las personas que hacen parte de la organización conciben que su trabajo, esfuerzo y dedicación recibe el reconocimiento apropiado.
Organización y estructura	Nivel en que los colaboradores de una organización consideran que los procesos dentro de esta están estructurados y coordinados de forma correcta, con claridad y eficiencia.
Innovación	Nivel en que los colaboradores perciben que pueden aportar ideas innovadoras para los distintos procesos de la compañía, fomentando su creatividad y siendo recibida de forma receptiva incluso asumiendo los riesgos que pueda acarrear.
Transparencia y equidad	Nivel en que los integrantes de la organización creen que las políticas y prácticas organizacionales son integrales, claras y equitativas, especialmente en términos de evaluación del desempeño y desarrollo dentro de esta.
Motivación	El grado en que los integrantes perciben que la organización valora el desempeño excepcional y los excelentes resultados, logrando en ellos compromiso en la tarea realizada.
Liderazgo	La manera en que los colaboradores de una organización perciben a su grupo directivo y a sus líderes, su manera de comportarse al igual que su estilo de relación con sus colegas y su equipo de trabajo.

Fuente: Elaboración propia basado en Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral.



Engagement

Antecedentes Teóricos.

El engagement es un término anglosajón que en su traducción al español significa “compromiso” y se origina en el marco de la psicología positiva, una corriente enfocada en explorar los aspectos positivos de las emociones en el ámbito laboral. Aunque no se ha dado una definición exacta del término por no abarcar la idiosincrasia de este, el primer acercamiento al término según Álvarez et. al (2014) fue realizado por Kahn en el año 1990 y hace referencia al grado de compromiso al desempeñar las tareas inherentes al puesto de trabajo, así como a la capacidad de estar más o menos engaged con sus funciones laborales dependiendo del grado en que la persona pueda relacionarse y sentirse identificada emocional, cognitiva, y físicamente con lo que hace.

Posteriormente, surge el concepto de personal engagement como la inversión de energía concentrada y la expresión de “la mejor versión ” de cada individuo en los comportamientos al realizar las tareas. El personal engagement es el “aprovechamiento de la energía de los miembros de la organización en sus roles de trabajo: las personas emplean su energía, su mejor actitud, dedicación, se expresan física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desempeño de los roles" (Kahn s.f., citado por Schaufeli et al. 2013). Su teoría se usa para comprender cuándo y por qué los individuos invierten diversos grados de sí mismos en el desempeño del rol laboral.

Por otro lado, el engagement es un constructo teórico opuesto al síndrome de burnout o síndrome de trabajador quemado, que trata de la conexión enérgica y positiva de los trabajadores con su trabajo, es definido por Salanova y Schaufeli (2004) como “Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (p. 261). El vigor es caracterizado por la fuerza e ímpetu en la realización del trabajo, el deseo de invertir esfuerzo

en la tarea realizada; la dedicación hace referencia al compromiso laboral y la expresión de un sentimiento de inspiración, orgullo, entusiasmo y nuevos retos en sus obligaciones laborales, por su parte, la dimensión de absorción tiene lugar cuando se está inmerso en el trabajo perdiendo la noción del tiempo debido al alto grado de disfrute y concentraciones experimentadas.

El proceso en el que los empleados dan forma a sus propios puestos de trabajo se denomina “Job crafting” e incluye los cambios físicos y el cognitivo. Los cambios físicos hacen referencia a las alteraciones en la forma, el alcance o la cantidad de tareas del trabajo, mientras que los cambios cognitivos se refieren a la percepción del trabajo. Debido a esto el engagement tiene el potencial de mejorar el equilibrio de las demandas laborales de los empleados con los recursos de la empresa, aumentando el sentido de pertenencia, compromiso y adecuación de la persona con el trabajo. Wrzesniewski y Dutton (2001, citado por Bakker & Leiter, 2010).

Adicional a los conceptos proporcionados, Randall (2012) señala que “es posible que una persona tenga sentimientos positivos hacia su trabajo (componente afectivo-emociones), pero piense que el trabajo tiene pocos elementos atractivos (componente cognitivo-creencias)” (p. 202). Por tanto, la actitud que influya en la conducta ante una situación específica será determinante dependiendo si en ese instante el individuo se encuentra enfocado en sus emociones o en sus convicciones.

Ahora bien, existes varias definiciones de Engagement, a continuación, se relacionan los siguientes:

Tabla 3

Teorías de Engagement

Autor	Concepto
-------	----------



Mayo et al. (2004)	Afirmaron que el engagement de los empleados incluía no solo la cognición, sino también la aplicación flexible de emociones y comportamientos.
Wellins y Concelman (2005)	Afirmaron que el engagement es una mezcla de compromiso, lealtad, productividad y propiedad.
Saks (2006)	Definió el compromiso de los empleados como un "concepto diferente y único" que se compone de conocimiento, emoción y conducta.
Cha (2007)	Definió el compromiso de los empleados como la participación del trabajador en su entorno laboral y el estado de plena fisiología, cognición y emoción que acompaña al compromiso organizacional, incluyendo tres dimensiones: work engagement, reconocimiento organizacional y sentido del valor del trabajo.
Macey y Schneider (2008)	Sugirió considerar el engagement de los empleados como un término amplio que contiene diferentes tipos de compromiso (compromiso de rasgos, compromiso de estado psicológico, compromiso de comportamiento), y cada uno necesita diferentes conceptualizaciones, como personalidad proactiva (engagement de rasgos), participación (engagement de estado psicológico) y comportamiento organizacional (engagement conductual).
Bakker (2011)	Resumió el engagement como un estado emocional positivo y altamente despierto con dos características: energía e involucramiento.
Soane et al. (2012)	Desarrollaron un modelo de compromiso de los empleados que tiene tres requisitos: un enfoque en el rol de trabajo, activación y afecto positivo
Xu et al. (2013).	Dividió el compromiso de los empleados en cuatro dimensiones: identidad organizacional, actitud laboral, estado mental, efectividad de la responsabilidad

Xiao y Duan (2014)

Afirmaron que el compromiso de los empleados era una conceptualización que incluía cinco dimensiones: iniciativa, lealtad, eficacia, identidad y compromiso.

Liu (2016)

Afirmó que el compromiso de los empleados del trabajador del conocimiento se compone de cinco dimensiones: identidad organizacional, dedicación, absorción, vigor, armonía agradable.

Fuente: Elaboración propia tomado de Sun y Bunchapattanasakda (2019) Employee

Engagement.

Por otro lado, dentro de las definiciones abordadas concurren las variables que componen los antecedentes del engagement de los empleados, se pueden dividir en tres categorías: factores organizacionales, laborales e individuales. Los recursos laborales pueden reducir el impacto de las demandas laborales, promover el objetivo laboral, estimular el aprendizaje, fomentar el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal. Canchai (2019)

Dimensiones del Engagement.

Al hablar de las dimensiones del engagement, hacemos alusión a las actitudes de los empleados hacia sus trabajos, Secord y Backman (1969, citados por Randall, 2012) definieron las actitudes como:

Ciertas regularidades en los sentimientos, los pensamientos y las predisposiciones del ser humano para actuar hacia algún aspecto de su ambiente. Los sentimientos representan el componente afectivo de una actitud; los pensamientos el componente cognitivo; y las predisposiciones, el componente conductual. (p. 224)

Por su parte, “las actitudes son evaluativas, es decir, reflejan la tendencia del individuo a sentir o pensar de una forma positiva o negativa hacia el objeto de la actitud” (Randall, 2012, p. 223). En relación a las atribuciones del engagement, se puede observar en la literatura que las



tres dimensiones y actitudes que mejor lo definen son el vigor, la absorción y, por último, la dedicación.

Vigor.

El vigor se refiere a la abundante energía y resistencia empleadas al realizar una tarea, así como el deseo de dedicar un mayor esfuerzo al trabajo persistiendo en la actividad pese a las dificultades Salanova y Schaufeli (2004)

Además, el vigor se relaciona directamente con la resiliencia, lo que significa que refleja la forma en que un empleado se relaciona con su trabajo, su capacidad para enfrentar el fracaso, mantener una distancia emocional, adoptar un enfoque activo de afrontamiento y mantener la estabilidad mental. En tal sentido, éste presenta un valor predictivo en el engagement Maury et al. (2014)

Absorción.

La absorción se refiere a un sentimiento de felicidad al estar concentrado en el trabajo, por tanto, se tiene dificultad en dejar o postergar la actividad ante el estado de placer y la idea de dejarse llevar o haciendo alusión al término coloquial el “tiempo pasa volando” olvidando el entorno a su alrededor. Este estado psicológico se caracteriza por la lucidez y la concentración focalizada, Salanova y Schaufeli (2004) afirman que:

aquellos empleados que puntúan alto en esta dimensión disfrutan de lo que hacen y experimentan estas emociones y sentimientos tales como distorsión en el tiempo, y dejarse llevar por la situación ya que es intrínsecamente motivadora y se está totalmente concentrado e inmerso en lo que se está haciendo. (p. 118)

No obstante, la absorción puede ser una variable negativa en el engagement ya que según Bakker y Leiter (2010), una alta autoestima puede conducir a una subestimación del tiempo que



es necesario para el logro de las metas, a su vez este optimismo puede dañar a individuos y organizaciones al promover una persistencia sin resultados satisfactorios.

Dedicación.

La dedicación refleja altos niveles inspiración, entusiasmo, orgullo e importancia del trabajo ligado a los retos vinculados con la tarea por realizar. Se caracteriza por el grado de relevancia que el trabajo posee para el ser humano, el entusiasmo que siente hacia las tareas realizadas y el sentido de orgullo asociado a ellas. Además, implica una percepción de desafío elevado en el trabajo y una fuente de inspiración psicológica derivada de la actitud laboral.

Salanova y Schaufeli (2004)

Antecedentes Empíricos

El Clima Organizacional y el Engagement

Hoy en día existe una necesidad de un enfoque más positivo, innovador y novedoso que se focalice en las capacidades de los empleados además de la función empresarial óptima, que proporcione soluciones a las exigencias y cambios en las sociedades modernas. Por tanto, se ha hecho necesario al interior de las organizaciones, contar con trabajadores motivados, satisfechos y saludables tanto física como emocionalmente, por ello cuando hablamos de clima organizacional nos referimos a las percepciones que en común construyen los miembros de una empresa respecto a las distintas realidades de su trabajo, un concepto relacionado con el Engagement que trata de la conexión enérgica y positiva de los trabajadores con su trabajo.

Los individuos buscan pertenecer a organizaciones saludables en donde encuentren recursos que tengan el potencial de cumplir sus metas, objetivos y por ende hacerlos sentir bien con su trabajo. Desde la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva según Villota y Cabrera (2015), se hace referencia a la necesidad de “replantear la concepción del ser humano en

las organizaciones, basándose en sus aspectos más positivos que conduzcan a mejorar la vida de las personas y por ello esta disciplina se define como el estudio científico del funcionamiento humano óptimo” (p. 181).

En este orden de ideas, se puede decir que el clima laboral es un recurso importante en la eficacia de una organización saludable, las dimensiones del clima se relacionan en el respaldo de los empleados de la mano de sus supervisores, compañeros y subalternos. Como consecuencia se fortalece el significado de las relaciones interpersonales en un entorno laboral y destaca cómo estos aspectos impactan la dinámica laboral y las interacciones entre las personas en su empleo.

Salanova (2008)

A su vez, Salanova (2008) afirma que:

El estado de vinculación psicológica con el trabajo (o engagement) modula los efectos directos de los recursos organizacionales sobre el desempeño, el bienestar y la calidad de vida en general, como si se tratara de un estado positivo que hace posible y facilita el uso de recursos. (p.188)

Con referencia a los recursos mencionados, se encuentran aquellos relacionados a las tareas claras, la autonomía en su realización y el feedback recibido por parte de los superiores. Del mismo modo, se encuentran los procesos tanto de formación como de desarrollo de carrera,



comunicación organizacional, cultura, valores, objetivos organizacionales y los vínculos que existen con las personas con las que trabajamos. Salanova (2008)

De acuerdo con lo anterior, estos recursos se convierten en factores fundamentales dentro del entorno organizacional siendo determinantes en el compromiso de los colaboradores y su percepción positiva o negativa del clima organizacional.

En lo que atañe a esta percepción de clima laboral Chiaburu y Harrison (2008, citado en Shah et al., 2020) sugieren que el intercambio de conocimientos entre compañeros de trabajo se basa en relaciones interpersonales sólidas, que dan como resultado un trabajo de apoyo y un entorno que anime a los empleados a intercambiar conocimientos y experiencia, activa y constructivamente, lo que les otorga la libertad, fomentando un clima positivo. Esto ayuda a aliviar el miedo al fracaso en los trabajadores de la organización y, además, estos tienen un alto compromiso laboral, aunado con motivación intrínseca y voluntad para resolver problemas organizacionales y mejorar el rendimiento del equipo.

Sumado a ello, López et. al. (2016) aluden que:

se han encontrado correlaciones positivas y significativas entre el clima organizacional y el engagement, en particular, el engagement asociado con el clima de innovación; el clima social con la dimensión del vigor; el apoyo de los compañeros con la dedicación.

Adicional a ello, se ha evidenciado que el liderazgo y la claridad de los distintos roles, pueden generar estados emocionales positivos como el engagement. (p. 24)

Los estudios han encontrado que un clima organizacional positivo puede aumentar el engagement de los empleados y, por lo tanto, mejorar su rendimiento y retención en la organización, Rich et al. (2010). Además, se ha demostrado que los líderes de la organización



tienen un papel fundamental en la creación y mantenimiento de un clima organizacional positivo, lo que a su vez puede mejorar el engagement de los empleados. Judge y Piccolo (2004)

Por el contrario, Domínguez et al. (2013) señalan que:

cuando el clima organizacional es rígido y desequilibrado, es decir, cuando la organización no guarda coherencia entre su sistema de creencias y sus operaciones desencadena, en los grupos que la integran, actitudes de conformidad, de autoprotección o conductas negativas como el ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y por ende bajo compromiso hacia la institución. (p. 68)

Un estudio realizado a través del modelo DRL (Demandas y Recursos Laborales) por Martínez (2017) afirma que el clima laboral “se incluiría dentro de la parte de recursos laborales; puesto que influyen en la percepción de la empresa y en la consecución de objetivos de esta, el cual influye en el engagement y éste, a su vez, en el desempeño” (p.14). Del mismo modo es importante estudiar “la importancia de las variables psicológicas en el trabajo y cómo afecta al trabajador y a la empresa para mantener una buena salud ocupacional” (Martínez, 2017, p. 17).

En esta misma línea, Cerda y Parada (2018) en su investigación de clima laboral y engagement aplicado, exponen que “existen correlaciones con niveles importantes entre dedicación y recompensa, y dedicación con motivación laboral” (p. 55). En términos generales si un empleado presenta niveles más elevados de dedicación, tenderá a ser más demandante con la



empresa en lo que respecta a la valoración de los sistemas de recompensas y a su propia incentivación en el ámbito laboral.

Los resultados del estudio realizados por Aguirre et al. (2013) con el fin de medir “las relaciones existentes entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las instituciones de educación superior de Puerto Vallarta”, arrojaron que:

Por lo que se refiere al clima organizacional los empleados perciben que la dirección los apoya y les estimula a conseguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, permitiéndoles al mismo tiempo cierto grado de autonomía y auto organización; bajo normas claras de actuación y la admisión de nuevas propuestas. (pp. 65-66)

Sin embargo, con relación al compromiso, los trabajadores expresan un nivel de disconformidad con el rol que cada uno experimenta en relación a las contribuciones realizadas en el trabajo ejecutado, todo ello ligado a la falta de reconocimiento al interior de las empresas. Aguirre et al. (2013)

Igualmente, López y Meneguel (2016) en su investigación buscan establecer si el clima organizacional se puede considerar un antecedente del engagement en los empleados de algunas empresas colombianas; en este se puede concluir que la claridad organizacional es un factor fundamental para promover el engagement de los empleados y que la gestión del clima laboral es considerada como pieza clave para la administración de los recursos humanos en las organizaciones. Adicional se destaca la importancia de promover una concepción de ser humano saludable desde la alta dirección y de explorar otros factores determinantes del engagement en futuros estudios.

Diseño Metodológico

En este apartado se busca trazar la ruta metodológica a utilizar en el trascurso de la investigación siguiendo rigurosamente una serie de pasos que permitan obtener resultados confiables y precisos.

Tipo de Investigación

La investigación se llevará a cabo siguiendo un enfoque de orden cuantitativo, de tipo no experimental, lo que implica que no se realizará ninguna manipulación de las variables a analizar, es decir, se estudiarán las variables de “clima organizacional” y “engagement” sin ningún tipo de variación sobre estas. Así mismo es una investigación transversal, ya que se realiza la recopilación de datos en un solo periodo de tiempo.

En este sentido, una investigación de tipo cuantitativo se refleja en la recopilación y análisis de datos numéricos, objetivos y comparables, que facilitan la identificación de patrones y correlaciones entre las variables a estudiar. Esto puede ser especialmente útil en un estudio del clima organizacional y el engagement, ya que estas variables pueden estar influenciadas por múltiples factores y pueden variar según el contexto y las características de la muestra.

Hernández et al. (2014)

Por ello esta investigación es de orden cuantitativa, en la que se utilizarán dos instrumentos, uno de clima laboral y otro de engagement que permiten obtener datos, los cuales serán cuantificados a través del uso de herramientas estadísticas con resultados precisos que pueden ser generalizables y como consecuencia de ello se realiza un análisis de este tipo, de acuerdo con los resultados obtenidos.



Participantes

El grupo objetivo de esta investigación se compone de los empleados del C.S.A. de JEPMS. de Bogotá. Este grupo está conformado por un total de 58 colaboradores, entre ellos 39 mujeres y 19 hombres, que ocupan diversos cargos dentro de la institución, tales como coordinador, secretario, auxiliar judicial, asistente administrativo, oficial mayor, escribientes, citadores, entre otros.

En términos educativos, el nivel académico de los participantes abarca desde primaria hasta profesionales especializados. Es importante destacar que los empleados presentan diferentes tipos de vinculación laboral, incluyendo carrera por mérito, provisionalidad, reemplazo por licencia y descongestión. Además, la antigüedad de los empleados varía desde los 0 meses hasta 20 años en el puesto actual. Estos detalles y condiciones son fundamentales para delinear adecuadamente el grupo objetivo y asegurar que los participantes seleccionados sean representativos y pertinentes para el propósito de la investigación.

El muestreo por utilizar es no probabilístico y a conveniencia, es un método de selección de una muestra de participantes que se basa en la disponibilidad y accesibilidad de los sujetos, en lugar de seleccionarlos de forma aleatoria y representativa de la población total. Según Hernández et al. (2014), el muestreo no probabilístico y a conveniencia "es un tipo de muestreo que se basa en la selección de los participantes según la accesibilidad y disponibilidad de los mismos, sin ningún criterio de probabilidad o representatividad" (p. 235).

Para la realización de este estudio, la elección de los participantes se hará a través de un proceso de selección basado en la disponibilidad de los empleados de las diferentes áreas del C.S.A. de JEPMS. de Bogotá. En donde se buscará contar con una muestra significativa y



representativa de los colaboradores, cuyo tamaño se determinará en función del número de participantes que acepten hacer parte del estudio.

Hipótesis

Hipótesis 1: Existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional favorable y el engagement de los empleados en un organismo del estado.

Hipótesis 2: Existe una relación negativa entre el clima organizacional desfavorable y el engagement de los empleados en un organismo del estado

Hipótesis Nula: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el engagement en un organismo del estado

Hipótesis 3: Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado

Hipótesis 4: Existe una relación significativa entre la dimensión participación de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado

Hipótesis 5: Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado

Hipótesis 6: Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado

Hipótesis 7: Existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado

Instrumento de Recolección de Datos

Inicialmente el instrumento a utilizar para la recolección de información sociodemográfica de la población de estudio será un cuestionario en forms de elaboración propia, el cual cada una de las personas debe diligenciar al momento del proceso investigativo.

Respecto al instrumento utilizado para evaluar el clima organizacional, se empleará la encuesta desarrollada por Parada (2012) en su investigación de proyecto de grado titulada "*Diagnóstico y propuesta de alternativas de mejoramiento en la empresa DISTRIMARCAS TAT LTDA*", bajo el modelo de escala de Likert del 1 al 5 donde 1 es "definitivamente no", 2 es "probablemente no", 3 "indeciso afirmación", 4 "probablemente sí" y 5 "definitivamente sí". Esta encuesta consta de 25 ítems que permiten evaluar 5 dimensiones clave: liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación.

Finalmente, para medir el engagement se aplicará el cuestionario Utrecht Work Engagement (WES) de los autores Schaufeli y Bakker (2003), el cual fue adaptado psicométrica, culturalmente para ser aplicado en Colombia y traducido al español por Ospina (2019), en su investigación denominada "*Relación entre capital psicológico y capital ético aplicado a los valores corporativos de la Universidad Católica de Colombia*", contando con las respectivas aprobaciones de los autores antes mencionados.

El procedimiento para su adaptación realizado por el autor Ospina (2019) fue el siguiente:

- 1) A través del Instituto de Idiomas de la Universidad Católica de Colombia, se hizo la traducción y la adaptación lingüística del instrumento 3), traducido al español y adaptado psicométrica y culturalmente (Apéndice C) siguiendo las indicaciones de Medellín (2008), La experta en medición y evaluación Alba Lucía Meneses y los parámetros especificados por la International Test Comisión (2002) como se citan en Delgado-Abella (2009).
- 2) Se aplicó el método Angoff para hacer los ajustes idiomáticos finales y se estableció la intensidad de los diversos componentes mediante

una escala Likert de 0 a 6 en la que se responde cuántas veces se ha sentido en el trabajo en relación con cada uno de los ítems expresando si nunca (ninguna), casi nunca (pocas veces al año), algunas veces (una vez al mes o menos), regularmente (pocas veces al mes), bastantes veces (una vez por semana), casi siempre (pocas veces por semana), siempre (todos los días) (p.113).

Por último, el cuestionario UWES en su versión original contiene 24 ítems, sin embargo, durante el proceso de adaptación y luego de un meticuloso análisis; los investigadores toman la decisión de eliminar siete de sus ítems debido a que no se ajustaban correctamente con los resultados de los análisis. Por ende, al final el cuestionario cuenta con un conjunto de 17 elementos que evalúan las tres variables que componen el constructo de engagement: 6 ítems asociados al vigor que se refieren a los niveles altos de energía y resistencia mental al trabajar; 5 ítems de dedicación que hace alusión a lo que significa el trabajo para la persona, su entusiasmo hacia este; y por último 6 ítems absorción. En una escala de respuesta que cuenta con 7 puntos que van desde siempre hasta nunca. Ospina (2019)

Procedimiento Análisis de Datos

La estadística comprende dos tipos de análisis principales. El primero de ello se enfoca en la organización y análisis preliminar de los datos recolectados, mientras que el segundo implica la elaboración de conclusiones significativas y la toma de decisiones basadas en ellas. Esta división, que es comúnmente encontrada en la literatura de estadística, se conoce como estadística descriptiva y estadística inferencial. Sucasaire (2021)

La estadística descriptiva, será utilizada para proporcionar una explicación y descripción cuantitativa de los datos, valores y puntuaciones obtenidos de la población investigada.



De igual forma se utilizará una estadística inferencial definida por Sifuentes (2008) como “el conjunto de métodos estadísticos que permiten deducir cómo se distribuye la población bajo estudio a partir de la información que proporciona una muestra representativa, obtenida de dicha población” (p. 19). Ahora bien, se tomará una muestra representativa de la población y se utilizan técnicas estadísticas para generalizar los resultados de la muestra. Este tipo de estadística nos permitirá hallar las tendencias que existen entre los datos con el fin de dar sugerencias o recomendaciones a la organización, comprobar las hipótesis planteadas y sacar conclusiones sobre la relación positiva o negativa del engagement y el clima organizacional.

Para ello se hará uso de la prueba de correlación no paramétrica H de Kruskal Wallis “basada en el rango que puede utilizarse para corroborar si existen diferencias relevantes a nivel estadístico entre los grupos de las variables analizadas” Gómez et al. (2003). Su aplicación asume, que los datos son recopilados de un conjunto aleatorio de observaciones con al menos una variable ordinal dependiente y otra nominal independiente con dos niveles o más.

Una vez aplicados los instrumentos de clima laboral y engagement, se efectuará la extracción de los datos, serán analizados a través del software SPSS, acrónimo en inglés de “Statistical Package for the Social Sciences”, el cual es un programa utilizado para el análisis estadístico basado en una estadística descriptiva con las variables objeto de estudio y a su vez una representación gráfica de los datos, para posteriormente hacer las inferencias y validación de hipótesis.

En cualquier proceso de investigación, las consideraciones éticas son cruciales para garantizar la integridad científica y proteger los derechos, en este caso, de los funcionarios involucrados en este estudio. De acuerdo con Sieber (2001, citado por Sañudo 2015), afirman



que “ser ético es parte de un proceso de planeación, tratamiento y evaluación inteligente y sensible, en el cual el investigador busca maximizar los buenos productos y minimizar el riesgo y el daño” (p. 85). En tal sentido, son necesarias y esenciales las prácticas éticas para garantizar la calidad, la confiabilidad de los resultados, proteger a los participantes y mantener la integridad de los estudios, teniendo en cuenta que los resultados obtenidos podrían tener un impacto representativo en la vida de las personas y en la organización analizada.

Para el presente trabajo de investigación se tuvieron en cuenta las pautas y directrices de las normas APA séptima edición, con la finalidad de asegurar el crédito y reconocimiento a los autores con una referencia adecuada, y con el propósito de no incurrir en causales de plagio y la mala conducta científica.

Adicional a ello, dentro de los principios éticos tomados como base para el presente estudio, se incluye la firma del consentimiento informado de cada uno de los participantes, garantizando su participación libre y expresa para hacer parte de la investigación; la información clara y detallada sobre el proceso y sus posibles riesgos, en este caso la investigación no implica riesgo alguno dado que no se realiza ninguna modificación o intervención intencional de las variables fisiológicas, psicológicas, biológicas o sociales de los integrantes que hacen parte del estudio, en concordancia con los artículos 11 y subsiguientes de la Resolución 8430 de 1993, que versa sobre las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación, además de la Ley 1090 de 2006, que rige el ejercicio de la profesión de Psicología bajo deberes y principios éticos, todo esto para mantener la integridad y la credibilidad de la disciplina.

De igual forma, los instrumentos aplicados se realizarán con el debido tratamiento de datos, a fin de garantizar la privacidad y confidencialidad regulada en la Ley 1581 de 2012 de



Habeas Data. Los datos recolectados serán almacenados en una base de datos de naturaleza privada y se utilizarán únicamente con fines de caracterización y análisis de los instrumentos de clima y engagement.

Resultados

A continuación, se presentarán los hallazgos clave de este estudio, realizado a través del uso de estadística descriptiva e inferencial representados en forma de tablas y gráficos, con el objetivo de proporcionar una visión clara y concisa de los resultados obtenidos. Estos, contribuyen al entendimiento de la relación entre el ambiente laboral y el engagement en el contexto particular del C.S.A. de JEPMS. de Bogotá, lo que puede ser de relevancia tanto para la toma de decisiones internas como para la gestión de talento humano en un organismo del estado.

Datos Sociodemográficos

Tabla 4

Participación por género

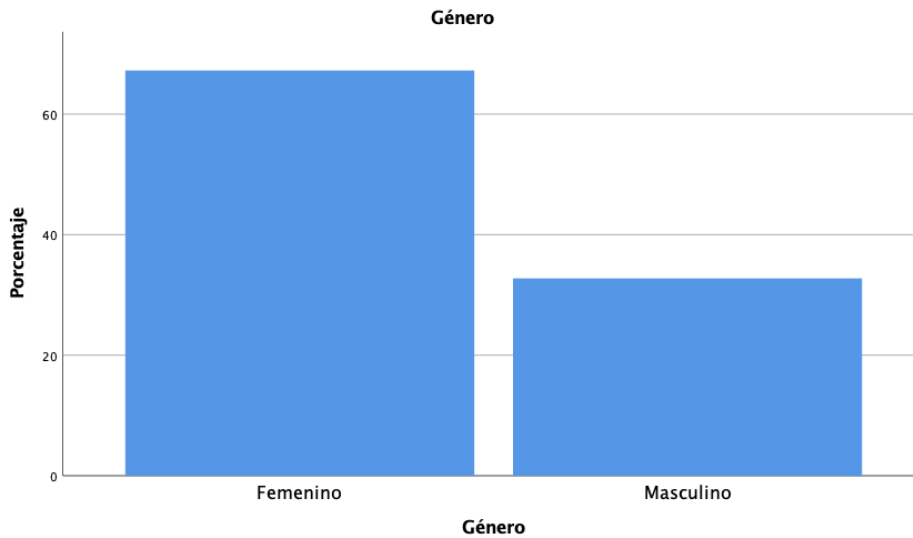
Género				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	39	67,2	67,2	67,2
Masculino	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.



Figura 1

Género



Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

De acuerdo con la muestra seleccionada de 58 participantes para el estudio de la relación entre el clima organizacional y engagement, la distribución de género arrojó un porcentaje del 67.2% de los individuos identificaron como femeninos, esto corresponde a 39 mujeres, mientras que el 32.8% se identificaron como masculinos, esto es un total de 19 hombres. Estos hallazgos indican una predominancia significativa de la población femenina en la muestra estudiada.

Tabla 5

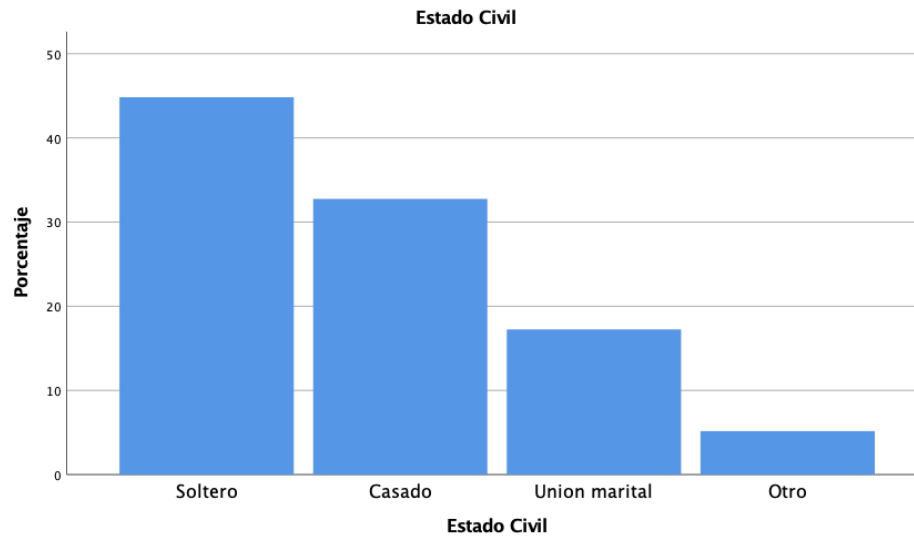
Participación por estado civil

	Estado Civil			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	26	44,8	44,8	44,8
Casado	19	32,8	32,8	77,6
Unión marital	10	17,2	17,2	94,8
Otro	3	5,2	5,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Figura 2

Estado civil



Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

En el análisis del estado civil, se observa una variada distribución que proporciona información valiosa sobre la muestra. La mayoría de los participantes, con un 44.8%, se encuentran en la categoría de "Soltero". En segundo lugar, un 32.8% de los participantes se identifican como "Casados", mientras que un 17.2% están en la categoría de "Unión marital". Además, un pequeño porcentaje del 5.2% corresponde a la categoría "Otro". Estos resultados indican que la muestra está compuesta por una variedad de estados civiles, con una mayor presencia de personas solteras y casadas, seguidas de aquellos en una unión marital. La inclusión de la categoría "Otro" sugiere la diversidad de situaciones personales en la muestra.



Tabla 6

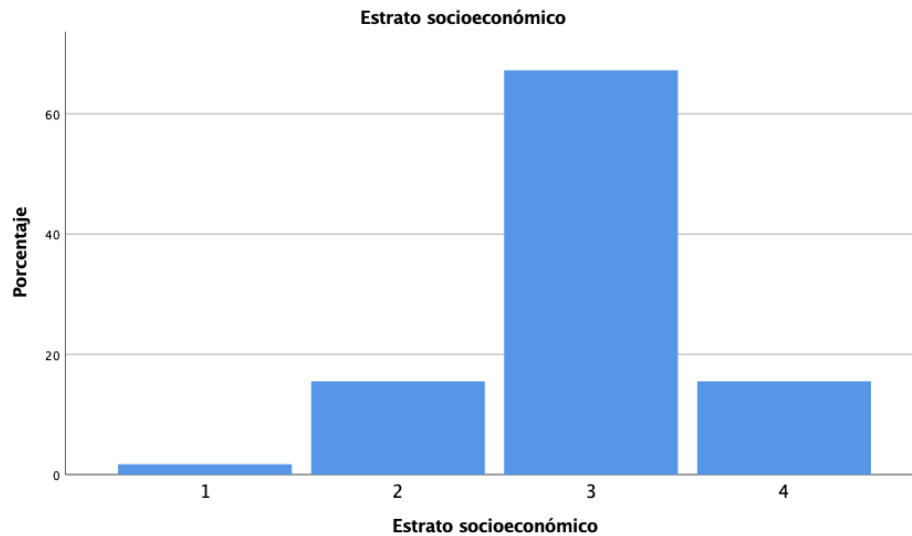
Participación por estado socioeconómico

Estrato socioeconómico				
Estrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	1,7	1,7	1,7
2	9	15,5	15,5	17,2
3	39	67,2	67,2	84,5
4	9	15,5	15,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Figura 3

Estrato socioeconómico



Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

En cuanto al estrato socioeconómico, este estudio arroja una distribución interesante de datos. En primer lugar, el estrato 3 se destaca significativamente, con un 67.2% de los participantes de este grupo; le sigue el estrato 2, que representa el 15.5% de la muestra, y el

estrato 4, también con un 15.5%. Por último, el estrato 1 es la categoría menos representada, con un 1.7% de los participantes. Estos resultados indican que la mayoría de los participantes se encuentran en el estrato 3, lo que sugiere una composición socioeconómica predominante de clase media en la muestra. El estrato 2 y el estrato 4 tienen una representación similar y menor, mientras que el estrato 1 es el menos representado.

Tabla 7

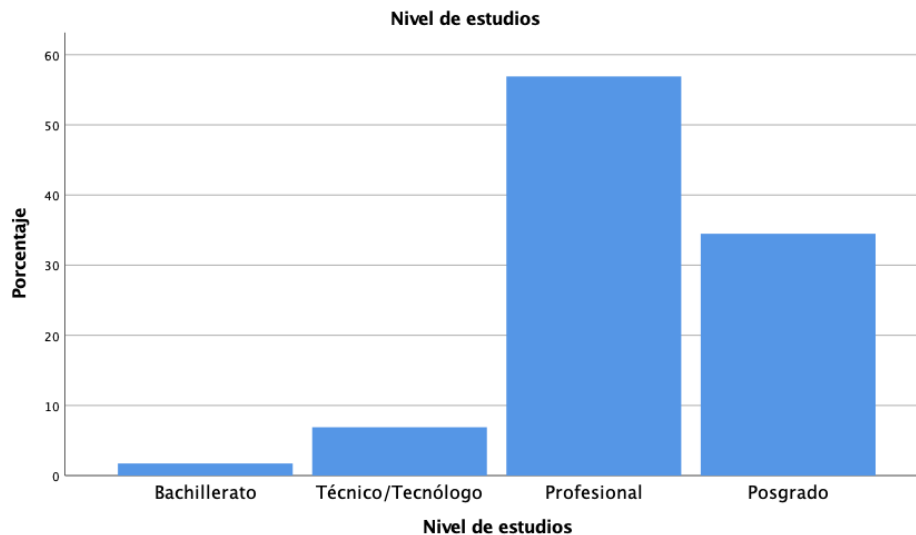
Participación por nivel de estudios

Nivel de estudios				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bachillerato	1	1,7	1,7	1,7
Técnico/Tecnólogo	4	6,9	6,9	8,6
Profesional	33	56,9	56,9	65,5
Posgrado	20	34,5	34,5	100
Total	58	100	100	

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Figura 4

Nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

La evaluación del nivel de estudios refleja una distribución diversa y significativa en términos educativos. El porcentaje más alto corresponde a la categoría "Profesional", con un 56.9% de los participantes que han alcanzado este nivel académico. En segundo lugar, el nivel de "Posgrado" presenta un 34.5% de los participantes que han logrado este nivel avanzado de educación. Le sigue la categoría de "Técnico/Tecnólogo" con un 6.9% de representación y finalmente, la categoría de "Bachillerato" es la menos representada con tan solo un 1.7%. Estos resultados destacan la importancia de la educación superior en la muestra, con una mayoría significativa de participantes que han alcanzado al menos el nivel profesional.

Tabla 8

Participación por antigüedad en la organización

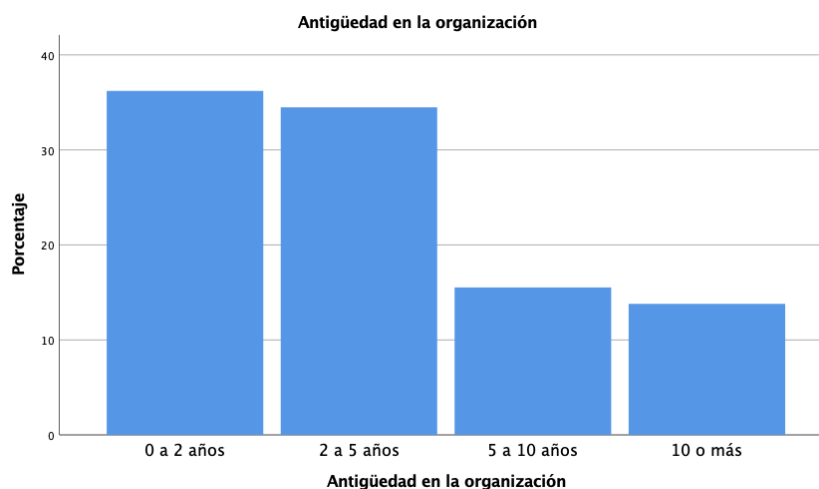
Antigüedad en la organización				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 a 2 años	21	36,2	36,2	36,2
2 a 5 años	20	34,5	34,5	70,7
5 a 10 años	9	15,5	15,5	86,2
10 o más	8	13,8	13,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Figura 5

Antigüedad de la organización





Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

La clasificación según la antigüedad revela una variación significativa en términos de experiencia laboral. Un total del 36.2% de los participantes reporta una antigüedad en la organización de "0 a 2 años". Le sigue de cerca el grupo de "2 a 5 años", que representa un 34.5% de la muestra. El grupo de "5 a 10 años" constituye el 15.5% de la muestra, mientras que el grupo de "10 o más años" cuenta con un 13.8% de participantes.

Los empleados con mayor antigüedad en el cargo pueden tener un mayor conocimiento de la organización, de las funciones, así como los objetivos estratégicos, y, por tanto, una mayor comprensión de la cultura, clima laboral y sentido de pertenencia hacia la institución.

Tabla 9

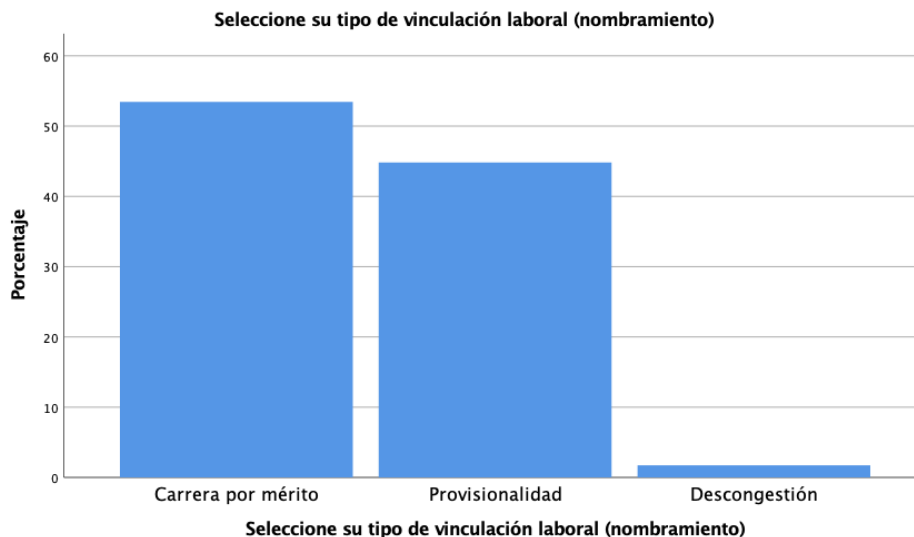
Participación por tipo de vinculación laboral

Tipo de vinculación laboral (nombramiento)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Carrera por mérito	31	53,4	53,4	53,4
Provisionalidad	26	44,8	44,8	98,3
Descongestión	1	1,7	1,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Figura 6

Tipo de vinculación en el cargo



Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Respecto a los tipos de vinculación laboral (nombramiento), la categoría "Carrera por mérito" es la más común con un 53.4% de los participantes, continúa la "Provisionalidad" representando el 44.8% de la muestra y, por último, la categoría "Descongestión", que cuenta con menor porcentaje, tan solo un 1.7% de participantes.

La predominancia de la "Carrera por mérito" indica una contratación basada en el mérito, lo que significa mayor estabilidad y permanencia en la organización, mientras que la "Provisionalidad" puede señalar una mayor rotación o temporalidad en el empleo.

Tabla 10

Participación por modalidad teletrabajo

¿Actualmente se encuentra en modalidad teletrabajo?

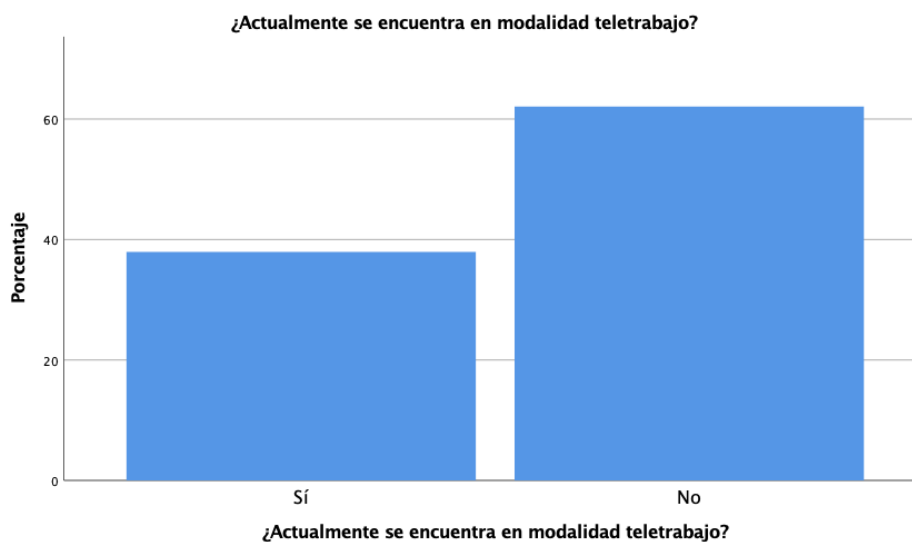


	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	22	37,9	37,9	37,9
No	36	62,1	62,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Figura 7

Teletrabajo



Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Con referencia a la modalidad de trabajo se observa que un total del 37.9% de los participantes están actualmente trabajando en modalidad de teletrabajo, mientras que el 62.1% se encuentra en modalidad presencial. Estos resultados sugieren que, aunque una proporción significativa de la muestra está trabajando de forma remota, todavía existe un grupo sustancial que trabaja en un entorno presencial.

Relaciones entre variables

Con el propósito de investigar posibles diferencias estadísticamente significativas con



relación al nivel de engagement entre las dimensiones de clima laboral en este estudio, se efectuó un análisis utilizando la prueba de Kruskal-Wallis. La variable dependiente en este análisis fue el engagement, evaluado a través de las respuestas promedio de los participantes, y se comparó con cada uno de los grupos de la variable independiente, que representa las dimensiones del clima organizacional. Los resultados arrojaron fueron los siguientes:

Tabla 11

Prueba Kruskal Wallis, relación entre el clima organizacional y el engagement.

	CLIMA LABORAL	N	Rango promedio
ENGAGEMENT	1,00	2	42,25
	2,00	5	24,60
	3,00	18	32,58
	4,00	29	26,38
	5,00	4	38,00
	Total	58	

ENGAGEMENT	
H de Kruskal-Wallis	4,555
gl	4
Sig. asintótica	,336

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Los resultados revelaron que la estadística de prueba, conocida como H de Kruskal-Wallis, obtuvo un valor de 4.555, y se aplicó con 4 grados de libertad. El valor p asintótico, registró un valor (Sig.) igual a 0.336, lo que indica que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas del engagement en relación con los diferentes niveles de clima laboral. Estos hallazgos sugieren que, en este contexto de estudio, el clima laboral no parece tener un impacto significativo en el grado de engagement de los participantes.

Tabla 12

Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y el engagement.

	Liderazgo	N	Rango promedio
ENGAGEMENT	1,00	4	37,63
	2,00	4	26,75
	3,00	13	31,00
	4,00	32	27,88
	5,00	5	31,70
	Total	58	

ENGAGEMENT	
H de Kruskal-Wallis	1,658
gl	4
Sig. asintótica	,798

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

En este caso, la tabla No. 12 muestra como resultado que la estadística de prueba de Kruskal-Wallis fue igual a 1.658, con un grado de libertad igual a 4. El valor p asintótico, que se registró fue 0.798, lo cual expresa que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de engagement en relación con la dimensión de liderazgo.

Tabla 13

Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión participación del clima organizacional y el engagement.

	Participación	N	Rango promedio
ENGAGEMENT	1,00	11	35,91
	2,00	17	23,65
	3,00	11	35,64

4,00	15	25,90
5,00	4	33,38
Total	58	

ENGAGEMENT	
H de Kruskal-Wallis	6,531
gl	4
Sig. asintótica	,163

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

En la tabla 13, se realizó la prueba con el fin de hallar la relación entre la dimensión participación y engagement, cuyo resultado arrojó los siguientes datos: la prueba H de Kruskal-Wallis fue de 6.531, con 4 grados de libertad. El valor p asintótico, registrado fue de 0.163, lo que sugiere que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de "Engagement" en relación con los diferentes niveles de "Participación". Esto implica que, dicha dimensión no parece tener un impacto significativo en el compromiso de los participantes con su trabajo.

Tabla 14

Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional y el engagement.

	Relaciones Interpersonales	N	Rango promedio
ENGAGEMENT	1,00	1	33,00
	2,00	10	18,65
	3,00	18	30,03
	4,00	26	32,56
	5,00	3	34,83
	Total	58	

ENGAGEMENT	
H de Kruskal-Wallis	5,841
gl	4
Sig. asintótica	,211

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Al analizar la dimensión relaciones interpersonales, los resultados revelan que la estadística de prueba H de Kruskal-Wallis fue 5.841, con 4 grados de libertad. El valor p asintótico, registrado en 0.211, esto indica que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de "Engagement" en relación con los diferentes niveles de "Relaciones Interpersonales". Esto sugiere que, que la calidad de las relaciones interpersonales en el entorno laboral no parece tener un impacto significativo en el compromiso de los trabajadores.

Tabla 15

Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el engagement.

	Comunicación	N	Rango promedio
ENGAGEMENT	1,00	1	33,00
	2,00	12	30,50
	3,00	13	34,35
	4,00	27	24,87
	5,00	5	38,80
	Total	58	

ENGAGEMENT	
H de Kruskal-Wallis	5,142
gl	4
Sig. asintótica	,273

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Al evaluar la dimensión de "Comunicación" en relación con el "Engagement", se obtuvo que la prueba de Kruskal-Wallis arrojó una estadística H de 5.142, con 4 grados de libertad, y un valor p asintótico de 0.273. Esto indica que la percepción de la calidad de la comunicación en el contexto laboral no parece estar relacionada de manera significativa con el engagement de los empleados en este estudio.

Tabla 16

Prueba Kruskal Wallis, relación entre la dimensión reconocimiento del clima organizacional y el engagement.

	Reconocimiento	N	Rango promedio
ENGAGEMENT	2,00	10	24,85
	3,00	16	24,44
	4,00	24	31,88
	5,00	8	38,31
	Total	58	

ENGAGEMENT	
H de Kruskal-Wallis	5,304
gl	3
Sig. asintótica	,151

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Al examinar la dimensión de "Reconocimiento" en relación con el "Engagement", se observaron resultados significativos. La prueba de Kruskal-Wallis reveló una estadística H de 5.304, con 3 grados de libertad, y un valor p asintótico de 0.151. Si bien es cierto, el resultado no es igual o inferior al estimado 0,05 se acerca en gran medida, lo que sugiere que la percepción de ser reconocido en el entorno laboral podría estar relacionada de manera significativa con el nivel



de compromiso de los empleados en este estudio. Así, el reconocimiento en el lugar de trabajo puede desempeñar un papel importante en el fomento del compromiso de los trabajadores.

Tabla 17

Prueba de Kruskal Wallis, relación entre clima laboral y engagement.

	H de Kruskal-Wallis	gl	Sig. asintótica
1. Cuando estoy trabajando, siento que tengo energías de sobra.	2,704	4	0,609
2. El trabajo que realizo tiene para mí sentido y propósito.	5,405	4	0,248
3. El tiempo pasa volando cuando trabajo ocupado en mis labores.	9,283	4	0,054
4. En mi trabajo, me siento fuerte y lleno de energía.	6,59	4	0,159
5. Estoy encantado con mi trabajo.	5,553	4	0,235
6. Cuando trabajo me desconecto	6,308	4	0,177
7. Mi trabajo me hace más creativo.	7,407	4	0,116
8. Me levanto con ganas de ir a trabajar.	1,146	4	0,887
9. Me siento feliz cuando me concentro en mi trabajo.	3,407	4	0,492
10. Me siento orgulloso del trabajo que realizo.	3,673	4	0,452
11. Estoy metido de lleno en mi trabajo.	2,045	4	0,727

12. Puedo trabajar sin parar por largos períodos de tiempo.	2,561	4	0,634
13. Por lo que a mí respecta, mi trabajo tiene desafíos.	1,218	4	0,875
14. Mi trabajo es verdaderamente emocionante.	6,637	4	0,156
15. En mi trabajo no me dejo vencer por las dificultades y más bien saco provecho de ellas.	3,27	4	0,514
16. Es muy difícil desconectarme de mi trabajo.	6,965	4	0,138
17. En mi trabajo siempre persevero, aun cuando las cosas no vayan bien.	3,854	4	0,426

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

La tabla No 17 muestra los resultados de varias pruebas de Kruskal-Wallis, que evalúan la relación entre las respuestas a diferentes afirmaciones relacionadas con el "Engagement" en función con el "Clima Laboral". A continuación, se describen los datos obtenidos en cada afirmación:

Cuando estoy trabajando, siento que tengo energías de sobra: El valor de H de Kruskal-Wallis es 2.704 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.609. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

El trabajo que realizo tiene para mí sentido y propósito: El valor de H de Kruskal-Wallis es 5.405 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.248. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

El tiempo pasa volando cuando trabajo ocupado en mis labores: El valor de H de Kruskal-Wallis es 9.283 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.054. El valor p está cerca del

nivel de significancia típico de 0.05, lo que sugiere que podría haber diferencias significativas entre los grupos en esta afirmación, pero no es estadísticamente significativo en este caso.

En mi trabajo, me siento fuerte y lleno de energía: El valor de H de Kruskal-Wallis es 6.59 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.159. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Estoy encantado con mi trabajo: El valor de H de Kruskal-Wallis es 5.553 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.235. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Cuando trabajo me desconecto: El valor de H de Kruskal-Wallis es 6.308 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.177. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Mi trabajo me hace más creativo: El valor de H de Kruskal-Wallis es 7.407 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.116. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Me levanto con ganas de ir a trabajar: El valor de H de Kruskal-Wallis es 1.146 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.887. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Me siento feliz cuando me concentro en mi trabajo: El valor de H de Kruskal-Wallis es 3.407 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.492. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Me siento orgulloso del trabajo que realizo: El valor de H de Kruskal-Wallis es 3.673 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.452. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Estoy metido de lleno en mi trabajo: El valor de H de Kruskal-Wallis es 2.045 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.727. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Puedo trabajar sin parar por largos períodos de tiempo: El valor de H de Kruskal-Wallis es 2.561 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.634. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Por lo que a mí respecta, mi trabajo tiene desafíos: El valor de H de Kruskal-Wallis es 1.218 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.875. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Mi trabajo es verdaderamente emocionante: El valor de H de Kruskal-Wallis es 6.637 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.156. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

En mi trabajo no me dejo vencer por las dificultades y más bien saco provecho de ellas: El valor de H de Kruskal-Wallis es 3.27 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.514. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

Es muy difícil desconectarme de mi trabajo: El valor de H de Kruskal-Wallis es 6.965 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.138. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.

En mi trabajo siempre persevero, aun cuando las cosas no vayan bien: El valor de H de Kruskal-Wallis es 3.854 con 4 grados de libertad y un valor p de 0.426. No hay evidencia significativa de diferencias entre los grupos en esta afirmación.



Tabla 18

Prueba de Kruskal Wallis, relación de clima laboral con el estado civil

	Clima Laboral	N	Rango promedio
Estado civil	1,00	2	24,75
	2,00	5	40,20
	3,00	18	33,17
	4,00	29	25,09
	5,00	4	34,00
	Total	58	

Estado Civil	
H de Kruskal-Wallis	6,070
gl	4
Sig. asintótica	,194

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Quando se exploró la relación entre el estado civil de los participantes y su nivel de "Clima Laboral", se obtuvo que la prueba de Kruskal-Wallis reveló una estadística H de 6.070, con 4 grados de libertad, y un valor p asintótico de 0.194. Estos hallazgos sugieren que el estado civil de los participantes no parece estar relacionado de manera significativa con su percepción del clima laboral en este estudio.

Tabla 19

Prueba de Kruskal Wallis, relación de las variables de clima laboral con el tipo de vinculación laboral.

Clima Laboral	Liderazgo	Relaciones Interpersonales	Participación	Reconocimiento	Comunicación

H de Kruskal- Wallis	1,095	,567	,956	1,939	3,810	,947
gl	2	2	2	2	2	2
Sig. asintóti- ca	,578	,753	,620	,379	,149	,623

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

En el análisis efectuado entre la relación de las diferentes dimensiones del "Clima Laboral" y el "Tipo de vinculación", los resultados indican que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre estas. Los valores de la estadística de prueba H de Kruskal-Wallis fueron 1.095, 0.567, 0.956, 1.939 y 3.810, respectivamente, con 2 grados de libertad para cada dimensión. Los valores p asintóticos correspondientes fueron 0.578, 0.753, 0.620, 0.379, 0.149 y 0,623 lo que indica que no hay diferencias significativas entre el tipo de vinculación laboral y los grupos definidos por estas dimensiones del clima laboral.

Tabla 20

Prueba de Kruskal Wallis, relación de las variables de clima laboral con modalidad teletrabajo.

	Clima Laboral	Lideraz- go	Relaciones Interpersonal es	Participa- ción	Reconoci- miento	Comunica- ción
H de Kruskal -Wallis	,078	,321	,017	,083	4,175	,098
gl	1	1	1	1	1	1
Sig. asintóti- ca	,780	,571	,895	,773	,041	,754

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Entre las diferentes dimensiones del "Clima Laboral" y "teletrabajo", la prueba muestra

que no existen diferencias estadísticamente significativas con este tipo de modalidad laboral en relación con las dimensiones de "Liderazgo," "Relaciones Interpersonales," "Participación," y "Comunicación." Los valores de la estadística de prueba H de Kruskal-Wallis fueron bajos en dichas dimensiones, con valores de 0.078, 0.321, 0.017, 0.083 y 0.098, respectivamente, cada uno con 1 grado de libertad. Además, los valores p asintóticos correspondientes fueron superiores al nivel de significancia típico de 0.05 (5%).

Sin embargo, en lo relativo a la dimensión "Reconocimiento" el valor H arrojó 4.175 y el valor p 0.041, siendo menor a 0.05 (5%), lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la modalidad de teletrabajo en relación con esta dimensión. Este resultado sugiere que el reconocimiento en el entorno laboral tiene un impacto significativo en el clima percibido por los trabajadores. A diferencia de las otras dimensiones analizadas, esta categoría parece ser relevante en el contexto de estudio.

Tabla 21

Prueba de Kruskal Wallis, relación de las variables de clima laboral con antigüedad en la organización.

	Clima Laboral	Liderazgo	Relaciones Interpersonales	Participación	Reconocimiento	Comunicación
H de Kruskal-Wallis	4,351	4,679	2,203	,712	4,265	6,422
gl	3	3	3	3	3	3
Sig. asintótica	,226	,197	,531	,870	,234	,093

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.



En este análisis de las diferentes dimensiones del clima laboral en relación con la antigüedad de los funcionarios en la organización, se utilizaron pruebas de Kruskal-Wallis. Los resultados indican que para las dimensiones de "Liderazgo", "Relaciones Interpersonales", "Participación", "Reconocimiento" y "Comunicación", las estadísticas de prueba H de Kruskal-Wallis fueron 4.351, 4.679, 2.203, 0.712 y 4.265, respectivamente, todas con 3 grados de libertad. Los valores p asintóticos correspondientes fueron 0.226, 0.197, 0.531, 0.870 y 0.234, respectivamente. Estos resultados indican que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la antigüedad en el cargo respecto a dichas dimensiones. Esto sugiere que esta no parece tener un impacto significativo en el clima laboral.

Sin embargo, en la dimensión "Comunicación", la estadística de prueba H de Kruskal-Wallis fue 6.422, con 3 grados de libertad, y el valor p asintótico fue 0.093. Aunque este valor p se encuentra por encima del nivel de significancia típico de 0.05, es importante mencionar que se acerca a este umbral, lo que sugiere que podría haber cierta tendencia hacia la significación en relación con el tiempo de servicio y la dimensión de "Comunicación". Sin embargo, se requiere un análisis más detenido para comprender completamente esta relación.

Tabla 22

Prueba de Kruskal Wallis, relación del engagement con antigüedad en la organización.

ENGAGEMENT	
H de Kruskal-Wallis	3,314
gl	3
Sig. asintótica	,346

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

En el análisis de la relación entre el "Engagement" y la antigüedad en la organización, la estadística de prueba H de Kruskal-Wallis fue de 3.314, con 3 grados de libertad. El valor p



asintótico asociado a esta prueba fue de 0.346. Dado que el valor p (0.346) es mayor que el nivel de significancia típico de 0.05 (5%), es decir, la antigüedad en la organización no parece tener un impacto significativo en el compromiso de los empleados, según los resultados de esta prueba.

Tabla 23

Media, mediana y moda de datos sociodemográficos.

	Género	Estado Civil	Estrato socioeconómico	Nivel de estudios	Antigüedad en la organización	Seleccione su tipo de vinculación laboral (nombramiento)
N	58	58	58	58	58	58
	0	0	0	0	0	0
Media	1,33	1,83	2,97	4,24	2,07	1,5
Mediana	1	2	3	4	2	1
Moda	1	1	3	4	1	1
Suma	77	106	172	246	120	87

Fuente: Elaboración propia adaptado de SPSS.

Como se muestra en la tabla 23, el valor promedio de respuestas de género corresponde a 1,33; estado civil 1,83; Estrato socioeconómico 2,97; nivel de estudios 4,24; antigüedad en la organización 2,07; y el tiempo de vinculación 1,5. De otro lado, el punto medio de las respuestas para cada grupo relacionado se sitúa en 1 para género, 2 para estado civil, 3 en estrato socioeconómico, 4 en nivel de estudios, 2 en antigüedad en la organización y 1 en el tipo de vinculación laboral. En cuanto a la moda o el valor más repetido en las respuestas de los participantes, se evidencian que fueron “mujer”, “soltero”, “Estrato 3”, “profesional”, Antigüedad de “0 a 2 años” y tipo de vinculación “carrera por mérito”.

En consonancia con el análisis previamente efectuado de los resultados, se ha elaborado la presente tabla comparativa con respecto a las hipótesis originalmente formuladas en el marco

de la presente investigación:

Tabla 24

Resumen de hipótesis

	Hipótesis	Prueba	(Sig.)	Decisión
1	Existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional favorable y el engagement de los empleados en un organismo del estado.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,336	Rechaza la hipótesis
2	Existe una relación negativa entre el clima organizacional desfavorable y el engagement de los empleados en un organismo del estado	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,336	Rechaza la hipótesis
Nula	No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el engagement en un organismo del estado	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,336	Se Conserva la hipótesis
3	Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,798	Rechaza la hipótesis
4	Existe una relación significativa entre la dimensión participación de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,163	Rechaza la hipótesis
5	Existe una relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,211	Rechaza la hipótesis
6	Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,273	Rechaza la hipótesis
7	Existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento de clima organizacional y el engagement en un organismo del estado	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0,151	Rechaza la hipótesis

Fuente: Elaboración propia.

Discusión y Conclusiones

La presente discusión tiene como objetivo analizar y contextualizar los resultados obtenidos en este estudio, los cuales se centran en la relación entre el clima organizacional y el nivel de engagement de los colaboradores del C.S.A. de JEPMS. de Bogotá. En esta investigación, se propuso alcanzar como objetivo general determinar la relación entre estos dos constructos al interior de la mencionada institución, a su vez mediante tres objetivos específicos, que incluyeron la evaluación detallada del clima laboral a través del análisis de sus dimensiones en relación con el engagement, y finalmente, la valoración de la correlación entre la percepción de estas dos variables en el contexto de la Rama Judicial.

Como primer punto de partida de la investigación, se planteó la siguiente pregunta problema: "¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el engagement en un organismo del Estado?" A partir del análisis de los resultados obtenidos, se concluye que en el contexto de este estudio no se ha identificado una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso (Engagement).

Así mismo, en busca de dar respuesta al planteamiento se desarrollaron diversas hipótesis, de las cuales una vez aplicada la prueba no probabilista de Kruskal-Wallis se observa que la única aceptada fue la H Nula con un puntaje de 0.336, es decir que no existe una correlación entre el clima organizacional y el engagement, coincidiendo con Cerda et al. (2018) al decir que:

se puede observar que no hay correlaciones altas entre dimensiones de Engagement y dimensiones de Clima Laboral. Es decir, ninguna afecta a la otra. Perfectamente un trabajador puede estar en Engagement en su trabajo, pero no está conforme con el clima Laboral existente en la empresa. (pp. 55-56)

Es importante señalar que, aunque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, los resultados obtenidos aún proporcionan información valiosa. Los datos revelan tendencias en los niveles de engagement en relación con las diferentes dimensiones del clima laboral. Esto podría indicar que, si bien no se observó correlación en este estudio, ciertos aspectos específicos del clima laboral pueden tener un impacto más notable en el engagement que otros, tales como el reconocimiento.

Empero, en la relación del clima organizacional con algunas afirmaciones del engagement tal y como *“El tiempo pasa volando cuando trabajo ocupado en mis labores”*, se muestran valores p cercanos al nivel de significancia, esto es 0,054, lo que podría indicar la necesidad de un análisis más detallado o una muestra más grande para detectar diferencias significativas en esa área específica.

Por lo que respecta a la dimensión “reconocimiento” del clima organizacional, se encontró una relación significativa entre esta con la modalidad de trabajo en casa (Teletrabajo), apuntando un nivel de significancia de 0.041, respecto a ello Arenas et al. (2013) hacen alusión a esta relación y asumen que es fundamental establecer mecanismos de reconocimiento positivo que posibiliten la distinción de los logros alcanzados por los trabajadores, fomentando así la repetición de conductas proactivas tanto a nivel individual como grupal. Este fenómeno podría proporcionar una explicación para la relación observada entre el clima laboral y la dimensión de las recompensas derivadas de la organización y del trabajo, por ende, esto podría repercutir positivamente en el nivel de compromiso de los empleados al sentir que sus acciones y esfuerzos son valorados.

Por otro lado, los antecedentes empíricos revisados en este estudio proporcionan un contexto importante para analizar y contextualizar nuestros resultados con las variables



investigadas. Los estudios previos realizados por Villota y Cabrera (2015) sugieren que el intercambio de conocimientos entre compañeros de trabajo se basa en relaciones interpersonales sólidas, que dan como resultado un trabajo de apoyo. Igualmente, en el estudio realizado por Chiaburu y Harrison (2008, citado en Shah et al. 2020) proponen la importancia de un entorno que anime a los empleados a intercambiar conocimientos y experiencia, activa y constructivamente, lo que les otorga la libertad para el cumplimiento de sus logros fomentando un clima positivo.

Como se anotó, estos autores subrayaron la relevancia del clima organizacional como un factor que puede influir en el nivel de engagement de los empleados, enfatizando que un clima laboral saludable, está caracterizado por relaciones interpersonales fuertes, liderazgo efectivo y una comunicación abierta, dando lugar a un entorno propicio para el engagement.

En esa misma línea, Rich et al. (2010) y Judge & Piccolo (2004) en sus respectivos estudios destacan que, el engagement actúa como un mediador entre el clima laboral y los resultados organizacionales, como el rendimiento y la retención de los empleados. Esto sugiere que un clima laboral positivo puede aumentar el nivel de engagement de los empleados, lo que a su vez se asocia con un mejor desempeño y una mayor satisfacción en el trabajo.

Sin embargo, al comparar estos antecedentes con los resultados obtenidos, se destacan algunas discrepancias notables. Los hallazgos aquí descritos, basados en el análisis de Kruskal-Wallis, no mostraron diferencias estadísticamente significativas entre la variable “engagement” en relación con las diferentes dimensiones de clima laboral. Esto puede parecer contraproducente a las expectativas basadas en la literatura previa, que sugiere una relación positiva entre estas dos variables.



Es fundamental reconocer que esta investigación está contextualizada en una compañía específica y que las dinámicas organizacionales pueden variar significativamente entre diferentes empresas del sector público como privado. Por lo tanto, los resultados no deben generalizarse sin considerar las particularidades de cada entorno organizacional.

En síntesis, los resultados no contradicen completamente los antecedentes empíricos, pero plantean la necesidad de una mayor investigación para entender mejor la compleja relación entre el clima laboral y el engagement en este contexto particular. Esto también resalta la importancia de considerar otros factores que pueden influir en esta relación y cómo pueden variar en diferentes entornos organizacionales.



Referencias

- Agudelo Viana, G., Aignerren Aburto, J. M., & Ruiz Restrepo, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, (18), 1–46.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DiseñosInvestigacionExperimental.pdf
- Aguirre, L. R. D., Campos, Á. F. R., & Méndez, A. G. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.
- American Psychological Association. (2019). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>.
- Álvarez Pérez, D., Castro Casal, C., & Vila Vázquez, G. (2014). Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65), 23-42.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu/cu/index.php/rus>
- Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552013000100005&lng=en&tlng=es
-
-

- Arnold, J., Randall, R.(2012). Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral. Pearson Educación. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/?il=3373>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). Work engagement. A hadbook of essential theory and research. Estados Unidos: Autor. DOI:10.1080/02678370802393649
- Barallobres, G., (2013). La noción de científicidad en la teoría de situaciones didácticas. *Educación Matemática*, 25(3), 9-25.
- Bernal, M. (2017). Manual de SPSS. [SPSS_Manual_Basico.pdf \(ub.edu\)](#)
- Bonnet, L. (2010). La gerencia del talento humano en el siglo xxi. Publicaciones Icesi.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/48843?page=26>
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.
- Burke, M. (2008). On the Skilled Aspect of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 70-71. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.00013.x
- Bustamante, M. A., & Lapo, M. D. C. (2022). Modelo sintetizado de cuestionario de clima organizacional para el sector salud en Chile y Ecuador. *Información tecnológica*, 33(2), 37-48.
- Cásales, J. C., Ortega, Y., y Romillo, M. D. (2000). *Clima organizacional y fluctuación laboral en una institución financiera*. *Revista Psicológica*, Vol. 17, 288-296.
- Cerda Gallegos, H. J., & Parada Pino, M. G. (2018). Clima laboral y engagement aplicado en la Empresa COOPELAN Ltda. Tesis. Universidad de Concepción Campus Los Ángeles.
-
-

- Chiang M, Fuentealba I, Nova R, 2017. Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio. Cienc Trab. May-Ago; 19 [59]: 105-112).
- Chiavenato, I. (2014). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mcgraw-Hill
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/?il=5207>
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education.
- Domínguez, L., García. M. & Ramirez. A., (2013) *El Clima Laboral Como Un Elemento Del Compromiso Organizacional*. Revista Nacional de administración, 4(1): 59-70
- García Rubiano, M. Vesga Rodríguez, J. J. y Gómez Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Bogotá, Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/197110?page=12>.
- García Rubiano, M. (Il.), Vesga Rodríguez, J. J. (Il.) & Toscano del Cairo, C. A. (2020). Engagement y cambio organizacional.. Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/197042?page=57>
- Gómez-Gómez, M., Danglot-Banck, C., & Vega-Franco, L. (2003). Sinopsis de pruebas estadísticas no paramétricas. Cuándo usarlas. Revista mexicana de pediatría, 70(2).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGraw Hill.
-
-

- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- López Ospina, J. & Meneghel, I. (2016). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. *Modelo de Ecuaciones Estructurales. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 21-34.
Doi: 10.21772/ripo.v35n1a02
- Martínez Ayala, L. (2017). El clima laboral como determinante del engagement y del desempeño de los trabajadores en las organizaciones.
- Maury-Ortiz, J., Martínez-Lugo, M., & González-Colón, Z. (2014). Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(2), 280–296.
- Moreno Briceño, F., et al. Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67
- Murillo, J. (2011). *Métodos de investigación de enfoque experimental*. Vol. 2.
- Nery Kameta, S.A, Celeya Figueroa, R., & Prado Gamboa, C.A. (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser humano. *Universidad & Empresa*, 21(37), 9-30.
- Piñeros, D. (2011). *Empresas Exitosas e Innovadoras a partir de una Política de Bienestar*. [Tesis especialización] Universidad de Bogotá Jorge Tadeo lozano.
-
-

- Pliscoff-Varas, C. (2016). 4. Reflexiones sobre el 'Proyecto de investigación para formular bases de diseño, implementación y evaluación de una política integral que promueva la innovación y la efectividad en la administración y gestión del talento humano en el sector público', en la administración pública colombiana. PP Sanabria (Comp), De la recomendación a la acción ¿Cómo poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano? 113-125.
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *Ciencia América*, 9(3).
- Randall, R., Arnold, J., (2012). *Psicología Del Trabajo Comportamiento humano en el ámbito laboral*. (5ª Edición). Pearson Educación de México, S.A.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rojas, Elizabeth (2014) Relación entre clima organización y satisfacción laboral de los colaboradores de la contrata servicios mineros múltiples SAQUIJO S.AC del distrito de pataz – La libertad en el año 2013. Universidad nacional de Trujillo.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 179-214.
- Salanova, M. & Schaufeli, W.(2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial S.A.
- Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138. <https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8859>
-
-

Sañudo, L. E. (2015). La ética en la investigación educativa. *Hallazgos*, 3(6).

<https://doi.org/10.15332/s1794-3841.2006.0006.05>

Schaufeli, W. & Bakker, B. (2013). Work engagement. A critical assesment of the concept and its measurement .

Shah, SI, Afsar, B. y Shahjehan, A. (2020). *Unique Contextual Conditions Affecting Coworker Knowledge Sharing and Employee Innovative Work Behaviors* [Condiciones contextuales únicas que afectan el intercambio de conocimientos entre compañeros de trabajo y los comportamientos de trabajo innovadores de los empleados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*], 36 (2), 125-134. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a12>

Sifuentes, V. A. N., & Aruneri, M. E. P. (2008). Estadística inferencial aplicada.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.

Suárez Ibujés, M. O. (2011). Coeficiente de correlación de Karl Pearson.

Sucasaire Pilco, J. (2021). Estadística descriptiva para trabajos de investigación: presentación e interpretación de los resultados.

Sun, Li & Bunchapattanasakda, Chanchai. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*. 9. 63.

<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>

Vallejo, L. M. (2016). Gestión del talento humano. Riobamba, Ecuador: Espoch

Villota, M. y Cabrera, C. (2015). "Clima laboral y engagement: estudio de una organización de San Juan de Pasto." *Revista UNIMAR*, 33(1), 175-188.



Apéndices

No. 1 Consentimiento Informado

8/9/23, 23:57

La Relación entre el Clima organizacional y Engagement en un organismo del estado

4. Consentimiento Informado

Declaro que la explicación recibí, acerca de la investigación y la naturaleza de mi participación en ella es clara y suficiente, y comprendo que:

1. La información obtenida a partir de las evaluaciones es de carácter confidencial, y por ninguna razón será divulgada mi identidad o entregada a instituciones ajenas a las suscritas en esta investigación, y que si fuere preciso se tomarán las medidas necesarias para salvaguardar mis datos personales y mi identidad.
2. La confidencialidad que obliga a los investigadores a guardar el secreto profesional solo puede romperse en situaciones en las que de no hacerlo llevaría a un daño inminente de la persona o a otros.
3. Los resultados de la investigación serán utilizados con fines académicos y pueden ser divulgados a través de publicaciones académicas.
4. La participación en este estudio no implica riesgo alguno conocido para mi salud física o psicológica, o la de las personas que me rodean.
5. Toda la información que voy a proporcionar será suficiente y sincera, de acuerdo con los requerimientos de la investigación.
6. En cualquier momento puedo expresar mis inquietudes o solicitar la ampliación de la información acerca del estudio. Asimismo, me ha sido informado que mi participación en la investigación es completamente voluntaria, por lo tanto, puedo retirarme en cualquier momento si lo deseo.
7. Los instrumentos utilizados serán aplicados de acuerdo con el protocolo indicado.
8. Mi participación en la investigación no implica el pago de remuneración alguna, ni el acceso a otros beneficios económicos o en especie.

En caso de ser necesario, usted podrá contactar a:

Nombre: María José Blanco Orozco y María José Pérez Percy

Celular: 311 8636954 y 310 5955929

Email: miblanco@poligran.edu.co y mjoperez@poligran.edu.co *

Por lo anterior, expreso que he leído y comprendido íntegramente el consentimiento informado.

Sí

No

No. 2 Instrumento UWES para medición Engagement

INSTRUMENTO

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en la universidad. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

No	ÍTEM	0	1	2	3	4	5	6
1	Cuando estoy trabajando, siento que tengo energías de sobra.	0	1	2	3	4	5	6
2	El trabajo que realizo tiene para mí sentido y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3	El tiempo pasa volando cuando trabajo ocupado en mis labores.	0	1	2	3	4	5	6
4	En mi trabajo, me siento fuerte y lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
5	Estoy encantado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando trabajo me desconecto del mundo.	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me hace más creativo.	0	1	2	3	4	5	6
8	Me levanto con ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
9	Me siento feliz cuando me concentro en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Me siento orgulloso del trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5	6
11	Estoy metido de lleno en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	Puedo trabajar sin parar por largos periodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
13	Por lo que a mí respecta, mi trabajo tiene desafíos.	0	1	2	3	4	5	6
14	Mi trabajo es verdaderamente emocionante.	0	1	2	3	4	5	6
15	En mi trabajo no me dejo vencer por las dificultades y más bien saco provecho de ellas.	0	1	2	3	4	5	6
16	Es muy difícil desconectarme de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17	En mi trabajo siempre persevero, aún cuando las cosas no vayan bien.	0	1	2	3	4	5	6

No. 3 Instrumento para medición de clima organizacional

Formato encuesta clima organizacional

Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.

CALIFICACION	PUNTUACION
DEFINITIVAMENTE NO	1
PROBABLEMENTE NO	2
INDECISO AFIRMACION	3
PROBABLEMENTE SI	4
DEFINITIVAMENTE SI	5

No	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma					
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente					
3	La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio					
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo					
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo					
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo					
9	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo					



10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo						
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo						
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.						
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa						
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.						
15	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.						
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.						
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas						
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este						
19	La información de interés es comunicada oportunamente						
20	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.						
21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.						
22	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo						
23	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión						
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.						
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.						

