

**Relación Entre Clima Laboral y Engagement un una Empresa del Sector Avícola del
municipio de Girón**

Slendy Ileana Lizarazo Naranjo Id: 000179440

Liseth Marcela Ruiz Martínez Id: 000117772

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela De Ciencias Sociales

Bucaramanga

2019

**Relación Entre Clima Laboral y Engagement un una Empresa del Sector Avícola del
municipio de Girón**

Proyecto De Grado Presentado Como Requisito Para Optar Al Título De Psicóloga

Slendy Ileana Lizarazo Naranjo Id: 000179440

Liseth Marcela Ruiz Martínez Id: 000117772

Directora Del Proyecto

Psc. Mg. Claudia Milena Serrano

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela De Ciencias Sociales

Bucaramanga

2019

Dedicatoria

A nuestros padres quienes con su apoyo todos estos años hoy logramos finalizar este objetivo.

A nuestra asesora quien con su guía constante nos permitió alcanzar los logros propuestos.

A nuestros familiares y amigos que de una y otra manera nos ayudaron a abonar el camino para culminar nuestra meta.

Agradecimientos

A todas y cada una de las personas que a lo largo del camino nos brindaron su apoyo y colocaron un granito de arena para alcanzar nuestro título profesional.

A todos nuestros docentes por transmitirnos todos sus conocimientos y consejos.

A nuestros familiares y amigos por su apoyo incondicional

A nuestra alma mater por permitirnos ser parte de ella y darnos la oportunidad de conocer grandes personas en este largo camino.

Tabla de Contenido

Introducción.....	9
Capítulo 1. Justificación.....	12
Capítulo 2. Objetivos.....	16
Capítulo 3. Marco teórico.....	17
Clima Organizacional.....	17
Engagement.....	23
Recursos personales.....	26
Recursos organizacionales.....	28
Capítulo 4. Metodología.....	30
Capítulo 5. Resultados y Discusión.....	34
Capítulo 6. Conclusiones y Recomendaciones.....	45
Referencias.....	47
Apéndices.....	57
Anexo 1. Consentimiento informado.....	57
Anexo 2. Escala de Engagement.....	58
Anexo 3. Encuesta de Clima Organizacional (ECO).....	59

Lista de Tablas

Tabla 1. Descripción sociodemográfica de la muestra.....	31
Tabla 2. Promedios de la Escala Engagement (UWES-17).....	32
Tabla 3. Medias de la Encuesta de Clima Organizacional (ECO).....	32
Tabla 4. Correlación de Pearson entre las pruebas UWES-17 y ECO.....	33
Tabla 5. Correlación de Pearson y significación entre las dimensiones de ECO y UWES-17.	33

RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

TITULO: Relación entre clima Laboral y engagement en una empresa del sector avícola.

AUTOR(ES): Liseth Marcela Ruiz Martínez, Slendy Ileana Lizarazo Naranjo

PROGRAMA: Facultad de Psicología

DIRECTOR(A): Claudia Milena Serrano Díaz

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue el de conocer si existe una relación entre engagement y clima laboral en una empresa avícola. Esta investigación se realizó con un enfoque de tipo cuantitativo, con un diseño de estudio no experimental, de corte transaccional, de alcance correlacional. Se realizó con una muestra de 33 trabajadores del área administrativa y operativa de una empresa del sector avícola. La prueba utilizada para medir engagement se realizó con la escala Utrecht Work Engagement Scale UWES creada por Schaufeli & Bakker, 2010, la cual consiste de 17 frases de tipo Likert, a las cuales el participante debe contestar en una escala de (0) a (6), abarca las 3 dimensiones del engagement en el trabajo, distribuidas de la siguiente manera: vigor, dedicación y absorción. También se aplicó la encuesta de clima organizacional (ECO), creada por Fernández (2008) y tiene como objetivo indagar sobre la apreciación que tienen los trabajadores de una organización en los diferentes aspectos que componen el clima organizacional y permite obtener información del Clima Organizacional en 5 dimensiones, el instrumento consta de 63 afirmaciones agrupadas en cinco factores; apoyo del jefe en la organización; recompensa, confort físico, control o presión, y cohesión entre colegas, abarcando así todos los aspectos influyentes en el clima. En los resultados obtenidos de la presente investigación se observó una relación positiva entre Engagement y clima Laboral, permitiendo el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente en la investigación. Además, se observó niveles altos de Engagement, demostrando que los empleados se encuentran comprometidos con la empresa; frente a los resultados de clima laboral se encontraron puntajes altos, permitiendo observar satisfacción con las condiciones laborales, En conclusión, las organizaciones deben concentrar sus esfuerzos en mejorar las condiciones de sus trabajadores y así lograr que se sientan más comprometidos con la empresa.

PALABRAS CLAVE:

clima laboral, engagemet, recursos personales, organizacional.

V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

TITLE: Relationship between work climate and engagement in a company in the poultry sector.

AUTHOR(S): Liseth Marcela Ruiz Martinez,Slendy Ileana Lizarazo Naranjo

FACULTY: Facultad de Psicología

DIRECTOR: Claudia Milena Serrano Díaz

ABSTRACT

The main objective of the research was to know if there is a relationship between engagement and work climate in a poultry, This research was conducted with a quantitative approach, with a non-experimental study design of transactional cut, of correlated scope It was conducted with a sample of 33 workers from the administrative and operational area of a company in the poultry sector. The test used to measure engagement was made with the Utrecht Work Engagement Scale UWES scale created by Schaufeli & Bakker, 2010, which consists of 17 Likert-type phrase, o which the participant must answer on a scale of (0) to (6), covers the 3 dimensions of engagement in the work, distributed as follows: vigor, dedication and absorption. The organizational climate survey (ECO), created by Fernández (2008), was also applied and aims to inquire about the appreciation that workers of an organization have in the different aspects that make up the organizational climate and it allows to obtain information of the Organizational Climate in 5 dimensions, the instrument consists of 63 affirmations grouped in five factors;; support from the boss in the organization; reward, physical comfort, control or pressure, and cohesion among colleagues, thus covering all the influential aspects in the climate. In the results obtained from the present investigation, a positive relationship was observed between Engagement and Work Environment allowing. the fulfillment of the objectives initially proposed in the investigation.. In addition, high levels of Engagement were observed, demonstrating that employees are committed to the company; In conclusion, organizations should concentrate their efforts on improving the conditions of their workers and thus make them feel more committed to the company.

KEYWORDS:

working environment, engagement, personal resources, organizational.

V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK

Introducción

En el sector avícola en Colombia se pueden observar algunos factores, tales como: la calidad alimentaria, la nutrición, el cambio drástico en el clima, la presión por la pérdida de las especies nativas, la disminución de área sembrada, el crecimiento de la población, y la elevada expectativa de vida, entre otros, que han influenciado en los estudios sobre la bioeconomía; siendo así fuente de nuevas industrias que se esfuerzan por conservar las riquezas naturales de Colombia, afectando fuertemente al sector agrícola y pecuario, para que busque alternativas y soluciones que contribuyan a un mundo más sostenible. En Colombia, el sector agropecuario no es ajeno a estos condicionamientos, motivo por el cual se hace necesario repensar el modelo productivo e innovador, a tal punto que el desarrollo del sector no avance en contravía de la sostenibilidad social, económica y ambiental (Villanueva, 2018, p.44).

Seguido a esto, se entiende la importancia de la vinculación de la psicología positiva a las organizaciones y el porqué de la misma en ellas, por ejemplo, para Contreras y Esguerra (2006) la psicología positiva en una empresa es importante, porque ubica a cada empleado en lo que realmente le gusta realizar, puesto que se identifican cuáles son las potencialidades de cada uno y se les reconoce su importancia y valor para con la empresa, los compañeros y los clientes; a su vez, un buen manejo de ésta, ayuda a vincular positivamente a los empleados y la organización. (Contreras y Esguerra, 2006). Estos aspectos hacen sentir a los empleados que su trabajo día tras día es vital para el crecimiento productivo; y al mismo tiempo se promueve su crecimiento profesional y les brinda una experiencia laboral enriquecedora. (Pérez, 1997).

Bakker y Rodríguez-Muñoz (2012) nos dice que hoy en día la psicología de la salud ocupacional positiva impulsa la calidad de vida laboral y el crecimiento de los trabajadores;

Además, Luthans y Church plantean que las capacidades individuales, los estados psicológicos y los factores del entorno organizacional son los que influyen en el funcionamiento positivo o negativo de los colaboradores (Citados en Ospina y Meneghel, 2016).

Venutolo (2009) menciona que con la presión que recae sobre los empleados, para obtener los objetivos planteados en la ampliación de productos y la búsqueda constante de alcanzar nuevos mercados, se hace necesario evaluar su clima laboral; Este tipo de evaluaciones, evidencia como se complementa el engagement y la productividad con la satisfacción de los empleados (Bakker, Demerouti, y Xanthopoulou, 2011). El clima laboral ha recibido mayor atención en cuanto a las cualidades relacionadas con el trabajo, sin embargo, el engagement obtiene un mayor reconocimiento en la literatura sobre el comportamiento organizacional (Robbins, 2004; Schaufeli y Salanova, 2009; Toro, 2001).

En tanto que el clima organizacional tiene una relación importante con la percepción que el trabajador tiene hacia el trabajo, y el compromiso organizacional lo hace a nivel de la organización, se ha hallado una fuerte relación entre el clima laboral y el engagement con el paso del tiempo (Luthans, 2008). La misma relación entre engagement y clima habrá de establecerse con la satisfacción laboral. Según Luthans (2008) existen individuos satisfechos con sus empleos, pero, no se sienten a gusto en la organización para la que trabajan; por ejemplo, un médico puede sentirse descontento con su empleo actual, pero estar comprometido con la buena atención a los pacientes.

Con lo anteriormente expuesto, se hace el siguiente cuestionamiento: ¿existe relación entre Engagement y Clima laboral?, debido a esto es necesario la realización de un estudio que evalúe su relación, en empresas de otros sectores productivos en Colombia, como es el campo avícola, y de esta forma crear estrategias que incentiven el fortalecimiento de factores positivos

que mejoren el clima laboral y lleve a generar trabajadores proactivos y comprometidos con la organización. Este trabajo se realiza para evidenciar la relación existente entre Engagement y clima organizacional en una empresa metalmecánica del sector avícola en la ciudad de Girón Santander.

Justificación

Teniendo en cuenta la era moderna de la globalización, se identifica que existe nuevos métodos de trabajo, Villota y Cabrera (2015) menciona que la exploración de nuevas teorías e implementación de nuevas tecnologías, han alcanzado en cierta medida, a trascender de entes puramente vistos desde un lente económico, a organizaciones que van mucho más allá de alcanzar estabilidad en el mercado, dado que gran parte de ellos, le otorgan estratégicamente relevancia al capital humano, factor fundamental cuando se habla de alcanzar metas de crecimiento y competitividad.

De esta nueva mirada y la importancia que tiene el ser humano en las organizaciones, el manejo de los Recursos Humanos, está tomando fuerza frente a las nuevas organizaciones, por ello los Recursos Humanos también conocidos como Talento Humano, el cual se puede definir de la siguiente manera:

Disciplina que estudia todo lo atinente a la actuación de las personas en el marco de una organización. El término implica normas, políticas y procedimientos, racionalmente enlazados entre sí, que en conjunto contribuyen a alcanzar una meta, en este caso, los objetivos organizacionales, y que rigen el accionar de todos los colaboradores que integran una organización (Alles, 2012, p.3).

Con el pasar de los años se ha venido observando una corriente dirigida a realizar estudios relacionados con engagement, entre ellos podemos nombrar a Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011) encontraron que “los empleados engaged mantienen su compromiso porque tienen la autonomía para influenciar su trabajo, de manera tal que lo transforman no sólo

en un trabajo provisto de recursos, sino también, en un trabajo que presenta mayores desafíos” (p.140).

Así entonces, la evaluación del clima laboral es un elemento clave para toda organización que desea innovar, puesto que las percepciones que los colaboradores se construyen socialmente de los procedimientos que se realizan al interior de la empresa, posibilitan o limitan el desarrollo de los objetivos organizacionales, convirtiendo al clima laboral en uno de los predictores de productividad (Mujica y Pérez, 2007).

De ahí la relevancia de conocer las fuentes que generan insatisfacción que abonan las percepciones negativas frente a la organización y que perturban el trabajo de los empleados y por ende la productividad en la organización (Brunet, 2004). Siendo así una necesidad el armonizar: identidad, estrategias y metas de los colaboradores, y las políticas administrativas de la organización, generando a partir de esta sincronización, posibilidades para el desarrollo humano y mejores resultados organizacionales, lo cual es posible con un capital humano ‘engaged’ con su trabajo (Maldonado, 2006; Salanova y Schaufeli, 2004).

Con respecto a la búsqueda en materiales bibliográficos se ha encontrado que existe poca teoría y antecedentes en investigación sobre la relación de estas dos variables que son Engagement y Clima Laboral en el sector avícola, siendo esta investigación una forma de brindar teoría e información necesaria a futuras organizaciones e investigaciones en este sector.

Como antecedentes previos de investigación en la variable de Clima Laboral en el sector avícola, se encontró un estudio realizado en la empresa Avícola los Cambulos LTDA; que tiene como objetivo la medición y análisis del clima organizacional, para crear un método de acción dirigido a mejorar a la organización, se trabajó con una población de 220 empleados. Como

resultado se evidencia que las variables no son completamente satisfactorias debido a que ninguna de estas posee una valoración positiva que establezca la estabilidad de la variable (Chávez y Martínez, 2005).

Con la variable Engagement se pudo encontrar un estudio Arenas y Andrade (2013) donde participaron 111 trabajadores en una empresa de Cali Colombia, “En la evaluación del Engagement se encontraron puntajes altos y medios en sus tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), mostrando relaciones estadísticamente significativas con los factores psicosociales: Control sobre el trabajo, Recompensas, y Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Como conclusión, la investigación logró evidenciar relaciones significativas entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, por lo cual se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores” (Arenas y Andrade, 2013, p.53).

Con respecto a la variable del engagement y clima laboral, se puede citar el trabajo de Lopez y Meneghel (2016), los cuales dejan ver la importancia de la realización de estudios sobre engagement en otras empresas, como lo es el sector avícola:

“En una muestra de 6,301 encuestados de 13 empresas colombianas, datos recolectados entre 2014 y 2015”... “Se destaca que la Claridad Organizacional predice en mayor medida el Engagement, en comparación con las demás variables independientes del modelo”... “Estos hallazgos sugieren la importancia de implementar prácticas de Gestión Humana efectivas que mejoren la claridad de las personas sobre su rol y el funcionamiento de la empresa, las cuales están relacionadas con los procesos de

comunicación internos. Esto podría favorecer el vínculo afectivo, positivo y saludable de los trabajadores con sus actividades y su contribución a la organización.” (pp. 24-32)

Arenas Ortiz, F., & Andrade Jaramillo, V. (2013). Evidenciaron que existe una relación significativa entre la experiencia de Engagement en el trabajo y los Factores Psicosociales Intralaborales, de modo que “se destaca la pertinencia de incluir la mirada de la Psicología Positiva en el estudio de las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores” (p. 52).

A través de este proyecto se busca evidenciar la impresión que los trabajadores poseen del clima de la organización y su nivel de compromiso con la misma, para que de esta forma se pueda promover la creación de estrategias que permitan mejorar la sensación que los trabajadores tienen del clima laboral y aumentar los niveles de engagement de la empresa. Como anteriormente se había mencionado existe poca teoría en este campo de investigación, de tal manera que este estudio permitirá el aporte a futuras investigaciones, relacionadas con las variables de Engagement y Clima laboral.

Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe relación entre clima organizacional y engagement en una empresa del sector avícola de un municipio de Girón

Objetivos específicos

- Evaluar clima organizacional en una empresa del sector avícola de la ciudad de Girón.
- Determinar el nivel Engagement de los trabajadores de una empresa del sector avícola del municipio de Girón.
- Relacionar Clima Organizacional y Engagement en una empresa del sector avícola del municipio de Girón.

MARCO TEORICO

Clima Organizacional

La definición de Clima Organizacional se ha venido desarrollado y su concepción aún se encuentra sujeta a una continua interacción de diversas disciplinas y profesiones (García, 2009), sin embargo, el primer acercamiento con el constructo en la organización es atribuido a un psicólogo; se reconoce la introducción teórica inicial de Clima Organizacional en la psicología organizacional o industrial por Gellerman en 1960 (García, 2009; Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006).

Hablando teóricamente, el crecimiento de la noción de ‘Clima Organizacional’ no es reciente y su indagación nos lleva a las averiguaciones elaboradas durante el año 1951 por Lewin, (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006); porque se ha considerado importante la impresión que produce en los colaboradores y en la eficacia de su labor, siendo este un concepto que se ha ido formando desde hace muchos años. (Gregory, Henry & Schoeny, 2007).

Así que, partiendo de este primer acercamiento se han desarrollado varias investigaciones acerca de Clima Organizacional consiguiendo reconocer numerosos investigadores que han intentado definir su concepto. Hoy día por medio de las investigaciones no encuentra completamente establecido un significado único, sin embargo; prevalece la definición que, “El clima laboral es el conjunto de percepciones que tienen sobre la organización los empleados de la misma considerados como un todo” (Ramírez y Lee, 2011).

El clima organizacional se percibe como un constructo ambiguo, que está expuesto a diferentes posturas y perspectivas en cuanto a su concepción (Noriega y Pría, 2011). En la actualidad se trazan diferentes concepciones frente a este, las cuales están dadas en función a la forma en que los sujetos se vinculan en la organización que conforman; el foco teórico recae en la forma en que estos perciben el ambiente intrínseco en dicha organización, en general estas

concepciones hacen referencia a la manera como las personas perciben el ambiente circundante de las organizaciones en las cuales interactúan. (Noriega y Pría, 2011).

Es posible decir que en los años recientes el asunto de clima organizacional ha tomado mucha importancia, mostrando atención por su evaluación e participación constante, en empresas de entorno nacional e internacional. El interés entregado a este fenómeno se debe a la cercana relación que existe entre diversos procedimientos tales como la eficacia, calidad, productividad, y eficiencia, criterios que facilitan un adecuado crecimiento organizacional (Toro, 1998; Bernal y Soto, 2001; Abril y Fajardo, 2000; Citados en Vega *et al.*, 2006).

El repaso y estudio de ensayos, investigaciones y publicaciones elaboradas han posibilitado realizar un catálogo de indicadores para evaluar la calidad de vida laboral; los cuales están divididos en tres: Indicadores del ambiente socio-laboral (estilo de vida, calidad de vida y variables socio demográficas, salud del trabajador, prevención de riesgos laborales y factores socioeconómicos), Indicadores individuales (actitudes para con el trabajo, calidad de vida laboral percibida, motivación, satisfacción laboral, expectativas, compromiso e implicación), indicadores del medio ambiente de trabajo (nuevas tecnologías, diseño ergonómico, condiciones de trabajo, análisis de cargo, características de trabajo, seguridad e higiene,) y indicadores de la organización (cultura organizacional, colaboración, organización, funcionamiento, y factores psicosociales, efectividad y productividad) y (Segurado y Agulló, 2002).

Por consiguiente, Srivastav (2006), establece que cuando el Clima Organizacional es practico dirige a una superior eficacia organizativa y un mejor desempeño de los colaboradores, y, opuesto a esto, cuando el Clima Organizacional es disfuncional reduce el desempeño de los colaboradores, colocando en riesgo la eficacia de la organización. De igual modo, el clima organizacional se ve en la interacción tanto en la dimensión social como en la personal, que conforma la organización. Halpin y Croft (1970) citado en Méndez (2006) establecen cinco propiedades del clima:

- Solidaridad: Los colaboradores observan el cumplimiento de necesidades personales y a la par gozan esa sensación.
- Consideración: Los trabajadores perciben un espacio de apoyo por parte de los jefes.

- Producción: La percepción de que los jefes conocen como gobernar desde un alto rango.
- Intimidad: Divertirse con las relaciones de amistad que se generan en la organización.
- Confianza: En el momento en que la administración presenta una conducta enfocada a motivar la fuerza de trabajo con el fin de conservar en marcha la organización (pág. 50).

Se puede entender entonces que, dicha influencia en los colaboradores es capaz de perjudicar de manera favorable o desfavorable en su calidad de vida. Para Pérez, Maldonado & Bustamante (2006) “el estudio del clima se plantea desde la necesidad de abordar los fenómenos organizacionales en la globalidad”, el significado del clima laboral que plantean estos autores es un conformado de variables que en su totalidad señalan una mirada global de la organización, moviéndose a ser una idea pluridimensional que hace referencia al ambiente interno con pequeña atención a los componentes del entorno.

Según Pérez et. Al (2006), “Las percepciones a las cuales se refiere el concepto de clima son compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en el que éste se da, a las relaciones interpersonales que tienen lugar en el trabajo y a las diversas regulaciones formales que lo afectan” (p.240).

Con todo, para efectos de valoración, medir de manera diferencial cada aspecto del clima, posibilitará al líder reconocer aspectos que necesitan ser renovados, al tiempo que conseguirá diferenciar que aspectos son esenciales a la labor gerencial.

Para Quintero, Africano, Faría (2008), dichos elementos crean un clima diferente donde predominan sus propias particularidades que, en cierto modo, presenta la personalidad de una organización y contribuye al actuar de los empleados en el trabajo, simultáneamente, indican que las dinámicas grupales pueden intervenir por medio de procesos a nivel individual y como conclusión conseguir un impacto en el comportamiento de los colaboradores.

Bergeron, (1983), dice que “El clima laboral abarca una variedad de factores que intervienen en el ambiente laboral y pueden modificarse mediante un adecuado estudio del entorno e incluye variables que permiten detectar percepciones individuales y apreciaciones de

valores difíciles de expresar de manera espontánea” (p.301); partiendo de esta posición se cuentan las variables que se indagaron en el estudio:

- La infraestructura: Entorno físico en el cual el colaborador realiza su labor y los medios que utiliza para la ejecución de su trabajo.
- La motivación: Compuesto por los propósitos y esperanzas de los colaboradores en el entorno organizacional.
- El recurso humano: Conjunto de personas que interceden en el desarrollo adecuado de los procesos para llegar a los objetivos de la organización, atendiendo a los usuarios internos y externos.
- La satisfacción laboral: Es la sensación de orgullo que siente la persona cuando logra la armonía entre una necesidad y el fin que se desea.

De acuerdo con la firma Psicología y Empresa (2011) plantea que el clima organizacional es la consecuencia de los siguientes factores:

- Las interacciones de las personas con el ambiente físico de la organización y las percepciones que se generan sobre ella.
- Los elementos psicológicos presentes tales como las percepciones, las actitudes, las motivaciones, las opiniones y las expectativas de los trabajadores mientras interactúan.
- Los procedimientos de trabajo, las condiciones y los requisitos del mismo.
- Los factores subyacentes de la cultura organizacional
- La forma de liderazgo y la práctica del poder de los supervisores y dirigentes.

Igualmente, aclara que el clima organizacional se constituye por la interacción y unión de los elementos citados a continuación:

- Individuo: Se examinan las características de cada trabajador, como su personalidad, sus principios y valores, sus destrezas, estimulantes, actitudes, habilidades, aptitudes, estrés que debe sobrellevar a diario y que puede intervenir sobre su ambiente de trabajo y conducta en de la organización.

- Liderazgo: Señala la personalidad, modo de ejercer la autoridad, realización, vigilancia, control, encargo de poder y confianza con los trabajadores por parte del líder.
- Grupos: Se observa en el control de los grupos que operan en la organización, así como la distribución, la comunicación, la actuación, y el rol que cada colaborador desempeña.
- Estructura: Se muestra la composición del grupo administrativo, la estructura orgánica de la compañía, el cual abarca los reglamentos y normativas, la relación entre los trabajadores, las relaciones de poder, las políticas, también la carga laboral y el control en el cumplimiento de sus labores, que obstaculizarán el buen clima laboral.
- Políticas de personal: Están comprendidas las posteriores políticas: rendimiento del trabajador, reconocimiento a su dedicación y voluntad, el entrenamiento, promoción y ascenso en los cargos de trabajo, estímulos, beneficios, administración de los honorarios y salarios, de bienestar social, estos factores intervén de modo específico en el clima laboral.
- Procesos organizacionales: Se observan en la toma de medidas, interrelación personal, nivel de comunicación, compañerismo, problema y voluntad para manejar los equipos de trabajo, y realización en habitual de las labores acostumbradas.
- Factores físicos: Gracias a los adelantos tecnológicos, ahora las organizaciones tienen infraestructuras bien dotadas, modernos equipos y muebles ergonómicos, instalaciones y oficinas con adecuada iluminación y ventilación.

En este sentido el clima en la organización es la base que permite la armonía en el grupo, el sentido de pertenencia, el buen estado de salud laboral y el trabajo en equipo como lo menciona Claudia Celis en su ensayo de grado (Celis, 2014). Pero en el momento en que el Clima organizacional no es apropiado daña el estado de ánimo físico y mental de los trabajadores generando afectaciones como el síndrome de Burnout, esta enfermedad es causada como resultado del estrés laboral crónico, en el cual se mezclan variables de condición individual, social y organizacional. En otros términos, una respuesta extendida a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo (Breso, Salanova y Schaufeli, 2007).

Se atribuye que, sin importar de la profesión, la falta de confianza en las propias habilidades deriva un factor crítico en el desarrollo del Burnout, en contraposición a este surge el Engagement.

Engagement

Para abordar el engagement, es necesario, definir el Burnout (Síndrome del Quemado), que es un estado de desgaste compuesto por 3 dimensiones: Fatiga emocional, despersonalización y la falta de eficiencia profesional. Maslach & Jackson, (1986). Citado por (Salanova, Schaufeli 2004).

Contrario a los empleados que sufren del fenómeno de Burnout, los trabajadores engagement, están llenos de energía y conectados con su labor, viendo sus responsabilidades como retos diarios que pueden afrontar. Schaufeli, Salanova, González & Bakker, (2002).

El engagement se define como un período mental positivo coherente con el empleo, representado por vigor, dedicación y absorción (Sappala *et al.*, 2009). Más que un estado concreto y transitorio, alude a un estado afectivo-cognitivo más constante que no está dirigido a un evento, objeto o situación particular (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Además, como consecuencia de entrevistas y debates con trabajadores y líderes se halló que el engagement está más particularmente caracterizado por el hecho de estar inmerso y felizmente dedicado al trabajo –un estado mental al cual llamamos absorción– (Schaufeli *et al.*, 2002). En este sentido, para Schaufeli y Bakker (2003) la absorción es un aspecto distinto del engagement, que no se considera necesariamente opuesto a la ineficacia profesional. Por lo anterior, se cree que existe una relación entre Engagement y Clima Organizacional como la hay entre Burnout y Clima Organizacional.

Los componentes de dicho constructo son: el *Vigor* (componente conductual) se identifica por niveles elevados de energía y aguante mental mientras se desarrolla algún trabajo, y las ganas dedicar esfuerzo al trabajo, en pocas palabras es la tenacidad que colocan los empleados a su trabajo, sin importar las dificultades; la *Dedicación* (componente emocional) refleja una fuerte relación entre el empleado y el trabajo, sintiendo que su trabajo tiene significado, sintiendo entusiasmo, orgullo por las tareas que desarrolla y que cada día tiene nuevos retos.; Por último, la *absorción* (componente cognitivo) acontece cuando el empleado está enteramente inmerso en la tarea que desarrolla , lo que lo lleva a sentir que el tiempo pasa rápidamente y le cuesta trabajo retirarse de el (Salanova y Schaufeli, 2004).

Para Durán y Rey (2007), el concepto de engagement se halla vinculado al ámbito de la salud laboral. Su aplicación al ámbito laboral involucraría explorar las experiencias positivas de los trabajadores y las condiciones beneficiosas de bienestar en la empresa, en vez de estudiar, de forma predominante e inclusive a veces exclusiva, los factores de vulnerabilidad y de desajuste laboral.

Centrarse en el engagement como técnica de estudio, implica entregar mayor atención a las experiencias positivas de los profesionales y a las condiciones benéficas de bienestar en la empresa, temáticas con frecuencia abandonadas en el ámbito laboral (Duran, Extremera, Montalba y Rey, 2005). Con todo esto y con el apogeo de la psicología positiva ha aparecido este concepto teórico, principalmente porque esta nueva rama de la psicología, se enfoca en las fortalezas humanas y el funcionamiento óptimo del ser humano y no sobre las debilidades o anomalías (Lynch, 2007). De Lange, De Witte y Notelaers (2008), plantean que el concepto de engagement es relativamente nuevo y los estudios centrados en la relación entre los recursos de

empleo y engagement son todavía pocos, el interés por ejecutar investigaciones en esta área se ha aumentado en los últimos años.

Salanova y Schaufeli (2009) refieren que el Engagement se ha transformado en un concepto muy usado. Primero en el medio de los negocios y la consultoría y, recientemente, también en el ámbito académico. Los matices diarios del Engagement aluden a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía. Sin embargo, no existe acuerdo entre los profesionales sobre su significado y, por tanto, tampoco sobre su medida y evaluación. Además, Sappala *et al.* (2009) aducen que los sujetos más comprometidos laboralmente muestran ser más capaces de apoyar a sus colegas, recibir retroalimentación y crear oportunidades de trabajo, adaptándose exitosamente a sus ambientes de trabajo ya que pueden reconocer, activar y generar recursos laborales con mayor facilidad. Salanova y Schaufeli (2009), distinguen “engagement del empleado” y “engagement en el trabajo (Work engagement)”, aun cuando afirman que se utilizan normalmente como sinónimos.

Cárdenas y Jaik (2014) mencionan que la psicología humanista sentó las bases para entender el engagement sobre la idea del ser humano como foco de la organización que logrará una mayor identidad externa al fortificar el autoconcepto, lo que incidirá en el aumento de la comunicación, práctica colaborativa y resultados positivos en su área de trabajo, partiendo del autoconocimiento, determinación de sus valores y extensión de sus redes de influencia. Reynoso-Núñez y Ciófaló-Lagos (2015) refieren que se han identificado relaciones del engagement con una mejor salud mental y física, mayor Engagement incluye un componente conductual-energético (vigor), un componente emocional (dedicación) y un componente cognitivo (absorción).

Por lo expuesto, es posible señalar que el concepto de engagement, abarca aspectos de energía y dedicación al trabajo, aspectos emocionales positivos por parte de los trabajadores y una condición de salud.

Metodología

Diseño

Esta investigación se realizó con un enfoque de tipo cuantitativo, con un diseño de estudio no experimental, de corte transaccional, de alcance correlacional.

Población

Trabajadores del área administrativa y operativa de una empresa del sector avícola de un municipio de Girón

Muestra

La muestra de este estudio estuvo conformada por 33 trabajadores del área administrativa y operativa de en una empresa metalmecánica del sector avícola, del municipio de Girón. Dicha muestra fue por conveniencia evaluando a los trabajadores que voluntariamente decidieron participar en el estudio.

Crterios de inclusión.

Trabajadores con una antigüedad mínima de 6 meses trabajando en la organización.

Crterios de exclusión.

Trabajadores con problemas visuales no corregidos que le impida la realización de las pruebas.

Tipo de Muestreo.

El muestreo que se empleó en la investigación fue por conveniencia, Este tipo de muestreo, es aquel con el cual, se elige una población y no se sabe cuántos pueden tener las características de interés. Y también es de fácil acceso para el investigador. (Mendelieta, 2015, p.1149)

Instrumentos

Consentimiento Informado.

Inicialmente se presentó el consentimiento informado que permitió dar a conocer a cada uno de los participantes el procedimiento que se llevó a cabo en el estudio, aclarando su participación anónima, asegurando que hayan entendido y estén de acuerdo en participar libremente en el mismo y que se pueden retirar en el momento que ellos lo deseen (Anexo1).

Utrecht work engagement scale (UWES-17).

El Utrecht work engagement scale UWES, este instrumento consiste de 17 frases de tipo Likert, a las cuales el participante debe contestar en una escala de (0) a (6) en qué medida ha sentido lo que se le está preguntando; el Alfa de Cronbach para el UWES varía entre .80 y .90, según estudios anteriores. No fue necesario adaptar lingüísticamente el instrumento, debido a que

existe una versión en español creada por los autores originales (Schaufeli & Bakker, 2004), (Anexo2).

–Escala de Clima Organizacional (ECO)

También se aplicó la escala de clima organizacional (ECO), creada por Fernández en el 2008, (Anexo3), teniendo como objetivo examinar sobre la valoración que tienen los colaboradores de una organización en los diversos aspectos que conforman el clima organizacional y permite a la empresa obtener información detallada del Clima Organizacional de sus empleados en cinco dimensiones, logrando diseñar un plan con políticas y tareas a seguir para retener, motivar y comprometer al personal; así como contrastar sus resultados con la información estadística de otras empresas del mismo gremio (Contreras, Juárez, Barbosa y Uribe, 2010).

Esta escala está compuesta por sesenta y tres afirmaciones agrupadas en cinco factores; la primera hace referencia al apoyo del jefe en la organización; la segunda a la recompensa, la tercera al confort físico, la cuarta al control o presión, y el quinto y último a la cohesión entre colegas, englobando todos los aspectos que influyen en el clima organizacional. Esta escala ha confirmado que es altamente confiable, los cinco factores han demostrado índice promedio de confiabilidad alfa de Cronbach de 84,4 (Contreras *et al.*, 2010).

Procedimiento

Una vez que se determinó la muestra se procedió a invitar a los trabajadores a iniciar su participación en el estudio, informando las condiciones de la evaluación. Se les indicó que debían contar al menos una hora de su tiempo para la ejecución de las pruebas, las cuales fueron realizadas online a través de formularios de google.

Los participantes debieron leer el consentimiento informado donde se les notificó el procedimiento y las estrategias que seguiría el estudio, así como las consideraciones éticas contempladas. Posteriormente se realizó la aplicación virtual de las pruebas UWES-17 y la Escala (ECO) que mide clima laboral, aplicación que tomó una hora aproximadamente por trabajador. Este trabajo se realizó durante una semana, conforme la disponibilidad del tiempo de los trabajadores.

Después de la aplicación de las pruebas toda la información recolectada se estableció en una base de datos usando el programa de Microsoft Excel donde se visualizó la información sociodemográfica de cada uno de los participantes junto con los resultados derivados de las pruebas realizadas.

Finalmente utilizando el programa estadístico SPSS versión 23 se realizó el análisis de correlación de Pearson. Una vez analizados los datos continuamos con la descripción y discusión haciendo uso de la literatura y los referentes teóricos recopilados hasta el momento, dando respuesta a cada uno de los objetivos y forjando las conclusiones y recomendaciones adecuadas al estudio. Finalmente, se realiza la socialización de los resultados de la investigación.

Resultados

A continuación, se exponen los resultados a partir de los observaciones y análisis elaborados mediante el Software SPSS y el respectivo análisis con los datos normativos de las pruebas utilizadas para esta labor. Primero, se exponen los resultados concernientes a la descripción sociodemográfica de la muestra; segundo, el nivel de Engagement según la prueba UWES-17; tercero, el estado del Clima Laboral según la prueba ECO; cuarto, la correlación encontrada entre ECO y UWES-17; y por último, la correlación entre las dimensiones de la ECO y UWES-17:

Tabla 1.

Descripción sociodemográfica de la muestra

<i>Variable</i>	<i>Distribución</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Sexo	Mujer	7	21.2%
	Hombre	26	78.7%
Edad	Media edad en hombres	31.8 años	
	Media edad en mujeres	30.8 años	
Área	Administrativos	10	30.3%
	Operativos	23	69.6%

Fuente: Autoría propia

La Tabla 1 muestra los resultados de las variables socio-demográficas que se obtuvieron de 33 individuos que laboran actualmente en la empresa. Se puede observar que la edad más representativa se encuentra en el rango de los 30 a 31 años. Además, se identifica que hay mayor presencia del género masculino con un 78,7% en contraste con el 21,2% que son del género femenino. Distribuidos 10 colaboradores del área administrativa y 23 en el área operativa.

Tabla 2.
Promedios de la Escala Engagement (UWES-17)

	N	%		<i>Vigor</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Absorción</i>	<i>Total</i>
TOTAL	33	100.00	promedio	5.02	5.34	4.54	4.97

Fuente: Autoría propia

La tabla 2 presenta los promedios todas las dimensiones que comprende la escala UWES-17, así como el total del constructo psicológico. Se puede ver que todas las dimensiones y el constructo general tienen un puntaje *ALTO*, según los puntajes normativos del UWES-17 (Rango Alto: Vigor 4.81-5.65, dedicación 4.91-5.79; adsorción 4.41-5.35; y puntaje total 4.67-5.53). Siendo así, en primer lugar *Dedicación* con un promedio de 5.34; en segundo lugar, se encuentra *Vigor* con un puntaje de 5.02; y por último, la dimensión *Absorción* con un promedio de 4.54. El promedio total de la escala fue de 4.97.

Tabla 3.
Medias de la Encuesta de Clima Organizacional (ECO)

	N	%		<i>Apoyo</i>	<i>Recompensa</i>	<i>Control físico</i>	<i>Control y presión</i>	<i>Cohesión entre colegas</i>
TOTAL	33	100	ME	89.7	28.4	51.0	36.1	23.6
			DE	6.9	3.0	2.5	5.5	6.0

Fuente: Autoría propia

La tabla 3 por su parte, presenta las medias de las puntuaciones de la Encuesta de clima laboral (ECO). Aquí se evaluaron las percepciones que tienen los colaboradores sobre la empresa a nivel de clima organizacional. Cuando los puntajes son altos, indica una percepción positiva, cuando son medios, una percepción neutral y al ser bajos, una percepción negativa. Los participantes manifestaron una percepción positiva en los nivel de Apoyo del jefe con un puntaje de 89,7; Confort físico con 51,0; y Cohesión entre colegas con 26,6. Sin embargo, se evidenció una percepción neutral para los factores de Recompensa con 28,4; y Control y presión con 30,1.

Tabla 4.
Correlación de Pearson entre la prueba UWES-17 y ECO

Total	Correlación de Pearson	Total	Total
	Sig. (bilateral)	1	,454**
	N	33	33
Total	Correlación de Pearson	,454**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	33	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Autoría propia

La tabla 4. Podemos observar en la tabla que entre las dos variables Engagement y Clima Organizacional hay una significación de 0,008 y por tanto menor de 0,01. La correlación de Pearson ($r = 0,454^{**}$) señala que en este caso hay una correlación positiva, lo cual se refiere a que la relación entre las dos variables son lineales y directas, aunque no muy fuertes, de tal manera que un cambio en una variable podría predecir el cambio en la otra a medida que se presente mayor.

Tabla 5.
Correlaciones de Pearson y significación de las dimensiones de ECO y UWES-17.

	Vigor	Dedicación	Absorción
--	-------	------------	-----------

Apoyo jefe	Correlación de Pearson	0,310	0,289	0,344*
	Sig. (bilateral)	0,080	0,103	0,50
Recompensa	Correlación de Pearson	0,380*	0,305	0,368*
	Sig. (bilateral)	0,029	0,085	0,035
Confort físico	Correlación de Pearson	0,259	0,060	0,356*
	Sig. (bilateral)	0,145	0,740	0,042
Control y presión	Correlación de Pearson	0,273	0,061	0,316
	Sig. (bilateral)	0,124	0,736	0,074
Cohesión entre colegas	Correlación de Pearson	0,416*	0,436*	0,463**
	Sig. (bilateral)	0,016	0,011	0,007

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Autoría propia

La tabla 5 indica las correlaciones positivas que existen entre las dimensiones de Clima Organizacional (ECO) y las dimensiones de Engagement (UWES-17) de la empresa del sector avícola, observando lo siguiente una correlación estadísticamente significativa positiva moderada entre la dimensión de Engagement Vigor y las dimensiones de Clima Laboral Recompensa (0,380*), y Cohesión entre colegas (0,416*), así mismo se evidencia una correlación positiva moderada entre la dimensión de Engagement Dedicación y la dimensión de Clima Laboral Cohesión entre colegas (0,436*) y finalmente se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión de Engagement Absorción y las dimensiones de Clima laboral Apoyo jefe (0,344*), Recompensa (0,368*), Confort físico (0,356*), y Cohesión entre colegas (0,463**).

Discusión

A continuación, se analizarán desde diversas posturas conceptuales, los resultados que se han conseguido en el presente estudio, teniendo en cuenta que la muestra trabajada, sólo es significativa de la realidad presente en las empresas del sector avícola. En primera instancia, se abordarán aspectos de la variable sociodemográfica del sexo; en segunda instancia, el engagement presente en los empleados; en tercera instancia, el clima organizacional de la empresa; en cuarta instancia, la correlación existente entre clima organizacional y engagement; y, por último, las correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y engagement:

En la muestra seleccionada se evidencia que hay una mayor presencia de hombres respecto a las mujeres presentes en la empresa; esto se puede comprender con lo que dicen Ramos, Barberá y Sarrió (2003) que esta baja presencia de mujeres en algunos sectores labores, son más de carácter externos que internos, en especial al tema de estereotipos y roles de género que siguen predominando en la cultura presente, a pesar, que las mujeres tienen mejores perfiles profesionales en comparación a décadas atrás; así que el problema no radica “en la oferta sino en la demanda que no suele aceptarlas como candidatas para puestos de mayor nivel y responsabilidad” (p.275).

Al intentar comprender las discrepancias entre el paralelo de hombres y mujeres el progreso es lento pero positivo, se evidencia en que las diferencias salariales han disminuido, la inserción laboral de mujeres va en aumento, algunas mujeres han progresado en sus profesiones y estatus dentro de las empresas; aunque, en comparación al avance en temas de educación y formación de la mujeres, se esperaría que fuese mayor dicho progreso (Abramo, 2004); un ejemplo claro de esta situación es que las mujeres trabajadoras Latinoamericanas se les da mayor carga y responsabilidad, pero, el sueldo es menor respecto a los hombres. (Abramo y Valenzuela, 2006, p.60).

Se puede ver que todas las dimensiones y el constructo general del engagement tienen un puntaje alto, dejando claro que en esta empresa hay un nivel óptimo de compromiso institucional, entendiendo que es un estado afectivo-cognitivo positivo respecto al trabajo (Sappala *et al.*, 2009; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002). Según Martínez (2007) el tema de la satisfacción laboral se ha vuelto un tema relevante para el Talento Humano en las organizaciones, y no sólo desde lo personal, sino, desde lo profesional e institucional, debido a que empleados con mayor índice de satisfacción presentan un mayor índice de productividad.

En la investigación de Westover y Taylor (2010) analizan que el mercado actual es más competitivo, por lo cual las empresas buscan maneras para mejorar la productividad de sus trabajadores, ellos concluyeron que entre las estrategias para alcanzarlo está: el de fortalecer y difundir los valores institucionales y aumentar la satisfacción laboral lo cual manifiesta un aumento de la productividad, todo ello, favoreciendo a crear un engagement de alto rendimiento.

Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) dice que cuando se presenta un engagement alto en una empresa es un índice positivo de la conexión que existe entre los empleados y la organización, apreciándose a ellos mismos como individuos que son competentes a la hora de llevar a cabo la proyección de la institución.

A nivel individual, en los resultados de Vigor, el cual se caracteriza por un alto nivel de resistencia mental y energía durante su labor, también alto nivel de persistencia en su actividad, sin sentir fatiga fácilmente, aunque haya obstáculos, cuando un empleado puntúa alto como en este caso, indican Salanova y Schaufeli (2004) citado de Granados (2015), son colaboradores que brindan demasiada energía en su trabajo, pero, se mantienen enérgicos y con buen estado físico y psicológico. Martínez (2009), encontró que los niveles altos de vigor, se deben en gran medida a la sana relación que tiene con sus compañeros, de esa forma se siente con mayor energía para cumplir con sus funciones asignadas.

Ahora bien, a nivel de Dedicación fue un puntaje alto en los resultados, lo cual denota que los empleados de la empresa laboran con una alta dedicación por su trabajo, al igual que los resultados que Barraza y Acosta (2008) consideró que esto podría corresponder a la clase de labor que ejercían, existiendo satisfacción en función de los valores y creencias que se desarrollan en el ámbito laboral y que apoyaran de manera significativa en la generación de un mayor engagement laboral, y en el caso de esta investigación, los empleados cumplen funciones de diferentes tipos que aun así, generan mucha más dedicación a nivel laboral.

Desde lo planteado por Salanova *et al.*, (2000) cuando el factor de dedicación es alto en una empresa, se ve relacionada con aspectos del clima organizacional, tales como que son eficaces para cumplir su labor, echando mano a sus recursos personales a la hora de tomar los retos profesionales.

Martínez (2009) encontró que una de las características de tener niveles altos en dedicación, era que los jefes o directivos estimulaban a sus subalternos y aceptaban las recomendaciones que tenían del proceso, de esta forma se sentían entusiasmadas y con orgullo de sus funciones.

Lo relacionado con el tema de Clima Organizacional en la empresa del sector avícola, se encontró una percepción positiva en los nivel de Apoyo del jefe, Confort físico y Cohesión entre colegas, lo cual indica que el clima laboral en esos niveles es óptimo; podemos inferir que los empleados ven a sus jefes o directivos como líderes positivos, los cuales ayudan a que se den buenas relaciones inter e intra personales en el ámbito laboral, todo esto manifestándose en un bienestar físico y psicológico en los empleados (Chiang, Salazar, Huertas y Nuñez, 2008).

En el factor de Apoyo del jefe y de la organización se encontró en nivel positivo, siendo así, que los empleados perciben que tienen soporte afectivo, estructural y operacional por parte de los líderes, superiores o junta directiva de la organización; así mismo, en la investigación realizada por Villamizar, Camacho & García (2007) pudieron observar que en cuanto a los líderes que cumplen con su perfil asignado, sus colaboradores se sienten apoyados y motivados en búsqueda de la culminación de los objetivos trazados en cada área de trabajo.

En varias investigaciones encontraron que los líderes que no son agradables tienen un efecto reducido en el mejoramiento del ambiente de la organización, por consiguiente, los líderes centrados en los empleados, tienen un efecto positivo en el ambiente organizacional, más los que se centran solo en los objetivos y resultados, ocasionan un decremento del clima organizacional (Bloch & Whiteley, 2003; Contreras, et, al. 2009; y Singh, 1998).

En el tema de confort físico se evidenció que los empleados perciben que cuentan con ambiente físico óptimo para sus funciones y que cumplen con lo básico para su seguridad, según Villamizar *et al.* (2007), en cuanto al tema del confort físico, se sienten cómodos y agradables, debido a que conocen la rutina de su trabajo y ejercen con buen dominio las actividades diarias.

En el factor de cohesión entre colegas, se encontró un nivel positivo en la organización, evidenciando que hay vínculos de trabajo sólidos entre los compañeros de trabajo, esto lo podemos ver en la investigación de Orgambidez-Ramos y Borrego-Ales (2017) en donde evidencio que había cohesión entre los supervisores y los trabajadores, dando un ambiente agradable mejorando la satisfacción laboral, recomendando que se aprovecharan estos canales de comunicación, para fortalecer los recursos personales y profesionales.

Esto quiere decir que cuando un empleado puntúa alto en los factores antes mencionados (Apoyo al jefe, confort físico y cohesión entre colegas), se manifiesta conformidad con las tareas que realiza en su trabajo y que su jefe es buen líder y está en acuerdo con sus direccionamientos, creando un buen ambiente de trabajo con sus colegas (Villamizar *et al.*, 2007).

Para el factor de recompensa los valores fueron neutrales, comprendiendo que los empleados están en una posición intermedia donde se sienten medianamente satisfechos respecto a las compensaciones que la empresa les brinda; en este sentido, los autores Mondy y Noe (2005) indican que, este factor envuelve todas las indemnizaciones directas o indirectas, económicas y no económicas, que los colaboradores reciben a cambio de su trabajo; sirven para conquistar, retener y motivar a los trabajadores.

Celis (2015) manifiesta que influye en el clima organizacional, un nivel neutral en el tema de las recompensas, puesto que conserva una motivación igual de neutral dentro de los

trabajadores, por medio de de situaciones exteriores o materiales, por lo cual los trabajadores en circunstancias como estas continúan algo conformes en cuanto a las compensaciones tanto a nivel salarial como de bonificaciones.

Analizando este factor desde la teoría de la motivación de Lawler y Porter (1967), se puede comprender que esto se presenta en la relación “expectativas-recompensas”, esto es la causante de los diversos niveles de satisfacción o insatisfacción en su trabajo, debido a si dicha recompensa está dentro de las expectativas de la labor que se ejecuta, en mayor o menor nivel.

Para el factor de Control y presión se encontró con una percepción neutral, lo cual hace ver que la vigilancia ejercida por la empresa o los jefes sobre la conducta y desempeño de los colaboradores, está siendo efectuado de manera que no afecta al empleado, pero tampoco sienten que los favorece, además, en el tema de la correlación con el engagement no evidencio ningún dato significativo. Otros factores que puede explicar este tema del control y presión están relacionados con los patrones socio-culturales, encontrando que la sensación de control disminuye la huella del riesgo laboral, siendo así, que se crean factores protectores de los riesgos psicosociales del trabajador (Contreras, et al., 2009).

Petrescu y Simmons (2008) concluyeron que los empleados les gusta el aprendizaje continuo, la autonomía laboral y el trabajo en equipo, bajo parámetros de seguimiento y evaluación visual de su ocupación sin que se presente una supervisión demasiado cercana; Además, encontraron que los líderes que efectúan reuniones periódicas con la finalidad de que los empleados expresen sus ideas, deriva en el aumento de la satisfacción laboral.

Clerc, Saldivia y Serrano (2006) aclaran que los lideres negativos, los cuales se exceden en el tema de control, actitudes de superioridad y poco reconocimiento del trabajo de los demás,

crean en la organización disconformidad y ambientes poco saludables e inestables para alcanzar los logros trazados.

Por otro lado, según la finalidad de la investigación, se planteó la correlación entre el clima organizacional y el engagement encontrando que hay significación y una correlación positiva que aunque estadísticamente es moderada, la relación entre las dos variables son lineales y directas, de tal manera que un cambio en una variable podría predecir el cambio en la otra a medida que se presente mayor. Lo cual indica que si bien, los empleados de la empresa perciben que están laborando en un clima organizacional óptimo y se sienten a gusto, a su vez, generan y mantienen un alto compromiso para con la compañía, lo cual indica que esta misma se preocupa por sus empleados, atrayendo así, de forma dinámica, una buena productividad en los mismos (Rodríguez *et al.*, 2010).

Tal y como lo afirma Chiang, Fuentealba y Nova (2017) en su investigación, en lo referente a la relación entre engagement y clima organizacional, se pudo evidenciar un actuar semejante entre las dos variables, siendo directamente proporcionales entre sí; se sabe que el clima organizacional determina el comportamiento de los colaboradores (Alonso y Gallego, 2010) y en este caso, perturbó significativamente en lo que concierne al vigor, dedicación y absorción. Se considera que, hoy en día, las organizaciones necesitan impulsar ambientes de trabajo saludables, que formen inmejorables climas de trabajo para conseguir la competitividad que puede dar una fuerza de trabajo engaged.

En contraposición a los colaboradores puramente saludables, estos son aptos y tienen disposición para adaptarse muy rápido a los cambios de las organizaciones, realizan un trabajo adicional, ven las variaciones como desafíos y oportunidades para el crecimiento, poseen un

desempeño triunfante en las labores y ofrecen una mejor calidad del servicio a los clientes. Una potencia de trabajo engaged, que evoluciona permanentemente, es el activo más apreciable de una organización. (Martinez, 2009).

Como último apartado de esta discusión, se analiza las correlaciones presentes entre las dimensiones del ECO y el UWES-17, las cuales fueron significativas, estadísticamente relevantes y con una correlación positiva, entre las cuales encontramos:

En la dimensión de Vigor comprendiéndolo como componente conductual del trabajador, encontramos que esta correlacionado positivamente con las dimensiones de recompensa y cohesión entre colegas podemos inferir que para que el trabajador presente elevados niveles de energía y resistencia mental durante ejerce su labor, el deseo de dedicar esfuerzo y energía en el trabajo que se está haciendo, inclusive cuando surgen problemas en el camino, se debe propiciar políticas adecuadas de reconocimiento y recompensas por la labor efectuada según los parámetros de la empresa, dando así, un buen clima laboral con respecto a las relaciones interpersonales con los colegas (Salanova y Schaufeli, 2004).

Bradley, Petrescu y Simmons (2004) investigan sobre la satisfacción de los trabajadores con su remuneración, encontraron que donde se trabaja un clima organizacional positivo, tenían un efecto directo y significativo con la satisfacción laboral y satisfacción con sus pagos; y que es mayor en los casos que se vincula el tema de la antigüedad y el desempeño individual con la remuneración, además, que los esquemas de pago dispersos los asocian con bajos niveles de satisfacción laboral.

Como nos dice en su investigación Clerc, Saldivia y Serrano (2006), que las buenas practicas del liderazgo dan como resultado una comunicación asertiva, buenas relaciones entre colegas y resolución de problemas, todo esto es claro que mejora el clima de la organización.

Vilolota y Cabrera (2015) concluyeron en su investigación que existía una relación lineal positiva entre vigor, cohesión entre colegas y recompensa, a parte de otros factores que para nuestro estudio no son de interés, en dicho caso, plantean que esta relación se da por la influencia que tiene el liderazgo en las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, los cuales son impartidos por los niveles gerenciales, siendo su conducta lineamientos a seguir por los demás; simultáneamente el tema de las recompensas afecta significativamente al clima general de la empresa, que para esta investigación la carencia de planes de carrera o planes de estímulo no dejaba claro como los empleados contribuían a la empresa.

En la dimensión de Dedicación comprendiéndolo como un componente emocional del trabajador, se encontró que esta correlacionado positivamente con la dimensión de cohesión entre colegas; es posible inferir que este factor ayuda a que el trabajador denote la alta participación laboral, unido con la exposición de un sentimiento de exaltación, significación, suficiencia, inspiración y reto por el trabajo; es comprensible que esto se dé en un ambiente de trabajo donde sea buen la relación con sus compañeros de trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004).

Martínez (2009), plantea que los vínculos entre los empleados se deben caracterizar por la ayuda mutua, de esa forma aumentado la energía de las personas y la dedicación con la cual lleva a cabo sus labores, sin importar las condiciones del medio.

En la dimensión de la absorción comprendiéndolo como un componente cognitivo del trabajador, se encontró que esta correlacionado positivamente con las dimensiones de apoyo al

jefe, recompensa, confort físico y cohesión entre colegas; podemos inferir que estos factores ayuda a que este completamente inmerso en el trabajo, entre tanto siente que el tiempo pasa muy rápido, casi volando y se les dificulta separarse de lo que se están realizando, esto se debe a que realmente disfrutan de esta concentración experimentada, es comprensible que esto se dé, al tener una buena relación con sus jefes y colegas, sintiendo que tiene el apoyo suficiente para crecer en la empresa, esto puede significar en posibles retribuciones monetarias y por consiguiente, un adecuado confort físico (Salanova y Schaufeli, 2004).

Para contrastar lo encontrado en este estudio, Tremblay, Chênevert, y Hébert (2012) expusieron los factores que puedan motivar al empleado ya sea personales, familiares o profesionales son directamente proporcionales a la satisfacción personal y laboral; por ello, una buena relación entre colegas contribuye a un clima laboral adecuado. Casas, Repullo, Lorenzo, y Cañas (2002) en su investigación concluyen que uno de los factores más importantes para el trabajador es la remuneración, ya que esta genera satisfacción laboral la cual está unida positivamente con la estabilidad del puesto de trabajo.

Bòria-Reverter, Crespi-Vallbona y Mascarilla-Miró (2012) investigan la relación entre salario, cultura y la satisfacción en las organizaciones, aseguran que si los colaboradores perciben un clima organizacional positivo, sus actitudes y aptitudes estarán enfocados en alcanzar el bienestar institucional y personal; Cuadra-Peralta y Veloso-Besio (2010) encontraron que si el clima organizacional tiene buenas estructuras se verá reflejado en el funcionamiento apropiado de la empresa, evidenciados en los indicadores de la satisfacción del puesto de trabajo y la calidad directiva.

Como contraste podemos ver que cuando el tema de la absorción salen puntuaciones bajas, puede afectar el resto de las dimensiones del clima organizacional, en una investigación

realizada por Molina Marin *et al.*, (2016) revelaron que cuando este indicador es bajo, los empleados muestran que el tiempo no pasa rápido cuando están trabajando, se les hace difícil olvidarse de lo que pasa a su alrededor, no están felices cuando están entregados a su labor, no se entregan de lleno a éste, no se dejan llevar por lo que hacen y se les dificulta desconectarse del trabajo.

Conclusiones

Teniendo en cuenta la era moderna de la globalización, se identifica que existe nuevos métodos de trabajo, como menciona Villota, Cabrera (2015), la exploración de nuevas teorías e implementación de nuevas tecnologías, alcanzando en cierta medida a trascender de entes puramente vistos desde un lente económico, a organizaciones que van mucho más allá de alcanzar estabilidad en el mercado, dado que gran parte de ellos, le otorgan estratégicamente relevancia al capital humano, factor fundamental cuando de alcanzar metas de crecimiento y competitividad se habla.

Se encontró una correlación positiva significativa entre Engagement y clima laboral en los trabajadores de una empresa avícola permitiendo identificar el engagement como un elemento clave en el clima laboral.

Se evidenciaron altos niveles de Engagement en los colaboradores del área avícola con puntaje total de 4.9; en primer lugar, la dimensión Dedicación con un promedio de 5.34; en segundo lugar, se encuentra Vigor con un puntaje de 5.02; y por último, la dimensión Absorción con un promedio de 4.54.

Respecto al clima laboral, se encontró que los trabajadores manifestaron una percepción positiva en los niveles de Apoyo del jefe con un puntaje de 89,7; Confort físico con 51,0; y Cohesión entre colegas con 26,6. Sin embargo, se evidenció una percepción neutral para los factores de Recompensa con 28,4; y Control y presión con 30,1.

Recomendaciones

En base a los resultados conseguidos en esta investigación, se hace necesaria la creación e implementación de un programa, ya sea a nivel individual o grupal, encaminado a mantener las áreas fuertes, buscando mejorar aquellas áreas en las que se evidenciaron falencias y así favorecer los niveles de Engagement y Satisfacción Laboral de la empresa.

Se deben utilizar estrategias que permitan incrementar el Engagement en los trabajadores, de igual forma se sugiere dar capacitaciones al personal, en lo que concierne a sus funciones laborales y la importancia del rol que desempeñan en de la organización. Por otra parte, se hace importante que los empleados conozcan cada uno de los valores institucionales facilitando de esta manera el identificarse con ellos y sentirse más comprometidos con la empresa en la laboran.

En lo referente al clima laboral se deben implementar medidas encaminadas a mejorar los factores de recompensa, con ello los trabajadores sentirán que su trabajo y esfuerzo está siendo valorado; en lo que respecta al factor de presión y control se recomienda poner en marcha estrategias que permitan que los trabajadores se sientan menos presionados y controlados por sus jefes.

Con respecto al estudio a nivel general, se sugiere la ejecución de futuras investigaciones, con orientación similar, que permitan confirmar la información encontrada en la presente investigación, además ampliar los conocimientos en el área avícola, siendo un campo poco estudiado.

Referencias

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas, Florianópolis*, 12(2), 224-235. doi: 10.1590/S0104-026X2004000200013.
- Abramo, L. y Valenzuela, M. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En L. Abramo. (Ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. (pp. 29-62). Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Alonso, C., y Gallego, D. (2010). Los estilos de aprendizaje como competencias para el estudio, el trabajo y la vida. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, (6), 1-28.
- Arenas Ortiz, F. y 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. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/1041>

- Bakker, A., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142. Recuperado de: https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf
- Bakker, A., y Rodríguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24 (1), 62-65.
- Barraza, M. y Acosta, C. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45):21-35.
- Bergeron, J. L. (1983). *Aspectos humanos de la organización*. San José, Costa Rica: Gatean Morín.
- Bloch, S. & Whiteley, P. (2003). *Complete Leadership: A practical guide for developing your leadership talents*. London: Pearson.
- Bòria-Reverter, S., Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O. (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de Economía*, 35(97), 9-16.
- Bradley, S., Petrescu, A. y Simmons, R. (Mayo de 2004). The Impacts of Human Resource Management Practices and Pay Inequality on Workers' Job Satisfaction. *At the Western Economic Association 79th Annual Conference Vancouver 2004*, Vancouver, Canada.
- Breso, E., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2007). *Síndrome de estar quemado por el trabajo 'Burnout' (III): instrumento de medición*. Notas técnicas de prevención. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf

- Brunet, I. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, Diagnóstico y consecuencias*. (5ª reimpresión). México: Trillas.
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). *Engagement Ilusión por el trabajo Un modelo teórico conceptual*. México: Red Durango de investigadores Educativos A.C.
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, j. j. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.
- Celis, C. (2014). *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral (Ensayo de Grado)*. Universidad Militar Nueva Granada, Medellín. Recuperado de http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13586/1/ENSAYO_DE_GRADO_.pdf
- Chávez Hernández, D. y Martínez González, N. (2005). *Medición y análisis del clima organizacional en la empresa Avícola Los Cambulos Ltda.* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3597/00780061.pdf?sequence=1>
- Chiang, M., Fuentealba, I. y Nova, R. (2017). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio. *Ciencia & Trabajo*, (59), 105-112.
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23(2):66-85.
- Clerc, J., Saldivia, A., Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia en el clima laboral. Módulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción. *Osorno*.

- Recuperado de <http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/Osorno%202006/Liderazgo%20y%20su%20influencia%20sobre%20el%20clima%20laboral.pdf>
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades colombianas. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 12, 13-26.
- Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2 (2), 311-319.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. y Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas Colombianas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(2), 7-17. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90920053001.pdf>
- Cuadra-Peralta, A. A. & Veloso-Besio, C. B. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18(1), 15-25.
- De Lange, A.H., De Witte, H. y Notelaers, G. (2008). Should I Stay or Should I Go. Examining Longitudinal Relations among Job Resources and Work Engagement for Stayers versus Movers. *Work and Stress*, 22, 201-223. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/02678370802390132>
- Durán, M., Extremera, N., Motalbán, F. y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 145-158.

- Extremera, N., Durán, A. y Rey, L. (2007). Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Educación*, 342, 239-256.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 42, 43-61.
- Granados, C. (2015). Engamenet laboral en la dirección de gestión de talento humano de la contraloría general de la República de Bogotá Colombia (Tesis de especialización). Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/3464/1/40394610.pdf>
- Gregory, A., Henry, D. y Schoeny, M. (2007). School climate and implementation of a preventive intervention. *American Journal Community Psychology*, 40(1), 250-260.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterrey: Brooks/Cole.
- Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7(1), 20-28.
- López Ospina, J. y Meneghel, I. (2017). 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
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Lynch, J. (2007). Burnout and Engagement in probationary police officers: A scoping paper. *Australasian Centre for Policing Research*, (1), 1-24.
- Maldonado, P. (2006). *Percepciones de estudiantes sobre la dinámica organizativa en el departamento de educación técnica de la UPEL-IPB*. (Trabajo de grado de Maestría no

- publicado). Instituto Pedagógico de Barquisimeto Luis Beltrán Prieto Figueroa, Barquisimeto, Venezuela.
- Martínez, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial: el caso de la satisfacción laboral. *Cuadernos de CC.EE. y EE*, 52, 75-101.
- Martínez, M. (2009). La vinculación Psicológica en el trabajo (Engagement), el síndrome de quemarse por el trabajo y el clima organizacional en un grupo de empleados de Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Recuperado de http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:EOTEMsopVDIJ:scholar.google.com/+clima+y+engagement&hl=es&as_sdt=0,5&as_vis=1
- Menezes de Lucena, C., Fernández, B., Hernández, L., Ramos, F. y Contador, I. (2006). Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*, 18(4), 791-796
- Mendelieta, G. (2015). Informantes y Muestreo en investigación cualitativa. Vol. 17, Núm. 30, pp. 1148-1150. Fundación Universitaria del Área Andina
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMCOC un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Molina Marím, G., Oquendo-Lozano, T., Rodríguez-Garzón, S., Montoya-Gómez, N., Vesga-Gómez, C., Lagos-Campos, N., Almanza-Payares, R., Chavarro-Medina, M., Goenaga-Jiménez, E., & Arboleda-Posada, G. (2016). Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas. *Gerencia Y Políticas De Salud*, 15(30). doi:10.11144/Javeriana.rgyps15-30.gtsp
- Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. 9 edición. Pearson education: Mexico.

- Mujica, M. y Pérez, I. (2007). Gestión Del Clima Organizacional: Una Acción Deseable En La Universidad. *Laurus*, 13(24), 290-304.
- Noriega, V. y Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. *Revista Cubana Salud Pública*, 37(2), 116-122.
- Ospina, J. L. y Meneghel, I. (2016). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 21-34. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/09/2017_Lopez-Ospina-Meneghel.pdf
- Orgambídez-Ramos, A. y Borrego-Ales, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería global*, 16(4).
- Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante S. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 231–248.
- Petrescu, A. I. & Simmons, R. (2008). Human resource management practices and workers' job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 29(7), 651-667.
- Psicología y Empresa. (2011). “Factores que afectan y conforman el clima organizacional”. Recuperado de <http://psicologiayempresa.com/factores-que-afectan-y-conforman-el-clima-organizacional.html>
- Quintero, N., Africano N. y Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilante Asociados Costa Oriente del Lago. *Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales*, 3(9), 33-51.

- Ramírez, M. y Lee, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción labora. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 10(30), 431-446.
- Ramos, A., Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278.
- Reynoso-Nuñez, C. y Ciófaló-Lagos, M. (2015). *Socialización y engagement*. Global Conference on Business and Finance; Las Vegas, USA. Las Vegas: The Institute for Business and Finance Research.
- Robbins, Stephen P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, México: Editorial Pearson Educación.
- Rodríguez, A., Álvarez, A., Sosa, I., De Vos, P., Bonet, M. y Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social: comentarios, Casos Prácticos y recursos Humanos*, (261), 109-138.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, G. (2000). Desde el Burnout al Engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 16(2), 117-134.

- Sappala, P., Merino, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. y Schaufeli, W. (2009). The constructor validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459- 481.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). UWES: Utrecht work engagement scale preliminary manual, 1.1. *Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*. 4-41.
- Schaufeli, W. y Salanova, M. (2009). *El Engagement de los empleados: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*. 14(4), 828-836.
- Singh, A. (1998). Supervision and organizational effectiveness: Role conflict as a moderator. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 24, 19-25.
- Srivastav, A. (2006). Organizational Climate as a Dependent Variable. *Journal of Management Research*, 6(3), 125-136.
- Toro, F. (2001). *Clima organizacional, perfil de empresas colombianas*. Bogotá: Cincel.
- Tremblay, M., Chênevert, D., & Hébert, A. (2012). Le rôle des conditions de travail dans la satisfaction et la loyauté des infirmières d'agence au Québec. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(3), 477-504.
- Vega, D., Arevalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M.C. y Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Revista Diversitas*, 2(2), 329-349. Recuperado de

http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_4/vol.2no.2/articulo_12.pdf

- Venutolo, EM. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires, Argentina* (Tesis doctoral). Universidad Politecnica de Valencia, España. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villamizar, A., Camacho, L. y García, A. (2007). *Percepción del clima organizacional en el personal asistencial de enfermería en una institución ese especializada en materno perinatal*, (Tesis pregrado). Recuperado de: <https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/001/688/1/REDI-FDA-2017-10.pdf>
- Villanueva, D. (2018). *Estudio sobre bioeconomía*. Medellín, Colombia. Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/Crecimiento-Verde/Documents/ejes-tematicos/Bioeconomia/Informe%20201%20Documento%20Principal%20Bioeconomia%20fase%20II.pdf>
- 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.
- Westover, J. H. y Taylor, J. (2010). International differences in job satisfaction: The effects of public service motivation, rewards and work relations. *Internationsl Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8), 811-828.

Apéndices

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____,
identificado/a con cedula de ciudadanía _____ de
_____ como trabajador en la empresa INSUMA, acepto participar de forma
voluntaria y autorizo a Slendy Ileana Lizarazo Naranjo y a Liseth Marcela Ruiz estudiantes de
Psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, ejecutar la
aplicación de los test UWES-17 (Schaufeli & Bakker, 2010) y la encuesta de clima
organizacional (ECO), creada por Fernández (2008), con el fin de evaluar la relación que existe
entre engagement y clima laboral en esta empresa.

He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general y los propósitos de la
aplicación de las pruebas y de las razones específicas de mi participación. La información que se
recoja será de tipo confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera del académico.
Además, los resultados no tendrán ninguna repercusión negativa o positiva en el trabajo ya que
los mismos se presentarán de forma general, buscando con ello, que las respuestas sean lo más
sinceras posible.

Si tengo alguna duda sobre esta aplicación y proceso de atención, puedo hacer preguntas en
cualquier momento de su participación, de igual forma si decido retirarme en cualquier momento
del estudio, esto no representará problema alguno.

Firma del Trabajador

CC.

Anexo2.

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a sus sentimientos en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '1' (uno), 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 7).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5	6	7
Ninguna vez.	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	AFIRMACIÓN							1	2	3	4	5	6	7
----	-------------------	--	--	--	--	--	--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

1	En mi trabajo me siento lleno de energía.								
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.								
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.								
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.								
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.								
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.								
7	Mi trabajo me inspira.								
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.								
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.								
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.								
11	Estoy inmerso en mi trabajo.								
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.								
13	Mi trabajo es retador.								
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo.								
15	Soy muy persistente en mi trabajo.								
16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.								
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.								

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3.

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – ECO

Estimado colaborador,

En este cuestionario va a encontrar una serie de frases que describen características de las empresas que fueron puestas en marcha a través de distintas organizaciones de trabajo. Por favor, evalúe en qué grado estas características describen la empresa donde usted trabaja. Lo importante es que usted de su opinión sobre las características de su empresa COMO UN TODO.

Para responder lea las características descritas en las frases señaladas a continuación y anote junto a cada frase el número que mejor representa su opinión, de acuerdo con la siguiente escala:

Totalmente en Desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	AFIRMACIÓN	1	2	3	4	5
1	Mi sector es informado de las decisiones que le conciernen.					
2	Los conflictos que ocurren en mi trabajo son resueltos por el propio grupo.					
3	El trabajador recibe orientación del supervisor (o jefe) para ejecutar sus tareas.					
4	Las tareas que se retrasan más en su realización son orientadas hasta el final por el jefe.					
5	Aquí, el jefe ayuda a los funcionarios con problemas.					
6	El jefe elogia al trabajador cuando hace un buen trabajo.					
7	Los cambios son acompañados por los supervisores (o jefes).					
8	Los cambios en esta empresa son informados a los trabajadores.					
9	En esta empresa, las dudas son esclarecidas.					
10	Aquí, existe planeamiento de las tareas.					
11	El trabajador puede contar con el apoyo del jefe.					
12	Los cambios en esta empresa son planeados.					
13	Las innovaciones hechas por el trabajador en su trabajado son aceptadas por la empresa.					
14	Aquí, las nuevas ideas mejoran el desempeño de los trabajadores.					
15	El jefe valora la opinión de los trabajadores.					
16	En esta empresa, los trabajadores participan en los cambios.					
17	El jefe tiene respeto por el trabajador.					
18	El jefe colabora con la productividad de los trabajadores.					
19	En esta empresa, el jefe ayuda al trabajador cuando lo precisa.					
20	La empresa acepta nuevas formas del trabajador al realizar sus tareas.					

21	El diálogo se utiliza para resolver los problemas de la empresa.					
22	Los trabajadores realizan sus tareas con satisfacción.					
23	Aquí, el jefe valora a sus trabajadores.					
24	Cuando los trabajadores consiguen desempeñar bien su trabajo, son recompensados.					
25	Lo que ganan los trabajadores dependen de las tareas que realizan.					
26	En esta empresa, el trabajador sabe por qué está siendo recompensado.					
27	Esta empresa se preocupa por la salud de sus trabajadores.					
28	Esta empresa valora el esfuerzo de sus trabajadores.					
29	Las recompensas que el trabajador recibe están dentro de sus expectativas.					
30	El trabajo bien hecho se recompensa.					
31	El salario de los trabajadores depende de la calidad de sus tareas.					
32	La productividad del empleado tiene influencia en su salario.					
33	La calidad del trabajo tiene influencia en el salario del empleado.					
34	Para premiar al trabajador, esta empresa considera la calidad de lo que produce.					
35	Los trabajadores de esta empresa tienen los equipamientos necesarios para realizar sus tareas.					
36	El ambiente de trabajo atiende a las necesidades físicas del trabajador.					
37	En esta empresa, el deficiente físico se puede mover con facilidad.					
38	El espacio físico en el sector de trabajo es suficiente.					
39	El ambiente físico de trabajo es agradable.					
40	En esta empresa, el local de trabajo es adecuado.					

41	En esta empresa, existen equipamientos que previenen los accidentes laborales.					
42	Existe iluminación adecuada en el ambiente de trabajo.					
43	Esta empresa muestra preocupación con la seguridad en el trabajo.					
44	El local de trabajo es limpio.					
45	Los equipamientos de trabajo son adecuados para garantizar la salud del empleado el trabajo.					
46	En esta empresa, la postura física de los empleados es adecuada para evitar daños en la salud.					
47	El ambiente de trabajo facilita el desempeño de las tareas.					
48	Aquí, existe un control exagerado sobre los trabajadores.					
49	En esta empresa, está todo controlado.					
50	Esta empresa exige que las tareas sean hechas dentro del plazo previsto.					
51	Los turnos de los trabajadores se controlan con rigor por esta empresa.					
52	Aquí, el jefe usa las reglas de la empresa para penalizar a trabajadores.					
53	Los horarios de los trabajadores se pagan con rigor.					
54	Aquí, el jefe presiona todo el tiempo.					
55	En esta empresa, nada se hace sin la autorización del jefe.					
56	En esta empresa existe una fiscalización permanente del jefe.					
57	Las relaciones entre las personas del sector son de amistad.					
58	El trabajador que comete un error es ayudado por los colegas.					
59	Aquí, personas del sector son de amistad colegas auxilian a un nuevo trabajador en sus dificultades.					
60	Aquí en esta empresa, existe cooperación entre los colegas.					

61	En esta empresa, los trabajadores reciben bien a un nuevo colega.					
62	Existe integración entre colegas y trabajadores en esta empresa.					
63	Los funcionarios se sienten cómodos para contar sus problemas personales algunos colegas.					