

Estudio sobre engagement en talento humano de programas de atención del Sistema de
Responsabilidad Penal para Adolescentes en Colombia

Karen Bolaños Blandón

Ana María Torres Gómez

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicólogo

Asesor: Sergio Andrés Acosta Tobón, Doctor (PhD) en Psicología.



Institución Universitaria de Envigado

Facultad de Ciencias Sociales, Humanas y Educación

Psicología

Envigado - Antioquia

2024

Contenido

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción	7
CAPITULO 1: FORMULACION DEL PROBLEMA	9
Planteamiento del Problema.....	9
Justificación.....	15
Objetivos	17
Objetivo General	17
Marco Referencial	18
Marco de antecedentes.....	18
Internacionales	18
Nacionales.....	26
Marco teórico	32
Psicología organizacional positiva	32
Definiciones básicas de engagement	34
Causas del engagement.....	36
Dimensiones del engagement	37
Marco jurídico relacionado con el engagement	38
Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes	39
Metodología	44
Tipo de estudio.....	44
Nivel de estudio.....	44
Diseño de estudio	45
Población	45
Criterios de inclusión:.....	47
Criterios de exclusión:	47
Muestra	47
Muestreo	47
Técnicas de recolección de información	48

Auto informe Ad Hoc	48
Utrecht Work Engagement Scale 17	49
Variables	51
Procedimiento	52
Análisis estadístico	54
CAPÍTULO 2: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	55
Resultados	55
Resultados Auto informe Ad Hoc - Características sociodemográficas	55
Resultados Utrecht Work Engagement Scale-17	62
Discusión.....	69
Características sociodemográficas del SRPA	69
Influencia de las dimensiones en el ENG	72
Relación las variables sociodemográficas y las dimensiones del ENG	73
CAPÍTULO 3: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
Conclusiones:	78
Recomendaciones	80
Referencias.....	82
Anexos	95

Lista de Tablas

Tabla 1	Puntajes normativos para el UWES-17 en español	48
Tabla 2	<i>Alfa de Cronbach</i>	48
Tabla 3	<i>Operacionalización de las variables</i>	49
Tabla 4	Ciudad, edad y sexo	55
Tabla 5	<i>Tipología familiar -Número de hijos -Cabeza de hogar</i>	56
Tabla 6	<i>Tiempo de vinculación</i>	57
Tabla 7	<i>Cargo</i>	58
Tabla 8	<i>Deudas vs ingresos.</i>	59
Tabla 9	<i>Dimensiones</i>	60
Tabla 10	<i>Sexo VS Dimensiones</i>	61
Tabla 11	<i>Ciudad VS Dimensiones del engagement</i>	61
Tabla 12	<i>Etapas del ciclo vital Vs Dimensiones del engagement</i>	62
Tabla 13	<i>Tipología familiar Vs Dimensiones del engagement</i>	63
Tabla 14	<i>Cargo VS Dimensiones del engagement</i>	64
Tabla 15	<i>Tiempo de vinculación Vs Dimensiones del engagement</i>	65

Lista de siglas

IPSICOL:	Instituto Psicoeducativo de Colombia.
ENG:	Engagement
DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
SRPA:	Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes
ICBF:	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
UWES-17:	Utrecht Work Engagement Scale 17
POP:	Psicología organizacional positiva
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences

Resumen

El engagement es un factor que influye de manera positiva en las organizaciones y en la gestión del talento humano, hace referencia a ese vínculo físico, cognitivo y emocional que establece una persona con su lugar de trabajo y las funciones que realiza, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción. En esta investigación se tuvo el objetivo de determinar el engagement y su relación con las características sociodemográficas en talento humano del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes vinculados a programas de privación de libertad del Instituto Psicoeducativo de Colombia en: Medellín, Bogotá y Montería. El diseño fue cuantitativo de nivel descriptivo en una muestra de 166 participantes en cargos, como: formadores/educadores, operativos, psicosociales y de salud y coordinadores. Se implementaron dos instrumentos: un inventario Ad hoc de características sociodemográficas y el Utrecht Work Engagement Scale 17. Como resultado relevante, los datos revelan que el nivel de engagement es mayor en personas entre 31 y 40 años, que el vigor, específicamente en la muestra, es superior en hombres, en los cargos operativos y personas que llevan menos de 6 meses vinculados a los programas. Se concluye que el talento humano del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes tiene una relación positiva con el trabajo mediada por la resiliencia, el entusiasmo y la concentración, en donde el vigor tiene relevancia estadística para el establecimiento del engagement.

Palabras clave: Engagement, calidad de la vida laboral, desarrollo de recursos humanos, gestión del personal, satisfacción den el trabajo, psicología organizacional positiva.

Abstract

The engagement positively influence organizations and human talent management. It refers to the physical, cognitive and emotional links that a person establishes with their workplace and the functions they perform. The results of the research were characterized by the level of vigor, dedication and absorption. The objective of this research was to determine the engagement of human talent management in the system of criminal responsibility for adolescents linked to deprivation of liberty programs of the Instituto Psicoeducativo of Colombia in Medellín, Bogotá and Montería.

The design was quantitative in a sample of 166 participants in positions such as trainers, administrative staff, psychosocial and health and coordinators. Two instruments were implemented: an ad hoc inventory of sociodemographic characteristics and the Utrecht Work Engagement Scale 17. As a relevant result, the data revealed that the level of engagement is higher in people between 31 and 40 years old. The vigor, specifically in the sample, is higher in men, administrative staff and people who have been linked to the programs for less than 6 months. In conclusion, the human talent management of the system of criminal responsibility for adolescents has a positive relationship with work mediated by resilience, enthusiasm and concentration. In particular, vigor was found to have statistical relevance for the establishment of the engagement.

Keywords: Engagement, quality of work life, human resource development, personnel management, job satisfaction, positive organizational psychology

Introducción


Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar el engagement en talento humano vinculado a programas privativos de libertad del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes del Instituto Psicoeducativo de Colombia. El documento a continuación corresponde al producto de investigación encaminado a identificar dimensiones asociadas, como el vigor, dedicación y absorción. Y, para ello, el lector tendrá tres momentos: la formulación del proyecto, la presentación de los resultados, conclusión y recomendaciones.

En el capítulo 1 Formulación del problema se inicia con el planteamiento del problema donde se presenta la necesidad del estudio debido a que es un elemento indispensable en el desarrollo empresarial, ya que influye de manera positiva en el rendimiento y permanencia dentro de las organizaciones, lo cual favorece a las empresas en la disminución de rotación de personal y genera estabilidad en los procesos, satisfacción laboral y desarrollo de los recursos humanos. También se encuentra la justificación se indica la relevancia del ENG en el ámbito académico como fuente de investigación y propiamente en los escenarios penitenciarios, reflejando su importancia en el desarrollo investigativo. Asimismo, se presenta el objetivo general y específicos. Luego, el lector encontrará el marco referencial que incluye antecedentes nacionales e internacionales y el marco teórico. Finalmente, se presenta el diseño metodológico, técnicas de recolección de información y estrategia de análisis de los datos.

En el capítulo 2, se exhiben los resultados y las discusiones. En el apartado Resultados se presentan los datos del Auto informe Ad Hoc que describen aspectos personales, familiares,

laborales y económicos de la muestra. Y, luego, se muestran los resultados del instrumento Utrecht Work Engagement Scale 17 que evidencia las dimensiones de vigor, dedicación y absorción en los participantes. Luego, se presenta la discusión en donde se abordan las características sociodemográficas del SRPA, la influencia de las dimensiones en el ENG y la relación entre las variables sociodemográficas y las dimensiones del ENG. Para finalizar, se agrupan las conclusiones y recomendaciones relevantes de la investigación. Además, el texto finaliza con anexos que incluye los formatos de las técnicas de recolección de información, el consentimiento informado y los elementos propios de la investigación como el cronograma y el acta de propiedad.

La presente investigación reconoce los postulados éticos de la Ley 1090 del 2006, que en el Artículo 50, resalta los principios éticos de los profesionales en psicología, lo cual implica el respeto con la dignidad de la población, además velar por el bienestar de las personas que participen de manera voluntaria, sin ningún tipo de coacción. Además, teniendo en cuenta el Artículo 51, la información suministrada a los participantes fue completa y en ningún momento se falsearon los datos recolectados, ya que el propósito de la investigación fue de carácter académico, sin ánimo de lucro ni de beneficio propio. Para efectos éticos en la investigación se tuvo en cuenta la Resolución 8430 de 1993, que brinda las pautas del consentimiento informado y donde se establece que se resguardará la confidencialidad de los participantes (Ver anexo 4).

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</p>	<p>Código: F-DO-0029</p> <hr/> <p>Versión: 01</p> <hr/> <p>Página 9 de 101</p>
---	---	--

CAPITULO 1: FORMULACION DEL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El Engagement (ENG)¹ puede entenderse como aquella relación física, cognitiva y afectiva que elabora o confecciona el trabajador hacia la empresa y sus funciones, la cual puede estar mediada por aspectos como el vigor, la dedicación y absorción (Salanova & Llorens, 2008). En ese orden de ideas, la relevancia del estudio, ayuda al entendimiento que tiene en diversos campos disciplinares de la psicología: educativo, comercial, laboral, organizacional y profesional (Cárdenas-Aguilar & Jaik-Dipp, 2014). Es decir, profundizar en la manera como un empleado construye un vínculo con la empresa, determinara de manera significativa el éxito en el desempeño, la permanencia institucional como las bases del relacionamiento entre el personal y la entidad. Por lo tanto, la pertinencia procede en concebir el ENG, como un elemento minimiza factores de riesgo asociado a la satisfacción y rotación del personal en el desarrollo de sus funciones.

Según Cedeño-Rengifo et. al (2020), el mundo laboral durante los 3 últimos años ha enfrentado dificultades que comprometen la productividad y la estabilidad del talento humano en las organizaciones que derivan en alta rotación del personal. Siguiendo al autor, un alto nivel de ENG favorece la eficacia en la prestación del servicio y desarrollo de las funciones asociadas al cargo. Es decir, el rendimiento y el cumplimiento de los objetivos de las empresas se pueden potencializar cuando este se aumenta en el personal, que al mismo tiempo reduce las cifras de

¹ ENG: Sigla que se establece para indicar Engagement.

rotación y renuncia. Martínez-Segura (2021), indica que la rotación de personal hace referencia a la cantidad de personas que entran y salen de las empresas en periodos de tiempo tan significativos que generan impactos negativos en los equipos de trabajo, en la productividad y en la empresa en su totalidad.

La organización PageGroup (2021) publicó que las empresas colombianas después de la pandemia han tenido que realizar una serie de transformaciones internas con el fin de superar los desafíos que enfrentan en su quehacer, uno de estos retos consiste en la rotación de personal, ya que los empleados están más enfocados en el salario emocional, las condiciones laborales, la relación que tejen con la empresa, sus ideales, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y el crecimiento individual y laboral que puedan tener en esta, por lo cual el mantenimiento de los niveles de ENG ha cobrado vital importancia en los procesos internos de las empresas.

En un estudio realizado por López-Cataño (1988) acerca de la inestabilidad laboral en Colombia, se obtuvo que la probabilidad de que una persona se desenganchara de una empresa en el primer año correspondía al 60 %, la cual para ese entonces era una cifra bastante significativa que afectaba los índices de estabilidad y efectividad laboral, ahora bien, la Federación Colombiana de Gestión Humana, en un artículo de la revista Forbes Colombia en el 2022, indicó que la rotación del talento humano de las empresas alcanzaba el 70% anualmente, generando pérdidas a las compañías y costos adicionales en procesos de selección que pueden demorar alrededor de cuatro meses en la consecución de la vacante. Es decir, la inestabilidad del personal puede afectar la productividad de las organizaciones y la prestación del servicio.

Otro asunto importante corresponde al Burnout, definido por Maslach y Jackson (1986) como ese agotamiento emocional que tienen las personas a raíz de su trabajo, en donde las personas consideran que ya no tienen nada más que ofrecer a las empresas (Trejos-Gómez, et. al 2021), lo cual genera baja calidad de vida laboral y disminuye la satisfacción laboral. En un estudio realizado en 6 países (incluido Colombia), Gómez (2023) indica que el 57 % de los trabajadores podría estar presentando síntomas asociados al síndrome de Burnout, este porcentaje es bastante significativo porque muestra cómo las personas no se encuentran conformes con las funciones o estas les demandan mucho más esfuerzo del que pueden dar. Entonces, si entendemos el Burnout como opuesto al ENG, se podría suponer que si se fomentan acciones que impacten el bienestar de los empleados se podrían disminuir los índices del Burnout (Cedeño-Rengifo, et. al, 2020). En otras palabras, si las empresas en sus estrategias de gestión humana fomentaran el ENG, de manera simultánea impactarían en el afianzamiento en las relaciones empleado - empresa, podrían disminuir riesgos relacionados a la salud ocupacional e individual de los miembros de las empresas y establecerían acciones de prevención respecto al síndrome del Burnout u otras condiciones que afecten el bienestar institucional.

Para responder a los objetivos del estudio y considerando aspectos de viabilidad y factibilidad, se establece contacto con el Instituto Psicoeducativo de Colombia (IPSICOL)² quienes analizaron la propuesta y consideraron que se articulaba con los intereses de ellos. IPSICOL, es una entidad sin ánimo de lucro que atiende en Colombia desde 1978, los principios

² IPSICOL: Sigla que se establece para indicar Instituto Psicoeducativo de Colombia.

institucionales están orientados por un sentido de humanización a diferentes grupos poblacionales en condición de vulnerabilidad en la que atienden niños, adolescentes, jóvenes y familias.

Además, en la actualidad es uno de los operadores del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA)³, mediante la ejecución de programas de medidas y sanciones privativas y no privativas de la libertad (IPSICOL, s.f). Recordemos que los programas del SRPA se establecen mediante la ley 1098 del 2006 (Código de infancia y adolescencia), encargado de establecer acciones para aquellos adolescentes y jóvenes que presentan dificultades con la justicia penal, con el objetivo de implementar estrategias que permitan reconocer la responsabilidad de las conductas y comportamientos delictivos, con un enfoque de restauración, psicoeducación, inclusión y facilitando el restablecimiento de derechos y redes de apoyo, a través de proyectos de intervención individual y grupal (Velasco-Hernández, 2021).

Respecto al talento humano encargado de los programas del SRPA, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)⁴, presenta a todas las entidades del sistema lineamientos, manuales y procedimientos que garanticen las condiciones de la atención de los beneficiarios. Uno de ellos corresponde al Manual Operativo de las modalidades que atienden medidas y sanciones del proceso judicial (2022), dentro del cual se presentan tablas de talento humano para la prestación de los servicios en los centros privativos y no privativos de la libertad, que incluye cargos, como: coordinadores, apoyo sistema de gestión integrada, psicólogos,

³ SRPA: Sigla que se establece para indicar Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes.

⁴ ICBF: Sigla que se establece para indicar Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

trabajadores sociales, nutricionistas, enfermeros, formadores o educadores, auxiliares administrativos, servicios generales, recepción, entre otros.

Las características propias de la población que atiende el talento humano de los programas del SRPA, implica adolescentes y jóvenes que presentan dificultades con la justicia penal. Por lo tanto, es previsible suponer que el personal vinculado en el curso de sus funciones estén expuestos a atender problemáticas, situaciones difíciles y/o estresantes que pssueden deteriorar el compromiso y la responsabilidad frente al puesto de trabajo, generando afectaciones en la salud laboral y emocional como el Burnout, deterioro en los vínculos y relaciones sociales, disminución en el rendimiento, compromiso y eficiencia, baja motivación, ausentismo laboral y rotación de personal que afectan la efectividad de los procesos (Rodríguez, 2016). Por ende, el sector penitenciario exige un grado de ENG mayor, que otros escenarios laborales y es necesario identificarlo con la finalidad de reconocer estas necesidades de los trabajadores y desarrollar desde gestión humana procesos de mejora que fomenten la estabilidad y la percepción positiva de la institución.

El diseño metodológico fue cuantitativo de tipo descriptivo, se implementaron 2 instrumentos: un cuestionario AD Hoc para recolección de información sociodemográfica, familiar, laboral y financiera y Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)⁵, el cual se encuentra validado para población colombiana y permite identificar tres aspectos fundamentales:

⁵ UWES-17: Sigla que se establece para indicar Utrecht Work Engagement Scale-17

vigor, absorción y dedicación. Finalmente, el análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva.

De acuerdo con lo anterior, la pregunta orientadora fue:

¿Cuál es el engagement y su relación con las variables sociodemográficas en el talento humano vinculado a los programas privativos de libertad del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes en Colombia?

Justificación

Los investigadores coinciden en que el ENG favorece la adquisición de compromiso, habilidades y vínculos interpersonales en las empresas (Cedeño-Rengifo, et al, 2020). Lo que indica que, un elevado nivel de este afecta positivamente las problemáticas asociadas con la rotación de personal, el Burnout, el rendimiento, la reducción de costos, entre otros que se enfrentan las entidades y organizaciones. De ahí que, los resultados son un insumo tanto en el ámbito académico como organizacional y especialmente para IPSICOL y todas aquellas organizaciones que cuentan con programas del SRPA en Colombia.

Los productos derivados de la investigación se constituyen en material de búsqueda para profesionales y estudiantes de ciencias, como: psicología, trabajo social, seguridad y salud en el trabajo, administración de empresas o afines. Ya que, el ENG aporta de manera significativa a la calidad de vida laboral. Redondo y Arraigada (2012) mencionan que una empresa que invierte esfuerzos en el bienestar de sus colaboradores brinda oportunidades y fomenta el desarrollo de habilidades, aumentando su participación en el logro los objetivos y el nivel de ENG. Asimismo, favorece y fomenta una disminución en la rotación del personal, desarrollando estrategias que mejoren la relación entre colaboradores, generación de planes de intervención del clima laboral y habilidades en los líderes.

De modo específico, los resultados sirven a las organizaciones del sector penitenciario, tanto del sistema de adolescentes como el sistema de adultos, que la podrán utilizar para determinar acciones frente a factores de riesgo, amenazas y oportunidades del talento humano en el desarrollo de las funciones, el rendimiento, la estabilidad y satisfacción laboral. Así como

identificar oportunidades de mejora tanto en los programas de bienestar, desarrollo organizacional y gestión humana.

Objetivos

Objetivo General

- Determinar el engagement y su relación con las características sociodemográficas en el talento humano vinculado a los programas de atención del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes en Colombia

Objetivos específicos

- Describir las características sociodemográficas del talento humano de los programas del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes en Colombia.
- Identificar el grado de vigor, dedicación y absorción del talento humano en los programas del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes en Colombia.
- Relacionar las características sociodemográficas y las dimensiones del engagement en el talento humano de los programas del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes en Colombia.

Marco Referencial

Marco de antecedentes

En la construcción del proyecto se realizó una revisión literaria de 24 artículos de revistas en diferentes bases de datos: EBSCO, Scopus, Redalyc, Scielo, Google Académico y Dialnet. De las cuales, se seleccionaron las 19 investigaciones tanto nacionales como internacionales que se consideraron aportaran al desarrollo de la investigación:

Internacionales

La revisión literaria de Mamani-Guzmán et al. (2023), sobre “*compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal*”, que tuvo como objetivo determinar el impacto del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los trabajadores. Mediante una metodología de investigación documental con un paradigma interpretativo-hermenéutico y mediante el uso de la bibliometría, se tuvieron en cuenta 92 artículos científicos de la base de datos Scopus. En los resultados se identificó que los efectos del compromiso organizacional y la satisfacción laboral no varían según el sector, régimen o el tamaño de la empresa, puesto que, en los diferentes artículos revisados, la relación entre ambos conceptos fue proporcionalmente positiva. En conclusión, se evidenció que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral impactan significativamente y de manera positiva sobre el desempeño laboral, ya que generan que los colaboradores se dispongan a trabajar y a cumplir las metas propuestas por las organizaciones.

El estudio de Álvarez-Pérez (2022) “*liderazgo transformacional y engagement laboral: El rol de la mujer líder*” cuyo objetivo central fue analizar los estereotipos atribuidos al liderazgo femenino asemejándose al liderazgo transformacional y determinando su contribución al establecimiento de este en los trabajadores. La metodología fue un análisis documental a partir de bases de datos como EBSCO host, Emerald Insight, Gale Resources y Sage Journal, donde se clasificaron los artículos que hablaran sobre ENG, liderazgo y el rol de la mujer. Los resultados indican que las características del liderazgo femenino como la compasión, la comunicación y la generosidad, se interrelacionan con los fundamentos del liderazgo transformacional (motivación inspiradora, consideración individualizada y estimulación individual), concluyendo que la relación entre ambos constructos fomenta en las colaboradoras una conexión positiva con el trabajo y el compromiso con la organización siempre y cuando se disminuyan las brechas laborales que existen entre los hombres y las mujeres.

El estudio de Hinojosa-Lopez (2022), “*el papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral*”, cuyo objetivo fue analizar la relación de la calidad de los factores del trabajo y compromiso con el rol de la satisfacción laboral. Se utilizó una metodología cuantitativa, mediante un cuestionario de papel, compuesto por una escala de 10 puntos que permitió medir la calidad de los factores de trabajo, compromiso y satisfacción laboral, la cual tuvo una consistencia interna de 0.921 en alfa de Cronbach; para el análisis estadístico se usó la estrategia de modelado de ecuaciones estructurales. Con una muestra de 234 empleados bancarios con una antigüedad superior a un año y experiencia en atención al cliente de nueve grupos financieros en México distribuidos en 106 sedes. Los resultados

indicaron que los empleados que obtienen calidad en los factores del trabajo son más propensos a tener compromiso laboral y por ende se incrementa la satisfacción laboral en la industria bancaria. Una de las conclusiones fue que la satisfacción es un predictor significativo del compromiso, ya que el sector bancario revela altos niveles de satisfacción laboral.

En la investigación titulada *“factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement”* de Vera-García (2022), cuyo objetivo fue determinar la percepción de los docentes sobre los constructos de Burnout, resiliencia y ENG en las labores de la docencia. Mediante un diseño cuantitativo, con una muestra de 334 docentes de 35 centros educativos públicos de primaria en España. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Servicios Generales, el State Work Engagement y el cuestionario de Evaluación de Resiliencia. Los resultados indicaron que el agotamiento surge debido a pocos recursos emocionales ante la cantidad de demandas físicas y psicológicas que afrontan diariamente con los alumnos y el personal educativo, se indicó que los docentes son de las labores más afectadas por el Burnout. Además, se encontró que la resiliencia y el ENG se correlacionan de forma negativa con el agotamiento y el cinismo, y de forma positiva con la eficacia. El estudio concluye en que la autoeficacia forma parte del proceso para fortalecer el constructo e incrementa la tolerancia ante situaciones adversas pudiendo así afrontar los diversos acontecimientos estresantes de manera que se creen estrategias útiles para disminuir el Burnout.

Silva-López (2022) realizó el estudio *“felicidad y engagement laboral en APROFE a nivel nacional en tiempos de Covid-19”* cuyo objetivo fue determinar y analizar las variables de felicidad y ENG durante los tiempos de covid 19 en los colaboradores de la Asociación Pro-Bienestar de la Familia Ecuatoriana. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue un estudio descriptivo, tuvo una muestra de 242 colaboradores administrativos y de salud, entre marzo de 2020 y julio de 2021. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Felicidad de Lima, midiendo 4 factores: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal, y Alegría de Vivir, y la Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES) donde se miden 17 factores. Los resultados indicaron que a pesar de que los colaboradores de APROFE tuvieron un índice alto en los contagios por covid 19, la variable de felicidad fue considerada significativa en el estudio ya que dio un resultado de Alfa de Cronbach del 0.864 en 44 elementos, es decir que no hay relación entre las influencias de contagios y fallecimientos por COVID-19 y los niveles de felicidad en los factores analizados. Se obtuvo resultados positivos en las diferentes variables de vigor y dedicación considerándose pertinentes en cuestiones afectivas, conductuales y emocionales que son directamente proporcionales al sentimiento de la felicidad y autorrealización. Se concluyó que los constructos de felicidad y ENG tienen una correlación de 0.01, lo cual indica que satisfacción con la vida, la alegría de vivir, y la realización personal potencian su consolidación.

Agurto-Ruiz et al. (2020) realizaron un estudio *“el papel de engagement ocupacional: como alternativa para mejorar la satisfacción laboral en los colaboradores”*, cuyo objetivo fue identificar si la empresa tiene una adecuada implementación del ENG ocupacional y determinar

los factores como la satisfacción laboral en la compañía agro-exportadora en Perú. Su metodología se realizó con un enfoque cuantitativo, los instrumentos utilizados fueron la UWES-17 y la escala de satisfacción laboral. El estudio tuvo una muestra de 201 trabajadores de la población del personal operativo. Los resultados obtuvieron que existe una correlación de Spearman de $r = 0.814$ lo cual indicó que hay una relación directa y muy alta entre los dos conceptos estudiados en el personal operativo de la agroexportadora, lo cual es significativo ya que el valor de p (0.000) fue menor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Se concluyó que la empresa tiene un alto nivel de ENG y le presta gran importancia a desarrollar e implementar un proceso que encamine a los colaboradores a continuar con este, puesto que determina la eficiencia en los resultados operativos de la empresa.

Carrillo-Vera (2020) en “*análisis de engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud en provincia de Santa Helena-Ecuador*” y cuyo objetivo fue analizar la variable en profesionales de la salud del primer nivel de atención. Su metodología fue un estudio cuantitativo y de alcance descriptivo, la muestra fue de 177 profesionales de la salud, (médicos, obstetras, auxiliares de enfermería y odontólogos). La información se obtuvo utilizando el UWES-17. Los resultados de un análisis detallado del cuestionario arrojaron que el nivel del ENG en los trabajadores del personal de salud del primer nivel de atención de los distritos de Santa Elena es del 81 % y se evidenció que entre más edad tenga el colaborador tiene niveles más altos que el personal más joven. El vigor es de las dimensiones que puntúa más alto, por lo cual se concluye que, a pesar de unas condiciones laborales mediadas por estímulos estresantes,

gracias al ENG se superan y se desarrollan estrategias para cumplir con sus labores de manera satisfactoria.

Cerda-Sánchez et al. (2023) realizó un estudio “*calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería*”, su objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo en el personal de enfermería de un hospital público. La investigación se enmarcó dentro de un método cuantitativo con una muestra de 43 enfermeros del servicio de emergencias del Hospital Público Sergio Bernales en Perú. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral en Hospitales Públicos y la UWES-9. Se obtuvo como resultado que el compromiso en el trabajo y la calidad de vida laboral tuvieron una correlación ($\rho = 0,875$) con una significancia de $p \leq 0,001$; por lo que se concluyó que la calidad de vida laboral de los enfermeros y su compromiso en el trabajo sostienen un vínculo positivo y directo, por lo que los enfermeros se sienten a gusto con las funciones que desempeñan en su diario vivir.

La investigación de Palacios et al. (2021), titulada “*habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú*”, cuyo objetivo fue establecer una relación entre las habilidades interpersonales y el compromiso o ENG laboral en el personal administrativo de origen policial y militar de una institución judicial de Lima-Perú. Su metodología fue cuantitativa y se tuvo la participación de 228 colaboradores que hacen parte de una institución judicial. Se aplicó el Cuestionario de Engagement validado por expertos con las siguientes dimensiones: vigor, dedicación, y absorción (Alpha de Cronbach = 0,949). También se

aplicó El instrumento de habilidades interpersonales validado por expertos (Alfa de Cronbach = 0,975). Los resultados que se obtuvieron indican que el 43,9% del personal presenta un nivel inadecuado, el 39,9% evidencia un nivel regular, y el 16,2% exhibe un nivel adecuado con respecto a sus habilidades interpersonales, también se identificó una correlación Rho de Spearman de 0,665 entre las variables. Se concluyó que hay una relación directa y significativa entre las variables por lo cual se indicó que, a mayores niveles de habilidades interpersonales, mayor será el ENG que tendrá el personal, es decir que la percepción sobre las relaciones humanas, las dinámicas grupales y la afectividad promueven o reducen el compromiso con la empresa.

Mejía (2016) en el estudio “Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero”, tuvo el objetivo de relacionar el nivel de estrés causado por problemas financieros en la productividad de los empleados de Petróleos Mexicanos. La metodología de esta investigación fue cuantitativa mediante un cuestionario de 62 ítems con un alfa de Cronbach de 0.865 y se usó el Modelo de ecuaciones estructurales de la relación entre el estrés financiero y la productividad. Para verificar la fiabilidad del instrumento se usó el SPSS versión 19.0 y para el análisis de datos se utilizó AMOS versión 18.0. La investigación contó con una muestra de 350 empleados y no hubo pérdida de datos. Los resultados indican que el 44,8% de los participantes mencionan tener estrés financiero en un nivel medio y que la administración de las finanzas impacta positivamente sobre el bienestar financiero en un 64.9%. Se concluye que hay una relación entre las variables en donde el bienestar financiero impacta negativamente sobre el estrés financiero y el estrés financiero impacta negativamente sobre la productividad.

El estudio realizado por Leal-Paredes (2023), “*inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador*”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo, a partir de un estudio de campo realizado en 24 provincias de Ecuador con 300 empleados de diferentes MiPymes. Para el estudio se utilizó la Escala Rasgo de Metaconocimientos sobre Estados Emocionales adaptada al español para medir la inteligencia emocional, compuesta por 3 dimensiones de 8 ítems cada una; y la UWES-17. Los resultados indicaron que las variables de la inteligencia emocional como la percepción, la comprensión y la regulación de las emociones ayudan a mejorar las variables del compromiso laboral como el vigor, la dedicación y la absorción. Se concluyó que la inteligencia emocional y el compromiso laboral son directamente proporcionales y tienen un coeficiente de correlación de $r = 0,73$, lo cual demostró que, a mayor conciencia emocional, mayor grado de compromiso tendrá una persona con su trabajo, ya que contará con las herramientas necesarias para gestionar asertivamente sus emociones frente a las dificultades que se presenten en el ámbito laboral.

El estudio “*motivación laboral y el compromiso organizacional*” de Puma y Estrada (2020), tuvo el objetivo determinar si existe o no una relación entre estas dos variables. La investigación fue cuantitativa con un diseño no experimental, contó con una muestra de 80 trabajadores entre mujeres y hombres de la Corte Superior de Justicia de Perú. Los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario de Motivación de Sulca, compuesto por 16 ítems, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Rivera, conformado por 21 ítems, ambos fueron adaptados al español. Los resultados indicaron que el 55% de los empleados presentaron un nivel

de motivación medio y el 73,8% mostró un nivel de compromiso alto, lo que confirmó que sí existe una alta relación entre los dos constructos, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación Spearman de 0,759 con un p-valor de $0,000 < 0,05$, confirmando que son directamente proporcionales. El estudio concluyó que mientras mayor sea la motivación de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia, habría un mejor grado de compromiso laboral, ya que la motivación genera que los colaboradores tengan una mejor identificación con la empresa y se apropien de sus metas.

Nacionales

El estudio de Patiño-Castro et al. (2022), titulado “*el constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica*”, cuyo objetivo fue identificar definiciones sobre el constructo y el uso en la psicología organizacional. El diseño metodológico fue revisión bibliográfica en bases de datos, como: Google Scholar, Scielo, Dialnet, Ebsco y Redalyc. Se seleccionaron 90 artículos publicados entre el 2019 y 2020. Los resultados indican que la definición más usada es la de Schaufeli, entiéndase como el estado mental positivo caracterizado por altos niveles de energía, vigor y dedicación. Este constructo es diferente al de compromiso laboral, en términos de que no corresponde a la valoración individual de la empresa, sino a la perspectiva sobre funciones y roles destinados. Otro hallazgo es que la psicología organizacional positiva fue la precursora en el desarrollo del constructo y que el instrumento de medición con mayor validez y confiabilidad es el UWES. El cual se encuentra validado y adaptado para países de América latina y Europa, entre ellos Colombia.

La investigación de Trejos-Gómez et al. (2021), titulada “*Burnout y engagement: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial*”, se realizó con el objetivo de determinar las diferencias entre ambos constructos. La investigación tuvo un diseño cuantitativo, no experimental en donde se contó con la participación de 56 trabajadores entre mujeres y hombres que llevaran más de seis meses en la empresa. Como instrumentos se utilizó una ficha ad hoc para determinar datos sociodemográficos y laborales (horarios y turnos), el inventario Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey y la UWES-9. Los resultados aluden que los turnos laborales no tienen influencia en el Burnout, ya que éste mantiene un comportamiento homogéneo en cualquier turno. Sin embargo, se identificó que, en el ENG los turnos sí presentan una influencia significativa, especialmente en la dimensión de absorción en el turno de la noche que obtuvo un valor $p = 0,032$, este dato revela que tiene una implicación en el sueño de las personas. Se encontró también que la ausencia de Burnout no asegura que exista el concepto opuesto en los trabajadores ya que las variables de ambos pueden estar presentes en diferentes situaciones sin ser inversamente proporcionales. Se concluyó que el personal que trabaja en el turno diurno presenta mejores niveles de absorción, que los que trabajan en turnos rotativos, lo cual influye de manera directa en el desarrollo del ENG laboral.

El estudio de Toscano-del Cairo et al. (2020), titulado “*calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement*” tuvo el objetivo de determinar la relación entre la calidad de vida y el ENG en la organización. La investigación fue cuantitativa y se tuvo una muestra de 221 empleados de una institución de educación superior en Colombia. Los instrumentos utilizados fueron el Perfil de Calidad de Vida Laboral con una confiabilidad de 0.915 en el modelo de

Rasch, y para la medición del segundo se usó la adaptación del UWES-17 con un alfa de Cronbach de 0.902, ambos se enviaron por correo electrónico a través de formularios de Google y a las personas de otras áreas como la de servicios generales se les realizaron los cuestionarios de manera presencial. En los resultados se encontró que la calidad de vida tiene un efecto positivo en el ENG puesto que el coeficiente de correlación es de 0.61, con un nivel de significancia de 0.04, que fue interpretado por los autores de forma positiva, cuyo resultado arrojó que, el sexo influía en la calidad de vida en el trabajo indicando cambios en la variable tarea, entendiéndose como la autopercepción y autonomía que se tiene en desempeñar diversas funciones. como conclusión, a mayor grado de calidad de vida tengan los empleados, mayor será el ENG que estos tengan hacia las funciones desempeñadas en la empresa.

En el estudio de Restrepo et al. (2021), “*clima de aprendizaje y enganche al trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana*”, cuyo objetivo fue determinar si había una relación entre el clima de aprendizaje, la autodeterminación y el compromiso laboral. Se usó una metodología cuantitativa en la que participaron 188 médicos residentes de clínicas especialistas- quirúrgicas, de la Universidad de La Sabana en Chía los cuales diligenciaron tres cuestionarios: la escala de medición del clima de aprendizaje (D-RECT 35), la escala de necesidades psicológicas básicas: autodeterminación y la UWES 17. Los resultados se analizaron bajo un modelo de ecuaciones estructurales que indicaron una la mediana del clima de aprendizaje de 3,9/5,0; en la escala de autodeterminación estuvo en 4,86/7,0, y en la escala de compromiso laboral fue de 5,0/6,0. Estos hallazgos se interpretaron de manera positiva ya que están correlacionados con un coeficiente estandarizado de 0,16; con relevancia $p=0,039$ y estas

relaciones son altamente significativas. Los autores concluyeron que si los residentes tienen un buen clima durante su etapa de aprendizaje, van a estar más comprometidos y autodeterminados a alcanzar las metas de la organización, sin embargo se identificó que el cansancio o la poca motivación puede influenciar de manera negativa el vigor que tenga una persona en el desarrollo de sus funciones, ocasionando que los residentes no se sientan conformes, reconocidos o incentivados para aprender si no se encuentran inmersos en un clima apropiado.

En la investigación de Quiroz-González et al. (2020), titulada “*engagement y Burnout en profesionales de la salud colombianos*” y cuyo objetivo fue determinar las diferencias entre el Burnout y el ENG, su relación con los profesionales de la salud y la influencia del tipo de entidad pública o privada en la aparición de alguno de estos. Se desarrolló una metodología cuantitativa con un diseño no experimental, en la cual participaron 388 profesionales asistenciales que llevaran más de 6 meses en alguno de los dos tipos de instituciones de salud: 60.6% del sector público y 39.4% del sector privado. Para recolectar la información se aplicaron las escalas: UWES-17 y Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey. Los datos se analizaron bajo la t de Student y de la U de Mann-Withney, según los supuestos de normalidad y homogeneidad. Los resultados indicaron que no hay diferencias significativas para el constructo si la institución es pública o privada. Sin embargo, en el Burnout si varían los datos, en la institución pública se obtuvo mayor nivel de cansancio emocional ($M = 24.4$; $DE = 10.3$) y despersonalización ($M = 6.8$; $DE = 5.8$) en comparación con los participantes de la institución privada. Además, se encontró que si hay mayor puntuación en las dimensiones del ENG (vigor, dedicación, absorción), habrá menor puntuación en las dimensiones del Burnout (cansancio emocional,

despersonalización y realización personal). Se concluyó que el concepto estudiado es de gran importancia en el personal de la salud porque permite mejorar las condiciones de trabajo y de prestación de servicio, ya que es uno de los sectores que más se expone al Burnout.

El estudio de Ocampo-Álvarez et al. (2021) “*engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores*”, tuvo el objetivo de analizar la relación entre ambas variables e identificar si la edad de la persona y el tiempo en la empresa podrían tener un papel predictivo en el ENG. La investigación se desarrolló de manera cuantitativa, participaron 298 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de Pereira que llevaran más de 6 meses vinculados a la organización. Para la recolección de datos se aplicó la UWES-17, en su adaptación colombiana con una confiabilidad de 0,902, y el Life Orientation Test en su versión revisada con un Omega de McDonald’s de 0,63; ambos se enviaron a través de formularios de Google. Dentro de los resultados se obtuvo que las tres dimensiones del ENG se relacionan de manera positiva con el optimismo. Sin embargo, la más significativa se obtuvo entre el vigor y el optimismo ($r=0,24$, $p<0,01$). Por otro lado, se indicó que las personas entre los 18 a los 30 años muestran más dedicación en las funciones que el resto de los grupos de edades; además la antigüedad de una persona en la empresa se relaciona de manera débil con el optimismo ($r=0,12$, $p<0,05$). Se encontró también que, el optimismo no se puede predecir respecto a la edad de los trabajadores ($\beta=0,109$, $t=1,81$, $p>0,071$). El estudio concluyó indicando que la relación entre las dos variables fue positiva para indicar que, a mayor vigor, dedicación y absorción, más se incrementa el optimismo en los trabajadores, lo que conlleva a mayor satisfacción en relación con las expectativas de sus funciones en el área laboral.

Vesga-Rodríguez et al. (2021), realizaron la investigación “*la relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional*”, con el objetivo de identificar la relación que existía entre estas 3 variables que se consideran fundamentales en las organizaciones. La metodología usada fue cuantitativa, se contó con la participación de 808 personas, de las cuales el 35,5 % correspondía a población colombiana y el 65,5 % a población ecuatoriana. La evaluación se realizó con los siguientes cuestionarios: el autorreporte en la edad, la adaptación colombiana de la UWES-17 (Alfa de Cronbach = 0.902) y el instrumento disposición al cambio organizacional (Alfa de Cronbach = 0.94). En los resultados hubo diferencias culturales entre ambos países con relación a las variables de disposición al cambio, ENG y el cambio organizacional, donde la muestra colombiana tuvo mejor promedio, no obstante, el vigor y la absorción tuvieron mejor promedio en la muestra ecuatoriana. Se concluyó que, aunque se encontraron correlaciones directas, positivas y significativas, no se obtuvo la evidencia suficiente en la varianza en la relación de las distintas variables para ser un resultado predictivo, tampoco se encontraron evidencias concretas que respalden la relación entre edad y ENG o disposición al cambio.

Marco teórico

Psicología organizacional positiva

La psicología organizacional positiva (POP) fue impulsada por Seligman (citado por Contreras & Esguerra, 2006), el cual la describió como una nueva perspectiva científica en la donde los componentes de la vida del ser humano se pueden ver desde una potencialización y así mejorar los índices en la calidad de vida, disminuyendo el malestar emocional, físico y mental. Dentro del marco de la POP es de gran interés aumentar la experiencia subjetiva que tiene el colaborador en su contexto laboral, según (Schaufeli y Bakker, 2004) esto favorece el reconocimiento óptimo de las relaciones interpersonales, el sentido de vida, la satisfacción y el bienestar en el trabajo, a partir de un enfoque empírico y riguroso que permite la validación del potencial humano en las empresas.

La POP tiene como objetivo principal, la descripción, explicación y predicción del funcionamiento óptimo en las organizaciones, adicional de perfeccionar y contribuir al potenciamiento de la calidad de vida laboral y organizacional, (Salanova, 2008). Se fundamenta principalmente en la gestión eficiente del bienestar lo cual incluye la capacitación del colaborador, la estabilidad que proporciona la empresa, el liderazgo, el nivel de autonomía y confianza que le permite al colaborador la apropiación de sus funciones, las oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral óptimo (Salanova et al., 2014). Se puede inferir de este fundamento teórico, que las relaciones que se creen entre el trabajador y la empresa favorecen la productividad y el desempeño de las personas en la organización, es decir, a medida que las

empresas administren sus recursos en pro del trabajador, este se sentirá mucho más comprometido con su labor y con el lugar de trabajo.

Zanenga (2016) propone los siguientes constructos psicológicos que hacen parte de los criterios de fundamentación de la POP: 1) una identificación organizacional para poder establecer un vínculo con el talento humano. 2) la justicia organizacional, definida como la equidad que se tiene en la organización con cada miembro de ella. 3) el comportamiento de ciudadanía organizacional, en donde se plantean aquellas conductas orientadas al beneficio integral de las personas. 4) la confianza en la organizacional, en donde se plantean objetivos para lograr en conjunto. 5) la satisfacción laboral, como actitud característica de las experiencias que se construyen en la organización y finalmente, 6) el capital psicológico, en donde se agrupan las características positivas de la vida laboral.

En la POP se considera que si el individuo tiene unas condiciones óptimas en la organización que le permitan su satisfacción y bienestar, esto favorecería al desarrollo de sus capacidades, potencialidades y habilidades principalmente en el contexto laboral (Salanova & Schaufeli, 2009). Asimismo, Cedeño-Rengifo et al. (2020) indica que el bienestar en la POP se entiende como la conciencia que tiene el trabajador de sus capacidades, que permiten resolver las dificultades diarias, ser productivo, aportar de manera positiva a los logros de la empresa, sentirse bien realizando sus funciones, teniendo salud física y emocional para desempeñar su papel en la organización. Por lo cual en esta rama de la psicología es fundamental que las empresas

consideren las emociones, pensamientos, necesidades y fortalezas de los colaboradores para una gestión de los recursos humanos enfocada en el bienestar.

Definiciones básicas de engagement

El engagement (ENG) es un concepto difícil de traducir al español, ya que no existe una palabra que reúna la totalidad de su significado. Desde la literatura se podría asimilar al de “compromiso” o al constructo de “enganche” (Salanova & Llorens, 2008). Sin embargo, ninguna de las dos alcanza a abarcar la manera en la que será abordado el concepto en la presente investigación, por lo tanto, se utilizará la palabra original anglosajona: “engagement”.

Ahora bien, Kahn (1990) fue el primero en interesarse por definir este concepto en el ámbito laboral, refiriéndose a este como la percepción que tiene un trabajador de su relación emocional, física y cognitiva con las funciones y roles que le ofrece la empresa. Para el autor, el ENG está conformado por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Es decir, se infiere que tener el fuerte deseo de aprender nuevas cosas, de poseer nuevos conocimientos incita eficazmente a que el colaborador se encamine con la ilusión de crecer laboral y personalmente.

Salanova y Llorens (2002) indican que este concepto se considera como un estado cognitivo y emocional positivo y de satisfacción duradero que se asocia con el trabajo. Es decir, se enmarca en el deseo que tienen las personas de invertir su esfuerzo a pesar de las dificultades, con la intención de ser recompensado y valorado en un ámbito laboral. Para Cárdenas-Aguilar y Jaik-Dipp (2014), este constructo se comprende como un conjunto de expectativas que generan

emociones, percepciones y comportamientos en el trabajador que le permiten la formación de recursos individuales para el desarrollo de sus funciones.

Como se puede observar, desde el primer acercamiento se integraron los componentes físico, cognitivo y emocional del ser humano que influyen en el comportamiento de las personas cuando se encuentran en un contexto laboral, a partir de estas definiciones se podría entender que es un estado duradero, individual y significativo en el que los empleados están dispuestos a esforzarse en las funciones y a desarrollar habilidades en el trabajo con el objetivo de permanecer dentro de la organización.

En la teoría de las necesidades de Maslow (Citado por Patiño-Castro et al., 2022), dentro de la psicología humanista, se hicieron visibles las exigencias que tiene una persona en un contexto organizacional (físicas, de seguridad y de significado), indicando que si una empresa no logra suplir las primeras dos necesidades, es complicado que los empleados logren comprometerse y vincularse con el desarrollo de sus funciones (Patiño-Castro et al., 2022), lo que significaría una disminución del desempeño laboral y pérdidas para la empresa.

Dentro de la POP, Luthans & Youssef (Citados por Cedeño-Rengifo et al., 2020), consideran el ENG como una perspectiva positiva del colaborador en relación con su lugar de trabajo, en la cual existe confianza, compromiso, satisfacción laboral y una identificación con la organización. Por lo tanto, la POP fomenta que las empresas realicen una gestión enfocada en potencial de los trabajadores que a su vez favorece el aumento del ENG.

Causas del engagement

Según Harter et al. (2002), uno de los factores que fomenta el desarrollo del ENG en las empresas es el liderazgo efectivo, ya que el talento humano tiene un mejor rendimiento cuando son dirigidos por jefes con los cuales pueden establecer vínculos exitosos que dan como resultado un mejor rendimiento laboral. Es decir, las dinámicas en las cuales se mueven las jerarquías de las empresas son determinantes para los empleados, puesto que un direccionamiento empático y asertivo fomenta el compromiso y la relación que el empleado tiene con la empresa y las funciones que realiza.

Otra de las causas, según Shuck y Reio (2014), son las oportunidades que brinda la organización para que la persona pueda desarrollarse profesionalmente, puesto que la capacitación, el aprendizaje y el crecimiento hacen que el trabajador se sienta valorado y reconocido. Es decir, a medida que las empresas impulsan el crecimiento del trabajador, refuerzan la relación emocional, que lo hace sentir como un actor significativo en esta.

El reconocimiento es otra causa fundamental en el establecimiento del ENG, según Macey y Schneider (2008), la valoración que provee la empresa hacia el personal es indispensable para que este conserve una percepción positiva sobre su rol en la empresa. Se puede entender que destacar aspectos positivos del talento humano favorece la satisfacción duradera y hace que este se mantenga constante en la empresa.

Adicionalmente, Saks (2006) indica que el ambiente laboral es indispensable en la ejecución de las funciones que tiene cada trabajador y en el compromiso que se adquiera con la

empresa. Por ende, unas dinámicas relacionales amenas y un lugar de trabajo con un buen clima laboral influyen directamente en la aparición del ENG.

En otras palabras, el ENG se genera de manera activa en instituciones donde se cuenta con un liderazgo efectivo que permite establecer relaciones exitosas, donde también se le ofrece al empleado la oportunidad de desarrollarse laboralmente para potenciar su proyecto de vida y en la cual se le reconoce por sus capacidades y destrezas, además se resalta la importancia de propiciar un buen ambiente laboral, puesto que permite el establecimiento de vínculos positivos y la permanencia en la empresa.

Dimensiones del engagement

El ENG está conformado por 3 dimensiones que se evidencian en una serie de comportamientos, actitudes y conductas positivas que direccionan al establecimiento de una relación positiva con el trabajo:

- Vigor: según Schaufeli y Bakker (2004), este concepto se entiende como la resiliencia, energía, voluntad y perseverancia que el empleado direcciona hacia su labor. Es decir, se entiende como la persistencia que un trabajador tiene ante dificultades que se le presentan en la realización de sus funciones y se evidencia en actitudes y comportamientos activos, dinámicos y resistentes ante las demandas laborales (Valdez-Bonilla & Ron-Murguía, 2011).
- Dedicación: es comprendida por Molina y Moreno (2012) como la atribución y significancia que tiene el trabajo para el colaborador. Es decir, hace referencia a los

niveles de comprensión que el trabajador experimenta y que se experimentan a través de sensaciones positivas, como entusiasmo, orgullo e inspiración por las funciones que realiza dentro de una organización.

- Y, Absorción: según Orgambidez et al. (2015), este concepto puede entenderse como la concentración que tiene el colaborador al realizar las funciones asignadas. Es decir, el trabajador experimente agrado y amor por lo que se realiza. Además, se puede manifestar en el tiempo invertido debido a la sensación satisfactoria que hace que pueda generar altas estancias en el lugar del trabajo. En otras palabras, se reconoce como una cualidad en las personas que están inmersas en su trabajo, en tal medida que se les dificulta interrumpir el desarrollo de las funciones asignadas al trabajador.

Cada una de estas dimensiones contiene características importantes del comportamiento humano con relación al ENG en el contexto organizacional, para Cedeño-Rengifo et al. (2020) dejan en evidencia las cualidades personales que propician la relación que se establece con la empresa, además identifica las emociones positivas que genera la realización de las funciones en esta.

Marco jurídico relacionado con el engagement

Actualmente, en Colombia no existe una ley que regule directamente el establecimiento del ENG en el talento humano de las organizaciones. Sin embargo, en el Código Sustantivo del Trabajo, indicado en el Decreto 2663 de 1961, en donde se encuentran todas las condiciones que regulan la relación entre el empleador y el talento humano, con la finalidad de asegurar la justicia

y el cumplimiento de la norma, se evidencian algunas bases de las situaciones laborales que aportan en la investigación.

En el Artículo 23 de esta ley, se menciona la importancia del contrato de trabajo y las condiciones que debe llevar con la finalidad de que ambas partes se comprometan con la labor, es decir, es el medio donde el empleador especifica las características del trabajo, se compromete a cumplirlas y donde el trabajador acepta dichas especificaciones laborales. Se puede decir que para el establecimiento del ENG es indispensable que una persona tenga claridad de las condiciones y beneficios que le brinda la empresa, lo cual se estipula dentro del contrato laboral.

Es de suma importancia el cumplimiento del Decreto 2663 de 1961, ya que le garantiza al trabajador la prestación de las condiciones legales del país, entre este se encuentran los salarios (Art 146), la jornada de trabajo (Art 156), las vacaciones (Art 188) y demás elementos que fomentan el bienestar en el trabajador. Es decir que, si la empresa falta a este compromiso, está promoviendo una relación negativa entre las partes y vulnerando al trabajador.

Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes

El Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA) corresponde a las normas, preceptos, estatutos legales y autoridades jurídicas que hacen parte de las investigaciones, procedimientos y sanciones frente a los delitos realizados por personas entre los 14 y 18 años. Se establece en el código de la infancia y la adolescencia bajo la ley 1098 de 2006 (Ley 1098, 2006), con el objetivo de generar responsabilidad penal a partir de estrategias pedagógicas y enfocados en la protección integral de los menores de edad, velando por la justicia

restaurativa y reparación del daño. Según el lineamiento técnico modelo de atención para adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley – SRPA (2020), la justicia restaurativa hace posible la reparación de los vínculos entre el adolescente y su familia, además de ser consecuente con la víctima y la comunidad sobre las infracciones cometidas, además apoya la reflexión y análisis de las conductas con el objetivo de promover la reincorporación al contexto social.

Siguiendo la ley 1098 del 2006, en esta se especifican las sanciones que van desde amonestaciones y servicio a la comunidad hasta la privación de la libertad en centros especializados, donde se busca principalmente la conciliación entre los actores implicados ante la ley, con la finalidad de proteger, educar y restaurar los derechos de los adolescentes con la ayuda de profesionales, familia y redes de apoyo. En los casos que por la gravedad se considera sancionar con la privación de la libertad, se debe realizar un internamiento preventivo desarrollado en centros específicos en todo Colombia que permita el cumplimiento de las medidas privativas y no privativas de la libertad.

El servicio del SRPA se desarrolla a través del talento humano quien apoya, interactúa, facilita procesos pedagógicos-restaurativos y atiende las situaciones diarias de los niños y adolescentes que se encuentran en una modalidad de sanción. Dentro de este sistema existen diversos cargos que desempeñan un papel indispensable en el proceso, los cuales describen en la Guía de requisitos del talento humano en las modalidades de atención para medidas y sanciones del proceso judicial-SRPA- y medidas complementarias de restablecimiento en administración de justicia (2020), que se muestran a continuación:

- **Formadores o educadores:** son los profesionales que desarrollan el enfoque pedagógico – restaurativo, realizando acciones de la fase de aceptación y acogida, intervenciones individuales y grupales para el desarrollo de la autonomía desde la pedagogía, promueven el reconocimiento de la responsabilidad de sus conductas y la motivación para la participación en el proceso de atención y acompañan constantemente todas las tareas cotidianas en el centro de internamiento.
- **Auxiliares administrativos:** son las personas encargadas de la gestión administrativa y logística a través de la organización de reuniones y eventos, control de la correspondencia, archivo de documentos, mantenimiento de quipos y apoyo en procesos de contabilidad.
- **Servicios Aseo:** es el personal que se encarga del aseo y mantenimiento de las instalaciones, la lavandería de la dotación y el adecuado manejo de los recursos.
- **Servicios de cocina:** son las personas encargadas de garantizar la alimentación de los adolescentes y jóvenes en el servicio, además del almacenamiento, control, uso y preparación de los alimentos, verificando siempre que se encuentren en buenas condiciones.
- **Recepción:** son las personas que controlan el acceso y apoyan en la orientación de los visitantes, además implementan acciones de seguridad, cuidado y orden tanto de internos, familiares y talento humano del servicio.
- **Sistema de Gestión Integrada:** es el equipo que se encarga de velar por la gestión del sistema integrado de calidad, seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental y

seguridad en la información, en donde se fomenta el cumplimiento de la política ambiental, se garantiza la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles para situaciones en donde sea necesario un plan de recuperación y contingencia del servicio.

- **Psicólogos:** son los profesionales encargados de promover y orientar procesos integrales y dinámicos que permitan fortalecer los recursos psicológicos y sociales de los adolescentes y sus familias. Brindando acompañamiento, primeros auxilios psicológicos, procesos preventivos, pedagógicos, restaurativos y talleres formativos.
- **Trabajadores sociales:** son los profesionales que velan por el fortalecimiento de las redes de apoyo y su participación en el proceso de restauración, además orientan a las familias para el mejoramiento de su dinámica y relaciones familiares, realizan procesos que faciliten la inclusión social y la prevención de reincidencia para mejorar su calidad su vida.
- **Nutricionistas:** son los profesionales que promueven la salud alimentaria, planificando, elaborando, verificando y controlando los ciclos de menús según requerimientos especiales, según el estado de salud nutricional de los adolescentes. Además, realizan campañas de promoción y prevención de la salud alimentaria para que los jóvenes tengan una apropiación adecuada de sus hábitos alimenticios.
- **Enfermeros:** son las personas encargadas de apoyar en la atención de la salud de los adolescentes y jóvenes atendidos en el servicio, implementando programas de promoción

y prevención, administrando tratamientos que requieran medicación, formulas médicas y brindando acompañamiento asistencial en salud a los adolescentes y sus familias.

- **Coordinadores:** son los profesionales que gestionan las áreas de atención, desarrollan la planeación, ejecución, monitoreo y evaluación del cumplimiento del proyecto y garantizan el adecuado funcionamiento de la institución.

Metodología

Tipo de estudio

La investigación tiene un paradigma empírico analítico, el cual se basa en la observación de fenómenos y su análisis para comprenderlos y explicarlos. Cea De Ancona (1998) menciona que en este paradigma se realizan mediciones objetivas, para demostrar relaciones de causalidad y poder generalizar resultados, a partir de una recolección de información sistemática y estructurada que permita encontrar leyes sobre el funcionamiento general de la conducta. Adicionalmente la metodología de esta investigación es de tipo cuantitativo, definido como un proceso secuencial que recolecta datos con mediciones numéricas que posteriormente son analizadas estadísticamente (Hernández-Sampieri et al., 2000), es decir, la información que recolectada sirve de fundamento probatorio con la cual se establecen patrones de comportamiento, en este caso particular del ENG en talento humano del SRPA.

Nivel de estudio

La naturaleza de los objetivos de esta investigación es de nivel descriptivo, según Ramos-Galarza (2020) en este nivel se especifican las características, rasgos y dimensiones de un fenómeno, en este caso del ENG como elemento de estudio. Además, se profundizó sobre las cualidades de la población abordada para detallar las particularidades que hacen parte del establecimiento del ENG.

Diseño de estudio


En cuanto al diseño de la investigación se desarrolló de manera observacional, transversal y descriptiva, en donde muestra la estrategia establecida para el desarrollo óptimo de la investigación. Desde la definición realizada por Müggenburg y Pérez (2007), en primer lugar, se considera observacional ya que se las investigadoras no tuvieron ningún tipo de manipulación frente a las variables en la población encuestada, por lo tanto, no hubo ningún tipo de intervención que afectara el contexto natural de los datos. En segundo lugar, fue transversal puesto que la información se obtuvo en un periodo de tiempo específico, lo que permitió analizar el fenómeno de manera precisa y donde no se realizará un seguimiento en el tiempo a la muestra. Por último, el diseño de esta investigación es descriptivo ya que se abarcan las variables de la población a través de la recolección de información que indica las características de ENG en el talento humano de los programas del SRPA.

Población

El Instituto Psicoeducativo de Colombia (IPSICOL) es una organización no gubernamental enfocada en la construcción de la vida individual y grupal a partir de diversos servicios psicológicos, entre ellos la educación y la orientación. Además, cuenta con la licencia para atender el programa del SRPA en Colombia. Trabaja con un talento humano que interviene a jóvenes y adolescentes que se encuentran privados y no privados de la libertad en las ciudades de Medellín, Bogotá y Montería (IPSICOL, s.f). Para la recolección de datos en la investigación se contó con la autorización de las administrativas del SRPA, lo cual permitió acceder al talento humano que se encuentra descrito en el Manual Operativo de las modalidades que atienden

medidas y sanciones del proceso judicial- SRPA (2022) y en la Guía de requisitos del talento humano en las modalidades de atención para medidas y sanciones del proceso judicial-SRPA- y medidas complementarias de restablecimiento en administración de justicia (2020), para efectos de la investigación se realizó una agrupación en 4 tipos de cargos teniendo en cuenta los requisitos de cada área, que se muestran a continuación:

- **Formadores o educadores:** son personas que cuentan con estudios en pedagogía o ciencias a fines, experiencia trabajando con niños o adolescentes entre los 4 y 24 meses dependiendo los estudios, y deben contar con certificado de participación en curso de derechos humanos.
- **Operativos** (auxiliares administrativos, servicios generales y recepción): son personas que hayan superado desde la básica primaria hasta el bachillerato y que cuenten con experiencia desde los 6 hasta los 36 meses dependiendo el cargo, además de contar con curso actualizado de manipulación de alimentos en el caso de servicios de aseo y cocina.
- **Psicosocial y de salud** (apoyos Sistema de Gestión Integrada, psicólogos, trabajadores sociales, nutricionistas y enfermeros): son profesionales, técnicos o tecnólogos dependiendo el cargo, con experiencia superior a los 6 meses desarrollando actividades en el marco de población vulnerable.
- **Coordinadores:** son profesionales de pregrado o tecnologías enfocadas en las ciencias sociales, de educación o administrativas, que tienen experiencia superior a los 12 meses en atención a poblaciones vulnerables.

	PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	Código: F-DO-0029 Versión: 01 Página 47 de 101
---	---	--

Criterios de inclusión:

- Vinculación laboral a un programa del SRPA.
- Personas sin antecedentes fiscales, disciplinarios, judiciales, ni de policía
- Que cumpla con los requisitos estipulados en la Guía de requisitos del talento humano en las modalidades de atención para medidas y sanciones del proceso judicial-SRPA- y medidas complementarias de restablecimiento en administración de justicia.
- Consentimiento informado en donde se exprese la voluntad de participar.

Criterios de exclusión:


- Personas con afectaciones cognitivas o trastornos mentales diagnosticados, de los cuales la institución tenga conocimiento
- Talento humano de IPSICOL que no tenga contacto con los programas del SRPA.

Muestra

La muestra fue de 166 participantes, los cuales cumplen con los criterios establecidos en la población y que se encuentran vinculados a IPSICOL en las ciudades de Medellín, Bogotá y Montería.

Muestreo

El muestreo es no probabilístico por conveniencia. Según Hernández-Sampieri et al. (2000) consiste en que se toman en consideración las personas a las cuales se tenga un alcance,

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</p>	<p>Código: F-DO-0029</p> <hr/> <p>Versión: 01</p> <hr/> <p>Página 48 de 101</p>
---	--	---

esto quiere decir que la información a la cual se acceda permitirá abordar de manera integral el tema de investigación.

Técnicas de recolección de información

Auto informe Ad Hoc

El auto informe se diseñó para explorar características propias del talento humano en programas del SRPA. Tiene como objetivo principal recolectar datos sociodemográficos de la población, como: edad, nivel educativo, ciudad, antigüedad, número de hijos, deudas, entre otros.

La estructura del instrumento consta de 19 preguntas, subdividida en 4 categorías: información personal (preguntas 1 a 7), información familiar (preguntas 8 a 11), información laboral (preguntas 12 a 15) e información financiera (preguntas 16 a 19). Se consideran estas categorías porque permiten identificar aspectos significativos que pueden tener influencia en los niveles de ENG de las personas. Cada categoría tuvo una serie de preguntas con diferentes opciones de respuesta, en donde los participantes seleccionaron la que mejor se ajustara a sus características individuales.

El inventario fue sometido a juicio de la junta de gestión humana del SRPA, liderada por la administradora Martha Ligia Cañas el 21 de junio de 2023 en la sede de Medellín, con el fin de cualificarlo y adaptarlo a las características propias de la muestra en relación con el ENG (Ver Anexo 5). En la presentación se determinaron cambios y correcciones en las preguntas para lograr un adecuado proceso de recolección de información. Durante la reunión se aplicaron los

cambios propuestos y después de una revisión la administradora del SRPA aprobó el cuestionario Ad hoc, el cual posteriormente se digitalizó para facilitar su aplicación.

Utrecht Work Engagement Scale 17

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES), fue diseñada por Schaufeli y Bakker en el año 2002 para la medición del ENG. La versión inicial constaba de 24 ítems, sin embargo, después de la eliminación de ítems defectuosos se estableció la escala de 17 ítems que permiten identificar la dimensión de vigor (6 ítems), la dimensión de dedicación (5 ítems) y la dimensión de absorción (6 ítems) (Schaufeli & Bakker, 2004). La distribución de los ítems se encuentra en el formulario de la siguiente manera: las dimensiones de vigor (las preguntas 1, 4, 8, 12, 15, 17), dedicación (las preguntas 2, 5, 7, 10, 13) y absorción (las preguntas 3, 6, 9, 11, 14, 16).

Adicionalmente, las preguntas de la escala tienen una calificación tipo Likert que corresponde a: nunca, casi nunca, rara vez, a veces, con frecuencia, casi siempre y siempre, en donde cada una tiene una puntuación que va desde el 0 hasta el 6, respectivamente. Para la calificación, se puede abordar de manera unidimensional realizando una suma de las puntuaciones generales y dividiendo por el total de los ítems, o puede ser tridimensional, realizando la suma por cada dimensión y dividiéndola por la cantidad de ítems de cada una, obteniendo un nivel entre muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto respectivamente.

Dentro del UWES Manual desarrollado por Schaufeli & Baker (2004), se definen las normas de calificación para otros idiomas, entre ellos el español, en donde se especifican los puntajes correspondientes a determinar los niveles de ENG.

Tabla 1: Puntajes normativos para el UWES-17 en español

Calificación	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy bajo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.56	3.82
SD	1.11	1.31	1.18	1.10
SE	.01	.01	.01	.01
Rango	.00- 6.00	.00- 6.00	.00- 6.00	.00- 6.00

Tomada de Schaufeli, W & Baker, A. (2004).

*M= media, SD: desviación estándar, SE: error estándar

El instrumento cuenta en la actualidad con 19 traducciones, entre ellas el castellano y ha sido adaptado a países latinoamericanos, como: Colombia, Puerto Rico, Cuba y Chile. Se encontraron similitudes en los constructos que permiten evaluar el ENG con criterios de validez. Según Salanova y Schaufeli (2009), arrojando una consistencia interna de un Alfa de Cronbach que supera el 0.9, lo cual revela altos niveles confiabilidad y validez en su aplicación a diferentes contextos y culturas, evidenciando la universalidad en sus constructos. En Colombia, Álvarez-Garzón y Peña-Fuentes (2016), realizaron la adaptación del instrumento en sus dimensiones principales acorde a las necesidades y características de la población colombiana, encontrando un Alfa de Cronbach de 0.889, para efectos de la investigación se utilizará esta adaptación de la UWES, en su versión de 17 factores (Ver Anexo 6). Asimismo, para comprobar la consistencia interna y para confirmar la validez de la escala se analizó el Alfa de Cronbach y se obtuvo un resultado de 0,855. (ver tabla 2)

Tabla 2: Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	17

Fuente: elaboración propia

Variables

Tabla 3: Operacionalización de variables

Nombre	Etiqueta	Naturaleza	Nivel de medición	Instrumento de medición
Sexo	Masculino, Femenino	Cualitativa	Nominal, dicotómica	
Edad	18, 19, 20, entre otros	Cualitativa	Ordinal, politómica	
Estado civil	Soltero, Casado- unión libre, Separado, Viudo	Cualitativa	Nominal, politómica	
Ciudad	Medellín, Bogotá y Montería	Cualitativa	Nominal, politómica	
Nivel educativo	Bachiller Técnico/ Tecnólogo Profesional	Cualitativa	Ordinal, politómica	
Cabeza de hogar	Sí, No	Cualitativa	Nominal, dicotómica	
Número de hijos	0,1,2,3,4	Cualitativa	Nominal, politómica	
Número de personas con las que vive	0,1,2,3,4,5	Cualitativa	Nominal, politómica	
Área de trabajo	Administrativa, Formación y Servicios	Cualitativa	Nominal, politómica	Auto informe Ad Hoc
Cargo	Responsable del servicio, Psicólogo (a), Personal de Cocina, entre otros	Cualitativa	Nominal, politómica	
Antigüedad	Menos de 6 meses Más de 6 meses	Cualitativa	Nominal, dicotómica	
Deudas	Sí, No	Cualitativa	Nominal, dicotómica	
Ingresos menores a las deudas	Sí, No	Cualitativa	Nominal, dicotómica	
Tipo de vivienda	Arrendada Propia Familiar	Cualitativa	Nominal, politómica	
Vigor Absorción Dedicación	Entre 0 (nunca) y 6 (siempre)	Cualitativa	Ordinal, politómica	UWES-17

Nota: elaboración propia

Procedimiento

El procedimiento establecido para el desarrollo del proyecto implicó diferentes momentos. En un primer momento, las investigadoras realizaron exploraciones frente a situaciones o fenómenos sociales de interés para la psicología organizacional, encontrando que, desde las experiencias propias en el campo laboral, habían evidenciado una fuerte tendencia de las personas a rotar por diferentes empresas en cortos periodos de tiempo, lo cual generaba que las empresas gastaran energía y dinero en encontrar personal que supliera esas vacantes. De ahí, el interés en entender el conjunto de razones que motivaban a las personas a pertenecer en una empresa y a ser estables en el tiempo, encontrando que el concepto de ENG agrupa los intereses del estudio.

En un segundo momento, se inició con la búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales, para lo que se tomaron artículos de revistas en diferentes bases de datos: EBSCO, Scopus, Redalyc, Scielo, Google Académico y Dialnet. Posteriormente se realizó la selección de los artículos donde se consideraron tanto las revisiones bibliográficas como estudios realizados en diferentes poblaciones. Luego, se inició la búsqueda de la información para el marco teórico, usando las bases de datos mencionadas, en donde se encontró bibliografía de diferentes países, incluyendo artículos de revista científica, libros, trabajos de pregrado y posgrado, artículos de periódicos, blogs, informes institucionales y presentaciones, las cuales fueron segmentadas de acuerdo con la estructura de la investigación. Simultáneamente, se eligió el diseño metodológico de tipo cuantitativo después de realizar un análisis a partir de los

antecedentes encontrados en donde se identificó la prevalencia de este tipo, por lo cual las investigadoras lo consideraron el más apropiado.

La población que inicialmente se pensó para estudiar el ENG, fue el personal del servicio al cliente, sin embargo, no se tenía acceso a una población significativa, por lo que se decidió hacer en el SRPA, siendo una población consolidada, a la cual se tenía un acceso directo y la cual tenía unas características muy particulares que no se habían estudiado en Colombia. Se programó el primer contacto con el SRPA en el mes de junio del año 2023 en donde se planteó la propuesta inicial de la investigación, objetivos y la metodología que se tenía prevista. Este acercamiento tuvo un aval positivo por parte de la administración del SRPA y posteriormente se pudo aplicar la encuesta al personal, a través de Microsoft Forms en un plazo máximo de 2 semanas.

Después de la recolección de las respuestas, se realizaron tablas de contingencia que permitieron identificar los resultados y las relaciones estadísticas de las variables del ad hoc y del UWES. Adicionalmente se seleccionaron las tablas que fueron sometidas a análisis e interpretación para determinar los hallazgos relevantes en el ENG del talento humano del SRPA.


Luego se dio lugar al desarrollo de la discusión, donde se relacionaron los hallazgos obtenidos con diversas investigaciones para el contraste de resultados. Para finalizar se realizaron las conclusiones con los hallazgos relevantes y se indicaron de manera objetiva las limitaciones que se encontraron en la realización de la investigación.

Análisis estadístico

La investigación utilizó la estadística descriptiva para el análisis de los datos mediante pruebas y técnicas de esta. Además, las características de los datos se usaron para el diseño de la estructura general del análisis estadístico. En primer lugar, en los resultados de la información personal, familiar, laboral y financiera se analizaron mediante medidas de tendencia central como frecuencias, medias, medianas, etc.

Con respecto a los datos del UWES 17, el análisis estadístico distribuyó en dos momentos. En el primero, se realizó el análisis descriptivo que permitió establecer las puntuaciones normativas para el UWES-17 (Ver tabla 1) y Alpha de Cronbach. Y, en el segundo momento, se realizó una exploración de análisis de correlaciones con las evidencias extraídas y comparación de medias.

Y, para el análisis de la presente investigación se empleó el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 21.0.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</p>	Código: F-DO-0029
		Versión: 01
		Página 55 de 101

CAPÍTULO 2: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Resultados Auto informe Ad Hoc - Características sociodemográficas

El instrumento Ad Hoc se aplicó a 166 participantes y permitió medir variables sociodemográficas (edad, sexo, escolaridad, tipología familiar, etc...), las cuales se analizaron mediante estadística descriptiva arrojando tablas de frecuencia y porcentajes. Los participantes corresponden a tres ciudades: Bogotá (N=84); Medellín (N=61) y Montería (N=21) (Ver tabla 4).

La variable edad se identificó participantes entre los 22 a los 61 años, por lo cual, para efectos de su análisis se realizó una distribución de acuerdo con la teoría de las etapas del ciclo vital de Schaie (citado por Papalia, 2000) en las cuales propone una mirada integral al desarrollo intelectual de las personas dentro de la sociedad, en torno a objetivos y motivaciones que se generan las diferentes fases de la vida, entre ellas: la **etapa del logro** (22- 31 años), en la cual los conocimientos se utilizan para la creación de metas profesionales y familiares; la **etapa ejecutiva** (31- 40 años), que conlleva la pertenencia ante un sistema del marco social, en donde prima el relacionamiento con los grupos y la **etapa de la responsabilidad** (40- 61 años), en donde las personas adquieren compromisos ante la protección o la ayuda de los miembros cercanos.

Los datos indican que, en Bogotá, el 17,9% se encuentra en la etapa de logro, el 27,4% en la ejecutiva y el 54,8% en la de responsabilidad; en Medellín 18,0% se encuentra en la etapa de logro, el 29,5% en la ejecutiva y el 52,5% en la de responsabilidad y en Montería 14,3% se encuentra en la etapa de logro, el 47,6% en la ejecutiva y el 38,1% en la de responsabilidad. Como puede observarse, la etapa del logro indica el índice más bajo 17,5%, mientras que la de

responsabilidad muestra una tendencia mayor en las tres ciudades (51,8%) (Ver tabla 4). Este patrón se evidencia claramente en Bogotá y Medellín, ya que, en Montería, prima como característica de la población la etapa ejecutiva.

Además, en relación a la variable sexo, los datos indican que en Bogotá la frecuencia es de 40 hombres y 44 mujeres (N=84); Medellín es de 38 hombres y 23 mujeres (N=61) y Montería es de 12 hombres y 9 mujeres (N=21). En términos generales, como característica de la población se puede decir que la tendencia de personal vinculado corresponde mayormente a población masculina que femenina. Excepto, en Bogotá, el cual puede explicarse, porque en dicha ciudad, la entidad tiene un programa de privación de la libertad enfocado a la atención de adolescentes y jóvenes de género femenino (Ver tabla 4).

*Tabla 4.
Distribución de los datos ciudad, edad y sexo.*

	Ciudad		Etapa logro	Edad (agrupado)		Total
				Etapa ejecutiva	Etapa responsabilidad	
Medellín	Sexo	Masculino	N 7	12	19	38
		% Sexo	18,4%	31,6%	50,0%	100,0%
		Femenino	N 4	6	13	23
	% Sexo	17,4%	26,1%	56,5%	100,0%	
	Total	N 11	18	32	61	
	% Sexo	18,0%	29,5%	52,5%	100,0%	
Bogotá	Sexo	Masculino	N 5	13	22	40
		% Sexo	12,5%	32,5%	55,0%	100,0%
		Femenino	N 10	10	24	44
	% Sexo	22,7%	22,7%	54,5%	100,0%	
	Total	N 15	23	46	84	
	% Sexo	17,9%	27,4%	54,8%	100,0%	
Montería	Sexo	Masculino	N 1	7	4	12
		% Sexo	8,3%	58,3%	33,3%	100,0%
		Femenino	N 2	3	4	9
	% Sexo	22,2%	33,3%	44,4%	100,0%	
	Total	N 3	10	8	21	
	% Sexo	14,3%	47,6%	38,1%	100,0%	
Total	Sexo	Masculino	N 13	32	45	90
		% Sexo	14,4%	35,6%	50,0%	100,0%
		Femenino	N 16	19	41	76
	% Sexo	21,1%	25,0%	53,9%	100,0%	
	Total	N 29	51	86	166	
	% Sexo	17,5%	30,7%	51,8%	100,0%	

Nota: el análisis de medidas de tendencia central para analizar ciudad, edad y sexo en la población estudiada.

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0)

Los datos de la variable tipología familiar revelan 4 tipos de categorías, de los cuales se destaca la familia extensa (N=91), seguida de la monoparental (N=35), la Pareja sin hijos (N=23), por último, la nuclear (N=17) (Ver tabla 5). Este dato es interesante, ya que la prevalencia de la familia extensa supera significativamente los datos de otras tipologías familiares. Por lo tanto, podemos inferir que el talento humano establece en su generalidad vínculos convivencia con otros miembros del entorno familiar, de lo cual podemos suponer se establecen relaciones de solidaridad económica, afectiva y relacional. Por otra parte, al analizar los datos de número de

hijos acorde a la tipología familiar sobresale entre las familias que cuentan con un hijo corresponden al 30,7%; 2 hijos al 30,7%; 3 hijos al 11,4 y 4 o más hijos al 4,8 %. Es decir, el 77,7% de los empleados cuentan con hijos y solo el 22,3% manifestaron no tener hijos (ver tabla 5). Finalmente, un dato interesante tiene que ver con que, de la muestra, (N=132) participantes manifestaron ser cabeza de familia, de los cuales (N=71) indican pertenecer a una familia extensa, (N=34) a monoparental, (N=20) a pareja sin hijos y (N=7) familia nuclear (Tabla 5). De acuerdo con lo anterior, se evidencia que en el talento humano prima la familia extensa, de los cuales el 77,7% cuenta con hijos y son cabeza de hogar.

Tabla 5.

Distribución de los datos tipología familiar -número de hijos -cabeza de hogar.

Cabeza de hogar				Número de hijos					Total
				0	1	2	3	4	
Si	TF	Nuclear	N	3	1	3	0	0	7
		Extensa	N	9	27	23	9	3	71
		Monoparental	N	0	11	12	8	3	34
		Pareja sin hijos	N	8	3	6	2	1	20
		Total	N	20	42	44	19	7	132
		% TF		15,2%	31,8%	33,3%	14,4%	5,3%	100,0%
No	TF	Nuclear	N	6	4	0	0	0	10
		Extensa	N	8	5	6	0	1	20
		Monoparental	N	0	0	1	0	0	1
		Pareja sin hijos	N	3	0	0	0	0	3
		Total	N	17	9	7	0	1	34
		% TF		50,0%	26,5%	20,6%	0	2,9%	100,0%
Total	TF	Nuclear	N	9	5	3	0	0	17
		Extensa	N	17	32	29	9	4	91
		Monoparental	N	0	11	13	8	3	35
		Pareja sin hijos	N	11	3	6	2	1	23
		Total	N	37	51	51	19	8	166
		% TF		22,3%	30,7%	30,7%	11,4%	4,8%	100,0%

TF=Tipología familiar

Nota: el análisis de medidas de tendencia central para analizar tipología familiar, número de hijos y cabeza de familia.

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0)

En el análisis de los datos sobre el tiempo de vinculación laboral a la empresa, se obtuvo que el 34,9% indica una permanencia entre 7 y 24 meses vinculados (N=58), seguido de 27,1% que tienen entre 6 meses o menos (N=45), el 20,5% refirió tener más de 49 meses (N=34) y 16,9% entre 25 y 48 meses (N=28) (ver tabla 6). Es decir, el 72,9% cuenta con una permanencia superior a 6 meses. Por lo cual se puede inferir que la mayoría de la muestra tiene estabilidad laboral, ya que solo el 27,1% tiene una permanencia inferior a 6 meses (N=45).

Tabla 6.

Distribución de los datos tiempo de vinculación.

Meses	N	%	% válido
<= 6	45	27,1	27,3
7 – 24	58	34,9	35,2
25 – 48	28	16,9	17,0
49+	34	20,5	20,6
Total	165	99,4	100,0
	166	100,0	

Nota: el análisis de medidas de tendencia central para analizar tiempo de vinculación.

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0)

En la variable de cargo, destacó el educador/formador con el 53,6%, en donde la mayoría de las personas corresponden al sexo masculino (N=60); los operativos representan el 24,7% con un predominio del sexo femenino (N=24); el área psicosocial y de salud el 14,5% en donde destaca la presencia del sexo femenino de forma significativa (N=19) y finalmente los coordinadores el 7,2% con mayor presencia del sexo masculino (N=8). (ver tabla 7). De manera general, se puede indicar que más de la mitad de la muestra ocupa el cargo de educador/formador (N=89), además se manifiesta una tendencia del sexo masculino a pertenecer a cargos de educador/formador y de coordinación; y en el sexo femenino a ocupar cargos operativos o psicosociales y de salud.

Tabla 7.

Distribución de los datos cargo y sexo

			Cargo				Total
			Educador formador	Operativos	Psicosociales y de salud	Coordinadores	
Sexo	Masculino	N	60	17	5	8	90
		% Sexo	66,7%	18,9%	5,6%	8,9%	100,0%
		% Cargo	67,4%	41,5%	20,8%	66,7%	54,2%
	Femenino	N	29	24	19	4	76
		% Sexo	38,2%	31,6%	25,0%	5,3%	100,0%
		% Cargo	32,6%	58,5%	79,2%	33,3%	45,8%
Total	N	89	41	24	12	166	
	% Sexo	53,6%	24,7%	14,5%	7,2%	100,0%	
	% Cargo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: el análisis de medidas de tendencia central para analizar cargo y sexo.

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0)

Dentro de los aspectos económicos, en la variable deudas se identificó que 146 participantes manifestaron tener deudas actualmente y sólo 20 no refieren tener deudas. Adicionalmente, los resultados de la variable deudas vs ingresos revelaron que el 36,1% de los participantes tienen deudas que superan sus ingresos y el 63,9% manifiestan que las deudas que tienen no superan sus ingresos. El resultado es significativo ya que, el 88% de las personas manifiesta tener deudas, de las cuales el 35,5% superan sus ingresos; y sólo el 12% refiere no tener deudas activas (Ver Tabla 8).

Tabla 8.
Distribución de los datos deudas vs ingresos.

	Deudas	Deudas vs ingresos		Total
		Si	No	
	N	59	87	146
Si	% Deudas	40,4%	59,6%	100,0%
	% Deudas vs ingresos	98,3%	82,1%	88,0%
	% Total	35,5%	52,4%	88,0%
	N	1	19	20
No	% Deudas	5,0%	95,0%	100,0%
	% Deudas vs ingresos	1,7%	17,9%	12,0%
	% Total	,6%	11,4%	12,0%
	N	60	106	166
Total	% Deudas	36,1%	63,9%	100,0%
	% Deudas vs ingresos	100,0%	100,0%	100,0%
	% Total	36,1%	63,9%	100,0%

Nota: el análisis de medidas de tendencia central para analizar deudas vs ingresos.

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0)

En términos generales, las características de la muestra develan que en la ciudad de Bogotá predomina la etapa de responsabilidad y el sexo femenino; en Medellín predomina la etapa de responsabilidad y el sexo masculino; y en Montería predomina la etapa ejecutiva y el sexo masculino. Respecto al cargo, los hombres prevalecen como educadores/ formadores o coordinadores y las mujeres prevalecen en cargos operativos o psicosociales y de salud. Por otro lado, en cuanto a lo familiar, destaca la tipología familiar extensa en donde también destaca el número de 1 o 2 hijos, también se evidencia que la mayoría de las personas refiere ser cabeza de hogar. Para finalizar, una característica laboral relevante, es que la permanencia del talento humano en general es superior a los 6 meses.

Resultados Utrecht Work Engagement Scale-17

La Utrecht Work Engagement Scale-17, se aplicó a 166 participantes y permitió medir las dimensiones del ENG: vigor, dedicación y absorción, las cuales se analizaron mediante estadística descriptiva arrojando tablas de frecuencia y porcentajes. De manera general se encontró que las dimensiones se encuentran en un nivel promedio, donde el vigor corresponde a 4,768, dedicación a 4,496 y absorción en 3,974 (Ver tabla 9). Se identifica que, los puntajes normativos en las 3 dimensiones se establecen en un nivel dentro de la media, lo cual hace referencia a que los trabajadores mantienen una relación adecuada con el trabajo. Sin embargo, se pueden potencializar aspectos para obtener puntuaciones altas y mejorar la relación con el trabajo.

Tabla 9.

Dimensiones del engagement.

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Vigor	166	1,3	6,0	4,768	,9176
Dedicación	166	,8	6,0	4,496	1,1605
Absorción	166	,8	6,0	3,974	1,0942
Total	166	0,97	6,0	4,413	1,057

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0).

Por otro lado, se relacionaron diferentes variables sociodemográficas con las dimensiones del UWES-17, entre ellas la variable sexo, en donde se evidenció que en el sexo masculino (N=90), se obtuvo una puntuación media en el vigor de 4,82 lo cual corresponde a un vigor alto, en dedicación de 4,542 y en absorción de 3,976 correspondientes a una puntuación promedio. Por otro lado, en el sexo femenino (N=76), se identificó que en la variable vigor se obtuvo una media de 4,70 siendo esta una calificación promedio, al igual que la dedicación con 4,44 y que la absorción con 3,976. A partir de los resultados se podría indicar que los hombres tienden a tener

un vigor y dedicación un poco más elevado que las mujeres, sin embargo, en la absorción se mantienen ambos sexos en un nivel promedio (ver tabla 10).

Tabla 10.

Sexo vs dimensiones del ENG

		Vigor	Dedicación	Absorción
Masculino	Media	4,824	4,542	3,972
	N	90	90	90
Femenino	Media	4,701	4,442	3,976
	N	76	76	76
Total	Media	4,768	4,496	3,974
	N	166	166	166

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0).

Se analizó la variable ciudad, los resultados mostraron que la dimensión vigor se mantuvo en un nivel promedio en Medellín con una media de 4,76 y en Bogotá con 4,72. Sin embargo, en Montería se obtuvo un nivel alto en la dimensión de vigor que correspondió a 4,96 puntos. En cuanto a la dedicación se evidenció que fue promedio en todas las ciudades: Medellín 4,38, Bogotá 4,53 y montería 4,65. Por último, en la dimensión de absorción, se observó que, al igual que la dedicación, se ubica en un nivel promedio; Medellín 4,06, Bogotá 3,91, y Montería 3,97. Los resultados son significativos ya que muestran que el vigor y la dedicación son mayores en la ciudad de Montería, sin embargo, se identificó que la absorción es mayor en la ciudad de Medellín. (ver tabla 11).

Tabla 11.

Ciudad VS Dimensiones del engagement

		Vigor	Dedicación	Absorción
Medellín	Media	4,761	4,384	4,062
	N	61	61	61
Bogotá	Media	4,724	4,538	3,911
	N	84	84	84
Montería	Media	4,967	4,657	3,971
	N	21	21	21
Total	Media	4,768	4,496	3,974
	N	166	166	166

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0).

En cuanto a las etapas del ciclo vital y las dimensiones del ENG, los resultados muestran que en la etapa del logro: el vigor obtuvo una media de 4,531, la dedicación de 4,531 y en absorción de 3,759; en la etapa ejecutiva: el vigor refleja una calificación de 4,967, la dedicación de 4,584 y la absorción de 4,022; finalmente en la etapa de responsabilidad: la dimensión de vigor tuvo un puntaje de 4,730, la dedicación de 4,433 y la absorción de 4,019 (ver tabla 12). Se logro identificar que las 3 etapas del ciclo vital mantienen una tendencia promedio, sin embargo, la etapa ejecutiva revela altos índices de vigor, lo cual significa que el talento humano entre los 31 a los 40 años otorga más energía, persistencia y disposición a sus funciones laborales.

Tabla 12.

Etapas del ciclo vital vs dimensiones del engagement

Etapas vs dimensión		Vigor	Dedicación	Absorción
Etapa de logro	Media	4,531	4,531	3,759
	N	29	29	29
	Rango	2,8	3,2	4,7
Etapa ejecutiva	Media	4,967	4,584	4,022
	N	51	51	51
	Rango	3,2	3,6	3,7
Etapa de responsabilidad	Media	4,730	4,433	4,019
	N	86	86	86
	Rango	4,7	5,2	5,2
Total	Media	4,768	4,496	3,974
	N	166	166	166

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0).

En el análisis de la variable Tipología familiar y las dimensiones del ENG, se identificó que el vigor es mayor en las parejas sin hijos, con un promedio de 5,109, seguido de la familia monoparental que tuvo una media de 4,777, muy similar al resultado de la familia extensa que obtuvo un promedio de 4.707. Sin embargo, el vigor es menor en la familia nuclear ya que tuvo una media de 4,618. Este resultado indica que las parejas que viven solas suelen tener mayor

grado de energía y persistencia para afrontar las funciones diarias. En cuanto a la dedicación se encontró que la familia monoparental obtuvo el promedio más alto de 4,629, seguida de la familia extensa con un promedio de 4,508, luego se encuentran las tipologías de pareja sin hijos y nuclear con medias de 4,365 y 4,341 respectivamente. Este hallazgo es interesante ya que indica que las familias monoparentales le encuentran más significado, entusiasmo y compromiso al trabajo que realizan. Por último, en la dimensión de la absorción se identificó que las tipologías extensas, nuclear y monoparental se mantienen por debajo de una media de 4 puntos, sin embargo, la Pareja sin hijos tuvo una media superior de 4,052, lo cual indica que estas parejas muestran más concentración e invierten más tiempo al desarrollo de sus funciones (ver tabla 13).

Tabla 13.

Tipología familiar vs dimensiones de ENG

Tipología familiar		Vigor	Dedicación	Absorción
Nuclear	Media	4,618	4,341	3,841
	N	17	17	17
Extensa	Media	4,707	4,508	3,982
	N	91	91	91
Monoparental	Media	4,777	4,629	3,966
	N	35	35	35
Pareja sin hijos	Media	5,109	4,365	4,052
	N	23	23	23
Total	Media	4,768	4,496	3,974
	N	166	166	166

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0).

En los resultados de la variable cargo y las dimensiones del ENG, se encontró que los cargos de Educador/ formador tienen un vigor de 4,806, una dedicación de 4,566 y una absorción de 3,921. Los cargos Operativos reflejan un vigor de 4,924, una dedicación de 4,468 y una absorción de 4,090; por otro lado, en los cargos Psicosociales y de salud se obtuvo una puntuación media del vigor de 4,313, la dedicación de 4,383 y la absorción de 3,813. Finalmente,

en el cargo de Coordinador el vigor fue de 4,867, la dedicación de 4,300 y la absorción de 4,292 (ver tabla 14). Los resultados indican que en los diferentes cargos se encuentra una similitud en cuanto al vigor, indicando niveles adecuados de energía en todos los cargos del SRPA.

Tabla 14.

Cargo vs dimensiones del ENG

		Vigor	Dedicación	Absorción
Educador formador	Media	4,806	4,566	3,921
	N	89	89	89
	Rango	3,5	5,2	5,0
Operativos	Media	4,924	4,468	4,090
	N	41	41	41
	Rango	3,2	4,6	5,2
Psicosociales y de salud	Media	4,313	4,383	3,813
	N	24	24	24
	Rango	4,7	3,4	3,4
Coordinadores	Media	4,867	4,300	4,292
	N	12	12	12
	Rango	1,7	3,8	3,2
Total	Media	4,768	4,496	3,974
	N	166	166	166
	Rango	4,7	5,2	5,2

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0).

Se analizó la variable de tiempo de vinculación y las dimensiones del ENG, en donde se evidencio una distribución marcada de los periodos: menor a 6 meses (N=45), 7 – 24meses (N=58), 25-48 meses(N=28) y 49 meses o más (N= 34). Los datos arrojaron que el vigor es alto en el personal que lleva menos de 6 meses de vinculación, que fluctúa entre resultados promedios y altos a lo largo del tiempo de vinculación. En cuanto la dedicación, se revelan resultados promedios con puntuaciones que indican niveles de comprensión en las actividades que realizan diariamente. Por último, la absorción refleja un nivel promedio lo cual indica que los colaboradores se concentran de forma adecuada en el trabajo, pero no se sienten completamente inmersos en este. Se puede inferir que los niveles de vigor, dedicación y absorción son mayores

en el talento humano en ≤ 6 , tienen una baja gradual entre los 7 – 24 meses, vuelven a incrementar entre los 25 – 48 meses y finalmente se reducen a los 49+ meses. (Ver tabla 15)

Tabla 15.

Tiempo de vinculación vs dimensiones del ENG.

		Vigor	Dedicación	Absorción
≤ 6	Media	4,956	4,827	4,149
	N	45	45	45
	Rango	3,2	5,2	4,5
7 – 24	Media	4,560	4,179	3,834
	N	58	58	58
	Rango	4,7	5,0	5,2
25 – 48	Media	4,868	4,629	4,114
	N	28	28	28
	Rango	3,3	3,0	3,7
49+	Media	4,785	4,506	3,888
	N	34	34	34
	Rango	3,5	3,8	4,6
Total	Media	4,767	4,499	3,979
	N	165	165	165
	Rango	4,7	5,2	5,2

Fuente: Elaboración propia (extraído del SPSS V21.0).

A partir de los resultados del UWES-17, se refleja que las dimensiones del ENG se encuentran en nivel promedio, haciendo referencia a que el talento humano ha establecido una relación positiva con el trabajo, en donde se evidencia energía, entusiasmo y concentración adecuados. En particular, se encontró que la dimensión vigor se relaciona de manera positiva con diferentes variables, entre ellas se encuentra que: el vigor es superior en el sexo masculino que en el femenino; por otro lado, la etapa ejecutiva obtuvo un resultado superior en el vigor frente a las demás etapas del ciclo vital. Respecto a lo familiar, el vigor es más alto en la pareja sin hijos que en las demás tipologías de familia. Además, los cargos operativos destacan por tener un vigor alto sobre los demás cargos. Para finalizar, el vigor tuvo relevancia estadística en el tiempo de vinculación inferior a 6 meses. Las dimensiones de dedicación y adsorción arrojaron una

calificación promedio, y no indicaron resultados altos en ninguna de las variables relacionadas.

Partiendo de estos resultados se indica que el vigor tiene una relación positiva con las variables sociodemográficas, pudiendo aludir que los trabajadores reflejan disposición activa, resiliencia y perseverancia en el desarrollo de las funciones.

Discusión

Características sociodemográficas del SRPA

Las características del perfil sociodemográfico de la población trabajadora en Colombia, según lo que plantea el Decreto 1072 de 2015, hacen referencia a la recopilación de aquellos datos personales, familiares, laborales y económicas, que permiten comprender las diversas características que integran al colaborador. Dentro de los datos personales se encuentra el sexo, ciudad y edad, en la investigación realizada por Mejía (2016) en empleados de Petróleos Mexicanos, se encontró que el 57.9% correspondía a hombres y el 42.1% a mujeres, lo cual concuerda con los resultados de la muestra del SRPA, en donde se evidenció que el 54,2% correspondía al sexo masculino y el 45,8 al sexo femenino, porcentajes que podrían sugerir que en ambos sectores laborales se mantiene una fuerte presencia de hombres, dificultando el equilibrio con las mujeres, que se puede atribuir a funciones propias en estas industrias que hacen que el sexo masculino destaque en cuanto a ocupación laboral.

En cuanto a la edad, se encontró que en el SRPA el 51,8% de la muestra corresponde a la etapa de responsabilidad que va desde los 40 años en adelante. Este resultado difiere con los hallazgos de Ocampo-Álvarez et al. (2021) en una empresa del sector de las comunicaciones, en donde se encontró que el 51% de la muestra correspondía a la etapa de logro que abarca entre los 18 y 30 años. Lo anterior indica que la edad de las personas puede fluctuar de un sector laboral a otro, dependiendo las funciones y requerimientos que este sector pueda demandar. En el caso particular de la muestra, se observa un predominio de personas que tienen más de 40 años, frente a las personas de edades inferiores, lo que podría estar asociado a la experiencia requerida para


vincularse al SRPA y al nivel de proyección de objetivos y compromiso con el trabajo que se tiene en la etapa de responsabilidad.

En relación con las tipologías familiares, se encontró en la Encuesta Nacional de Demografía y Salud -ENDS (2015), que Colombia, el 55% de la población se clasifica dentro de una familia nuclear. Sin embargo, en la última década se ha identificado una disminución de las familias extensas y un aumento de las familias monoparentales. En comparación, los resultados obtenidos en la muestra del SRPA evidencian que el 54,8% se clasifica dentro de una familia extensa, seguida de la familia monoparental. Lo anterior indica una variación en las composiciones familiares del SRPA y la ENDS, las cuales se pueden asociar a las circunstancias sociales y temporales en la cuales se realizaron las investigaciones, que pudieron incidir de manera sustancial en los resultados de la forma en la cual se construyen las familias.

Otro factor sociodemográfico relevante tiene que ver con la economía de las personas, en un estudio realizado por Mejía (2016) en una empresa del sector petrolero, se identificó que el 14.2% de los trabajadores indicaron que se encontraban en problemas financieros relacionados con deudas generadas por situaciones cotidianas. Este hallazgo se aleja a los resultados de la muestra, ya que se obtuvo que el 88% del talento humano del SRPA refirió tener deudas activas, de los cuales el 36.1% mencionó que sus deudas superan los ingresos mensuales. Lo anterior indica que el SRPA tiene un talento humano con un nivel de endeudamiento elevado, que se puede asociar al costo de vida, a los ingresos mensuales y al apoyo económico que tienen por parte de los otros miembros de sus familias y a su educación financiera.

Referente a la variable de cargo y tiempo de vinculación, según Arenales (2023) la permanencia de empleados suele ser más baja en áreas laborales tales como operaciones, esta tiene la tasa de rotación más alta, indicando el 51%, a diferencia de los cargos administrativos y directivos que muestran únicamente el 16% de rotación. Estas cifras indican que los cargos que suponen jerarquías más altas tienen mayores niveles de permanencia. Estos datos son interesantes ya que la muestra indicó que independientemente del cargo los niveles de permanencia son altos, reflejando el 72,9% de la población con una permanencia que supera los 6 meses. Por lo tanto, se puede inferir que el talento humano del SRPA, muestra una adherencia positiva al trabajo, sin distinguir el cargo al cual pertenezca, sugiriendo que comparten un compromiso generalizado y una dedicación hacia sus responsabilidades laborales, independientemente de su posición jerárquica.

Las características sociodemográficas permiten comprender factores personales, familiares y laborales del talento humano del SRPA, donde se identifican aspectos relevantes como: 1) sexo con mayor vinculación masculina; 2) edad en la que destaca mayor presencia de personas en la etapa de responsabilidad (40-61 años); 3) en la tipología familiar con predominio la familia extensa, relacionado al contexto social y cultural; y 4) el tiempo de vinculación supera los 6 meses en el 72,9% de la muestra. Estos elementos son fundamentales para distinguir la singularidad de los trabajadores en el entorno penitenciario, específicamente al talento humano del SRPA, lo cual permite la comprensión de las características particulares de la población.

	PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	Código: F-DO-0029 Versión: 01 Página 72 de 101
---	---	--

Influencia de las dimensiones en el ENG

Los datos de la investigación permitieron identificar la forma en la que dialogan las dimensiones del ENG con diferentes variables, se encontró que en el SRPA el vigor, dedicación y absorción se mantienen en un nivel promedio, lo cual es coherente con los resultados obtenidos en la investigación realizada por García-Callao et al. (2022) en profesionales de centros penitenciarios, donde las tres dimensiones obtuvieron un nivel medio indicando una relación adecuada con la organización y las funciones que se desarrollan en ella.

De ahí que, observando de manera específica la relación de las dimensiones con las variables del estudio, se encontró en la muestra del SRPA que el vigor fue la única dimensión que logró alcanzar niveles altos con relación a algunas de las variables, a diferencia de la dedicación y absorción que se mantuvieron en un nivel promedio en cuanto a la interacción con las demás variables. Este hallazgo difiere con la investigación de Cerda-Sánchez et al. (2022) realizada con personal de enfermería en la que se encontró que todas las dimensiones tuvieron una calificación alta, especialmente, la dedicación fue la dimensión con mejor valoración en relación con las variables del estudio. Teniendo en cuenta estos resultados, se puede inferir que las dimensiones del ENG pueden fluctuar dependiendo la población abordada, ya que en personal penitenciario se identifica un nivel promedio en el que destaca el vigor, sin embargo, en un contexto de salud se evidencian niveles más altos de dedicación.

Según Schaufeli y Bakker (2004), el vigor se refiere a la presencia de niveles de resiliencia elevados que mantienen al trabajador enfocado al direccionamiento de su labor sin

importar las exigencias que puedan tener. A diferencia de otros estudios, en esta investigación destacó de manera significativa al relacionarse de manera positiva y relevante con las variables del estudio, por lo cual se considera el vigor como un factor determinante en el establecimiento del ENG en talento humano del SRPA.

Finalmente, es importante destacar que se pueden potenciar resultados positivos y relevantes en el ENG a través de la POP en el sector penitenciario, ya que si el trabajador experimenta agrado con el ambiente laboral, estabilidad y condiciones óptimas en la organización en donde se fomente el desarrollo de habilidades y capacidades (Salanova & Schaufeli, 2009), podrá aumentar de manera significativa la percepción frente a sus labores, especialmente con la capacidad de afrontar y adaptarse a circunstancias adversas atribuyéndoles un significado positivo (Schaufeli y Bakker, 2004). En general, se evidenció una tendencia del talento humano del SRPA a tener una inclinación hacia el vigor, revelando un alto nivel de energía y entusiasmo en su desempeño laboral. Este hallazgo puede ser un indicativo positivo de un ambiente laboral saludable, donde los colaboradores encuentran satisfacción en sus roles y están dispuestos a invertir esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de los objetivos del SRPA.

Relación las variables sociodemográficas y las dimensiones del ENG

Al analizar la relación entre las dimensiones del ENG y las variables sociodemográficas en el talento de humano del SRPA, los datos permiten observar su expresión y la comparación con otros sectores organizacionales. Es importante recordar que el SRPA agrupa programas de medidas y sanciones privativas y no privativas de la libertad para adolescentes y jóvenes

(IPSICOL, s.f), lo anterior determina que los programas se pueden agremiar al sector penitenciario. Este enfoque permitió identificar patrones y tendencias específicas dentro del talento humano del SRPA, lo cual facilitó el discernimiento de la influencia de las características sociodemográficas en las dimensiones del ENG. Estos análisis no solo enriquecen la comprensión del ENG en el contexto del SRPA, sino que también proporcionan información significativa para adaptar estrategias de gestión que respondan de manera efectiva a las necesidades y características particulares de este talento humano.

En primer lugar, Toscano-del Cairo et al. (2020), afirman en su estudio con trabajadores de una institución superior que la dimensión del vigor es más alta en las mujeres, revelando que las mujeres pueden tener más entusiasmo y pasión en las funciones que le son otorgadas, en comparación con el estudio realizado por Cerda-Sánchez et al. (2023) con enfermeros de un hospital público, en donde pudo concluir que el vigor mantiene un valor promedio, el cual, no se tuvo en cuenta la distinción de ningún sexo, refleja que a pesar de que las funciones demandan de energía, los trabajadores mantienen en equilibrio su pasión y esfuerzo, manteniendo una actitud positiva. Sin embargo, los resultados de los trabajadores del SRPA, se devela que los hombres tienen niveles de vigor un poco más altos que las mujeres, lo cual sugiere que las mujeres pueden tener mayor agotamiento físico y mental, esto puede deberse a que las mujeres han asumido un rol social como mencionan Álvarez-Pérez (2022), a las mujeres se les atribuyen cualidades asociadas a la compasión, comunicación y generosidad, pero a los hombres se les atribuye un rol que se asocia con la productividad, competencia y autoridad, lo cual puede contribuir al desarrollo de las funciones y a los niveles de vigor en estas.

En segundo lugar, los resultados obtenidos arrojaron que el ENG en la etapa ejecutiva obtuvo un puntaje superior a las demás etapas estudiadas, ubicándose en un nivel alto (Ver tabla 13). Según Schaie (citado por Papalia, 2000), esta etapa comprende a las edades de los 31 hasta los 40 años, y contribuye a la toma de decisiones estratégicas para la vinculación a proyectos, negocios o movimientos sociales, por lo tanto se atribuye que durante esta fase las personas tienden a hacerse cargo de sus objetivos profesionales, lo cual se vincula con la dimensión de vigor ya que según Schaufeli y Bakker (2004), tienden a abordar sus compromisos laborales con mayor voluntad y perseverancia, sin embargo en el estudio realizado por Vesga-Rodríguez et al. (2021), con trabajadores con una edad promedio de 32 años, pertenecientes a empresas de Colombia y Ecuador se afirmó que la edad no tuvo resultados significativos en relación con el establecimiento del ENG, sin embargo en la submuestra colombiana se encontró una correlación mayor en la dimensión vigor. Este hallazgo comprende que la edad puede ser un factor determinante en la experiencia del trabajador y puede fluctuar dependiendo de las dinámicas culturales, en particular, los participantes del talento humano del SRPA mostraron que en la etapa ejecutiva el trabajador percibe sus tareas con mayor entusiasmo.

Adicionalmente, los datos de la investigación reflejaron que el ENG obtuvo una puntuación relevante en el personal operativo, asentándose en un nivel alto (ver tabla 15). Estos cargos suelen ser indispensables en las empresas ya que ejecutan tareas cotidianas para el adecuado funcionamiento de una organización. Sin embargo, los resultados del SRPA difieren con los hallazgos de la investigación realizada por Romero-Espínola (2020), en dos empresas privadas de asunción dedicadas a la industria, comercio y servicios, donde se encontró que los

cargos altos, especialmente los administrativos tenían niveles de ENG superiores a los demás cargos, además la dimensión dedicación se destacó por ser la más alta en cuanto a la relación con el cargo, contrario a los hallazgos de esta investigación donde la dimensión de vigor obtuvo la puntuación más alta. Estos resultados son valiosos ya que muestran que el contexto penitenciario puede demandar más vigor que otros contextos laborales, y este a su vez es determinante en el mantenimiento de un nivel alto de ENG en el trabajo.


Es relevante mencionar que la permanencia es una de las variables con mayor relevancia en la investigación, ya que muestra cómo se comporta el ENG dependiendo el tiempo de vinculación, además como lo menciona Romero-Espínola (2020), a mayor ENG es menor la intención de rotación de los trabajadores, un dato relevante para las empresas que se enfrentan a unas tasas de rotación elevadas que les generan sobrecostos.

En el SRPA se obtuvo que las personas con menos de 6 meses en la empresa tienen un nivel de ENG más elevado, seguido de las personas que alcanzan de 25 a 48 meses, lo que indica que hay una disminución del ENG cuando se pasan los 6 meses en una empresa y posterior a los 25 meses se da un incremento nuevamente, estos datos, en el estudio realizado por Ocampo-Álvarez (2021) con trabajadores del sector de comunicaciones, determinó que no existe relación entre el ENG y la antigüedad en la empresa, sin embargo se identificó que el grupo de trabajadores más jóvenes y con una permanencia entre 6 y 24 meses en la organización experimentan niveles de dedicación mucho más altos, siguiendo al autor, este resultado puede deberse al valor que le otorgan a sus primeras experiencias laborales, esta afirmación se puede

contrastar con Molina y Moreno (2012) quien define la dedicación como el orgullo, la inspiración y la comprensión que experimenta el trabajador derivados a las tareas otorgadas en el contexto laboral.

Lo anterior indica que en el SRPA el ENG tiene un nivel promedio, en donde se tiene una relación positiva con el trabajo mediada por la resiliencia, el entusiasmo y la concentración.

Destaca la variable vigor en el sexo masculino y la etapa del ciclo vital ejecutiva, en cuanto al cargo destacan los roles operativos por su capacidad de persistencia, orgullo, energía y disposición, y en este contexto el ENG suele tener puntuaciones altas en los primeros 6 meses, teniendo una reducción significativa en los meses siguientes. Sin embargo, se evidenció que en los contextos académicos, comerciales y de salud, destaca la variable dedicación con puntuaciones más altas, lo cual determina de manera significativa el ENG en esas poblaciones, además el sexo femenino, los cargos administrativos y el tiempo de permanencia superior a los 6 meses fueron hallazgos que se distancian de los encontrados en el SRPA, por lo cual se mantiene el planteamiento de que el ENG fluctúa exponencialmente dependiendo de las características de la población, el contexto, sector y cultura evaluados.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</p>	<p>Código: F-DO-0029</p> <hr/> <p>Versión: 01</p> <hr/> <p>Página 78 de 101</p>
---	---	---

CAPÍTULO 3: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

El ENG hace referencia a la relación física, emocional y cognitiva que establece un trabajador con la organización y las funciones que desarrolla en esta, lo cual permite mejorar su desempeño, aumentar la satisfacción y el clima laboral, además a las empresas les permite disminuir la rotación del personal y mejorar los niveles de productividad. Dentro de la POP se ha fomentado el análisis de este concepto ya que está orientado en un paradigma en el cual la humanidad de los trabajadores es fundamental y donde se busca fomentar el establecimiento de relaciones positivas en el campo laboral. Específicamente, en el SRPA se obtuvo que el nivel general de ENG es promedio, lo cual indica que el talento humano se vincula física, emocional y cognitivamente de manera positiva con el trabajo y las funciones que le son asignadas, caracterizada por tener una energía, persistencia, entusiasmo, orgullo y concentración adecuadas. Sin embargo, hay factores que se pueden potencializar para alcanzar un nivel de ENG más alto como la dedicación y absorción, que de manera curiosa no obtuvieron relevancia estadística en los resultados como se evidencia en otras investigaciones.

En general se pudo identificar que el ENG es superior en la etapa del ciclo vital ejecutiva comprendida entre los 31 y 40 años donde las personas tienen una orientación al logro elevada y donde el enfoque está puesto en el alcance de los objetivos profesionales. El cargo también se considera un determinante en el establecimiento del ENG ya que se observa mayor nivel en los cargos operativos que en los otros cargos, en donde se infiere que se debe a las demandas del cargo y al tiempo empleado en la realización de las funciones.

Un aspecto distintivo de esta investigación es la fuerte presencia de formadores que representan el 53,6% de los participantes, esta prevalencia podría haber influido en los resultados obtenidos, dado que la presencia de otros cargos fue significativamente menor. Es importante destacar que el SRPA es un programa que facilita procesos pedagógicos-restaurativos, lo cual contribuye a la inclinación de la muestra hacia los cargos de formación. Es prudente destacar que los resultados no se pueden generalizar, ya que es necesario considerar las peculiaridades de cada entorno laboral. Adicionalmente, la investigación señala que la relación positiva que se crea con el trabajo en los primeros 6 meses enfrenta cambios significativos, sugiriendo la existencia de una fase inicial de entusiasmo que fluctúa a medida que los empleados acumulan más tiempo en la organización. La comprensión de esta dinámica temporal es esencial para implementar estrategias de retención y desarrollo de capacidades que prolonguen y fortalezcan el ENG a lo largo del tiempo. Identificar las causas de esta variación puede ayudar a la organización a abordar los factores subyacentes y mantener altos niveles de ENG a lo largo de toda la trayectoria laboral del talento humano.

De manera puntual, el vigor es una dimensión del ENG que tuvo relevancia estadística en los resultados, y se puede evidenciar a partir de esta investigación que, en el SRPA, el vigor es mayor en el sexo masculino asociado a la perseverancia y resistencia que demanda el cargo y el rol que ocupan dentro de la organización, que es considerado de protección y respaldo. Estas variables pueden asociarse a elementos predictores en el ENG del talento humano, lo cual permite tener una visión amplia sobre los factores externos a la organización que pueden fomentar la energía, concentración, persistencia, orgullo, compromiso y esfuerzo en el trabajo.

Aunque los resultados del estudio proporcionan información significativa sobre el engagement en el talento humano del SRPA, es importante abordar las limitaciones que pudieron influir en la investigación. En primer lugar, el diseño cuantitativo del estudio pudo haber limitado la profundidad de las variables y su análisis, al dejar aspectos cualitativos sin explorar como la percepción de los trabajadores sobre el ENG y las dinámicas relacionales del entorno laboral. Por otro lado, aunque el estudio contó con la participación de una muestra significativa, los resultados podrían cambiar si se tuviese acceso a la totalidad del talento humano vinculado al SRPA, que permitiría una representación más completa del ENG en esta población. Finalmente, se considera que la investigación tiene una limitación temporal ya que no se realizará seguimiento a largo plazo sobre el comportamiento de las variables en la población. Estas limitaciones destacan la necesidad de futuras investigaciones, con enfoques y diseños distintos que permitan obtener resultados del ENG en el contexto penitenciario para contrastar y complementar los obtenidos en esta investigación.

Recomendaciones

Se invita a seguir realizando estudios que permitan demostrar el papel de la dedicación y la absorción en el ENG para cotejar los datos obtenidos en el SRPA y explorar con mayor profundidad la relación entre estas dimensiones y las características específicas de la organización. Adicionalmente se sugiere realizar un seguimiento al tiempo de vinculación y el ENG y de los factores internos que fomentan la variación de la energía, el entusiasmo, la perseverancia o la iniciativa en el trabajo.

Finalmente se invita a seguir realizando investigaciones en el área penitenciaria y en los programas que velan por la responsabilidad penal a partir de estrategias pedagógicas que se enfocan en proteger de forma integral a los menores de edad y que fomentan la justicia restaurativa y reparación del daño en un contexto como el de Colombia, ya que la exploración de las dinámicas, la correlación de variables y la identificación de predictores podrían influir de manera significativa a las organizaciones, al talento humano y a los internos.

Referencias

Agurto- Ruiz, K., Mogollón-García, F. & Castillo-Chung, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores.

Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 112-119.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es.

Álvarez-Cabrera, P; Chacón-Fuertes, F; Sánchez-Moreno, E; & Araya-Urquiola, Y. (2018).

Síndrome de Burnout y variables psicosociales en funcionarios penitenciarios de Arica-

Chile. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*,

16(16), 49-79. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200005

Álvarez-Garzón, S & Peña-Fuentes, J. (2016). *Adaptación del Utrecht Work Engagement Scale*


UWES en profesores universitarios de Villavicencio. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional UCC:

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f3f755b-54e0-4a8c-8e3a-e3862234cfa8/content>

Álvarez-Pérez, G. (2022). Liderazgo transformacional y engagement laboral: El rol de la mujer

líder. *Gestión y estrategia*, (62), 9-18.

<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2022n62/Alvarez>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</p>	<p>Código: F-DO-0029</p> <p>Versión: 01</p> <p>Página 83 de 101</p>
--	--	---

Arenales, J. (2023). Las empresas tendrán que enfrentar una rotación de hasta 15% durante todo este año. *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/empresas-tendran-que-enfrentar-una-rotacion-de-hasta-15-3592508#:~:text=Los%20cargos%20de%20mayor%20rotaci%C3%B3n,%25%3A%20y%20finanzas%20con%2012%25>

Bernal-Durán, C. (2022). ¿Por qué a las empresas se les hace tan difícil retener el talento?. *Forbes Colombia*. <https://forbes.co/2022/07/13/capital-humano/por-que-a-las-empresas-se-les-hace-tan-dificil-retener-el-talento>

Bordignon, N. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50-63.
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>

Cárdenas-Aguilar, T. & Jaik-Dipp, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1445/1430>

Carrillo-Vera P. (2020). Análisis de engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud en provincia de Santa Helena-Ecuador. *Revista San Gregorio*, 78-89.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/130>

Cea De Ancona, M. (1998). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. 82-91. Síntesis sociológica

https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/metodologia_cuantitativa__estrategias_y_tecnicas_de_investigacion_social___cea_d_ancona.pdf

Cedeño-Rengifo, S., Daza-Barrero, G., Salazar-Rozo, P. & Sanchez-Perdomo, L. (2020). *Los factores del engagement y su aplicación en el área de gestión humana*. [Trabajo de grado, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio institucional UPC:

<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/7711>

Cerda-Sanchez M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva-Ramos, J., González-Blanco, M. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52 (1), 1-12.

<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212>

Contreras, F. & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas*, 2(2), 311-319.

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=pt&tlng=es.

Cuaresma, D & Nicolas, L. (2013). Mujeres a la sombra: Influencia del género en las actitudes profesionales de los funcionarios penitenciarios, *Revista Española de Investigación Criminológica*, 3 (11), 1-29.

<https://reic.criminologia.net/index.php/journal/article/view/75/72>

Dacal-Mendez, I. (2017). *Recursos Laborales y Engagement: estudio de caso con equipos de trabajo en una empresa de desarrollo de software de Córdoba durante el periodo 2015-2016*. [Trabajo de grado, Universidad Siglo 21]. Repositorio institucional Universidad Siglo 21:

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13792/DACAL%20MENDEZ%20IGNACIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DANE. (2020). Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. Comisión legal para la equidad de la mujer.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

DANE. (2023). Indicadores de mercado laboral.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_ene_23.pdf

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.D.O. 49.523. <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/>

Encuesta Nacional de Demografía y Salud. (2015). <https://profamilia.org.co/wp-content/uploads/2018/12/ENDS-TOMO-I.pdf>

Gómez-Isaza, D. (14 de mayo de 2023). La vida cansada en la oficina: ¿Qué es el burnout y cuáles son sus síntomas?. *El colombiano*. <https://www.elcolombiano.com/tendencias/ques-el-burnout-CH21404503>

García-Callao, L; Aenishänslin1, B. & Rodríguez-Jiménez, R. (2022). Desde dentro: bailando entre el burnout y el engagement en un centro penitenciario. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 50-58. https://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v24n2/es_2013-6463-sanipe-24-02-48.pdf

Güilgüiruca, M., & Herrera-Bascur, J. (2015). Salud laboral en un Centro Penitenciario de Chile: una mirada desde las políticas de Recursos Humanos. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 17(1), 12-19.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-06202015000100003

Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.
https://www.researchgate.net/publication/11367971_Business-Unit-Level_Relationship_Between_Employee_Satisfaction_Employee_Engagement_and_Business_Outcomes_A_Meta-Analysis

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C & Baptista-Lucio, P. (2000). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL. 1-656.

Hinojosa-Lopez,J. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Double blind review*, 62(4), 1-19.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220410>

Hueso-Gonzalez, A & Cascant-Sempere, M. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas*.

Universitat Politecnica de Valencia.7-87. <https://riunet.upv.es/handle/10251/17004>

ICBF. (2020). Guía de requisitos del talento humano en las modalidades de atención para medidas y sanciones del proceso judicial-SRPA- y medidas complementarias de restablecimiento en administración de justicia.

Leal-Paredes, M. (2023). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Revista digital FCE- UNLP*, 1-15. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>.


Leal, R & Sánchez, N. (2006). Competencias profesionales del personal operativo de las empresas automotrices para su eficiente desempeño laboral. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 10 (2). <https://www.redalyc.org/pdf/309/30910216.pdf>

Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología. 06 de septiembre de 2006. D.O. 46.383. <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/>

Ley 1098 de 2006. Por la cual se expide el código de la Infancia y la Adolescencia. 8 de noviembre de 2006. D.O. 46.446. <http://svrpubindc.imprenta.gov.co/diario/>

Lineamiento técnico modelo de atención para adolescentes y jóvenes en conflicto con la ley-SRPA. (2020). [Archivo PDF].

https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/lm15.p_lineamiento_tecnico_modelo_de_atencion_para_adolescentes_y_jovenes_en_conflicto_con_la_ley-srpa_v4_0.pdf

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</p>	<p>Código: F-DO-0029</p> <p>Versión: 01</p> <p>Página 88 de 101</p>
--	--	---

López-Castaño, H. (1990). Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia. *Coyuntura económica*, 20 (1), 173- 191.

<https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/2356#:~:text=Los%20j%C3%B3venes%20se%20inician%20como,Colombia%20no%20tiene%20clase%20obrero.>

Macey, W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational psychology*, 1(1), 3-30.

https://www.researchgate.net/publication/255593558_The_Meaning_of_Employee_Engagement

Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T., Priori-Flores, M. & Tellez-Pérez A. (2023).

Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *Innova Research Journal*, 8(1), 153-172.

<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

Manual operativo de las modalidades que atienden medidas y sanciones del proceso judicial – SRPA. (2022). [Archivo PDF].

https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/mo1.p_manual_operativo_modalidades_que_atienden_medidas_y_sanciones_del_proceso_judicial_srpa_v3.pdf

Martínez-Segura, C. (2021). *Rotación laboral en las empresas privadas de Colombia*. [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio institucional UNAD:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/40461/ccmartinezse.pdf?sequ#:~:te>

[xt=Las%20principales%20causas%20de%20rotaci%C3%B3n, equipo%20y%20herramientas%20de%20trabajo.](#)

Mejía, G. (2016). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8(2), 25–34.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078017300135#sec0070>

Molina-Brenes, M & Moreno-Salas, M. (2012). Síndrome del burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 65-81.

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/8419/7942>

Müggenburg-Rodríguez, M & Pérez-Cabrera, M. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 4 (1), 35-38.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/12/1028446/469-manuscrito-anonimo-891-1-10-20180417.pdf>

Ocampo-Álvarez, L., Quiroz-González, E. & Villavicencio-Ayub, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores.

Universidad y Salud, 23(3), 320-328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>

PageGroup. (2021). *Estudio de Remuneración PageGroup Colombia 2021*. [Archivo PDF]

https://www.michaelpage.com.co/sites/michaelpage.com.co/files/legacy/estudio_de_remuneracion_colombia_2020_2021_pagegroup.pdf

Palacios, K., Zavaleta, J., Fuster-Guillén, D. & Rengifo, R. (2021). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 302-312.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471693>

Papalia, D, Feldman, R & Martorell, G. (1978). *Desarrollo Humano*. McGRAW-HILL.

https://www.moodle.utecv.esiaz.ipn.mx/pluginfile.php/29205/mod_resource/content/1/libro-desarrollo-humano-papalia.pdf

Patiño-Castro, L., Arana, C., Zapata-Arismendy, D., Patiño-Madrid, J., Rodríguez-González, O. & Cárdenas-Niño, L. (2022). El constructo del engagement en Colombia: una revisión teórica. *Ciencia y Academia*, (3), 121-141. <https://doi.org/10.21501/2744838X.4489>

Pérez-Godoy, M. (2021). La rotación en las empresas aumenta hoy porque los trabajadores buscan más flexibilidad. *La república*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/rotacion-en-empresas-aumenta-por-la-busqueda-de-flexibilidad-3263936>

Puma, M. & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23 (3), 45- 53. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>

Quiroz-González, E., Muñoz-Jaramillo, J., Salazar-Montes, A., Ocampo-Rivera, F. & Vanegas-Berrio, N. (2020). Engagement y Burnout en profesionales de la salud colombianos. *Salud(i)Ciencia*, (24), 201-207.

https://www.siicsalud.com/acise_viaje/ensiicas.php?id=160641

Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9 (3).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Resolución 8430 de 1993. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y

administrativas para la investigación en salud. 04 de octubre de 1993.

<http://svrpubindc.imprensa.gov.co/diario/>

Restrepo, J., Domínguez, L. & García-Diéguéz, M. (2021). Clima de aprendizaje y enganche al

trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana. *Biomédica*, (42),

102-111. <https://doi.org/10.7705/biomedica.6158>

Redondo, A & Arraigada, M. (2012). Salud ocupacional y engagement. Estudio exploratorio en el sector hotelero de Mar del Plata. *Universidad Nacional de Mar del Plata*. 48-53.

<https://www.aacademica.org/000-072/401.pdf>

Romero-Espínola, R. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de

rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la*

UCSA, 7 (2), 3-25. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>

Rodríguez-Murciego, E. (2016). *Estrés laboral: funcionarios de instituciones penitenciarias*.

[Máster Universidad de Oviedo]. Repositorio institucional. Repositorio institucional

UNIOVI:

https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/38520/TFM_EstelaRodriguezMurciego.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.

https://www.researchgate.net/publication/275714108_Antecedents_and_Consequences_of_Employee_Engagement

Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout.

Sección Monográfica, 29 (1), 59- 67. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se*

convierte en pasión. Alianza Editorial. 11-66. [https://www.want.uji.es/wp-](https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)

[content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf](https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)

Schaufeli, W & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*.

[Archivo PDF].

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

Shuck, B., & Reio, T. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of leadership & organizational studies*, 21(1), 43-58.

https://www.researchgate.net/publication/270635858_Employee_Engagement_and_Well-Being

Silva-Lopez, M. (2022). Felicidad y engagement laboral en APROFE a nivel nacional en tiempos de Covid-19. *Revista ciencia y tecnología*, 22(35), 133-147.

<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/477/650>

Toscano-del Cairo, C., Vesga-Rodríguez, J. & Avendaño-Prieto, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Trejos-Gómez, L., Quiroz-González, E. & Castaño-González, E. (2021). Burnout y engagement: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial. *Psicoespacios*, 15 (27), 43-57. <https://doi.org/10.25057/21452776.1416>

Valdez-Bonilla, H. & Ron-Murguía, C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

Velasco-Hernández, H. (2021). El Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA) en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*. 50 (133), 259 – 280. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v50n133/0120-3886-rfdcp-50-133-259.pdf>


Vera-García, V. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de Educación*, 20(2), 275-294. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.837>

Vesga-Rodríguez, J., García-Rubiano, M., Forero-Aponte, C., Toscano, C., Quiroz-González, E & Pazmay-Ramos, S. (2021). La relación entre la edad, el engagement y la disposición al cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 38 (2), 225- 251.

<http://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.15>.

Zanenga, L. (2016). Engagement organizacional, análisis desde una perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva. *Repositorio de la Universidad de Palermo*.

<http://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/1646?show=full>

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>PLANTILLA TRABAJO DE GRADO FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</p>	Código: F-DO-0029
		Versión: 01
		Página 95 de 101

Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Las investigadoras Karen Bolaños Blandón con cc 1001618487 y Ana María Torres Gómez con cc 1000085948, inscritas al programa de psicología de la **Institución Universitaria de Envigado** se encuentran realizando una investigación titulada, Estudio sobre el engagement en talento humano de programas de Atención del Sistema de Responsabilidad Social para Adolescentes en Colombia. La investigación será realizada únicamente con fines académicos y educativos para obtener el título profesional.

1. Objetivo de la investigación:

Determinar engagement en talento humano de programas del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes vinculados al Instituto Psicoeducativo de Colombia.

La participación del presente estudio, es voluntario y no hay riesgos físicos o psicológicos al momento de realizar la evaluación. Puede solicitar ser excluido y desistir del proceso si así lo considera ya que es voluntario. Las encuestas serán anónimas, así mismo las investigadoras serán responsables de la información que proveen los participantes. Por lo tanto:

1. Acepto responder de manera coherente a los cuestionarios aplicados.
2. Acepto que los resultados serán utilizados con fines académicos y no habrá ningún incentivo económico.
3. Manifiesto, conocer y tener presente el objetivo de la investigación, las formas de participación y los riesgos que implica.

Nombre completo: _____

Cedula: _____

Anexo 2: Auto informe Ad Hoc

Auto informe Ad Hoc										
Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de preguntas con diferentes opciones de respuesta. Marque con una <u>X</u> la respuesta que mejor se ajusta a sus características. En el caso de que la pregunta sea abierta, escriba en el espacio destinado.										
Información personal										
Nombre							CC			
Sexo	M	F		Ciudad						
Edad				Nivel educativo			Bachiller			
Estado civil	Soltero Casado - Unión libre Separado Viudo						Técnico/ Tecnólogo Profesional			
Información familiar										
¿Eres cabeza de hogar?						Sí		No		
Número de hijos						0	1	2	3	4 o más
¿Con quién vives?										
Vives con alguna persona que tenga enfermedades crónicas						Sí		No		
Información laboral										
Área de trabajo		Administrativa			Formación		Servicios			
Cargo										
¿Cuánto tiempo llevas trabajando aquí?						# Meses				
Información financiera:										
¿Actualmente tienes deudas?						Sí		No		
¿Tus deudas superan tus ingresos mensuales?						Sí		No		
¿En qué tipo de vivienda resides?						Arrendada Propia Familiar				
¿Tienes apoyo económico en las responsabilidades del hogar?						Sí		No		
¿Tienes ingresos fuera de tu salario laboral?						Sí		No		

Anexo 3. Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17)

Facultad: _____ Número de protocolo: _____

Instrucciones: Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y decida entre las opciones de la tabla, la que mejor describa cómo se siente habitualmente. Escriba el número enfrente de cada enunciado.

Nunca	Casi Nunca	Rara Vez	A veces	Con Frecuencia	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

- _____ En mi trabajo me siento lleno(a) de energía.
- _____ Encuentro el trabajo que hago lleno de sentido y propósito.
- _____ El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando.
- _____ En mi trabajo me siento vigoroso.
- _____ Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo.
- _____ Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo demás a mí alrededor.
- _____ Mi trabajo me inspira.
- _____ Cuando me levanto en la mañana, siento ganas de ir a trabajar.
- _____ Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente.
- _____ Me siento orgulloso(a) del trabajo que hago.
- _____ Estoy inmerso en mi trabajo.
- _____ Puedo seguir trabajando por periodos de tiempo largos.
- _____ Para mí, mi trabajo es un reto.
- _____ Yo me entusiasmo cuando estoy trabajando.
- _____ En el trabajo, tengo una gran resistencia mental.
- _____ Es difícil desconectarme de mi trabajo.
- _____ En mi trabajo yo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien.

Anexo 4: Presupuesto del trabajo de grado

PRESUPUESTO GLOBAL DEL TRABAJO DE GRADO						
RUBROS	FUENTES			TOTAL		
	Estudiante	Institución – IUE	Externa			
Personal	1,600,000	0	0	1,600,000		
Material y suministro	324,800	0	0	324,800		
Salidas de campo	396,000	0	0	396,000		
Equipos	2,100,000	0	0	2,100,000		
TOTAL	4,420,800	0	0	4,420,800		
DESCRIPCIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL						
Nombre del Investigador	Función en el proyecto	Dedicación h/semana	Costo			Total
			Estudiante	Institución – IUE	Externa	
Karen Bolaños Blandón	Investigadora	160 horas	800,000	0	0	800,000
Ana María Torres Gómez	Investigadora	160 horas	800,000	0	0	800,000
TOTAL			1,600,000	0	0	1,600,000
DESCRIPCIÓN DE MATERIAL Y SUMINISTRO						
Descripción de tipo de Material y/o suministro	Costo			Total		
	Estudiante	Institución – IUE	Externa			
Lapiceros x 120	160,800	0	0	160,800		
Cuadernos x 2	14,000	0	0	14,000		
Fotocopias x 300	150,000	0	0	150,000		
TOTAL	324,800	0	0	324,800		
DESCRIPCIÓN DE SALIDAS DE CAMPO						
Descripción de las salidas	Costo			Total		
	Estudiante	Institución - IUE	Externa			
Transporte público x 30 días	396,000	0	0	396,000		
TOTAL	396,000	0	0	396,000		
DESCRIPCIÓN DE EQUIPOS						
Descripción de compra de equipos	Costo			Total		
	Estudiante	Institución - IUE	Externa			
Computador	1'500,000	0	0	1'500,000		
Internet	400,000	0	0	400,000		
Luz	200,000	0	0	200,000		
TOTAL	2'100,000	0	0	2'100,000		

Anexo 5: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA				
TIEMPO ACTIVIDADES	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Revisión de las correcciones del anteproyecto	X			
Aplicación de correcciones y propuestas de mejora	X			
Contacto con IPSICOL	X			
Consideraciones para la aplicación del instrumento		X		
Recolección de consentimientos informados		X		
Aplicación de instrumentos		X		
Verificación de resultados			X	
Sistematización de datos			X	
Análisis de los datos			X	
Conclusiones				X
Elaboración de informe final				X
Presentación de resultados a la entidad				X

Anexo 6. Acta de propiedad intelectual

ACTA DE PROPIEDAD INTELECTUAL		
FECHA: 14 de noviembre 2023		
NOMBRE DEL TRABAJO DE GRADO: Estudio sobre engagement en talento humano de programas de atención del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes en Colombia		
1. OBJETIVO DEL TRABAJO DE GRADO: Determinar engagement en talento humano de programas del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes vinculados al Instituto Psicoeducativo de Colombia.		
2. PARTÍCIPES: Karen Bolaños Blandón, Ana María Torres Gómez y Sergio Andrés Acosta Tobón		
3. DURACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO. (CRONOGRAMA): 4 meses (agosto, septiembre, octubre y noviembre)		
4. VALOR TOTAL DEL TRABAJO DE GRADO: 4,420,800		
5. ORGANISMOS FINANCIADORES (Patrocinadores).		
	Entidad	Cuantía
6. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS ECONÓMICOS.		
Con el propósito de estimular la producción intelectual de los partícipes, de reconocer el esfuerzo de los organismos financiadores y de fomentar la aplicación social de los nuevos conocimientos, se establece que los beneficios netos correspondan, en parte a la Institución Universitaria, en parte a los partícipes, en parte a los organismos financiadores, y que se reserve otra parte para la puesta a punto y comercialización de los resultados.		
Los beneficios se distribuirán, en forma porcentual de acuerdo a la siguiente tabla:		
	DERECHOS MORALES	DERECHOS DE EXPLOTACIÓN
PATROCINADORES		
ASESOR		
ESTUDIANTE	100 %	
IUE		
Total	100 %	100%
7. OBLIGACIONES DE LOS PARTICIPANTES.		
Además de cumplir diligentemente los deberes inherentes a su trabajo en el trabajo de grado, especialmente, especialmente se comprometen a:		
7.1 Guardar la reserva de la información de cualquier índole que sea suministrada o que se conozca en desarrollo de las actividades del proyecto, salvo cuando tenga autorización previa y escrita del responsable del mismo.		

7.2 No gestionar ni presentar proyecto alguno que tenga relación directa o indirecta con el que colaboraron, aún después de su desvinculación del trabajo de grado, cuando con la tal divulgación se violen los derechos sobre la propiedad intelectual.

7.3 No reclamar derechos sobre la propiedad intelectual cuando se retiren voluntariamente o estatutariamente antes de la culminación del trabajo de grado.

8. CAUSALES DE RETIRO.

El retiro podrá ser voluntario o podrá ser motivado por el incumplimiento de las obligaciones de una de las partes.

9. FIRMA Y HUELLA DIGITAL DE LOS RESPONSABLES DEL TRABAJO DE GRADO Y DE LOS PARTICIPES.

ESTUDIANTES

Karen Bolaños B

Ana María Torres G.

ASESOR

REPRESENTANTE DEL PATROCINADOR.

REPRESENTANTE DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO.