



---

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**RELACIÓN DE ENGAGEMENT CON EL MODELO DEMANDAS-RECURSOS  
LABORALES: DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCALA DE MEDICIÓN DE  
ENGAGEMENT PARA POBLACIÓN MEXICANA**

**T E S I S**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A N**

**EDGAR ANDRÉS FRANCISCO**

**JUANA ALEJANDRA TORRES MEDEL**

**NATALY ZAVALA MIRANDA**

**DIRECTORA: DRA. JUANA PATLAN PÉREZ**

**REVISOR: LIC. ADRIANA GUADALUPE MARTÍNEZ PÉREZ**

**SINODALES:**

**MTRO. GABRIEL JARILLO ENRIQUEZ**

**DR. JESUS FELIPE URIBE PRADO**

**MTRA. ISAURA ELENA LOPEZ SEGURA**

**Esta Tesis forma parte del Proyecto PAPIIT IN305014**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F;**

**2016**





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero iniciar agradeciendo a todas aquellas personas que desde niño me brindaron su apoyo e influyeron en mí para poder llegar a este momento tan importante. Gracias a mis padres que con sus consejos y enseñanzas me muestran cómo enfrentar la vida y cada uno de los retos que se presenta en ella; gracias a mi hermana por siempre ser mi ejemplo a seguir.

Agradezco por mis dos grandes razones de ser, mis pequeños Ian y Camila, porque me motivan a ser una mejor persona cada día y superarme en cada aspecto de la vida; agradezco a la mujer que me dio mis dos grandes tesoros y con quien comparto este nuevo logro en nuestras vidas, Gracias Nataly.

Agradezco a nuestra directora de tesis la Doctora Juana Patlan por el apoyo, seguimiento y disposición que nos brindó a lo largo del desarrollo de este proyecto, a nuestra revisora, profesora Adriana Martínez por su cooperación, sugerencias y facilidades que nos brindó y a nuestros sinodales por los comentarios que permitieron dar el toque final a nuestro presente trabajo; así como agradezco el apoyo económico proporcionado por el PAPIIT que nos ayudó a obtener un mejor resultado en nuestra investigación.

Por último y no menos importante, mencionar a todas aquellas amistades que nos apoyaron en las diferentes etapas de nuestro proyecto.

Gracias a todos y cada uno de ustedes.

**Edgar Andrés Francisco**

17 de mayo 2016

Con cariño y amor quiero agradecer a todas las personas que forman y han formado parte de mi vida.

A mi madre **Rosalinda Medel Rios**

Mami no encuentro las palabras correctas para agradecerte todo lo que has hecho por mí, gracias por hacer de mí la persona que soy ahora, sé que no ha sido fácil el camino, que los obstáculos que has tenido que cruzar no han sido fáciles pero siempre me has demostrado que todo se puede, a veces no se dé donde sacas esas fuerzas para seguir adelante, para seguir luchando día a día.

Gracias por ser una mujer tenaz, responsable, admirable, inteligente, por nunca dejarte vencer, por conseguir tus metas, todo eso lo he aprendido de ti, gracias por cada palabra de aliento cuando me veías caer, gracias por siempre darme tu apoyo, por estar ahí en los momentos difíciles, gracias por tu amor y cariño.

Este logro no es solo mío, es de las dos.

Para ti mami todo mi respeto, admiración.

TE AMO MAMI

A mi padre **Juan Torres Paramo**

Papito, gracias por todo tu apoyo, por sacarme adelante, por darme todo lo que siempre necesite. Sin ti no hubiera llegado hasta donde estoy.

No tengo palabras para agradecerte todo lo que has hecho por mí, gracias por hacerme la mujer que soy, por enseñarme hacer responsable, por corregirme cuando veías que estaba haciendo las cosas mal, por estar ahí cuando te necesito, por apoyarme en cada una de mis decisiones, por no dejarme sola.

Gracias por ser por un tiempo mamá y papá.

Papi eres un hombre admirable

Y este logro también es tuyo

Para ti papi todo mi respeto y admiración.

TE AMO PAPI

A mi hermana **Diana Cecilia Torres Medel**

Hermanita gracias por ser mi compañera de vida, por estar siempre a mi lado, por nunca dejarme sola, sé que no he sido la mejor hermana, que a veces peleamos, nos enojamos, que hemos pasado por cosas horribles y difíciles pero sabes que cuentas conmigo para siempre. Somos una familia.

Recuerda: **Ohana significa familia... y la familia nunca te abandona, ni te olvida y aunque la nuestra es chiquita y está rota es buena. Lilo y Stitch.**

Te admiro y te respeto eres una gran mujer, gracias por darme un sobrino hermoso y maravilloso que sola has sacado adelante, sé que no ha sido fácil para ti sacar adelante a Sebastián siendo un angelito con discapacidad, pero veo que cada día luchas contra viento y marea por darle una mejor calidad de vida, a veces veo que te derrumbas, que se te acaban las ganas y las energías para seguir luchando, pero recuerda que no estás sola, tienes a tu lado a tu familia.

Y este logro y los que vienen son de las dos y siempre tendrán una dedicación especial para ti.

TE AMO.

A mi hermana pequeña **Estrella Fernanda Vite Medel**

Gracias hermanita linda por estar a mi lado, por regalarme muchos días maravillosos y llenos de alegrías con tus ocurrencias y travesuras. Te toco ser la hermana menor y tener unas hermanas que te bullean, ni modo, es la ley de los hermanos mayores, pero es con amor y mucho cariño.

Nos faltan muchas cosas por vivir, muchas aventuras que contar, siempre estaremos juntas.

TE AMO

A mi sobrino **Sebastián Romero Torres**

Mi niño hermoso, haz pasado muchas cosas a tu corta edad, con solo 4 años de vida nos has demostrado y enseñado tantas cosas, llenaste de luz mi vida, me has regalado días inolvidables llenos de alegrías, y cada día que te veo y me regalas una sonrisa me llenas de ganas de seguir luchando, de seguir aprendiendo, de nunca rendirme para poder darte lo mejor, una mejor calidad de vida.

TE AMO Y TE ADORO MI ANGELITO ESPECIAL.

A **Héctor Vite Montes**

Héctor no sé cómo agradecerte todo lo que has hecho por mi hermana y por mí, por siempre apoyarnos, por sacarnos de apuros, por los consejos, por a veces buscarte problemas con mi mamá por nuestra culpa, por respetar las decisiones de mi mamá sobre nuestra educación, por respetarnos a nosotras, siempre te voy a estar agradecida. Sé que no eres mi papá, pero te tengo un cariño muy especial.

GRACIAS POR TODO.

A **Josefina Santillán Inés**

jose, gracias por todo el apoyo que nos has brindado, por los consejos, las llamadas de atención, gracias por respetarnos.

Te quiero mucho.

A mis abuelos

**Maximino Medel Huerta †**

**Felicitas Ríos Osorio †**

**Angelina Montes Paredes †**

**Toribio Torres Ramírez †**

**María del Carmen Paramo Farfán †**

Que aunque ya no están a mi lado, sé que desde el cielo me cuidan, gracias por todas sus enseñanzas y por esas historias maravillosas que me contaban, gracias por esos viajes inolvidables abuelo mino, los amo.

A mis tías y tíos:

**Reyna Medel, Inés Medel, Petra Medel, Agustín Medel, Irineo Medel, Maximino Medel, Audiel Rojas**

Gracias por estar siempre a mi lado, por cuidarme, por ser padres y madres para mí.

A mis amigas

**Dafne Martínez Romero**

Gracias daf por ser mi amiga del alma, por compartirme tu historia de vida, por compartir conmigo momentos alegres y tristes, por dejarme ser parte de tu vida.

Te admiro, eres una mujer espectacular y muy inteligente, no hay palabras para describir lo maravillosa que eres.

Recuerda: **siempre voy a estar ahí contigo en las buenas y en las malas hasta el final hermanita.**

**Dra. Leslie Ruiz**

Mi querida doctora, amiga, te quiero mucho, mucho. No sé cómo agradecerte todo lo que has hecho por mí, nunca voy a olvidar el día que nos conocimos en la hermosa FACULTAD DE MEDICINA, en nuestro primer día de clases te vi tan despistada y desesperada que por eso te preste mis copias y de ahí nació nuestra amistad. Gracias por todas esas aventuras y locuras que hicimos y las que nos faltan por vivir. Te quiero mucho y te admiro, eres mi doctora favorita.

**En las buenas y en las malas hasta el final.**

**Nataly Zavala**

Naty, gracias por ser mi amiga, por compartir conmigo la llegada de tus bebés y por permitirme ser su tía, por compartir un pedacito de tu vida conmigo. Sabes que cuentas conmigo para lo que sea. Te quiero mucho.

**A Nataly y Edgar**

Gracias chicos por compartir la realización de este proyecto, por ser buenos compañeros de trabajo.

A la directora de tesis

**Dra. Juana Patlán Pérez**

Gracias Doctora por sus consejos y apoyo en la realización de este proyecto, sin usted no se hubiera logrado, gracias por su paciencia y enseñanza para encaminarnos a la conclusión de este proyecto.

A la revisora **Lic. Adriana Guadalupe Martínez Pérez**

Maestra gracias por todo su apoyo y consejos en la realización de este proyecto.

A los sinodales

**Mtra. Isaura Elena López Segura**

**Mtro. Gabriel Jarillo Enríquez**

**Dr. Jesús Felipe Uribe Prado**

Gracias a cada uno de ustedes por el apoyo y por los consejos en la culminación de este proyecto.

**A la Universidad Nacional autónoma de México y a la Facultad de Psicología**

Que ha representado un segundo hogar para mí y ha sido un orgullo pertenecer a ellas, gracias por brindarme la oportunidad de adquirir los conocimientos y experiencia para formarme como profesionistas.

**Juana Alejandra Torres Medel**

17 de Mayo del 2016



*Agradezco y dedico esta tesis:*

*A mi mamá Genoveva Miranda Lara, por haber sido un pilar fundamental durante mi época de estudio, gracias mamita linda por estar conmigo siempre en cada momento de mi vida, por ser mi ejemplo a seguir y más que nada por hacer de mi lo que soy. Hoy por fin, logramos este éxito, lo cual finaliza con un gran sueño hecho realidad. Gracias por tu paciencia, consejos y dedicación en todos estos años de estudio que estuviste no solo conmigo, sino, además con mis hermanos, por eso y más gracias mamita.... Te amo mucho*

*A mi papá Francisco Alfonso Zavala García, por haberme brindado la mejor infancia de mi vida, por educarme y darme los mejores recuerdos tanto en fechas importantes, como en momentos inolvidables de la escuela. Papi te dedico este de muchos mas éxitos que deseo tener en mi vida... échale muchas ganas que te quiero tener muchos más tiempo con nosotros.*

*A mi hermana Mariana Zavala Miranda y a mi hermano Francisco Javier Zavala Miranda, por su apoyo y tolerancia en este proceso, se los agradezco infinitamente.*

*A mis hijos Ian Alejandro y Camila Alessa, los cuales desde su llegada se han convertido en mi motivación, y mi fuerza para salir adelante, a ellos les dedico con mucho amor este éxito.*

*A Edgar, mi compañero, mi cómplice: gracias por tu apoyo, cariño, comprensión y paciencia, en este tiempo, por ser parte de mi vida y cumplir este sueño conmigo.*

*A la Doctora Juana Patlán y revisora Licenciada Adriana Martínez por su confianza, paciencia y dedicación para la culminación de esta tesis y por compartir sus conocimientos y experiencias.*

*A los sinodales: Maestra Isaura, Maestro Gabriel y al Doctor Felipe, por oportunos y acertados comentarios y sugerencias para alcanzar nuestra deseada meta.*

*A todas aquellas personas que estuvieron presentes y me apoyaron para lograr este objetivo.*

*Y finalmente al programa PAPIIT, por permitirnos un mejor resultado con esta investigación.*

**Nataly Zavala Miranda**

17 Mayo 2016

# ÍNDICE

RESUMEN .....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL .....	17
1.1 Antecedentes .....	17
1.2 Concepto de Organización .....	19
1.3 Definición de Psicología Organizacional.....	20
1.4 El Rol del Psicólogo.....	22
1.5 Tipos de Organización.....	24
1.6 Tipos de Trabajadores .....	25
1.7 Las Generaciones X, Y, Z. ....	26
1.8 Conclusión.....	32
CAPÍTULO II. SALUD OCUPACIONAL .....	33
2.1 Definición de Salud.....	33
2.2 Psicología de la Salud.....	34
2.3 El Trabajo.....	37
2.4 La salud en el Trabajo.....	40
2.5 La Salud Ocupacional .....	43
2.5.1 La Psicología de la Salud Ocupacional.....	44
2.5.2 Modelo Teórico de la Salud Ocupacional: Modelo de Demandas-Recursos Laborales. ....	46
2.6 Psicología Positiva.....	47
2.6.1 Definiciones de la Psicología Positiva .....	50
2.6.2 La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva .....	50
2.7 Conclusión.....	54
CAPÍTULO III. ENGAGEMENT .....	55
3.1 Antecedentes.....	55
3.2 Definición.....	55
3.3 Factores.....	60
3.4 Instrumentos de Medición.....	61

3.5 Relación con Otros Constructos .....	64
3.6 Modelo Explicativo .....	67
3.7 Investigaciones de Relación Engagement y MDRL .....	72
3.8 Investigaciones de Relación Engagement y variables sociodemográficas .....	73
3.9 Conclusión.....	75
<b>CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>76</b>
4.1 Justificación .....	76
4.2 Planteamiento del Problema de Investigación.....	76
4.3 Objetivo de Investigación.....	77
4.4 Definición de las Variables .....	77
4.5 Hipótesis.....	77
4.6 Tipo y Diseño de Investigación.....	80
4.7 Instrumento .....	80
4.8 Muestra.....	81
4.9 Participantes .....	81
4.10 Procedimiento.....	81
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS .....</b>	<b>88</b>
5.1 Diseño y Construcción de la Escala en Engagement. ....	88
5.1.1 Resultados de la Revisión a la Literatura. ....	88
5.1.2 Propuesta de la Estructura de la Escala, Definición del Constructo y Factores. ....	93
5.1.3 Significado Psicológico del Constructo Engagement Mediante Redes Semánticas Naturales.....	94
5.1.4 Contrastación de los Resultados de la Revisión a la Literatura y las Redes Semánticas Naturales.....	103
5.1.5 Banco de Reactivos .....	108
5.1.6 Validez Interjueces .....	111
5.1.7 Propuesta de la Escala.....	118
5.2 Piloteo de la Escala .....	118
5.2.1 Características de la Muestra .....	118
5.2.2 Análisis de Reactivos Escala CE 2015 .....	121
5.2.2.1 Análisis de Curvas Normales de Discriminación de Reactivos.....	122
5.2.2.2. Análisis de Discriminación de Reactivos .....	128
5.2.2.3 Validez Factorial Exploratoria Escala CE2015 .....	138

5.2.2.4 Confiabilidad de la Escala CE2015 .....	140
5.2.2.5 Estadística Descriptiva de la Escala CE2015.....	140
5.2.3Análisis de reactivos de la Escala EDRL .....	141
5.2.4 Relación del Engagement con el Modelo de Demandas y Recursos Laborales .....	184
5.2.5 Relación del Engagement con las variables sociodemográficas .....	187
5.2.6 Relación de Engagement con variables sociodemográficas: resultados del análisis t Student. ....	188
5.2.7 Relación de Engagement con variables sociodemográficas: resultados del análisis de la varianza.....	191
CAPITULO VI. DISCUSIÓN.....	198
CAPITULO VII. CONCLUSION, RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS .....	203
LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.....	206
ANEXO.....	208
Anexo 1: Primer versión para medición de Engagement.....	208
Anexo 2: Instrumento para determinación de redes semánticas.....	214
Anexo 3: Validación Interjueces .....	216
Anexo 4: Escala Demandas y Recursos Laborales .....	222
Anexo 5: Versión Final de Escala para medición de Engagement.....	229
Anexo 6: Versión final de la escala EDRL .....	234
Anexo 7: Versión final de la escala EDRL con claves .....	239
REFERENCIAS.....	242

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con el fin de diseñar y construir una escala con validez y confiabilidad para la medición de Engagement en población mexicana, así como su posible correlación con el modelo de demandas-recursos laborales y variables sociodemográficas. La investigación fue correlacional de tipo transversal, no experimental. Se construyó un instrumento con escala tipo Likert para medir el grado de Engagement al cual se le dio el nombre de Escala CE2015; constituida por tres factores (Vigor, Dedicación y Absorción). La muestra estuvo compuesta por 300 trabajadores mexicanos de sector público como privado, sin importar el puesto laboral y escolaridad; al mismo tiempo se aplicó el Instrumento de Autoevaluación EDRL.

La investigación permitió obtener una escala de Engagement con una confiabilidad de 0.877, permitiendo ratificar que Engagement presenta una correlación positiva con los recursos laborales, mientras que presenta una correlación negativa con las demandas laborales; así como su relación significativamente positiva con variables sociodemográficas que se describirán dentro de la presente investigación.

**Palabras clave:** Salud Ocupacional, Psicología Positiva, Engagement, Modelo Demandas – Recursos Laborales.

## INTRODUCCIÓN

El engagement se ha convertido en un concepto muy de moda. Primero en el ámbito de los negocios y la consultoría y, recientemente también en el ámbito académico. Actualmente el mundo laboral y las organizaciones se encuentran en un proceso de profundos cambios. Son numerosas las empresas que tratan de competir y sobrevivir mediante el recorte de costes y la reducción del número de empleados. Sin embargo, existen otras vías alternativas para que las organizaciones puedan mantenerse, e incluso sean capaces de crecer. En este contexto, la conexión psicológica de los empleados con sus trabajos ha adquirido especial relevancia. Las organizaciones actualmente necesitan empleados proactivos, que estén conectados con su trabajo y comprometidos con altos estándares de calidad.

Kahn (1990) citado por Rodríguez-Muñoz & Bakker fue uno de los primeros autores en teorizar sobre el engagement, concibiéndolo como la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales. Describía a los empleados con engagement como personas físicas, cognitiva y emocionalmente conectadas con sus roles.

En castellano existen conceptos similares al que nos ocupa, como “compromiso” o “implicación laboral”, aunque no suponen un equivalente exacto del engagement. Aunque la expresión más cercana sería “vinculación con el trabajo”, puede designar cualquier tipo de relación en el ámbito laboral, por lo que se suele emplear el término en su idioma original.

La investigación sobre el *burnout* ha estimulado el desarrollo del campo de estudio del engagement. A diferencia de aquellos que están quemados en el trabajo, los empleados con engagement presentan un elevado sentido de conexión y compromiso con la actividad laboral, y en lugar de ver su trabajo como algo estresante y demandante, lo perciben como un reto. Existen dos corrientes de pensamiento a la hora de conceptualizar el engagement. Según

Maslach y Leiter (1997), el engagement se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia.

Schaufeli y Bekker (2010) definen al engagement como “Un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”. Esta aproximación es la que ha tenido mayor aceptación y difusión. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en la tarea que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades. La dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la absorción se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo.

Autores como Bakker, Xanthopoulou, Schaufeli han investigado el engagement guiados por el modelo de demandas y recursos laborales. El cual plantea que las condiciones de trabajo se pueden clasificar en dos categorías: las demandas y los recursos laborales, aplicables prácticamente a todas las profesiones. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo y se relacionan por lo tanto con costes fisiológicos y psíquicos, como la fatiga, mientras que los recursos laborales tienen cualidades motivacionales.

Las investigaciones realizadas hasta el momento han mostrado sistemáticamente que los recursos laborales como el apoyo social de los compañeros y supervisores, la retroalimentación sobre el rendimiento, la autonomía o las oportunidades de aprendizaje se asocian positivamente con el engagement. (Bekker y Demerouti, 2007).

Se ha considerado pertinente elegir este tema dadas las últimas tendencias en el estudio del bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones, que de forma novedosa se han centrado en el estudio del engagement a partir de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, trata de realizar un aporte

práctico y útil para las organizaciones, en el sentido de que conocer y actuar sobre los niveles de engagement de cualquier organización podrá servir como coadyuvante en la consecución del bienestar de sus trabajadores y de su buen clima laboral.

En definitiva, este nuevo enfoque trata de fomentar las potencialidades y fortalezas de los trabajadores, desde un punto de vista positivo, consiguiendo que las personas que forman parte de una organización se sientan vinculadas emocionalmente a ella y a su trabajo experimentando un estado de bienestar al realizarlo.

Esta investigación se centra en el desarrollo de una escala de medición de Engagement para población mexicana. Debido a que en México existen pocos estudios referentes al Engagement surge la necesidad de crear un instrumento con validez y confiabilidad que permita medir el grado de Engagement en trabajadores mexicanos de diversos sectores; así como su posible correlación con el modelo de demandas-recursos. Por lo cual se abordará el tema a lo largo de este escrito de la siguiente manera:

En el primer capítulo se revisará los antecedentes, concepto y definición de la Psicología Organizacional, que son las organizaciones, los tipos de trabajadores que existen y el rol del psicólogo en dichas organizaciones.

En el segundo capítulo se define la salud ocupacional, desarrollando el tema desde el concepto de salud, y describiendo la salud ocupacional desde una perspectiva psicológica, que es el trabajo y cuál es la importancia de la salud en el trabajo. También se desarrolla el tema de la psicología positiva.

En el capítulo tres se abordarán definiciones, antecedentes, factores, instrumentos de medición, modelos e instrumentos de medición por medio de los cuales se estudia el engagement. También se describen las investigaciones que se han hecho respecto al engagement y el modelo de demandas-recursos laborales.



En el capítulo cuatro se describe la metodología con la cual se desarrolló dicha investigación donde se detalla el proceso mediante el cual se obtuvieron los datos de esta investigación.

En el capítulo cinco se describen los resultados de dicha investigación.

Finalmente en el capítulo seis y siete se desarrollan la discusión y la conclusión de la investigación.

## **CAPÍTULO I. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

### **1.1 Antecedentes**

La Psicología Organizacional tuvo su primer impacto durante la Primera Guerra Mundial, esto al gran número de soldados que debieron ser asignados a varias unidades dentro de las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América; los psicólogos organizacionales fueron empleados para examinar a los reclutas y después colocarlos en puestos adecuados. Los exámenes que se realizaron principalmente a través de las pruebas psicométricas ArmyAlpha para personas que sabían leer y Army Beta para iletrados, este hecho documentado como la primera vez en la que se llevó a cabo una aplicación masiva de instrumentos de evaluación, siendo el ejército pionero en la selección de personal masiva en las organizaciones (Rodríguez, 2004).

Durante el periodo de la Primera Guerra Mundial, se desarrollaron teorías tanto en Estados Unidos como en Europa, se comenzaron a observar diferencias entre la corriente Norteamericana y la corriente Europea, orientándose la primera en una psicométrica de las aptitudes y los segundos hacia el factor humano. Los psicólogos ingleses pusieron de manifiesto las diferencias individuales relacionándolas con temas como la fatiga, estos mismos comenzaron a interesarse no solo en las aptitudes del trabajador, sino también en sus actitudes, ya que se comprobó que la percepción de monotonía en el trabajo, dependía de las condiciones laborales (identidad de la tarea, descansos, salario, etc.) y de las propias características individuales como el grado de inteligencia eran importantes y determinaban de gran manera la forma y productividad que podía llegar a tener un trabajador. Esto traería consigo una mejora tanto para la empresa como para los trabajadores (Rodríguez, 2004).

Uno de los autores destacados de la Psicología Organizacional en Europa fue Charles Myers, quien sostuvo que el estudio científico de la conducta humana desde la Psicología debe determinar que obstáculos impiden al

trabajador dar su mejor esfuerzo. Tales hechos causan fricción, cuando se eliminan, ocurre un aumento en la producción y por lo tanto de la eficiencia. El nuevo método preparaba un camino más viable y aceptable en esta sociedad. Myers fue uno de los mayores promotores de la Psicología Organizacional, inclusive abandono su carrera académica, para ser co-fundador de The National Institute of Industrial Psychology (NIIP), con el fin de promover la Psicología en el ámbito laboral y preocuparse por la salud ocupacional, para así mejorar la forma y modos de realizar el trabajo, convirtiéndose en el Instituto de Psicología más importante y con mayores miembros de Gran Bretaña. Así formó alianzas con los negocios, industria y las finanzas, pues el tema de productividad les afecta o beneficia a todos (Symonds, 2004).

La Segunda Guerra Mundial sustituye un hecho importante en la historia de la Psicología Organizacional, ya que más de dos mil psicólogos contribuyeron no solo a aplicar test de reclutamiento y selección como en la primera guerra mundial, sino además con estudios sobre la mecánica humana, que facilitaron el manejo de los sistemas hombre-máquina, cada vez más complejos y sofisticados.

En el periodo de entreguerras, el más importante para la ciencia, surgen una serie de teorías desarrolladas íntegramente en Estados Unidos y orientadas al proceso de grupos que influyen en el comportamiento de los individuos en el lugar del trabajo. Se introduce una nueva concepción del ser humano que se establece a partir de un conjunto nuevo de proposiciones que van a diferenciarse de las teorías mecánico-psicofisiológico del trabajador. Se plantea que el trabajador es un ser social que responde más a las fuerzas sociales de los grupos de trabajo que a los incentivos económicos y controles de la empresa (Quintanilla, 1992).

Rodríguez (2004) menciona el modelo socioemocional, el cual alude a que las causas de la productividad, no se encuentra en las capacidades fisiológicas y/o psicológicas del empleado, sino en el grado de satisfacción, lo cual vendrá

acompañado del trato social que reciba, tanto de sus superiores como de los que están en línea directa con él.

Dio así otro enfoque a la Psicología que hasta ese periodo se había planteado, comprendiendo al trabajador como ser humano, pensante e individual, que existe en un contexto específico, haciéndose responsable de sus acciones.

## **1.2 Concepto de Organización**

La organización se presenta cuando un individuo no puede por sí solo cumplir con varios objetivos y necesita de otros individuos para poderlos cumplir, debido a que carece de: la capacidad, tiempo, fuerza y perseverancia necesarias; requiere apoyarse de los demás. Cuando varias personas toman conciencia de que al coordinar sus esfuerzos pueden conseguir más de lo que podrían conseguir por sí mismas, están en este momento hablando de organización (Grados, 2003).

La palabra organización se deriva etimológicamente de la palabra griega *órganon* que significa instrumento (Pariente, 2000). Una organización, es un concepto utilizado en diversas formas, como un sistema o patrón que guardan cualquier grupo de relaciones en cualquier clase de operación; como una empresa en si misma; cooperación de dos o más personas; la conducta de los integrantes de un grupo; así como, la estructura intencional de papeles de una empresa formalmente organizada (Koontz, 1998).

Sin embargo el funcionamiento y la estructura de la organización será lo que definirá la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. Se puede considerar una organización saludable cuando se toman en cuenta aspectos de índole relativos al trabajo como los sistemas de trabajo, el estrés laboral, el clima organizacional y factores culturales, entre otros (Gómez, 2006).

El concepto Organización ha tenido diferentes decisiones en el transcurso del tiempo, a continuación se mencionarán algunas:

- Para Schein (1965) una organización es la coordinación racional de las actividades de determinado número de personas, que pretenden conseguir una finalidad, un objetivo en común y explícito mediante la división de funciones y trabajo, a través de la jerarquización de la responsabilidad y la autoridad (Gil y Alcover, 2003).
- Para Smith y Wakeley (1977) una organización es definida como un grupo de personas que se conjuntan para lograr metas humanas. Añadiendo además que son un invento destinado a satisfacer necesidades humanas; en donde su éxito dependerá de su estructuración, planificación, como defina y trabaje para lograr sus metas.
- Gibson (2006) define a la organización como una unidad coordinada e integrada al menos por dos personas que trabajan para lograr una o un conjunto de metas en común. Las organizaciones son entidades que permiten a la sociedad alcanzar logros que no podían conseguir si los individuos actuarán de manera independiente.

Retomando las definiciones anteriores se puede llegar a la conclusión que una organización permite que las personas satisfagan distintos tipos de necesidades: emocionales, espirituales, intelectuales, económicas, etcétera. Además dichas organizaciones existen para lograr objetivos o metas que los individuos de forma independiente no las lograrían, es por ello que el trabajo en equipo es de suma importancia para cumplir las metas y objetivos de la organización.

### **1.3 Definición de Psicología Organizacional**

Hugo Munsterberg quien es considerado el “Padre de la Psicología del Trabajo”, en su obra “Psicología y eficiencia Industrial” publicada en 1913,

definió a la Psicología Organizacional como el estudio científico de las personas en el trabajo, para aumentar al máximo su productividad y adaptación; en dicha obra proponen el estudio científico de la conducta humana, para de esta manera explicar diferencias individuales que puedan existir en una organización (Barquero, 2005).

Sin embargo, existe un sinnúmero de autores que definen a la Psicología Organizacional de diferente manera, por ejemplo:

- Malvezzi (2000) define la Psicología Organizacional y del Trabajo como el conocimiento multidisciplinar del comportamiento de individuos y grupos, en el marco de la estructura y funcionamiento de las organizaciones.
- Schaper (2004) conceptualiza la Psicología Organizacional y del Trabajo como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones.
- Para Morris y Maisto (2005) la Psicología Organizacional es el área de la Psicología que se centra en la forma en que los trabajadores se adaptan al ambiente social de las organizaciones humanas complejas.
- Para Quintero (2014) la Psicología Organizacional busca comprender y explicar el comportamiento interpersonal en el contexto de las organizaciones y el funcionamiento de estas como resultado de interacciones sociales.

Además de los autores anteriores, Spector (2002) explica que la Psicología Organizacional comprende el desarrollo y la aplicación de principios científicos en el trabajo. Sus dos divisiones principales, Industrial (o de personal -I-) y Organizacional (O), hacen referencia, la primera a la eficiencia organizacional en el diseño de los cargos, la selección, capacitación y evaluación del personal. La psicología organizacional refleja más interés en el empleado que la psicología industrial, ocupándose de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo.

Mientras tanto en Norteamérica existe una clasificación diferente. Está establecida una división de la APA llamada SIOP (Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional) la cual agrupa tres disciplinas: psicología de personal, psicología organizacional y psicología de los factores humanos.

La psicología de personal se dedica básicamente a temas como selección, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño. La psicología organizacional estudia el contexto social del trabajo con temas como motivación de los empleados, satisfacción en el trabajo y liderazgo. La psicología de los factores humanos estudia los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los individuos (Campbell, 2002).

Retomando las definiciones de ¿Qué es la Psicología Organizacional?, se puede llegar a la conclusión que es una rama de la Psicología que se encarga del estudio de las personas en el trabajo, considerando varios aspectos como la motivación, la satisfacción en el trabajo, liderazgo. Además de la selección, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño, para entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo.

#### **1.4 El Rol del Psicólogo**

Como se mencionó en los apartados anteriores la Psicología Organizacional ha tenido sus evoluciones a lo largo de tiempo, tomando un papel muy importante dentro de las organizaciones, no sólo en México, sino a nivel mundial, además del rol del Psicólogo Organizacional y del Trabajo que ha cobrado a través del tiempo una transcendencia al interior de las organizaciones; buscando alcanzar un alto nivel de competitividad en un mundo globalizado, incierto y cambiante.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, y comprendiendo que el rol del psicólogo organizacional y del trabajo va estrechamente relacionado con las demandas del entorno, su quehacer toma un rumbo diferente, que lo

lleva a convertirse en un “gestor” con múltiples competencias. Álvarez, (1995); citado por Forero & Perilla, (2004) señala cuatro factores asociados al papel del psicólogo organizacional: a) los criterios tradicionales de la organización formal del trabajo, basados en una mentalidad mercantilista, b) la división jerárquica del trabajo, c) el énfasis en la labor del psicólogo de selección de personal en mediocres condiciones, dados los altos volúmenes de rotación de personal en las empresas y d) finalmente, las particularidades de la población a la cual se dirige la acción del psicólogo: personas con las capacidades para asumir los ritmos de trabajo imperantes, lo cual en la práctica no siempre se logra.

Spector (2002) sugiere que los psicólogos tienen que dirigirse a fortalecer la efectividad y funcionamiento de la organización enfocándose en distintos aspectos tales como son:

- La selección de personas que puedan realizar su trabajo de la mejor forma posible.
- Proporcionar la capacitación para que los trabajadores logren su desempeño configurando así puestos que faciliten la tarea.
- Modificar el entorno para mejorar las condiciones de trabajo aunque la organización no mejore.

El Psicólogo del Trabajo es un experto en el comportamiento humano, promueve los objetivos de los empleados con los de la organización, tiene la capacidad de diagnosticar, intervenir y evaluar la relación entre el comportamiento y las condiciones laborales que lo propician. Es capaz de diagnosticar, intervenir y evaluar eficientemente las relaciones funcionales entre el comportamiento y las condiciones laborales que lo propician, así como su impacto en la cultura de la organización.



## **1.5 Tipos de Organización**

Para Grados (2003), una empresa es una organización y se clasifica de la siguiente manera:

Iniciativa privada

Para Grados (2003) las empresas que constituyen la iniciativa privada están regidas por una asamblea de accionistas como máxima autoridad, aunque ésta es en sí una instancia administrativa que representa y compone el capital.

- Empresas de producción

Las empresas de producción es la que recibe materias primas y las transforma en producto terminado, es decir, empresas que mediante un proceso productivo agregan un valor económico a los productos que elaboran con el fin de obtener utilidades por las operaciones o inversiones efectuadas.

- Empresas de servicio

Las empresas de servicios se dedican a la venta de intangibles o a la prestación de servicios.

- Empresas comerciales

Las empresas comerciales se dedican a la exposición y distribución del producto, por lo que son un intermediario entre el fabricante y el consumidor.

- Sector público

Es el ente encargado de realizar todas las actividades y funciones políticas y administrativas para los fines y tareas del Estado, actividades que en términos globales realizan la administración pública en virtud de que es el instrumento organizador del Estado. El ámbito del sector público según Luis Inostroza Fernández (citado en Hernández, R. 2001), abarca una serie de acciones que se realizan en el plano del gobierno y administración de un país, determinado, así como en la actividad productiva de las empresas públicas, en las áreas

estratégicas y prioritarias del desarrollo nacional; el ámbito institucional del Sector Público está determinado por la administración pública, que la integra el gobierno central, el sector paraestatal (empresas públicas) y los bancos o entidades financieras del estado. (Citado en Hernández, R., 2001)

a) Sector Central (Secretarías de Estado, Departamento del Distrito Federal y Procuraduría General de la República).

- Sector paraestatal

a) Descentralizadas, Desconcentradas, Instituciones de Crédito y Seguros, Empresas de Participación Estatal y Fideicomisos Estatales.

## **1.6 Tipos de Trabajadores**

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es una persona física, nunca moral que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado mediante el pago del salario.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, considerando ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

Como personas morales se entiende según el Código Civil del Distrito Federal artículo 25 como:

I. La nación, el Distrito Federal, los estados y los municipios;

II. las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;

III. las sociedades civiles o mercantiles;

IV. los sindicatos, las asociaciones profesionales

V. las sociedades cooperativas y mutualistas;

VI. las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.

Existen diferentes tipos de trabajadores, conforme el tipo de contrato:

- Trabajadores de planta: es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente de la empresa.
- Trabajador eventual: es el trabajador que presta los servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa
- Trabajador de temporada: es el trabajador que cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada.
- Trabajador a destajo: es el trabajador que es el que se le paga por unidad de obra ejecutada.
- Trabajador de base: es el trabajador que no es de confianza, pudiendo ser también de planta.
- Trabajador de confianza: son trabajadores de confianza en términos del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, los que depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
- Trabajadores sindicalizados: Son aquellos sujetos a la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo. (De la Cueva, 1954).

### **1.7 Las Generaciones X, Y, Z.**

El término "Generación", es aplicable a las personas cuya edad es equivalente y vivieron una misma época, en un mismo momento histórico. Por la anterior razón, presentan características de personalidad similares y comparten creencias, valores y rasgos conductuales.

## **Características Generacionales**

En la búsqueda del mejor recurso humano, resulta interesante conocer investigaciones recientes orientadas al aspecto generacional, ya que con ello se puede contrastar el arquetipo de comportamientos y actitudes de las generaciones frente al trabajo, así como posibles formas de motivación para conseguir un mejor desempeño. En otras palabras estas investigaciones orientarían la forma de comportarse las personas en relación al trabajo de acuerdo a su época generacional (Chirinos, 2009).

Por ello, los líderes y gerentes necesitan estar al corriente de las generaciones que actualmente ofertan sus servicios a las organizaciones y poder evaluar las tendencias resultantes aplicables a los procesos de selección de personal (Chirinos, 2009).

Actualmente en los equipos de trabajo del mundo laboral es posible ver varias generaciones conviviendo, en este caso y para fines de la investigación solo hablaremos de la generación X, Y, Z.

### **Generación X.**

El termino generación X se usa normalmente para referirse a las personas nacidas tras la generación de los *baby boomers*. Aunque no existe un rango universal con fechas exactas el término suele incluir a las personas nacidas a principios de los años 1960 hasta aquellos nacidos a principios de los años 1980. Debido al retraso tecnológico de ciertos países, la clasificación dentro de la llamada Generación X y demás generaciones se puede extender varios años más, así en países de Latinoamérica por ejemplo; las personas nacidas hasta finales de los años 80, aún son considerados como los remanentes de la Generación X.

La generación X se caracteriza por:

- Heredaron la cultura del sacrificio y el trabajo.
- Son capaces de pasar toda una vida en la misma organización.

- Tienen entre 30 y 50 años y muchos son jefes de los Y.
- Creen en el “hay que hacerse desde abajo”.
- Buscan seguir aprendiendo, aceptan lo que le toca y se definen por lo que hacen.
- El quedarse después de hora demuestra una actitud de compromiso.
- Acepta la autoridad casi sin cuestionar.
- Individualistas, escépticos, pragmáticos, sensatos, independientes y adaptables.
- Opciones y flexibilidad, libertades y autonomía.
- Balance vida – trabajo.
- Dueños de su propia carrera.

### **Generación Y.**

También conocida como generación *millennials* es la cohorte demográfica que sigue a la Generación X. Los millennials son los nacidos entre 1980 y 2000.

#### Características de la Generación Y:

Cuentan con una serie de valores que los diferencian significativamente de sus compañeros de trabajo de otras generaciones. Los valores que está generación ha desarrollado no son ni mejores ni peores de los de las generaciones anteriores.

- Son hedonistas, compran tecnología y no creen en el sacrificio para alcanzar los objetivos.
- El sueldo no es lo que más los motiva. No se “ponen la camiseta” de una empresa, buscan la realización individual.
- Consumen más de lo que ahorran.
- Nacieron conectados y muchas veces saben más que los adultos.
- Eligen el trabajo para hacer, y si no les gusta están dispuestos a renunciar.
- No creen en él hay que hacerse desde abajo.

- El trabajo es aquello que le permite llegar a lo que quiere, la libertad personal y el placer.
- Buscan un contexto laboral que desafíe y divierta.
- Necesitan autonomía, además de un diálogo abierto y constante.
- Se sienten especiales porque eso es lo que todos les hicieron creer.
- Necesitan elogios y reconocimiento constante.
- Actitud “Sí puedo” frente a nuevas tareas en sus ocupaciones, buscan Feedback constante.
- Consideran que sus padres son amigos, ven a sus padres como amigos, y a sus profesores y jefes como colegas, y actúan en consecuencia.
- Necesitan estructura: crecieron haciendo muchas actividades y teniendo un horario programado por sus padres. En esta línea piden que se les recuerden las actividades y que cosas tienen que hacer.
- Quieren la libertad y flexibilidad de una oficina virtual, y necesitan reglas y responsabilidades explícitas.
- Trabajan duro y están orientados a los resultados.
- Filantrópicos, poseen conciencia cívica.
- No tienen la lealtad hacia el trabajo que tenían sus padres (baby boomers). Vieron a sus padres dejar todo por un trabajo y luego ser despedidos o descuidados. No son leales a las empresas sino a sus carreras. Consideran que tienen que cuidarse a ellos mismo.
- Nativos digitales: amigos de la tecnología. Viven en un mundo de mensajes de texto, chats y mensajería instantánea. Necesitan comunicarse con pequeñas frases.

## **Generación Z.**

Las personas de la Generación Z, nacidos entre 1995 y 2010, se caracterizan por haber crecido en un mundo completamente conectado, donde la tecnología, las herramientas digitales y el sentido de la colaboración son características fundamentales. En primera instancia, es importante resaltar

que el concepto de Generación Z nace en los países del primer mundo, por esto la mayoría de estudios e investigaciones que se han realizado provienen de estos lugares. En cuanto a América Latina aún la información sobre esta generación es poca, sin embargo, muchas de las características que definen a los jóvenes de los países desarrollados son también visibles en adolescentes y niños en la mayor parte del planeta.

#### Características de la generación Z:

- Son nativos digitales y usan intensivamente las tecnologías para comunicarse.
- Son dependientes de la tecnología y se mueven en el mundo virtual y las redes sociales donde se sienten más cómodos para expresar sus opiniones y emociones
- Son impacientes y desean resultados inmediatos
- Tienen un concepto de respeto distinto “Trabajar para vivir y no vivir para trabajar”
- El trabajo será una de sus múltiples actividades, pero no la única.
- Contarán con varios proyectos de trabajo en vez de uno.
- Preferirán trabajos con uso intensivo de tecnologías, es la generación del Teletrabajo ya que buscarán la consolidación de una vida laboral, familiar y social.

La naturaleza humana de quienes trabajan en las organizaciones merecen consideración especial, el proceso de búsqueda de personal no hay que verlo solamente como un simple proceso administrativo de ingreso de personas (Chirinos, 2009).

Esas personas tienen necesidades básicas que cubrir, con motivaciones que las estimulan a actuar y son el factor clave de toda empresa. Las personas, en cualquier nivel de la organización es la que consolida el éxito o fracaso de la misma; por lo cual su valor real va más allá de ser un simple Recurso Humano (Cuesta & Ibáñez, 2009).

Las organizaciones y el mundo requieren personas flexibles, con capacidad para aprender y comprometidas con la sociedad en general y/o comunidad que les rodea. En estas circunstancias el proceso de reclutar y retener ese tipo de personas es una condición necesaria a cumplir exitosamente por los gestores de recursos humanos para garantizar la continuidad de cualquier organización y/o institución; por lo que la gerencia de gente debe asumir criterios que muchas veces contradicen prácticas arraigadas y consideradas válidas. De igual manera resulta interesante considerar en este proceso de búsqueda de gente flexible, comprometida y de principios éticos y morales superiores el hecho de evaluar la época generacional de los nuevos trabajadores que conformaran la fuerza laboral de las organizaciones; así como su formación en valores para integrar al contexto organizacional los mejores candidatos disponibles en el mercado laboral (Chirinos, 2009).

Como se mencionó anteriormente es importante conocer los resultados de investigaciones recientes orientadas al aspecto generacional, ya que con ello se puede contrastar el prototipo de comportamientos y actitudes de las personas frente al trabajo, así como posibles formas de motivarlos para conseguir su mejor desempeño.



## **1.8 Conclusión**

De acuerdo a la literatura retomada, se concluye que una organización es una unidad coordinada e integrada al menos por dos personas que trabajan para lograr una o un conjunto de metas en común. Además de que estas entidades permiten que la sociedad alcance logros que no puedan conseguir si los individuos actuaran de manera independiente.

Por consiguiente la Psicología Organizacional lo que intenta comprender y explicar es el comportamiento interpersonal en el contexto de las organizaciones y el funcionamiento de estas como resultado de interacciones sociales, Por ende, el psicólogo organizacional y del trabajo juega un papel importante dentro de la organización ya que tiene que dirigir y fortalecer la efectividad y funcionamiento de la organización, enfocándose en distintos aspectos, como la selección, la capacitación, entre otras.

Dentro de las organizaciones existen una diversidad de trabajadores, los cuales cuentan con diversas y diferentes clasificaciones jerárquicas en su composición, sin embargo todas estas características que los diferencian (tipo de trabajador, y generación a la cual pertenecen) se orientan a cumplir metas con la participación de los trabajadores que conforman la organización

La división de la población laboralmente activa es uno de los principales medios que se utilizar para poder subdividir y posteriormente clasificar a la población en diferentes sectores para su investigación, en Psicología, esta clasificación se ha utilizado en investigaciones sobre la Salud Ocupacional con la finalidad de conocer elementos que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, encontrar correlaciones y a la postre lograr implementaciones que ayuden a la mejora en los trabajos en comparación de épocas pasadas.

## **CAPÍTULO II. SALUD OCUPACIONAL**

### **2.1 Definición de Salud**

Definir la salud es difícil, como la mayor parte de los conceptos generales como paz, justicia y libertad, el de la salud presenta enormes dificultades en cuanto a su definición. Una de las definiciones de salud más extendida en nuestra sociedad es que “la salud es la ausencia de enfermedad”. En 1974, la Organización Mundial de la Salud (OMS) propone una definición de salud en la que se contemplan tres dimensiones: “La salud es el completo bienestar físico, mental y social y no simplemente la ausencia de dolencias o enfermedades”. El problema de dicha definición radica en explicar qué es el bienestar de un individuo (Oblitas, 2008).

Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948, donde se reconoce a la salud como uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos, naciones y la aplicación de medios sociales y sanitarias (Parra, 2003).

Según Brenner y Wrubel (1989) citado por Oblitas (2010) el bienestar, como sentimiento subjetivo, es el resultado de experimentar salud o auto-percibir que nuestro organismo funciona de manera congruente e integrada.

Dubos (1975) sostiene que la salud es el estado de adaptación al medio y la capacidad de funcionar en las mejores condiciones de ese medio (Alcántara, 2008).

La salud es un concepto relativo y es entendida en un sentido amplio como el bienestar físico, psicológico y social, pero esto va mucho más allá del esquema biomédico, abarcando la esfera subjetiva y del comportamiento del

ser humano. No es la ausencia de alteraciones y de enfermedad, sino un concepto positivo que implica distintos grados de vitalidad y funcionamiento adaptativo (Oblitas, 2010).

Para Sánchez y Muñoz (2008), la concepción integral de salud aporta un papel crucial en el cuidado de la enfermedad y la promoción de la salud, donde todos los conocimientos interdisciplinarios de las ciencias biomédicas son valiosos para la prevención, el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación de la enfermedad.

La salud es un asunto de vital importancia para todos. En las últimas décadas ha habido un giro en el modelo de salud, pasándose a considerarla como algo que hay que desarrollar y no como algo que hay que conservar. La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos, relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan (Parra, 2003).

Cuando las personas se refieren a la salud, generalmente piensan sólo en los aspectos físicos, raramente en los aspectos psicológicos y conductuales asociados también a la misma. Hoy también debemos considerar sus aspectos sociales, económicos, culturales y espirituales (Oblitas, 2008).

En la actualidad, existe multitud de evidencia de que nuestra salud está profundamente influenciada por nuestra conducta, pensamientos y relaciones sociales. Nuestra conducta (hábitos saludables, buscar cuidados médicos, obedecer las recomendaciones de los médicos, etcétera) tiene un efecto inmenso en nuestra salud (Oblitas, 2008)

## **2.2 Psicología de la Salud**

Existen varios factores que contribuyeron al interés de los psicólogos por una aproximación teórica y clínica más comprensiva de la salud que el tradicional

modelo médico de enfermedad, en concreto, entre ellos: 1) el cambio en la prevalencia de enfermedades infecciosas a enfermedades crónicas; 2) el costo elevado de los cuidados de salud; y, 3) un mayor énfasis en la calidad de vida. Así, se planteó un modelo alternativo al biomédico, el modelo biopsicosocial. Se hipotetizó la importancia de considerar los factores psicológicos, sociales y culturales junto a los biológicos como determinantes de la enfermedad y su tratamiento (Oblitas, 2008).

Por tales razones, un número de disciplinas de la psicología (clínica, social, experimental, fisiología, etcétera), con un interés común en cuestiones relacionadas con la salud, se reunió en 1978 para formar la división de la psicología de la salud de la *American Psychological Association* (APA), naciendo así formal, institucional y profesionalmente la psicología de la salud (Oblitas, 2008).

La Psicología de la Salud podría ser definida como la disciplina o el campo de especialización de la Psicología que aplica los principios, las técnicas y los conocimientos científicos desarrollados por ésta a la evaluación, el diagnóstico, la prevención, la explicación, el tratamiento y/o la modificación de trastornos físicos y/o mentales o cualquier otro comportamiento relevante para los procesos de la salud y enfermedad, en los distintos y variados contextos en que éstos puedan tener lugar (Oblitas, 2010).

Para Matarazzo (1980, p. 815) citado por Rodríguez (2002) la Psicología de la Salud es el conjunto de contribuciones científicas, educativas y profesionales que las diferentes disciplinas psicológicas hacen a la promoción y mantenimiento de la salud, a la prevención y tratamiento de la enfermedad, a la identificación de los correlatos etiológicos y diagnósticos de la salud, la enfermedad y las disfunciones relacionadas, a la mejora del sistema sanitario y a la formación de una política sanitaria.

Stone (1979) define a la psicología de la salud como una especialidad de la psicología que comprende la aplicación de los conceptos y métodos psicológicos a cualquier problema surgido en el sistema de salud, ya sea que se hable de los niveles de atención a la salud, de salud pública, de educación y planificación de la salud, o bien de otros componentes del sistema, añadiendo que la práctica tradicional de la psicología clínica vendría a constituirse en una de sus subdivisiones (León y Medina, 2004).

La psicología de la salud no solo dirige su atención al individuo cuya salud está en cuestión, sino al conjunto complejo de instituciones y fuerzas dentro de las cuales se persigue la salud (Stone 1983 citado por Rodríguez, 2002). Al considerar a la persona dentro de este conjunto, el psicólogo de la salud la estudia sobre una línea quasi-temporal de las relaciones de la persona con los problemas de salud, que va desde un extremo en el que la persona es consciente de ciertos acontecimientos que todavía no la ponen en peligro, hasta un estadio en el que sucumbe a los riesgos y desarrolla los síntomas alcanzando el estadio de conducta de enfermedad, en el que el individuo se determina a buscar ayuda profesional (Stone, 1983 citado por Rodríguez, 2002).

Por otro lado, la psicología de la Salud presta su atención a los problemas de la salud de la persona en diferentes niveles de organización: niveles intraindividuales, como el nivel físico-químico, el nivel fisiológico y de aprendizaje instrumental o condicionado (biofeedback y técnicas de modificación de conductas), y el nivel psicológico (Emotivo-motivacional y cognitivo) y comportamental; niveles interindividuales (técnicas de intervención en grupo para educación sanitaria o intervención comunitaria); y niveles sociales (colaboración con el diseño de políticas sanitarias, marketing social de la salud, etc.) (Stone 1988).

Para Oblitas (2010) la Psicología de la Salud está centrada en intervenciones a nivel individual, de profesionales de la salud y de la organización sanitaria (por ejemplo, a través de programas de salud). Los diferentes tipos de intervenciones están dirigidas a:

- Modificar actitudes, promoviendo y mejorando la salud.
- Modificar procesos fisiológicos, previniendo y tratando la enfermedad.
- Implementar campañas de educación dirigida a la comunidad.
- Mejorar el sistema sanitario a través de la creación de políticas sanitarias adecuadas.

Resumiendo, la Psicología de la Salud nace como una respuesta al reto que supone una crisis profunda de los servicios de salud, que pone de manifiesto el agotamiento del modelo biomédico y la necesidad de una nueva concepción de la salud más acorde con los datos epidemiológicos y los avances en las ciencias sociales y del comportamiento, según los cuales, el estilo de vida prevalente en un contexto sociocultural determinado juega un papel fundamental en la determinación del continuo salud- enfermedad (León y Medina, 2004).

A partir del surgimiento de esta nueva área de la psicología, se ha producido un desarrollo y crecimiento notables, a nivel de congresos, publicaciones, cursos, etc. Decididamente, la psicología actual se focaliza cada vez más en potenciar los aspectos saludables de las personas, abandonando los antiguos esquemas centrados en la patología individual (León y Medina, 2004).

### **2.3 El Trabajo**

El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana.

El trabajo constituye una práctica social específica fundante de todo sistema social, pero a la vez el contexto social determina la forma de organización de las prácticas que se desarrollan en el proceso productivo. Se podría definir al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa. Esta valiosa actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre, además de que ha dado contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad.

El trabajo siempre ha sido un tema de estudio a lo largo de la historia, es más ha sido un concepto crucial en las sociedades, estableciendo que la propia existencia del ser humano conlleva necesariamente al trabajo, definiéndolo en algunos casos como el desarrollo de algún tipo de actividad con el fin de buscar el sustento para sí mismo y para los suyos (Ovejero, 2006).

“En sus inicios el concepto de trabajo solamente unificaba la riqueza, la producción y la propia idea del sistema económico haciendo a un lado la participación del ser humano y su importancia en el entorno social” (Uribe, 2006, pág.6).

No obstante, el concepto de trabajo ha sufrido cambios a través del proceso evolutivo del hombre y está determinado por los aspectos históricos, ideológicos, sociales y culturales, por este motivo es difícil entender con claridad el significado que en la actualidad se le otorga a la actividad laboral, así como los cambios en la concepción del trabajo y su forma de organizarlo (Rodríguez, 2004).

Desde el punto de vista sociológico, el concepto de trabajo ha ido variando a través del tiempo, lo que significa que varió su valoración por parte de las diversas culturas, varió su conceptualización, pero también variaron las formas

sociales que éste ha ido adquiriendo. En efecto, el trabajo ha sufrido serias modificaciones en su concepción: lo que antes era considerado parte del ocio, de la contemplación o incluso del juego, hoy podría considerarse trabajo (Bencomo, 2008).

El trabajo no puede ser visto como un fenómeno invariable e inmutable por el contrario, el trabajo ha evolucionado en el transcurso del tiempo y ha jugado un papel central en la vida de los seres humanos; no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia. El trabajo, que desde el ángulo puramente fisiológico es una actividad, un quehacer, un desgaste de energía, puede ser estudiado desde distintos puntos de vista. El trabajo es una actividad humana; como eje central de la vida supone relaciones entre los hombres. El trabajo es un hecho social e histórico (Bencomo, 2008).

Económicamente, el trabajo es considerado como un factor de producción; supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas (Bencomo, 2008).

El trabajo es una de las necesidades básicas humanas, pues constituye un medio para satisfacer las necesidades biológicas individuales aparte de ser la forma de autoexpresión más importante para el individuo, misma que le permite manifestar su capacidad creadora. Pero esta necesidad requiere para ser cubierta, que la tarea sea acorde con la vocación, capacidad, aptitud entre otras de quien la realiza, ya que no de ser así, se convierte en algo desagradable y el individuo tiende a evitarla (Ruiz, 1987).

Se puede decir que el trabajo nos permite desarrollar nuestras potencialidades, pero al mismo tiempo restringe nuestra libertad, ya que nuestra vida está sometida a un ritmo impuesto por el trabajo (Ruiz, 1987).



Sin embargo, el trabajo no solo genera efectos positivos (como satisfacción, realización, motivación, riqueza, entre otras cosas) en las personas, sino también puede generar aspectos negativos como son enajenación, explotación, pobreza, tristeza y estrés (Uribe, 2006).

## **2.4 La salud en el Trabajo**

Por una parte se considera que la salud es una fuerza que capacita a los individuos para enfrentarse a las contingencias de la vida con un mínimo de sufrimiento y desajuste, y si se piensa por otra parte que el trabajo es un componente esencial de la vida del hombre, que así como puede ofrecerle condiciones propicias de adaptabilidad y oportunidades para la realización de sus potencialidades creativas también puede depararle obstáculos para su adaptación y las más graves amenazas contra su salud y contra su propia existencia, es fácil apreciar con claridad que la salud de la gente que trabaja ofrece no solamente aspectos específicos muy importantes, sino que es la fuente generadora y reguladora de los atributos básicos que deciden la productividad del trabajo humano (Ruiz, 1987).

La capacidad y la voluntad para trabajar dependen íntegramente de la salud, o sea del grado de adaptación del individuo consigo mismo y con su ambiente total. Y el trabajo es un factor muy importante en la vida del hombre, tanto en su vida laboral propiamente dicha como en su vida total (Ruiz, 1987).

El trabajo y la salud están relacionados ya que debemos trabajar para conseguir satisfacer nuestras necesidades básicas y desarrollar nuestras capacidades físicas, intelectuales y sociales; si esto se logra con armonía y con influencia positiva conseguiremos salud (Sánchez y Muñoz, 2008).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan

entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general (OMS- OPS, 2000).

Un lugar de trabajo saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales. Diversos factores como los políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales y biológicos pueden favorecer o dañar la salud de los trabajadores pero, si el entorno laboral es saludable, se habrá adelantado en la conquista de espacios que permitan el desarrollo y promoción de la salud en el trabajo (Betancourt, 1999).

En raras ocasiones se considera al trabajo, una de las principales actividades del ser humano, como una condición que puede generar múltiples problemas de salud. La forma como los seres humanos trabajan, el tipo de actividades que realizan, las maquinas, instrumentos y herramientas que usan, la duración de la jornada trabajo, los ritmos impuestos, las substancias que se utilizan, todos ellos interactúan con el organismo ocasionando una infinidad de alteraciones a la salud (Betancourt, 1999).

En el ejercicio de la salud de los trabajadores es necesario partir de una visión integral de la salud y el trabajo, asimilando la idea que la salud de la población laboral se encuentra en íntima relación con las condiciones de trabajo y con las condiciones de vida de los distintos grupos laborales. Al hablar de la salud de la población laboral y al intentar aprehenderla en su verdadera integridad, es imposible abstraer los otros momentos de la vida de los trabajadores que se encuentran por fuera del espacio laboral (Betancourt, 1999).

La forma cómo se alimente, descanse, se traslade al centro laboral, utilice el tiempo libre, la manera como se relacione con los demás miembros de la familia y las características del trabajo interactúan de distinta manera en los perfiles de morbimortalidad de la población laboral (Betancourt, 1999).

Igualmente, los problemas que surjan en el centro laboral continuarán incidiendo en el propio trabajador o impactarán de una u otra forma en los miembros de la familia luego de haber concluido la jornada de trabajo (Betancourt, 1999).

Sin embargo, el trabajo también puede bloquear las aspiraciones personales, la realización profesional y el desarrollo social, provocando una deshumanización en el trabajo y una influencia negativa a nivel orgánico, mental y social (Sánchez y Muñoz, 2008).

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades; protegerlos en su empleo contra riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar o mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (OIT, 2003).

Por lo tanto, la adaptación del ser humano con los elementos que componen su actividad laboral es requisito indispensable para conservar y mejorar su salud. Si esta adaptabilidad es difícil o imposible, su salud, por ese solo hecho, será precaria y desembocara en la enfermedad y la incapacidad. Así queda configurado un campo específicamente definido dentro del área de la salud humana: el campo de la salud de la gente que trabaja, con

características propias y específicas, o sea el campo de la salud ocupacional (Ruiz, 1987).

## **2.5 La Salud Ocupacional**

La salud ocupacional se refiere a un estado de completo bienestar físico, mental y social en relación al contexto de trabajo y no a la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral. Su objetivo es la mejora de la calidad de vida laboral, y proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009).

El Comité Mixto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Conferencia Internacional del Trabajo, en su Trigésima Sexta Reunión, emitió en 1953, definieron que los objetivos de la Salud ocupacional es: “promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo el daño causado a la salud de éstos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y a cada hombre a su tarea” (Ruiz, 1987).

Este enfoque supone la superación de los modelos biomédicos de salud ocupacional que se centraban en la enfermedad o factor de riesgo, y en la actuación sobre determinadas prácticas arriesgada que desatendían otros factores personales, ambientales, sociales e institucionales (Salanova, 2009).

La comprensión de la salud ocupacional integral reclama un modelo interdisciplinario de promoción de la salud. Un modelo multicausal que integre todos los elementos implicados en la salud de los trabajadores y considere,

además, la importancia de la aplicación de medidas institucionales (Salanova, 2009).

La salud ocupacional tiene como objetivos prevenir las enfermedades laborales, proteger a los trabajadores de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral donde se desempeñan, y establecer condiciones del medio ambiente adaptadas a las condiciones y capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores.

En este contexto se definen 3 objetivos específicos:

- Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de los empleados.
- Mejorar las condiciones del trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Desarrollar culturas y sistemas organizacionales que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo, una eficiencia mayor y la optimización de la productividad de la empresa.

### **2.5.1 La Psicología de la Salud Ocupacional**

La psicología de la salud ocupacional (PSO) es una disciplina que se ocupa de la aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, y de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH). Con este objetivo se integra el conocimiento y la experiencia de diversas disciplinas como la psicología, la medicina del trabajo, la ergonomía, la conducta organizacional y el desarrollo de recursos humanos. La meta última es la aplicación de estos conocimientos a la seguridad, salud y bienestar de los empleados (Salanova, 2009).

El término Salud se utiliza como un concepto positivo que incluye tanto recursos físicos, como sociales y personales. Esto coincide con la definición de salud que propone la Organización Mundial de la Salud (OMS) entendida

como un estado de bienestar total que incluye el bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o trastorno. En esta línea, la Psicología de la Salud Ocupacional utiliza una noción amplia de salud que no solo incluye el bienestar afectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, sociales, motivacionales y conductuales (Salanova, 2009).

El objetivo de la Psicología de la Salud Ocupacional es la mejora de la calidad de vida laboral, y proteger y promover la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores. Este enfoque supone la superación de los modelos biomédicos de la salud ocupacional que se centraban en la enfermedad o factor de riesgo, y en la actuación sobre determinadas prácticas arriesgadas de los trabajadores que desatendían otros factores personales, ambientales, sociales e institucionales (Salanova, 2009).

En el desarrollo de la Psicología de la Salud Ocupacional se distingue la obra de Friedrich Engels titulada *The Conditions of the Working Class in England* donde se describe los problemas de salud tanto físicos como fisiológicos originados por la organización del trabajo: así como la obra de Karl Marx *Das Capital* donde se describe el fenómeno de la “alienación” del trabajo debido a la especialización y la división del trabajo que acontecía durante el periodo de la Revolución Industrial (Salanova, 2009).

A pesar de la influencia que tuvieron las obras de esos pensadores en el desarrollo de la disciplina, no fue hasta un tiempo después cuando se empezaron a tomar en serio los efectos de la organización del trabajo sobre la salud desde un punto de vista científico. Es a partir del trabajo conjunto de diversas disciplinas como la medicina, psicología, sociología y el engagement cuando realmente emerge la psicología de la salud ocupacional (Barling y Griffiths, 2002)

### **2.5.2 Modelo Teórico de la Salud Ocupacional: Modelo de Demandas-Recursos Laborales.**

Existen diversos modelos teóricos sobre la Salud Psicosocial en el Trabajo que ofrecen explicaciones diferentes sobre el mismo proceso (Salanova, 2009). El modelo de demandas-recursos laborales es el que nos interesa en este trabajo.

Durante la última década, el número de estudios enmarcados dentro del modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL, Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti y Bakker, 2011; Demerouti et al., 2001) se ha incrementado de manera constante. El modelo se ha utilizado para predecir el burnout [estar quemado en el trabajo] (Bakker, Demerouti y Euwema, 2005, 2008; Demerouti et al., 2001), el compromiso organizacional (Bakker, Van Veldhoven y Xanthopoulou, 2010), la conexión con el trabajo (Lewig, Xanthopoulou, Bakker, Dollard y Metzger, 2007) y el engagement (Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007; Hakanen, Bakker y Schaufeli, 2006). Además, el modelo DRL se ha utilizado para predecir las consecuencias de estas experiencias, tales como el absentismo por enfermedad (p. ej., Bakker, Demerouti, De Boer y Schaufeli, 2003; Clausen, Nielsen, Gomes-Carneiro y Borg, 2012; Schaufeli, Bakker y Van Rhenen, 2009) y el rendimiento laboral (p. ej., Bakker et al., 2008; Bakker, Demerouti y Verbeke, 2004). De hecho, hemos visto tantos estudios, propuestas y meta-análisis sobre el modelo DRL (Crawford, Lépine y Rich, 2010; Halbesleben, 2010; Nahrgang, Morgeson y Hofmann, 2011), que el modelo ha evolucionado hacia una teoría. Con la teoría DRL, es posible comprender, explicar y pronosticar el bienestar de los empleados (p. ej., el burnout, la salud, la motivación, el engagement) y el rendimiento laboral.

La teoría DRL sugiere que las características del trabajo pueden ser organizadas en dos categorías: demandas y recursos laborales. Estas dos categorías se pueden encontrar en casi todos los puestos de trabajo y son

importantes porque son las desencadenantes de dos procesos diferentes: el deterioro de la salud y el proceso motivacional. Además de sus efectos directos sobre la salud y la motivación, las demandas y los recursos también tienen efectos interactivos sobre el bienestar del empleado. En lugar de ser mecanicista, el modelo sugiere que los recursos personales también son importantes predictores de la motivación y pueden amortiguar los efectos desfavorables de las demandas del trabajo (Bakker&Demerouti, 2013).

Además, la teoría de DRL propone que las características laborales y la salud y la motivación de los empleados se influyen mutuamente en el tiempo. Por lo tanto, la salud y la motivación también pueden afectar y cambiar el ambiente de trabajo, lo que pone de manifiesto el carácter dinámico de las relaciones entre ambiente de trabajo y bienestar. Por último, la teoría DR-L explica también la forma de producirse de estos efectos inversos. El jobcrafting o los ajustes individuales de las demandas y los recursos parecen explicar de qué manera cambian su entorno los empleados de manera que pueden hacerlo más atractivo y menos agotador. La teoría DRL puede utilizarse como base para las intervenciones, ya sean individuales u organizacionales. Esperamos que dicha teoría se utilice como guía de la investigación y la práctica de tal manera que los empleados puedan trabajar en entornos de trabajo más saludables, atractivos y productivos (Bakker & Demerouti, 2013).

## **2.6 Psicología Positiva**

Para Seligman (1992) citado por (Salanova y Schaufeli 2009). Desde su inicio, la psicología se ha centrado en los aspectos negativos de la conducta humana. La psicología se ha centrado exclusivamente en solucionar problemas y trastornos y no tanto en la meta complementara que es el mejorar la vida de las personas.



La Psicología parece ser la ciencia de los defectos humanos y del mal funcionamiento de las personas en diversos ámbitos, como por ejemplo en las organizaciones. Se utiliza pues el modelo biomédico tradicional caracterizado por un fuerte énfasis en el trastorno y en su patología asociada, causada generalmente por un agente biológico como puede ser un virus o una bacteria. Las prácticas médicas se organizan en función de este modelo y asumen que las tareas del profesional son el diagnóstico del trastorno, descubrir sus causas y síntomas y diseñar tratamientos específicos. De forma análoga. La Psicología de la Salud Ocupacional se ha centrado tradicionalmente en el malestar de los empleados, en la enfermedad profesional y en procesos psicológicos que subyacen al estrés laboral, así como en diseñar intervenciones para reducir el daño psicológico y organizacional de estos problemas (Salanova y Schaufeli, 2009).

Si bien la historia de la Psicología Positiva es relativamente nueva. Muchos psicólogos han estado haciendo Psicología Positiva sin saberlo. Los estudios clásicos sobre apego, inteligencia emocional, optimismo, conductas prosociales, valores humanos y creatividad, solo por nombrar algunos, son temas del campo de estudio de la Psicología Positiva (Castro, 2010).

En 1998 la Psicología Positiva comenzó como una nueva área de la psicología cuando Martin Seligman en su discurso como presidente de la American Psychological Association, señaló como una de las directrices básicas el ir hacia una psicología más positiva (Castro, 2010).

No obstante señala Salanova y Schaufeli (2009) que el término Psicología Positiva se origina con Maslow, en 1954 en su libro *Motivación y Personalidad* que dedica su último capítulo a la Psicología Positiva.

Seligman (1999) citado por Salanova (2009) define a la Psicología Positiva como “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo”. El punto de

partida de la Psicología Positiva incluye tres aspectos: 1) una crítica a la insuficiencia del modelo médico actual de la salud, 2) un acercamiento a los resultados positivos y 3) la firme creencia de que tales resultados podrán. A largo plazo, ser más eficaces en la reducción de los problemas psicosociales y en la ampliación de la salud en toda su extensión.

Los principales impulsores de este movimiento son Martin Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi, editores del número especial sobre Psicología Positiva de la revista *American Psychologist* de junio de 2000. Seligman y Csikszentmihalyi sugieren que el objetivo de la Psicología Positiva es “catalizar un cambio de enfoque de la Psicología desde la preocupación en solucionar únicamente las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas” (Salanova, 2009).

Hacer Psicología Positiva no es desconocer que las personas sufren y que se enferman, sino dejar de igualar salud mental con ausencia de enfermedad. Es encargarse de potenciar aquello que funciona bien. La Psicología positiva puede ser entendida desde una perspectiva amplia, como el estudio del funcionamiento psíquico óptimo tanto de personas, como de grupos o instituciones, lo que vendría a corregir el desequilibrio entre investigaciones y practica centrada exclusivamente en variables psicopatológicas (Castro, 2010).

Asimismo la Psicología Positiva intenta entender las condiciones, procesos y mecanismos que llevan a aquellos estados subjetivos, sociales y culturales que caracterizan a una vida plena, haciendo hincapié en la rigurosidad del método científico (Linley, Joseph, Harrington y Wood, 2006) citado por (Castro, 2010).

### **2.6.1 Definiciones de la Psicología Positiva**

Para Seligman y Csikszentmihalyi (2000, p.5) citado por Lupano y Castro (2010). El campo de la Psicología Positiva, a un nivel subjetivo, refiere a las experiencias subjetivas: bienestar, alegría y satisfacción (en el pasado); esperanza y optimismo (para el futuro); y fluir -flow- y felicidad (en el presente). A un nivel individual refiere a los rasgos individuales positivos: capacidad de amar, vocación, perseverancia, perdón, originalidad, visión de futuro, espiritualidad, talento, sabiduría. A un nivel grupal, refiere a las virtudes cívicas y las instituciones: responsabilidad, altruismo, moderación, tolerancia, ética.

The Journal of Positive Psychology, define que la Psicología Positiva se refiere a las perspectivas científicas acerca de que hace que la vida sea digna de ser vivida. Se centra en los aspectos de la condición humana que llevan a la felicidad, a la plenitud y a prosperar (Castro, 2010)

Por último, Linley, Joseph, Harrington y Wood (2006) definen a la Psicología Positiva como el estudio científico de las posibilidades de un desarrollo humano óptimo; a nivel meta-psicológico se propone reorientar y reestructurar teóricamente el desequilibrio existente en las investigaciones y prácticas psicológicas, dando mayor importancia al estudio de los aspectos positivos de las experiencias vitales de los seres humanos, integrándolos con los que son causa de sufrimiento y dolor; en un nivel de análisis pragmático, se ocupa de los medios, procesos y mecanismos que hacen posible lograr una mayor calidad de vida y realización personal (Lupano y Castro, 2010).

### **2.6.2 La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva**

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva es entendida como el estudio y la aplicación de recursos y competencias humanas, que pueden ser

medidas, desarrolladas y gestionadas con el objetivo de mejorar el desempeño en las organizaciones (Salanova, 2009).

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva surge de la integración de la Psicología Organizacional Positiva con la noción integral de la salud. Enfatizando en la búsqueda y estudio de los factores positivos que caracterizan a las organizaciones, y por lo tanto la búsqueda de la salud del empleado y de la organización (Salanova y Schaufeli 2009).

En esta línea, la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva utiliza una noción amplia de Salud Ocupacional que no sólo incluye el bienestar afectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, motivacionales y conductuales (Salanova, 2009).

Se puede definir a la psicología de la salud Ocupacional Positiva como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables. El objetivo de esta disciplina es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional (Salanova y Schaufeli, 2009).

Para conseguir estos objetivos, se debe centrar en los múltiples niveles del funcionamiento óptimo y la vida organizacional positiva, tales como: nivel individual, inter-individual, grupal, organizacional y social. Desde esta perspectiva es importante para la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva conocer cómo se desarrolló la motivación intrínseca y el Engagement, qué papel desempeñan las creencias positivas sobre las propias competencias, cómo conciliar los ámbitos trabajo-familia, en qué se basa el desarrollo de la satisfacción y la felicidad en el trabajo, cómo pueden las organizaciones

contribuir al crecimiento y el bienestar psicológico de las personal y los grupos que las componen etc. (Salanova, 2009).

Como todo movimiento que acaba de comenzar, no está exenta de críticas. Una de las primeras objeciones es que la Psicología Positiva no aporta novedad alguna al quehacer del psicólogo. Muchos autores en la historia de la psicología han trabajado con constructos salugénicos, por lo tanto la hipotética fundación de Seligman no sería un inicio genuino (Castro, 2010).

Gancedo (2009) citado por Castro (2010) menciona que el aporte de Seligman es quizá el haber reunido en un gran paraguas diversas líneas de investigación y autores que trabajaban de modo atomizado en temas positivos y el haber cristalizado en un movimiento diversas corrientes enroladas dentro del enfoque salugénico, poniendo en el centro la temática del bienestar psicológico.

Sin embargo, la Psicología Positiva aún adeuda la construcción de un modelo epistemológico unificado que dé cuenta del bienestar, ya que se observa un solapamiento de constructos y conceptos teóricos en lugar de un paradigma unificado y consistente (Lupano y Castro, 2010).

Para Peterson (2006) además, se suma el distanciamiento que proponen sus fundadores respecto de los antecedentes históricos de la Psicología Positiva relacionados con la psicología humanista. Si bien este enfoque es un antecedente importante de la Psicología Positiva, esto solo ha sido considerado solo de modo reciente (Lupano y Castro, 2010).

Tanto Seligman como Csikszentmihalyi intentaron distanciarse de este enfoque haciendo un fuerte énfasis en el método científico que los autores positivos emplean como un modo de validar sus afirmaciones y hallazgos. Sin embargo, conceptos tales como el sentido de la vida, el proyecto vital, el

estudio de las potencialidades psíquicas y los aspectos sanos del ser humano como elementos centrales de la psicología humanística están muy próximos a las propuestas de la Psicología Positiva (Castro, 2010).

Por todo lo antedicho se desprende que a la Psicología Positiva le resta mucho por avanzar y consolidar, hasta el momento ha abierto un abanico de tópicos que necesitan ser abordados científicamente. En palabras de Gable y Haidt (2005) la Psicología Positiva debe ayudar a comprender los factores que generan fortalezas y delimitar como éstos contribuyen a la salud física, el bienestar subjetivo, el contacto grupal e institucional, delineando, además, intervenciones efectivas que favorezcan a estos procesos (Castro, 2010).

## 2.7 Conclusión

Como se ha visto en el capítulo la salud ocupacional tiene como objetivos prevenir las enfermedades laborales, proteger a los trabajadores de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral donde se desempeñan, y establecer condiciones del medio ambiente adaptadas a las condiciones y capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores.

Es muy importante la salud para los trabajadores ya que al crear un entorno de trabajo seguro y saludable se fomenta y se mantiene un grado de bienestar físico, mental y social. El trabajo es la principal actividad diaria que realiza el hombre a través de éste, la humanidad ha logrado su desarrollo. Sin embargo, el tipo y las condiciones de trabajo influyen significativamente en la salud, privilegiándola o deteriorándola.

Por eso es conveniente pensar en mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de los empleados, mejorar las condiciones del trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores y desarrollar una cultura y un sistema organizacional que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo, una eficiencia mayor y la optimización de la productividad de la empresa.

Una de las principales estrategias que se utilizan en la Psicología del Trabajo es el desarrollo de Pruebas estandarizadas que permitan su aplicación en diferentes instituciones y una fácil, rápida y confiable extracción de información, aunque existen deficiencias en estas escalas pues muchas de ellas no pueden ser aplicables a poblaciones de diferentes países a consideración que se realicen modificaciones, el presente trabajo pretende desarrollar una escala de medición para la Salud Ocupacional Positiva, tomar una nueva perspectiva, enfocarse en lo que mejorar y no en lo que se debe evitar.

## CAPÍTULO III. ENGAGEMENT

### 3.1 Antecedentes

Los primeros antecedentes del Engagement dentro de la salud ocupacional se originan a la par con las investigaciones del burnout; cuando Maslach y Leiter (1997) (citado en Villavicencio 2015) definieron el constructo Engagement como lo contrario al Burnout, siendo por ende, cuando el trabajador que no experimenta desgaste ocupacional puede estar Engaged con su trabajo (Rodríguez y Bakker, 2003). Los autores planteaban que en el caso del burnout, la energía se convierte en agotamiento, la participación, en cinismo y la eficacia se transforma en ineficacia. Conforme a ello, el Engagement se podía evaluar como el patrón opuesto al burnout según sus puntuaciones en el Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach, Jackson y Leiter, 1996, citado en Rodríguez y Bakker, 2003).

Esta perspectiva, como lo menciona Villaseñor (2015) dio origen a un debate entre los que afirman que es lo opuesto al síndrome de Burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Villavicencio 2015) y los que afirman que es más complejo porque se enfoca básicamente en los aspectos positivos de una persona en el trabajo; aun cuando tiene una relación negativa con el desgaste ocupacional, no necesariamente es opuesto a ella (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002; Villavicencio, 2015).

### 3.2 Definición

Kahn (1990) fue uno de los primeros autores en teorizar sobre el Engagement, concibiéndolo como la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales. Describía a los empleados como personas física, cognitiva y emocionalmente conectadas con sus roles. (Rodríguez & Bakker, 2013).

En castellano existen conceptos similares al que nos ocupa, como “compromiso” o “implicación laboral” aunque no suponen un equivalente exacto del engagement, aunque la expresión más cercana sería “vinculación con el trabajo”, puede designarse cualquier tipo de relación en el ámbito laboral, por



lo que se suele emplear el término en su idioma original. (Rodríguez & Bakker, 2013).

A continuación se presenta una tabla con las definiciones obtenidas dentro del bagaje teórico del Engagement, desde sus orígenes hasta la actualidad:

AUTOR/AÑO	CONCEPTO
Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) (citado en Zuluaga, M. & Moreno, S. 2012. Pág. 217)	<p>Estado mental positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción.</p> <p>El sujeto muestra altos niveles de energía y resistencia mental frente al trabajo, las dificultades las percibe como una oportunidad de realización personal, posee una alta implicación laboral que no le genera desgaste cognitivo, emocional y conductual, sino que, por el contrario, disfruta la dedicación al mismo y está tan concentrado en su quehacer, que el tiempo se le pasa rápidamente y se le dificulta desenganchar su atención debido al disfrute que experimenta.</p>
Maslach y Schaufeli (citado en Salanova, 2004 y retomado por Raigosa, Gallego, D., Marín Londoño, B. Pág. 90)	<p>El vigor, manifiesto en altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja; la dedicación se describe como la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.</p>
Raigosa Gallego, D., Marín Londoño, B. (2010). Pág. 90.	<p>El vigor, manifiesto en altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja; la dedicación se describe como la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un</p>

	sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.
Kahn, 1990; Csikzentmihalyi, 1990; Strumpfer, 2003; Hallberg & Schaufeli, 2006 (citados en Zuluaga, M. & Moreno, S. 2012)	Variable protectora frente a la posibilidad de presentar Síndrome Burnout.
Kahn, 1990, citado en Villavicencio 2015.	El automanejo de la personalidad de un empleado en su papel de trabajador, por medio del cual este se desempeña y se expresa física, cognitiva y emocionalmente su tarea, así como el aprovechamiento de los mismos miembros de la organización a sus roles de trabajo, en el compromiso, la gente emplean y se expresan física, cognitiva y emocionalmente a seguir.
Kahn, 1990; Csikzentmihalyi, 1990; Strumpfer, 2003; Hallberg & Schaufeli, 2006 (citados en Zuluaga, M. & Moreno, S. 2012. Pág. 217)	Refiere a la disposición, identificación e implicación del sujeto positivamente en el trabajo, reconociendo sus propios valores y metas de tal forma que posee una confianza básica en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.
Schaufeli y Salanova. 2007. 2006 (citado en Zuluaga, M. & Moreno, S. 2012. Pág. 217)	Estado psicológico de realización y lo opuesto al Síndrome Burnout.
Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli. (2009). (citados en Zuluaga, M. & Moreno, S.	Constructo emocional relacionado positivamente con el trabajo, que está caracterizado por dedicación, vigor y absorción.

---

Salanova, Martínez y Llorens. (2004). Es un constructo claramente motivacional ya que posee componentes de activación, energía, esfuerzo y persistencia y está dirigido a la consecución de objetivos.

---

Salanova y Schaufeli. (2009).

(Salanova, M y W. Schaufeli. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza).

Las connotaciones diarias del engagement se refieren a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el esfuerzo y la energía. Engagement, relación que tiene el trabajador con su trabajo.

---

Consultoría Perrin (www.towersperrin.com en Salanova y Schaufeli. 2009).

(Engagement en el empleado). Se considera un estado afectivo que reflejan los trabajadores. La satisfacción personal y la sensación de inspiración y afirmación que consiguen de su trabajo y por ser parte de la organización.

---

Asociados Hewitts (www.hewittsassociates.com citado en Salanova y Schaufeli. 2009).

(Engagement en el empleado). Los trabajadores engaged llevan a cabo de forma consistente tres conductas generales: 1) Dicen – habitualmente hablan de forma positiva de su organización a sus compañeros de trabajo, empleados potenciales y clientes; 2) Permanecen – tienen un deseo intenso de ser miembros de la organización a pesar de las oportunidades que tienen para trabajar donde quieran; 3) Se esfuerzan – dedican tiempo extra, esfuerzo y tienen iniciativa para contribuir al éxito organizacional.

---

<p>El Consejo de Liderazgo Corporativo (www.scarlettsurveys.com/employee_engagement.cfm citado en Salanova y Schaufeli. 2009).</p>	<p>(Engagement en el empleado). Es el grado en el que la persona está vinculada emocionalmente en forma positiva o negativa a su organización, a su trabajo y a sus compañeros. Además, los trabajadores que están totalmente <i>engaged</i> tienen una mayor tendencia a contribuir mejor que la media individual en productividad, innovación y aprendizaje aplicado, ya que permanecen en la empresa más tiempo que los trabajadores menos <i>engaged</i>.</p>
<p>Mercer (<a href="http://www.mercerHR.com">www.mercerHR.com</a> citado en Salanova y Schaufeli. 2009).</p>	<p>(Engagement en el empleado). También llamado compromiso o motivación, se refiere al estado psicológico en el que los trabajadores sienten un interés personal por el éxito de la organización y por desarrollar un estándar de trabajo intenso que puede exceder los requerimientos de su trabajo.</p>
<p>Desarrollo de Dimensiones Internacionales (DDI) (<a href="http://www.ddiworld.com">www.ddiworld.com</a> citado en Salanova y Schaufeli. 2009)</p>	<p>El Engagement tiene tres dimensiones: 1) cognitiva – creencia en y apoyo a las creencias y valores de la organización; 2) afectiva – sentimiento de pertenencia, orgullo y vinculación con la organización; 3) conductual – voluntad para hacer un esfuerzo adicional, intención de permanecer en la organización.</p>
<p>Gallup (Harter <i>et al.</i>, 2002; p. 269 citado en Salanova y Schaufeli. 2009)</p>	<p>(Engagement en el empleado). Se refiere a la implicación y satisfacción de la persona con el trabajo y a su entusiasmo por trabajar.</p>
<p>Harter, Schmidt y Hayes (2002); extraído de Villavicencio 2015</p>	<p>Son las conductas que los trabajadores realizan que expresan la satisfacción por su trabajo con una participación constante y entusiasmo en las</p>

---

actividades asignadas.

---

Wellins y Concelman (2005, p.1); extraído de Villavicencio 2015	La fuerza ilusoria que motiva a los empleados a niveles más altos (o más bajos) de rendimiento.
Simpson (2008); extraído de Villavicencio 2015	Una persona “Engaged” muestra compromiso tanto físico, emocional, y cognitivo con su trabajo

---

Existen dos corrientes de pensamiento a la hora de conceptualizar el Engagement. Según Maslach y Leiter (1997), el Engagement se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia, los polos opuestos de las tres dimensiones del burnout. (Rodríguez & Bakker, 2013).

La visión alternativa, aunque se muestra de acuerdo en que el engagement es la antítesis del burnout, lo plantea como un concepto con entidad propia, de esta forma, el Engagement se define como “un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2010), esta aproximación es la que ha tenido mayor aceptación y difusión. (Rodríguez & Bakker, 2013).

### **3.3 Factores**

Basándose en esta última aproximación conceptual propuesta por Schaufeli y Bakker, 2010, el Engagement está conformado por tres factores. (Rodríguez & Bakker, 2013)

*Vigor.* Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en la tarea que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades. (Rodríguez & Bakker, 2013).

*Dedicación.* Hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. (Rodríguez & Bakker, 2013).

*Absorción.* Se refiere a cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está haciendo. (Rodríguez & Bakker, 2013).

En consecuencia, vigor y dedicación son considerados los polos opuestos de agotamiento y cinismo respectivamente, los dos componentes principales del burnout; aunque no existe esa equivalencia entre ineficacia y absorción. El continuo que va desde el cansancio hasta el vigor se denomina “energía”, mientras que el continuo que se extiende desde el cinismo hasta la dedicación se conoce como “identificación” (González-Roma, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006). (Rodríguez & Bakker, 2013).

Por tanto, el Engagement se caracteriza por un alto nivel de energía y una fuerte identificación con el trabajo, mientras que el burnout se caracteriza por el contrario: un bajo nivel de energía y una baja identificación. (Rodríguez & Bakker, 2013).

### **3.4 Instrumentos de Medición**

Dentro de la literatura se encontró una cantidad pequeña de escalas utilizadas para la medición de Engagement, a continuación se presentan dichos instrumentos, sus características de cada escala y sus principales críticas.

Q12.

Instrumento creado por la Organización Gallup, consultora encargada de realizar análisis y asesoría especializada para ayudar a líderes y organizaciones alrededor del mundo (Organización Gallup, 2015), creó un

instrumento para la medición del Engagement, constituido por 12 preguntas. Según Gallup, el Q12 ha sido diseñado explícitamente desde un punto de vista aplicado. Esto significa que el principio fundamental que se siguió cuando se creó el instrumento, fue tener en cuenta la utilidad tendría para los gerentes a la hora de suscitar cambios en el ámbito de trabajo. En otras palabras, el Q12 está diseñado como una herramienta de dirección y no como un instrumento de investigación. (Salanova & Schaufeli 2009).

Salanova (2009) menciona que tras un análisis detallado del contenido de los ítems revela que, en lugar de medir el Engagement basándose en la implicación, en la satisfacción y en el entusiasmo del trabajador, tal y como se dejaba entrever en la definición de Engagement que hacia Gallup, el Q12 se centra en los recursos laborales percibidos por el trabajador. En otras palabras, el Q12 evalúa los recursos que el trabajador percibe en su trabajo y no su nivel subjetivo de Engagement. Así, más que valorar la experiencia psicológica de Engagement por parte del trabajador en términos de implicación, satisfacción y entusiasmo, lo que se evalúa son los antecedentes de este desde los recursos laborales que se perciben (Salanova & Schaufeli 2009).

#### *Cuestionario de Engagement Personal*

Basado en el concepto inicial de Engagement personal (Kahn, 1990), May, Gilson y Harter (2004) desarrollaron una escala de 13 ítems formada por tres dimensiones: Engagement cognitivo, emocional y físico (Salanova 2009). Desafortunadamente, después de llevar a cabo un análisis factorial, en lugar de tres factores solo emergió uno. Eso significa que, empíricamente hablando, las dimensiones cognitivo, emocional y física no se pueden distinguir como aspectos diferentes del Engagement: se unen en una única puntuación compuesta. May, Gilson y Harter (2004), (Salanova 2009) encontraron que la significación tenía una relación fuerte con el engagement, mientras que las relaciones con seguridad y disponibilidad fueron mucho más débiles. Aunque la presencia psicológica no se incluyó en el estudio, estos resultados subrayan la validez convergente del Cuestionario de Engagement Personal.

Desafortunadamente, debido a que no ha sido muy utilizado no existe más información disponible sobre este cuestionario.

### *Inventario de Burnout de Oldenburg*

Un instrumento alternativo para la evaluación del Engagement en el trabajo es el Inventario de Burnout de Oldenburg (OLBI por sus siglas en inglés; Demerouti y Bakker, 2008). Aunque este instrumento fue diseñado originalmente para la evaluación del Burnout, incluye ítems formulados tanto positivos como negativos, por lo que también puede ser utilizado para evaluar el Engagement. El OLBI incluye dos dimensiones: una que va desde el agotamiento hasta el vigor y una segunda que va desde el cinismo hasta la dedicación. Los resultados de estos estudios muestran claramente que una estructura bifactorial con vigor y dedicación se ajusta mejor a los datos que estructuras factoriales alternativas. Además, la fiabilidad test-retest del OLBI ha sido confirmada en intervalos de tiempo de cuatro meses (Halbesleben, y Demerouti, 2005).

Recientemente, estudios empíricos han demostrado que vigor y agotamiento, así como la dedicación y el cinismo, constituyen dos dimensiones diferentes (González-Roma, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006, extraído de Salanova 2009).

### *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*

Basado en la definición de Engagement que incluye vigor, dedicación y absorción, se desarrolló un cuestionario de tres dimensiones (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli et al., 2002<sup>a</sup>). El UWES o escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (Schaufeli y Bakker, 2003; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002) es el cuestionario más utilizado para la evaluación del engagement, así como el instrumento que ha facilitado la investigación sistemática sobre el constructo. Originalmente, el UWES incluía 24 ítems, aunque tras ciertas depuraciones psicométricas, la versión definitiva quedó establecida en 17.



Diversas investigaciones han mostrado, mediante análisis factorial confirmatorio, que la escala tiene una estructura de tres factores. Sin embargo, cabe señalar que algunos estudios fracasaron en el intento de encontrar la estructura trifactorial (p. ej., Sonnentag, 2003). Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) desarrollaron una versión del UWES de nueve ítems y presentaron la validez de la escala en diez países diferentes, utilizando una muestra cercana a las 15,000 personas. Los resultados mostraron que la estructura del cuestionario es esencialmente la misma y no difiere significativamente entre países. Actualmente el UWES está disponible en 22 idiomas (afrikáans, alemán, checo, chino, danés, español, estonio, finlandés, francés, griego, hebreo, holandés, inglés, italiano, japonés, noruego, polaco, portugués, rumano, ruso, sueco y turco).

A pesar de su buena acogida y desarrollo, este instrumento de medida no está exento de críticas. Una de sus debilidades psicométricas consiste en que los ítems de cada subescala están orientados en la misma dirección. Por tanto, todos los ítems de vigor, dedicación y absorción están redactados positivamente. Desde un punto de vista psicométrico, este tipo de escalas son consideradas inferiores a aquellas que incluyen elementos redactados de forma positiva y negativa (Price y Mueller, 1986). Este hecho puede favorecer que existan fuertes relaciones entre el engagement y otros constructos organizacionales formulados también en sentido positivo. En la misma línea, algunos autores echa en falta que la definición y posterior operatividad del concepto no incluyan una dimensión conductual (Macey, Schneider, Barbera y Young, 2009)

### **3.5 Relación con Otros Constructos**

#### *Conducta extra-rol*

La conducta extra-rol se define como la conducta voluntaria que va más allá de la conducta esperada; sin embargo, aun cuando el engagement se define

comúnmente en términos de “darlo todo” o “ir más allá”, es limitante considerar al engagement solo en términos de un esfuerzo voluntario extra.

Un estudio realizado por Schaufeli, Taris y Bakker (2006) mostro que engagement estaba positivamente relacionado tanto con la conducta esperada como con la conducta extra-rol, mientras que la adicción al trabajo, estaba exclusivamente relacionada con la conducta extra-rol.

### *Iniciativa personal*

De acuerdo con Frese y Ray (2001) (Salanova & Schaufeli 2009), la iniciativa personal comprende la conducta autoiniciada, la proactividad y la persistencia. Más que la cantidad de trabajo, la iniciativa personal se refiere a la calidad de la conducta de los trabajadores; por tanto, el engagement debería llevar a la iniciativa personal (Salanova & Schaufeli 2009).

### Implicación laboral

#### *Compromiso organizacional*

Es un estado psicológico de apego e identificación que a diferencia de la implicación laboral es una fuerza vinculante entre el individuo y la organización. O como dicen Mowday, Steers y Porter (1979) (citado de Salanova & Schaufeli 2009) “la fuerza relativa de la identificación de una persona con y la implicación en una organización en particular”.

Salanova & Schaufeli (2009), mencionan que en contraste con esta definición, el engagement, al menos definido de un modo académico, se refiere a estar implicado en el rol laboral o en el trabajo en sí mismo.

#### *Satisfacción laboral*

Locke (1976) (Salanova & Schaufeli 2009) define este concepto como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del trabajo de uno mismo”. Las satisfacción laboral no solo se considera un estado emocional, también es una creencia o juicio evaluativo con fundamentos

cognitivos (Salanova & Schaufeli 2009). La satisfacción laboral tiene más que ver con sentimientos que indican, saciedad mientras que el engagement está más relacionado con sentimientos que se refieren a activación. (Salanova & Schaufeli 2009)

### *Flow*

Csikszentmihalyi (1990) (Salanova & Schaufeli 2009) es un estado de experiencia óptima que se caracteriza por una atención focalizada, una mente clara, por la unión del cuerpo y la mente, por la facilidad de concentración, por un control total, una pérdida de autoconciencia, por la distorsión del tiempo y un disfrute intrínseco.

Sin embargo, el flow se refiere a un momento concreto, a corto plazo también fuera del trabajo mientras que la absorción se refiere a un estado mental más persistente y duradero en el tiempo que el flow (Salanova & Schaufeli 2009).

### *Adicción al trabajo*

Se ha considerado que engagement y adicción al trabajo comparten muchas semejanzas; sin embargo, se ha argumentado que los trabajadores engagement no sufren el componente de compulsividad que caracteriza a los adictos al trabajo (Schaufeli, Taris y Bakker, en prensa) (Salanova & Schaufeli 2009). En esencia, los trabajadores engaged trabajan duro porque para ellos el trabajo es retador y divertido, y no tanto debido a la exigencia de un irresistible impulso interno que les induce a ello. (Salanova & Schaufeli 2009).

Los empleados engaged disfrutaban de otras actividades en su tiempo libre y, a diferencia de quienes tienen adicción al trabajo, no sienten ese fuerte impulso por trabajar constantemente (Schaufeli, Taris y Bakker, 2006) (Rodríguez, Bakker 2003).

### 3.6 Modelo Explicativo

Aun cuando se ha definido el concepto de engagement y su relación con otros constructos, es importante encuadrar al engagement en el trabajo dentro de un marco teórico para comprender cuál es el significado psicológico (Salanova & Schaufeli 2009), para ello, es necesaria la ayuda de teorías psicosociales que pongan el engagement en perspectiva, y nos aporten alguna luz respecto a sus mecanismos explicativos. (Salanova & Schaufeli 2009).

Conforme a Salanova & Schaufeli (2009), las teorías no son sólo importantes para poner las cosas en una perspectiva más amplia, sino también para comprender los mecanismos subyacentes que están operando de una manera u otra, es decir, un marco teórico nos sirve para explicar por qué el engagement se da más en unos trabajos que en otros, o en unos empleados más que en otros; o para explicar los factores que impulsan el engagement y cuales los debilitan. Responder estas preguntas es de suma importancia no solo con el objetivo de comprender lo que ocurre sino también de desarrollar intervenciones en las organizaciones, ya que para incrementar el engagement de los empleados uno debe saber no solo que es y cómo medir el engagement, sino también cuáles son sus causas y sus consecuencias.

Para comprender el engagement dentro de un modelo teórico global y sólido, se analizará desde el modelo de demandas y recursos laborales (DRL) (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). El modelo de DRL deriva de la integración teórica de varias orientaciones, como es el modelo de demandas/control (DC) (Karasek, 1979), o el de esfuerzos/recompensas de Siegrist y Peter (1996). La principal diferencia con el modelo de DC consiste en que no sólo la controlabilidad del estresor resulta importante, sino que la visión de DRL expande el número de recursos laborales que pueden interactuar con las demandas del trabajo (Rodríguez, Martínez, Moreno, Gálvez, 2006).

Es importante tener en cuenta que el modelo DRL es un heurístico, que significa que para cada tipo de organización o de ocupación se deben incluir

demandas y recursos específicos en el modelo. La razón es simple. Los trabajos y las organizaciones son demasiado diferentes entre sí para poder adaptarse bien a un solo modelo simple y universal. En otras palabras, el modelo DRL es flexible en relación con el contenido de las demandas y recursos específicos del trabajo en cuestión (Salanova & Schaufeli, 2009).

En general, se pueden distinguir dos tipos de características en cualquier trabajo: demandas y recursos laborales. Las demandas son características de la organización de trabajo que requieren un esfuerzo por parte del empleado para ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y/o psicológico (mental o emocional) a su realización.

Schaufeli y Salanova (2009) definen seis tipos de demandas:

- Demandas cuantitativas (por ejemplo, sobrecarga, presión temporal, alto ritmo de trabajo, fechas tope).
- Demandas mentales (p. ej., tareas que exigen concentración, precisión, atención, procesamiento en paralelo, toma de decisiones complejas).
- Demandas socio-emocionales (p. ej., moobing, tener que mostrar empatía y emociones positivas cuando se siente lo contrario).
- Demandas físicas (p. ej. Trabajar en situaciones de alto frío, calor o humedad, trabajo de carga y descarga).
- Demandas de organización (p. ej., conflicto de rol, ambigüedad del rol, en seguridad del empleo, fusiones entre empresas).
- Demandas trabajo-familia, o familia-trabajo (p. ej., trabajo nocturno, cuidados a terceros)

Debido a que afrontar demandas requiere de un esfuerzo por parte de la persona, estas se asocian a determinados costes fisiológicos y/o psicológicos tales como elevada presión arterial, incrementos del ritmo cardiaco y de la respiración, fatiga, disminución de la atención y de la concentración e irritabilidad. Aunque las demandas laborales no son necesariamente negativas, pueden ser estresores cuando el tener que afrontar esas demandas

requiere un alto esfuerzo del cual no se puede uno recuperar de forma adecuada (Salanova & Schaufeli, 2009). Es decir, el balance entre esfuerzo y recuperación del mismo se rompe, y así las demandas se convierten en estresores que promueven respuestas psicológicas negativas, generalmente burnout, y pueden conducir a trastornos cardiovasculares, quejas psicosomáticas depresión y ansiedad (Salanova & Schaufeli, 2009).

El otro tipo de características del puesto de trabajo- los recursos laborales- son necesarios para hacer frente a las demandas, pero también son importantes por derecho propio. Salanova & Schaufeli, (2009) determinan cinco tipos de recursos laborales enunciados a continuación:

- Recursos físicos (p. ej., equipos de oficina ergonómicamente bien diseñados, climatización, herramientas adecuadas, tecnología adaptada).
- Recursos de tarea (p. ej., feedback sobre el desempeño de las tareas, variedad de tareas, claridad de rol, las oportunidades para el uso de habilidades, autonomía en el puesto de trabajo).
- Recursos sociales (p.ej., apoyo social de los colegas, coaching, el espíritu de equipo, la participación en la toma de decisiones).
- Recursos de la organización (p. ej., oportunidades de participar en proyectos retadores, de formación, las perspectivas de poder desarrollar carrera profesional).
- Recursos trabajo-familia, o familia-trabajo (p. ej., flexibilidad horaria, apoyo social por parte de la pareja).

Salanova y Schaufeli (2009) conceptualizan los recursos laborales como aquellas características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales del trabajo, que:

1. Son funcionales en la consecución de los objetivos (p. ej., la debida información aumenta el rendimiento, la participación mejora la calidad de las decisiones, la autonomía aumenta la eficacia) (Salanova & Schaufeli, 2009).

2. Reducen las demandas laborales y con ello los correspondientes costes fisiológicos y psicológicos (p. ej., la ayuda de un colega puede reducir temporalmente el volumen de trabajo). (Salanova & Schaufeli, 2009).
3. Estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (p. ej., el aprendizaje de nuevos conocimientos y capacidades, el aumento de la empleabilidad). (Salanova & Schaufeli, 2009).

El modelo de DRL asume dos procesos, un proceso de deterioro de la salud en donde las altas demandas agotan al empleado, y un proceso de motivación en que los recursos permiten hacer frente eficazmente a las demandas laborales. A continuación ambos serán explicados:

### ***Proceso de Deterioro de la Salud***

Es un proceso que vincula las demandas laborales con problemas de salud a través del burnout, y se basa en el llamado enfoque de la regulación (Hockey, 1997). Explica el mantenimiento del rendimiento bajo condiciones demandantes, lo que requiere la movilización y la gestión de esfuerzo mental (Salanova & Schaufeli 2009).

Cuando los empleados se enfrentan con altas demandas laborales, por lo general, incrementan sus esfuerzos al máximo con el fin de acomodarse a las altas demandas ambientales; es decir, trabajan más y ponen más esfuerzo en su trabajo. Esta respuesta activa en términos de movilización de esfuerzos para compensar las altas demandas es adaptativa a corto plazo y de forma ocasional, Salanova y Schaufeli (2009) ponen de ejemplo – Uno puede volver a casa después de un duro día de trabajo, y sentirse satisfecho de que ha cumplido sus objetivos-. Sin embargo, como estos mismos autores lo mencionan, esta respuesta es poco probable que sea no adaptativa si pasa de ser ocasional a ser algo habitual debido a que puede agotar por completo la energía del empleado.

En una segunda etapa, si el esfuerzo adicional en el trabajo no tiene éxito, una estrategia alternativa podría ser reducir los niveles de eficacia en la

ejecución de las tareas. Como resultado, la cantidad y la calidad del desempeño se vayan deteriorando. En casos extremos, se puede llegar a experimentar una distancia psicológica completa entre la persona y la tarea que tiene que realizar con la consiguiente sensación de ineficacia porque los objetivos no se están cumpliendo (Salanova & Schaufeli 2009). Por tanto, según el enfoque de la regulación, las altas demandas laborales podrían causar el burnout debido a que fallan las habituales estrategias de afrontamiento, como son el esfuerzo adicional extra o el ajuste a los objetivos reduciendo la calidad y cantidad de trabajo (Salanova & Schaufeli 2009).

### ***Proceso de Motivación***

En este proceso, se vinculan los recursos laborales a través del engagement con los resultados organizacionales positivos; Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que los recursos laborales tienen la función de ser motivadores intrínsecos, por que fomentan el crecimiento personal y profesional de los empleados, su aprendizaje y su desarrollo; pero también puede desempeñar un papel de motivadores extrínsecos porque son instrumentos fundamentales para el logro de otros objetivos del trabajo. (Salanova & Schaufeli 2009).

En el primer caso, los recursos laborales cumplen con las necesidades humanas básicas, tales como las necesidades de ser competente, ser autónomo y poder relacionarse con los demás de forma efectiva. De acuerdo a la teoría de la Autodeterminación (Rian y Deci, 2000) los contextos de trabajo que apoyan estas necesidades básicas de competencia, autonomía y relación incrementaran la motivación intrínseca y el bienestar del empleado (Salanova & Schaufeli 2009).

En el segundo caso, los recursos laborales pueden desempeñar un papel motivacional extrínseco, porque entornos que ofrecen una gran diversidad de recursos puede fomentar la voluntad de dedicarse más al trabajo (Salanova & Schaufeli 2009).



En cualquiera de ambos casos mencionados, el resultado es positivo, y por tanto existe más probabilidades de que se incrementa el engagement (Salanova & Schaufeli 2009). Es factible suponer que los trabajadores engaged se sienten comprometidos con la organización, son leales a la misma, y no tienen la intención de irse a otra organización, estando dispuestos a hacer un esfuerzo adicional y, por tanto, susceptibles de tener un buen desempeño. (Salanova & Schaufeli 2009). Después de todo, la organización les proporciona los recursos que ellos valoran, y que a la par, incrementa sus aprendizajes, su crecimiento personal y desarrollo en el trabajo.

### **3.7 Investigaciones de Relación Engagement y MDRL**

Aun cuando el constructo de Engagement comienza a nacer dentro de la Psicología Ocupacional, ya cuenta con investigaciones que intentan demostrar la relación entre el Engagement y el modelo de Demandas y Recursos, a continuación se presentan algunas de las investigaciones realizadas, la mayoría de ellas realizadas en países Europeos y muy pocos en países latinoamericanos.

En un primer estudio, Hakanen, Bakker y Demerouti (2005) realizaron una investigación para comprobar la relación entre los recursos laborales (conocimientos profesionales o el contacto con compañeros) y el grado de engagement en una muestra de dentistas finlandeses, obteniendo que 17 de las 40 interacciones utilizadas resultaron significativas, encontraron que la variedad de conocimientos aumentaba el engagement cuando la sobrecarga era elevada y mitigaba el efecto negativo de la sobrecarga sobre el engagement.

En otra investigación, Bakker et al. (2007) con profesores finlandeses encontró que los recursos laborales actuaban como amortiguadores, mitigando la relación negativa entre el al comportamiento de los alumnos y el engagement; en concreto, el apoyo del supervisor, la innovación, el

reconocimiento y el clima organizacional son recursos importantes para los profesores que permiten ayudar a hacer frente a interacciones con los alumnos.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli (2007<sup>a</sup>) investigaron al papel de tres recursos personales (autoeficacia, autoestima basada en la organización y optimismo) en la predicción del engagement. Se observó que los recursos personales mediaban parcialmente la relación entre los recursos laborales y el engagement, lo que para los autores sugiere que los recursos laborales fomentan el desarrollo de recursos personales.

En un estudio longitudinal, Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli (2009) sugirió que los recursos personales se relacionaban recíprocamente con los laborales y el engagement a lo largo del tiempo, por lo que los recursos laborales predecían los recursos personales y el engagement y, a su vez, los recursos personales y el engagement predecían los recursos laborales.

Morales, Corso, Sanz, Rodríguez y Boada (2010) realizaron investigación en profesores de Perú en donde obtuvieron que las demandas laborales son predictores del burnout y del engagement, mientras que los recursos laborales únicamente predicen el engagement, que a su vez predice la satisfacción vital.

Leiter, Nicholson, Patterson y Spence (2011) realizaron investigación en personal del sector salud en Nueva Escocia y Ontario, obtuvieron que las demandas están estrechamente relacionadas con el agotamiento y cinismo, mientras que los recursos están vinculados con la eficacia y el engagement

### **3.8 Investigaciones de Relación Engagement y variables sociodemográficas**

Existe una variedad de investigaciones sobre la relación que tiene el Engagement con variables clasificatorias, de las cuales podemos citar las siguientes:

## 1. Estudio en empresas chilenas (Rodríguez, Larraechea y Costagliola, 2015)

Se realizó un estudio durante el segundo semestre del año 2014 y Enero del 2015, en 20 empresas en Chile y otros países latinoamericanos, que involucró a más de 5.200 personas, en ocho industrias. Los datos fueron recogidos a través de una encuesta que preguntaban las personas acerca de la forma en que se sentían en el trabajo, usando la Utrecht Work Engagement Scale. En donde se obtuvo la siguiente información:

- No existe diferencias relevantes entre hombre y mujeres.
- El promedio de engagement de los grupos según el nivel educacional no varía.
- Los trabajadores que tienen un contrato fijo tienen mayor Engagement en comparación en aquellas que tiene contrato a plazo indefinido, probablemente influido por la poca duración de este tipo de trabajos.
- La cantidad de personas supervisadas influye significativa y positiva al Engagement, siendo que a mayor cantidad de personas a cargo mayor engagement.
- Existe una relación entre el Engagement con la edad, siendo que a mayor edad mayor Engagement, en comparación a aquellas que tienen menor.

## 2. Estudio en una sucursal de Veracruz (García, C., 2013)

Se realizó una investigación la cual estuvo involucrada 69 trabajadores, donde se obtuvieron los siguientes datos:

- Las cifras obtenidas reportaron que en la empresa el género masculino presenta, mayor índice de Engagement en comparación al género femenino.
- En relación con la edad se demuestra que los trabajadores mayores que entran en el rango de edad de 26-45 años de edad presentan mayor Engagement en comparación a los menores de 25 años.

### **3.9 Conclusión**

El concepto de Engagement en sus inicios se conceptualizó como lo contrario al Burnout (síndrome del quemado), sin embargo, autores como Schaufeli, Salanova, Bakker, lo conceptualizan como una entidad diferente, que guarda una relación negativa con el Burnout, con la diferencia que el Engagement se enfoca en los aspectos positivos de una persona en su trabajo.

El Engagement estará conformado por tres factores: Vigor que hace referencia a los niveles de energía del trabajador, Dedicación que estaría hablando de una alta implicación laboral; y Absorción que denota la capacidad de concentración en el trabajo.

Existen diversos instrumentos que ayudan a medir el Engagement, sin embargo, cada uno de ellos presentan deficiencias que se han reiterado en diversas ocasiones, permitiendo crear una nueva área de oportunidad para la creación de un nuevo instrumento que permita cubrir esas deficiencias y que adicional sea posible implementar en la población mexicana.

El modelo teórico que permite el entendimiento del Engagement será el Modelo de Demandas y Recursos Laborales el cual refiere que a mayor demandas laborales menor será el grado de Engagement, mientras que a mayor recursos laborales, mayor será el grado de Engagement en los trabajadores, que nos permitirán posteriormente implementar mejoras dentro de las áreas de trabajo en las organizaciones. Por ello, adicional a la creación de una nueva escala para Engagement se realizará la aplicación del Cuestionario EDRL que para poder cubrir ambos aspectos en esta investigación.

## **CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Justificación**

Al ser un constructo de reciente auge como tema de investigación dentro de la psicología organizacional, el Engagement aún no cuenta con el suficiente bagaje teórico, prácticamente todas las investigaciones que se han realizado han utilizado la escala UWES de Maslach y Schaufeli la cual tiene la limitación de contar con reactivos positivos. Desde un punto de vista psicométrico, este tipo de escalas son consideradas inferiores a aquellas que incluyen elementos redactados de forma positiva y negativa (Rodríguez & Bakker, 2013).

En esta investigación se pretende efectuar la construcción de un nuevo instrumento que permita medir el grado de Engagement en la población mexicana, además se correlacionará tanto con las demandas como con los recursos laborales, por la importancia que muchas investigaciones han demostrado para la permanencia de una persona dentro de una organización, así como para la mejora en el clima laboral.

Esperando con este proyecto aportar una nueva herramienta de medición para el Engagement, así como contribuir en la difusión de este nuevo concepto; generando mayor interés para futuras investigaciones.

### **4.2 Planteamiento del Problema de Investigación.**

Debido a que en México existen pocos estudios referentes al Engagement surge la necesidad de crear un instrumento con validez y confiabilidad que permita medir el grado de Engagement en trabajadores mexicanos de diversos sectores, así como su posible correlación con el modelo de demandas y recursos laborales y con variables socio-demográficas.

### **4.3 Objetivo de Investigación**

Construir un instrumento que mida el grado de Engagement en trabajadores mexicanos.

### **4.4 Definición de las Variables**

**Engagement:** Con base en la literatura revisada y siguiendo principalmente los planteamientos de los autores Schaufeli, Salanova y Maslach lo hemos definido como: Una relación positiva del trabajador con su trabajo, producida y que a su vez produce estados placenteros tanto en su dimensión física, cognitiva y emocional; caracterizada por altos niveles de energía y resistencia mental frente al trabajo (vigor), alta significación de las labores realizadas (dedicación) y el disfrute de las mismas (absorción).

**Variables Sociodemográficas:** Las cuales englobaran las características de nuestra muestra, edad, sexo, cargo, antigüedad y sector.

**Demandas y Recursos Laborales:** las demandas laborales son características de la organización del trabajo que requieren un esfuerzo por parte del empleado para ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y/o psicológico a su realización. Los recursos laborales son aquellas características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales del trabajo.

### **4.5 Hipótesis**

H0<sub>1</sub>. El Engagement no muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres.

H1<sub>1</sub>. El Engagement muestra diferencias significativas entre hombres y mujeres.

H0<sub>2</sub>. El Engagement no muestra diferencias significativas entre la edad de los trabajadores.

H1<sub>2</sub>. El Engagement muestra diferencias significativas entre la edad de los trabajadores.

H0<sub>3</sub>. El Engagement no muestra diferencias significativas entre la escolaridad de los trabajadores.

H1<sub>3</sub>. El Engagement muestra diferencias significativas entre la escolaridad de los trabajadores.

H0<sub>4</sub>. No existe relación entre el tipo de contrato y el Engagement.

H1<sub>4</sub>. Sí existe relación entre el tipo de contrato y el Engagement.

H0<sub>5</sub>. No existe relación entre el tipo de turno que labora y el Engagement.

H1<sub>5</sub>. Sí existe relación entre el tipo de turno que labora y el Engagement.

H0<sub>6</sub>. No existe relación entre el tamaño de la organización y el Engagement.

H1<sub>6</sub>. Sí existe relación entre el tamaño de la organización y el Engagement.

H0<sub>7</sub>. No existe relación entre el tipo de sector y el Engagement.

H1<sub>7</sub>. Sí existe relación entre el tipo de sector y el Engagement.

H0<sub>8</sub>. No existe relación entre la jornada laboral y el Engagement.

H1<sub>8</sub>. Sí existe relación entre la jornada laboral y el Engagement.

H0<sub>9</sub>. No existe relación entre la antigüedad y el Engagement.

H1<sub>9</sub>. Sí existe relación entre la antigüedad y el Engagement.

H0<sub>10</sub>. No existe relación entre las horas extras y el Engagement.

H1<sub>10</sub>. Sí existe relación entre las horas extras y el Engagement.

H0<sub>11</sub>. No existe relación entre el número de personas dependientes del trabajador y el Engagement.

H1<sub>11</sub>. Sí existe relación entre el número de personas dependientes del trabajador y el Engagement.

H0<sub>12</sub>. No existe relación entre el número de ascensos y el Engagement.

H1<sub>12</sub>. Sí existe relación entre el número de ascensos y el Engagement.

H0<sub>13</sub>. No existe relación entre el sueldo mensual y el Engagement.

H1<sub>13</sub>. Sí existe relación entre el sueldo mensual y el Engagement.

H0<sub>14</sub>. No existe relación entre el número de personas a cargo y el Engagement.

H1<sub>14</sub>. Sí existe relación entre el número de personas a cargo y el Engagement.

H0<sub>15</sub>. No existe relación entre el número de horas que duerme el trabajador y el Engagement.

H1<sub>15</sub>. Sí existe relación entre el número de horas que duerme el trabajador y el Engagement.

H0<sub>16</sub>. No existe relación entre la realización de actividad física y el Engagement.

H1<sub>16</sub>. Sí existe relación entre la realización de actividad física y el Engagement.

H0<sub>17</sub>. No existe relación entre el uso de medio de transporte propio y el Engagement.

H1<sub>17</sub>. Sí existe relación entre el uso de medio de transporte propio y el Engagement.



H0<sub>18</sub>. Existe correlación negativa entre grado de Engagement y los recursos laborales.

H1<sub>18</sub>. Existe correlación positiva entre grado de Engagement y los recursos laborales.

H0<sub>19</sub>. Existe correlación negativa entre grado de Engagement y las demandas laborales.

H1<sub>19</sub>. Existe correlación positiva entre grado de Engagement y las demandas laborales.

#### **4.6 Tipo y Diseño de Investigación**

Consistirá en una investigación correlacional no experimental de tipo transversal.

Será Transversal, ya que es considerada una investigación en la cual se recopilará datos en un momento único; investigación no experimental, ya que será un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observaran los fenómenos en su ambiente natural después de analizarlos; y será Correlacional, ya que dicha investigación se podrá limitar a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales (Hernández, 2010).

#### **4.7 Instrumento**

Se construyó un instrumento para medir el grado de Engagement dentro de la población mexicana laboralmente activa, se le dio el nombre de Escala CE2015 (Ver anexo 1). La escala de Engagement es una escala tipo Likert compuesta por 55 reactivos divididos en los tres factores constituyentes del Engagement (vigor, dedicación y absorción) con cuatro opciones de respuesta 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. De acuerdo y 4.

Totalmente de acuerdo; así como por 17 reactivos sociodemográficos de los cuales; 8 son de opción múltiple y 9 son preguntas abiertas.

#### **4.8 Muestra**

Se utilizaron dos muestras no probabilísticas con los siguientes criterios de inclusión:

- Personas laboralmente activas al momento de realizar la prueba.
- De nacionalidad mexicana.
- Que supieran leer y escribir.
- Escolaridad, y género indistinto.

La muestra para identificar los significados psicológicos mediante redes semánticas naturales fue de 50 trabajadores, la muestra para realizar la validez interjueces fue de 34 expertos y la muestra para el piloteo de la Escala de Engagement fue de 300 trabajadores mexicanos.

#### **4.9 Participantes**

Se aplicó el instrumento de Redes Semánticas Naturales a 50 trabajadores mexicanos. Sin embargo la Escala CE 2015 se aplicó a 300 trabajadores mexicanos tanto del sector público como privado, sin importar su puesto laboral y escolaridad; en conjunto con la escala CE 2015 se aplicó el instrumento de autoevaluación EDLR a la misma cantidad de trabajadores.

#### **4.10 Procedimiento**

Esta investigación se llevó a cabo en siete fases, las cuales se enuncian a continuación:

##### **Fase 1: Investigación documental.**

En esta fase, se revisó y recabó información sobre el tema de Investigación Engagement, escogiendo como modelo teórico de Salanova y Schaufeli (2009) para definir este constructo (Engagement). Así como también para establecer los factores a utilizar y definirlos de la misma manera, con la

finalidad de elaborar los reactivos teóricos que van a constituir la Escala CE2015.

## **Fase 2: Elaboración y aplicación de redes semánticas sobre los tres factores constitutivos del Engagement: Vigor, Dedicación y Absorción.**

En esta fase se utilizó la técnica de redes semánticas naturales, propuesta por Figueroa González y Solís (1981), que tiene como finalidad de conocer el significado psicológico de los trabajadores acerca de las dimensiones del Engagement. (Ver anexo 2).

De manera resumida, la técnica explicada con detalle por Valdez y por Vera Noriega, et al (2005) (citado de Hinojosa, G. 2008) consiste en lo siguiente: se seleccionan una o más palabras estímulos de las cuales se quiere saber el significado que le dan los sujetos miembros de algún grupo en particular. Se les pide que definan la palabra estímulo mediante un mínimo de 5 palabras sueltas, pueden ser verbos, adverbios, adjetivos, sustantivos, nombre o pronombres, sin utilizar artículos ni proposiciones. Cuando los sujetos han hecho su lista de palabras definidoras se les pida que, de manera individual, las jerarquicen de acuerdo con la cercanía o importancia que tiene cada una de las palabras con la palabra estímulo. Le asignarán el número uno a la palabra más cercana al estímulo, el dos a la siguiente, y así sucesivamente, hasta agotar todas las palabras definidoras.

Después de construir una tabla con todas las palabras definidoras que fueron usadas, se calculan los dos principales valores de la red semántica:

- a) El valor J, que es el total de palabras definidoras generadas por los sujetos. De acuerdo con Valdez 2005 (citado de Hinojosa, G. 2008), este valor es un indicador de la riqueza semántica de la red.
- b) El valor M, que indicaría el peso semántico de cada palabra definidora.

Después de calcular el valor M de todas las palabras, se tomaron las diez palabras definidoras con mayor valor M y se considera que este conjunto de

palabras refleja el significado que el grupo se le da a la palabra estímulo. A este conjunto se le llama conjunto SAM.

Todo este procedimiento se llevó a cabo en el software Excel para el análisis de la información. Con el propósito de la construcción de los reactivos culturales tanto positivos y negativos.

### **Fase 3: Elaboración del banco de reactivos con base en el marco teórico y los resultados de las redes semánticas naturales.**

La elaboración de reactivos se realizó con base en el marco teórico el cual constituyó el 50% de los reactivos los cuales se redactaron de manera positiva y negativa; y el otro 50 % de los reactivos se redactaron con base al primer corte asintótico obtenido en el análisis de las redes semánticas aplicadas a 50 trabajadores mexicanos, estos tanto positivos como negativos.

Con la finalidad de obtener la primera versión del Instrumento CE2015 se integraron los reactivos en cuestionario que se presenta en el Anexo 1.

### **Fase 4: Obtención de Validez de Contenido de los reactivos teóricos y culturales.**

En esta fase se recurrió a la Validez de Contenido la cual trata de determinar hasta dónde los ítems del instrumento son representativos del dominio o universo de contenido que tiene la propiedad que se desea medir (Engagement).

El procedimiento empleado para determinar este tipo de validez, es el que se conoce con el nombre de Juicios de Expertos, para lo cual se procedió de la siguiente manera:

1. Se seleccionó a 34 estudiantes de la clase de Elaboración de Pruebas de la Facultad de Psicología de la UNAM, con el fin de juzgar, de manera independiente, la “bondad” de los ítems del instrumento, en términos de la relevancia o congruencia de los reactivos con el universo del contenido, la

claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems.

2. Cada estudiante recibió información escrita acerca de: el propósito de la prueba, la conceptualización del universo del contenido.
3. Cada estudiante recibió un instrumento de validación en el cual se recoge la información de cada uno de ellos. Dicho instrumento contiene:
  - La definición de cada uno de los factores.
  - Los ítems a calificar.
  - Las categorías de información por cada ítem: 1. No Corresponde, 2. Corresponde Poco, 3. Sí Corresponde, 4. Corresponde Totalmente. (Ver Anexo 3)
4. Se recogieron y analizaron los instrumentos en la base de datos Excel, donde se tomaron las siguientes decisiones: a) los ítems donde hay un 100% de coincidencia favorable entre los estudiantes, quedan incluidos en el instrumento; b) los ítems donde hay un 100% de coincidencia desfavorable entre los estudiantes, quedan excluido del instrumento; y c) los ítems donde sólo hay coincidencia parcial entre los jueces deben ser revisados, reformulado.

#### **Fase 5: Elaboración del instrumento de Engagement (Escala CE2015).**

En esta fase, con base a los resultados obtenidos en la validez de contenido se procedió a construir la Escala CE2015, la cual se conformó de 16 reactivos pertenecientes al Factor 1 Vigor, 16 reactivos del Factor 2 Dedicación y 23 reactivos del Factor 3 Absorción.

Una vez realizado esto se procedió a diseñar la Escala CE2015, la cual se decidió que fuera escala Tipo Likert con cuatro posibles opciones de respuesta: (1) Totalmente en Desacuerdo, (2) En Desacuerdo, (3) De acuerdo y (4) Totalmente de acuerdo.

Teniendo así una versión Inicial de la Escala CE2015, conformada por 55 reactivos en total con 16 reactivos de variables socio-demográficas. (Ver Anexo 1).

Constituido por los reactivos modificados con base a la validez de contenido, anexando los reactivos socio- demográficos ya mencionados.

### **Fase 6: Aplicación del instrumento.**

En esta fase se eligió una muestra de 300 trabajadores mexicanos a los cuales se les aplicó la versión Inicial de la Escala CE2015, así como también la Escala EDRL (Ver anexo 4).

Los trabajadores pertenecían a diversos sectores y a organizaciones públicas como privadas, los cuales se les pregunto si estaban trabajando actualmente para proseguir pidiéndoles su autorización para responder dichos Instrumentos.

### **Fase 7: Análisis de Datos**

Después de la aplicación de los Instrumentos a los 300 Trabajadores mexicanos, se prosiguió a realizar la base de datos en el software estadístico SPSS para continuar con el vaciado de datos de cada uno de los instrumentos.

Una vez realizado esto, se continuó con el análisis de frecuencias de los reactivos para identificar si existían errores de captura o espacios vacíos, para así poder corregir. Los reactivos negativos tanto culturales como teóricos de cada Factor se recodificaron para darles su misma dirección tanto con la Escala de Engagement y el Cuestionario EDRL e iniciar con los siguientes análisis:

- **Discriminación de reactivos por análisis de frecuencias**

Se realizó un análisis de frecuencias de cada reactivo, con la finalidad de eliminar aquellos en los cuales las opciones no hayan sido atractivas, esto es,

que se rechazan los reactivos donde no hubo una distribución de frecuencias conforme a las opciones de respuestas.

- **Discriminación de reactivos con el análisis t de student**

Se llevó a cabo el análisis t de student para muestras independientes con la finalidad de determinar si los reactivos discriminaban entre los puntajes altos y bajos.

El procedimiento que se realizó fue una sumatoria de los puntajes de los reactivos de cada factor y enseguida se obtuvieron los cuartiles para determinar el rango encima y debajo de la media y así poder conocer la diferencia de medias. El criterio a utilizar para la eliminación de los reactivos fue que tuvieran una significancia mayor a 0.05

- **Validez: análisis factorial**

Se realizó el análisis factorial con rotación varimax para ambos instrumentos (CE 2015 y EDRL). Se eliminaron los reactivos con un coeficiente menor a .35 para la escala de Engagement, y con un coeficiente menor a 0.40 para la escala EDRL.

- **Confiabilidad Alpha de Cronbach**

Se efectuó un análisis de Alpha de Cronbach para cada Factor tanto de la escala CE2015 y EDRL con la finalidad de obtener la confiabilidad de cada una de ellas.

- **Versión final de escala de Engagement**

Teniendo ya tanto la validez como la confiabilidad se prosiguió en elaborar la versión final de la escala que resultó del análisis Factorial. (Ver anexo)

- **Análisis de la relación de las variables clasificatorias con el Engagement**

Se realizaron correlaciones de Pearson, análisis de varianza (ANOVAS) y prueba t de student para determinar la relación entre las variables.

- **Análisis de la relación del Modelo de Demandas y Recursos Laborales y elEngagement**

Se llevó a cabo correlaciones de Pearson para conocer las relaciones de los factores de Engagement con los factores que componen el Modelo de Demandas y Recursos Laborales.



## **CAPÍTULO V. RESULTADOS**

En este apartado se engloban los resultados obtenidos a lo largo de la investigación que tiene como objetivo la construcción de una escala de medición y diagnóstico para el grado de Engagement dentro de la población mexicana laboralmente activa y su relación con el Modelo de Demandas-Recursos Laborales.

Los resultados obtenidos se dividirán en dos apartados, en el primero de ellos se mencionará el proceso previo a la construcción de la primer versiones del cuestionario CE 2015, conformada por la revisión a la literatura en cuanto a la definición del constructo, redes semánticas naturales y la validación interjueces, así como la construcción de los primeros reactivos de la escala. En un segundo apartado se localizarán los resultados obtenidos de las respuestas proporcionadas por los participantes en el estudio conforme al análisis estadístico correspondiente, que permitirá determinar la validez de los reactivos, la validez y confiabilidad del instrumento, su relación con el modelo de demandas y recursos laborales y por último, su correlación con las variables sociodemográficas utilizadas dentro de la misma investigación.

### **5.1 Diseño y Construcción de la Escala en Engagement.**

En este primer apartado se desglosaran cada uno de los resultados obtenidos previos a la aplicación del CE 2015 dentro de la población mexicana, cada uno correspondiente a su vez a procesos diferentes que constituyen el pilar para la construcción de una escala de medición confiable. A continuación se presentarán cada uno de los resultados.

#### **5.1.1 Resultados de la Revisión a la Literatura.**

Como se ha mencionado dentro de este mismo estudio y en algunos artículos publicados por autores como Salanova, Schaufeli, Bakker; el Engagement es un constructo de reciente aparición dentro de la psicología organizacional, por ende,

existen pocas definiciones que permitan obtener un concepto claro, por ello, se realizó una investigación dentro de la literatura existente para localizar aquellas definiciones que se han llegado a proponer por diferentes autores en cuanto al Engagement desde el surgimiento del concepto dentro de la mercadotecnia, hasta su incursión en la psicología.

Conforme a dicha investigación, en esta etapa se identificaron 15 definiciones del constructo, la mayoría de ellos conceptos creados por Schaufeli, Salanova, Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, que son los principales investigadores del constructo Engagement que se han ido modificando conforme las investigaciones avanzan en el tema, dichas definiciones se concentraron en la tabla 5.1.1.1

*Tabla 5.1.1.1. Definiciones identificadas en la revisión a la literatura sobre el Engagement.*

<b>Autor/ año</b>	<b>Definición de Engagement</b>
Kahn, 1990; Csikzentmihalyi, 1990; Strumpfer, 2003; Hallberg & Schaufeli, 2006 (citados en Zuluaga, M. & Moreno, S. 2012)	Variable protectora frente a la posibilidad de presentar Síndrome Burnout.
Kahn, 1990; Csikzentmihalyi, 1990; Strumpfer, 2003; Hallberg & Schaufeli, 2006 (citados en Zuluaga, M. & Moreno, S. 2012. Pág. 217)	Refiere a la disposición, identificación e implicación del sujeto positivamente en el trabajo, reconociendo sus propios valores y metas de tal forma que posee una confianza básica en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.
Schaufeli, Salanova, González-	Estado mental positivo relacionado con el

<p>Romá y Bakker (2002) (citado en Zuluaga, M. &amp; Moreno, S. 2012. Pág. 217)</p>	<p>trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción.</p> <p>El sujeto muestra altos niveles de energía y resistencia mental frente al trabajo, las dificultades las percibe como una oportunidad de realización personal, posee una alta implicación laboral que no le genera desgaste cognitivo, emocional y conductual, sino que, por el contrario, disfruta la dedicación al mismo y está tan concentrado en su quehacer, que el tiempo se le pasa rápidamente y se le dificulta desenganchar su atención debido al disfrute que experimenta.</p>
<p>Gallup (Harter <i>et al.</i>, 2002; p. 269 citado en Salanova y Schaufeli. 2009)</p>	<p>(Engagement en el empleado). Se refiere a la implicación y satisfacción de la persona con el trabajo y a su entusiasmo por trabajar.</p>
<p>Maslach y Schaufeli (citado en Salanova, 2004 y retomado por Raigosa, Gallego, D., Marin Londoño, B. Pág. 90)</p>	<p>El vigor, manifiesto en altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja; la dedicación se describe como la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.</p>
<p>Salanova, Martínez y Llorens. (2004).</p>	<p>Es un constructo claramente motivacional ya que posee componentes de activación, energía, esfuerzo y persistencia y está dirigido a la consecución de objetivos.</p>
<p>Schaufeli y Salanova. 2007. 2006</p>	<p>Estado psicológico de realización y lo</p>

(citado en Zuluaga, M. & Moreno, S. 2012. Pág. 217)	opuesto al Síndrome Burnout.
Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli. (2009). (citados en Zuluaga, M. & Moreno, S. 2012. Pág. 217)	Constructo emocional relacionado positivamente con el trabajo, que está caracterizado por dedicación, vigor y absorción.
Salanova y Schaufeli. (2009). (Salanova, M y W. Schaufeli. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza).	Las connotaciones diarias del engagement se refieren a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el esfuerzo y la energía. Engagement, relación que tiene el trabajador con su trabajo.
Consultoría TowersPerrin (www.towersperrin.com citado en Salanova y Schaufeli. 2009).	(Engagement en el empleado). Se considera un estado afectivo que reflejan los trabajadores. La satisfacción personal y la sensación de inspiración y afirmación que consiguen de su trabajo y por ser parte de la organización.
Asociados Hewitts (www.hewittsassociates.com citado en Salanova y Schaufeli. 2009).	(Engagement en el empleado). Los trabajadores engaged llevan a cabo de forma consistente tres conductas generales: 1) Dicen – habitualmente hablan de forma positiva de su organización a sus compañeros de trabajo, empleados potenciales y clientes; 2) Permanecen – tienen un deseo intenso de ser miembros de la organización a pesar de las oportunidades que tienen para trabajar donde quieran; 3) Se esfuerzan – dedican tiempo extra, esfuerzo y tienen

	<p>iniciativa para contribuir al éxito organizacional.</p>
<p>El Consejo de Liderazgo Corporativo (<a href="http://www.scarlettsurveys.com/employee_engagement.cfm">www.scarlettsurveys.com/employee_engagement.cfm</a> citado en Salanova y Schaufeli. 2009).</p>	<p>(Engagement en el empleado). Es el grado en el que la persona está vinculada emocionalmente en forma positiva o negativa a su organización, a su trabajo y a sus compañeros. Además, los trabajadores que están totalmente <i>engaged</i> tienen una mayor tendencia a contribuir mejor que la media individual en productividad, innovación y aprendizaje aplicado, ya que permanecen en la empresa más tiempo que los trabajadores menos <i>engaged</i>.</p>
<p>Mercer (<a href="http://www.mercerHR.com">www.mercerHR.com</a> citado en Salanova y Schaufeli. 2009).</p>	<p>(Engagement en el empleado). También llamado compromiso o motivación, se refiere al estado psicológico en el que los trabajadores sienten un interés personal por el éxito de la organización y por desarrollar un estándar de trabajo intenso que puede exceder los requerimientos de su trabajo.</p>
<p>Desarrollo de Dimensiones Internacionales (DDI) (<a href="http://www.ddiworld.com">www.ddiworld.com</a> citado en Salanova y Schaufeli. 2009)</p>	<p>El engagement tiene tres dimensiones: 1) cognitiva – creencia en y apoyo a las creencias y valores de la organización; 2) afectiva – sentimiento de pertenencia, orgullo y vinculación con la organización; 3) conductual – voluntad para hacer un esfuerzo adicional, intención de permanecer en la organización.</p>
<p>Raigosa Gallego, D., Marín</p>	<p>Funcionamiento óptimo de las personas en</p>

Londoño, B. (2010). Pág. 90.	las organizaciones, producido por estados placenteros tanto en su dimensión física, cognitiva y emocional.
------------------------------	--

### 5.1.2 Propuesta de la Estructura de la Escala, Definición del Constructo y Factores.

Obtenidos los conceptos del constructo Engagement dentro de la revisión a la literatura, se comenzó la detección de las principales características y similitudes que utilizan los diversos autores para la conceptualización del Engagement, conforme a dichas similitudes se obtuvo una definición que permitió tanto la conceptualización del Engagement como la delimitación de los factores constitutivos del mismo para el presente trabajo.

Con base en las definiciones del constructo identificadas en la literatura, se decidió elegir el concepto utilizado por Salanova y Schaufeli (ver 5.1.2.1).

Tabla 5.1.2.1. *Definición conceptual de Engagement.*

<b>Constructo</b>	<b>Definición</b>
<b>Engagement</b>	Se refiere a una forma en que el trabajador se relaciona con éste, tal relación está caracterizada por la disposición, identificación e implicación del sujeto positivamente en el trabajo, reconociendo sus propios valores y metas de tal forma que posee una confianza básica en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

Una vez concluido la definición del constructo, se definieron los tres factores característicos del Engagement basándose específicamente en los propuestos por Maslach y Schaufeli (citado en Salanova, 2004 y retomados en Raigosa, D. & Marín, B., 2010): Vigor, Dedicación y Absorción (ver tabla 5.1.2.2).

Tabla 5.1.2.2. *Definición de los Factores de Engagement.*

<b>Factor</b>	<b>Definición</b>
<b>Vigor</b>	Refiere a altos niveles de energía mientras se trabaja y un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo.
<b>Dedicación</b>	Se asocia a altos niveles de significación del trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo, retos.
<b>Absorción</b>	Ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tienen dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo, debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe.

### **5.1.3 Significado Psicológico del Constructo Engagement Mediante Redes Semánticas Naturales.**

En esta investigación se utilizó la técnica de redes semánticas naturales con el objetivo de conocer el significado psicológico de los Factores del Engagement: F1 Vigor, F2 Dedicación y F3 Absorción, esto según los trabajadores mexicanos.

Para cubrir la deficiencia estadística mencionada dentro del marco teórico en cuanto a la carencia de estímulos negativos, para ello, se construyeron dos estímulos uno positivo y uno negativo para cada Factor, sumando en total 6 estímulos de los cuales 3 fueron positivos y 3 negativos como se puede observar en la tabla 5.1.3.1.

Tabla 5.1.3.1 *Estímulos para redes semánticas naturales por factor.*

<b>Factor</b>	<b>Estímulo</b>	<b>Tipo de Estímulo</b>
<b>F1 Vigor</b>	Una persona con alto nivel de energía, resistencia y deseos de esforzarse en el trabajo, es.	Positivo
	Una persona con bajo nivel de energía, resistencia y sin deseos de esforzarse en el trabajo, se siente.	Negativo
<b>F2 Dedicación</b>	Una persona con un alto entusiasmo, orgullo e interés por su trabajo es.	Positivo
	Una persona con bajo entusiasmo y sin interés por su trabajo es	Negativo
<b>F3 Absorción</b>	Una persona que se concentra plenamente en su trabajo y lo percibe como gratificante, se siente.	Positivo
	Una persona que tiene dificultades para concentrarse en su trabajo y no lo disfruta, es.	Negativo

Una vez contruidos los estímulos se prosiguió a diseñar el formato para conocer el significado psicológico del Engagement a través de redes semánticas naturales; para su aplicación se colocaron los reactivos de forma aleatoria para disminuir el sesgo en las respuestas, adicional se agregó un apartado de datos sociodemográficos para obtener las características de la población en la cual se aplicaría el instrumento (ver anexo 2).



### Características de la muestra.

El instrumento de RSN fue aplicado a 50 trabajadores mexicanos de diversas empresas. Más de la mitad de la muestra fueron mujeres. La edad promedio de los trabajadores fue de 34 años con una antigüedad en el puesto de 7 años. (Ver tabla 5.1.3.2).

Tabla 5.1.3.2 Resultados de los datos sociodemográficos de las RSN

Variable	Categoría	%/ Media
Edad	18 años a 33 años	57,14%
	34 años a 54 años	28,57%
	55 años a 62 años	14,29%
Sexo	Mujer	66%
	Hombre	34%
Puesto	Operativo	74%
	Mando Medio	20%
	Directivo	6%
Antigüedad		7.8 años

### 5.1.3 Significado Psicológico del constructo Engagement mediante redes semánticas naturales

A continuación, se describen los datos obtenidos del análisis de la RSN con lo cual se obtuvo el significado psicológico de los 3 factores de Engagement: F1. Vigor; F2. Dedicación; y F3. Absorción.

El estímulo 1 positivo del factor F1 Vigor: *Una persona con alto nivel de energía, resistencia y deseos de esforzarse en el trabajo, es*, tuvo un valor J de 85 definidoras. El peso semántico más alto (M= 196) fue para la definidora denominada *Responsable*. (Ver figura 5.1.3.1).

Por otra parte, el conjunto SAM representa las 12 definidoras con mayor peso semántico, las cuales son el fundamento para determinar las conductas relacionadas con Vigor. (Ver figura 5.1.3.2).

Figura 5.1.3.1. Gráfica de las definidoras del estímulo 1 positivo del factor F1 Vigor.

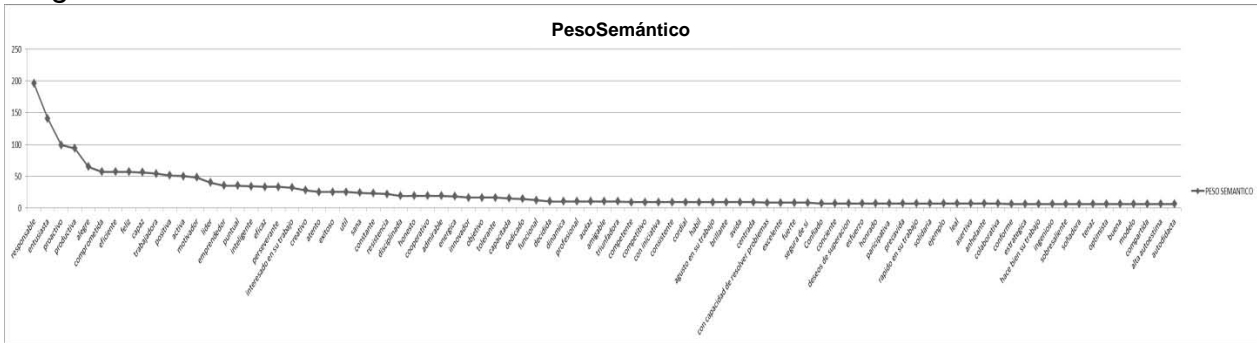
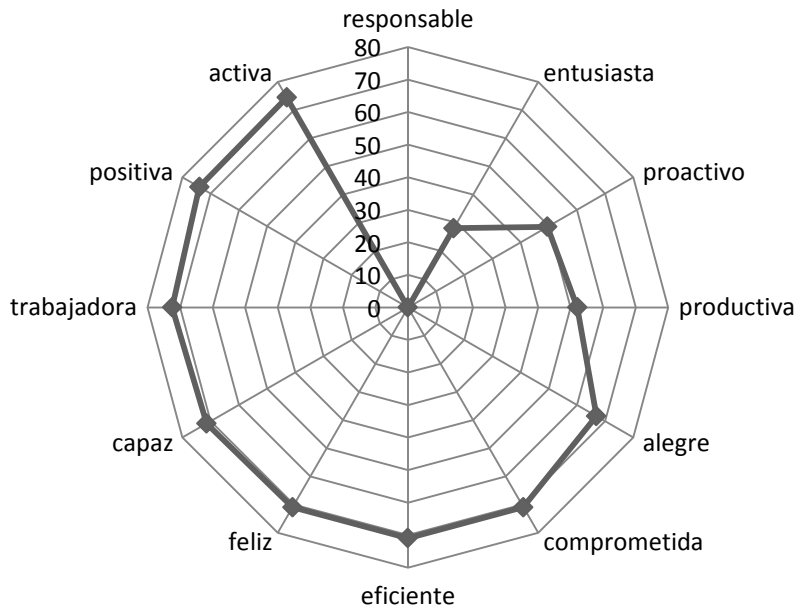


Figura 5.1.3.2. Conjunto SAM de las 12 definidoras con mayor peso semántico del estímulo 1 positivo del factor 1 vigor



El Estímulo 2 negativo del factor F1 Vigor: *Una persona con bajo nivel de energía, resistencia y sin deseos de esforzarse en el trabajo, se siente*, tuvo un valor J de 102 definidoras. La definidora que obtuvo el mayor peso semántico (M= 137) fue para la definidora *Triste*. (Ver figura 5.1.3.3).

La figura 5.4 del conjunto SAM muestra las 23 definidoras con mayor peso semántico, las cuales son la base para definir el estímulo 2 negativo del factor F1 Vigor. (Ver figura 5.1.3.4).

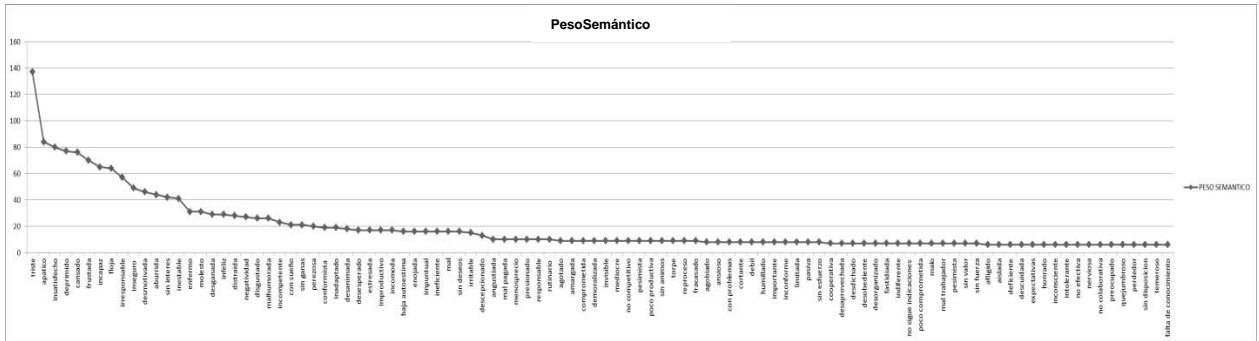
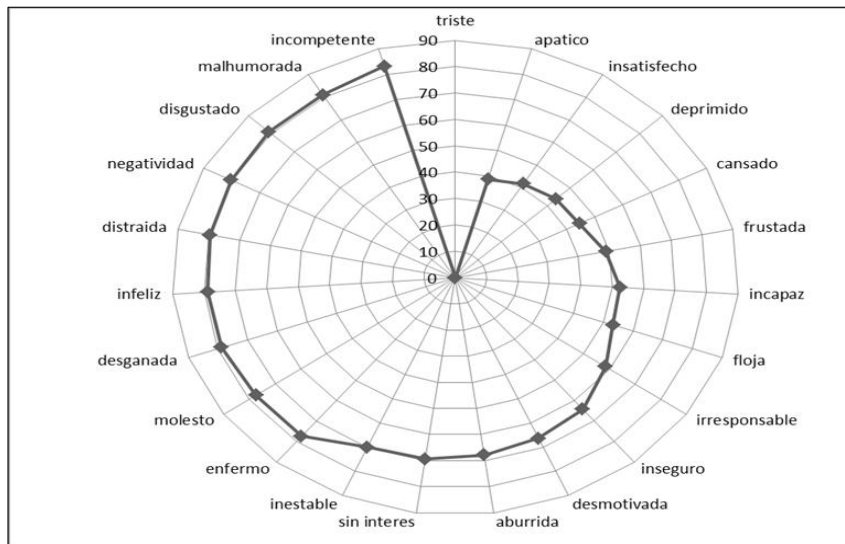


Figura 5.1.3.4. Conjunto SAM de las 23 definidora con mayor peso semántico para el estímulo 2 negativo del factor F1 Vigor.



El Estímulo 1 positivo del factor F2 Dedicación: *Una persona con alto entusiasmo, orgullo e interés por su trabajo es*, obtuvo un valor J de 96 definidoras. El peso semántico más alto (M= 165) fue para la definidora *Responsable*. (Ver figura 5.1.3.5).

El Conjunto SAM simboliza las 19 definidoras con mayor peso semántico las cuales son básicas para definir al estímulo 1 positivo del factor F1 Dedicación. (Ver figura 5.1.3.6).

Figura 5.1.3.5. Gráfica de las definidoras del estímulo 1 positivo del Factor F2 Dedicación.

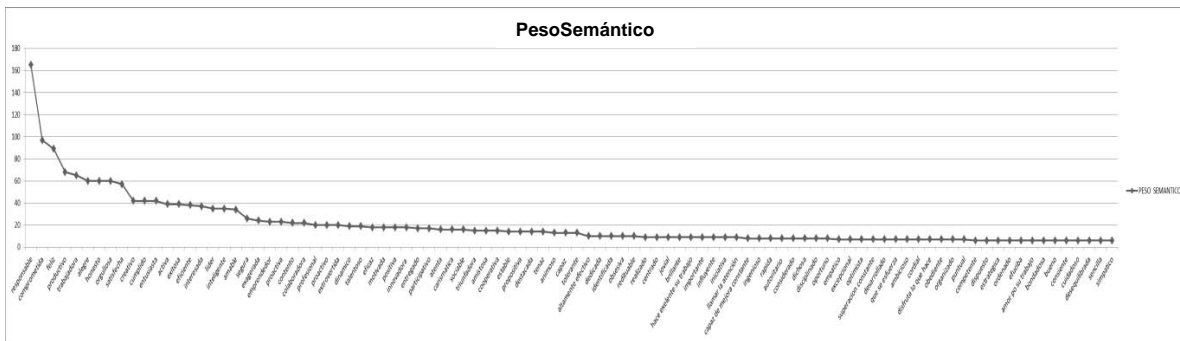
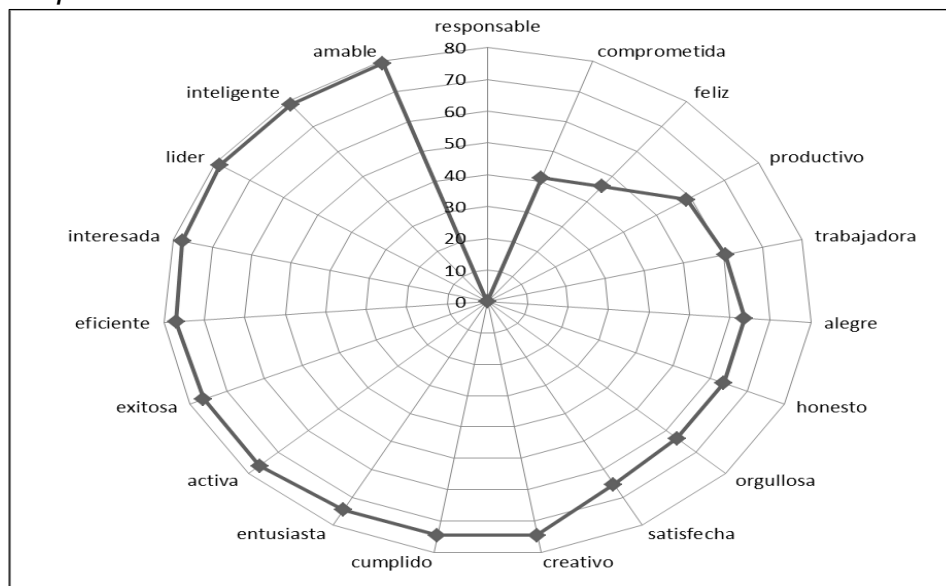


Figura 5.1.3.6. Conjunto SAM de las 19 definidoras con mayor peso semántico del estímulo 1 positivo del factor F2 Dedicación.



El estímulo 2 negativo que pertenece al factor F2 Dedicación: *Una persona con bajo entusiasmo y sin interés por su trabajo es*. Obtuvo un valor J de 94 definidoras, de las cuales la de mayor peso semántico (M= 194) fue *Irresponsable*. (Ver figura 5.1.3.7).

El Conjunto SAM del factor muestra las 22 definidoras con mayor peso semántico las cuales son la base para definir el estímulo 2 negativo del factor F2 Dedicación. (Ver figura 5.1.3.8).

Figura 5.1.3.7. Gráfica de las definidoras del estímulo 2 negativo del factor F2 Dedicación.

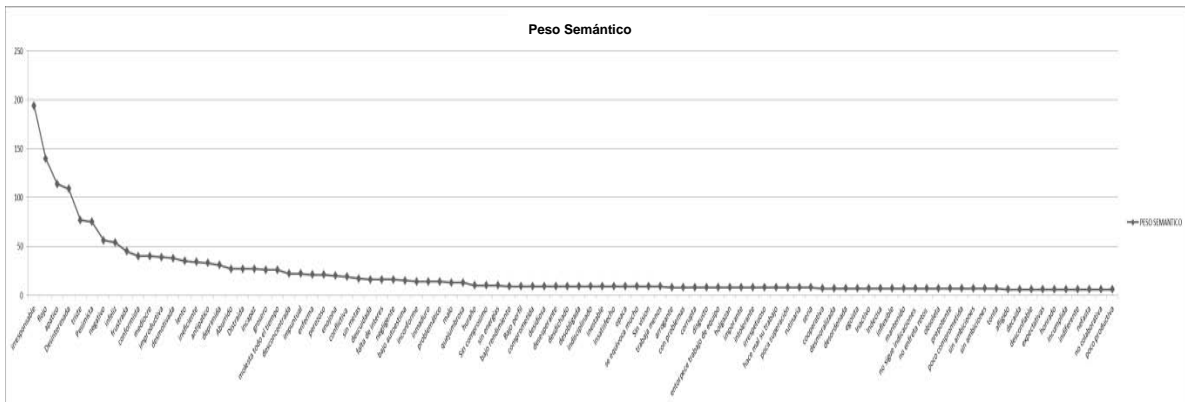
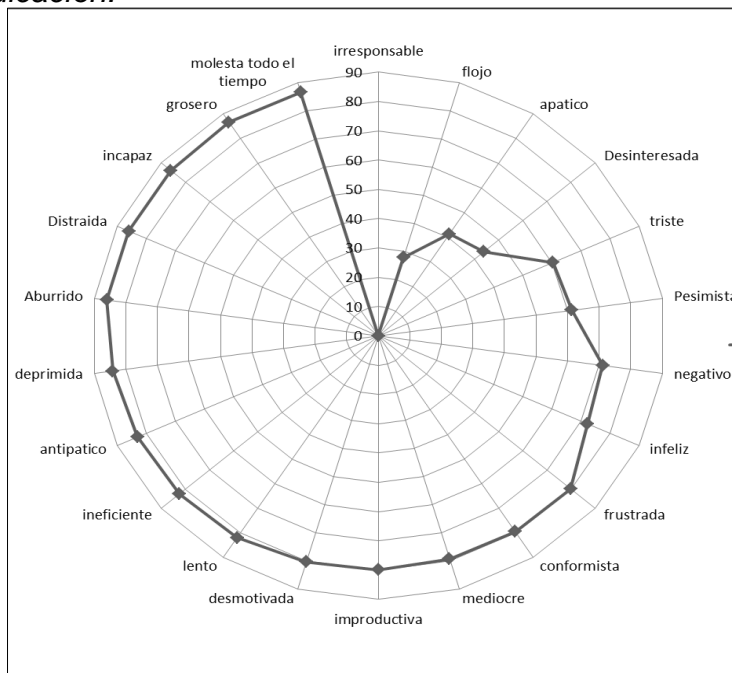


Figura 5.1.3.8. Conjunto SAM de las 22 definidoras del estímulo 2 negativo del factor F2 Dedicación.



El estímulo 1 positivo del factor F3 Absorción: *Una persona que se concentra plenamente en su trabajo y lo percibe como gratificante, se siente*, tuvo un valor J de 84 definidoras. El peso semántico más alto fue para la definidora *Feliz* (M=198). (Ver figura 5.1.3.9).

El conjunto SAM muestra las 14 definidoras con mayor peso semántico las cuales son esenciales para definir el estímulo 1 positivo del Factor F3 Absorción. (Ver figura 5.1.3.10).

Figura 5.1.3.9. Gráfica de las 84 definidoras del estímulo1 positivo del factor F3 Absorción

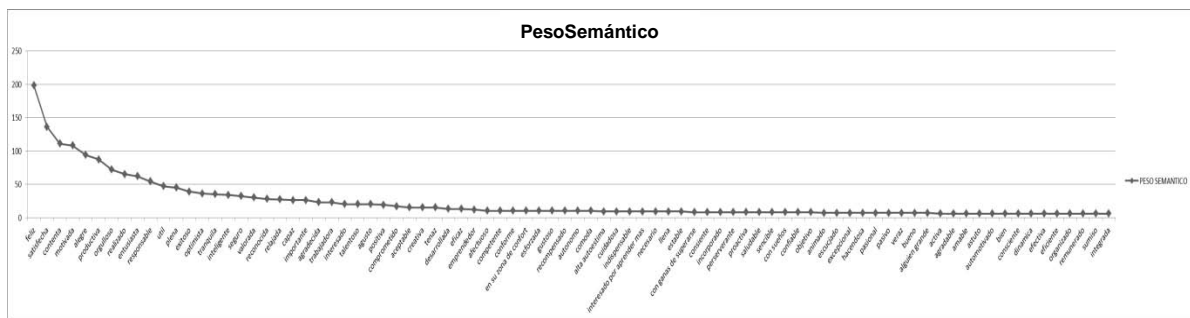
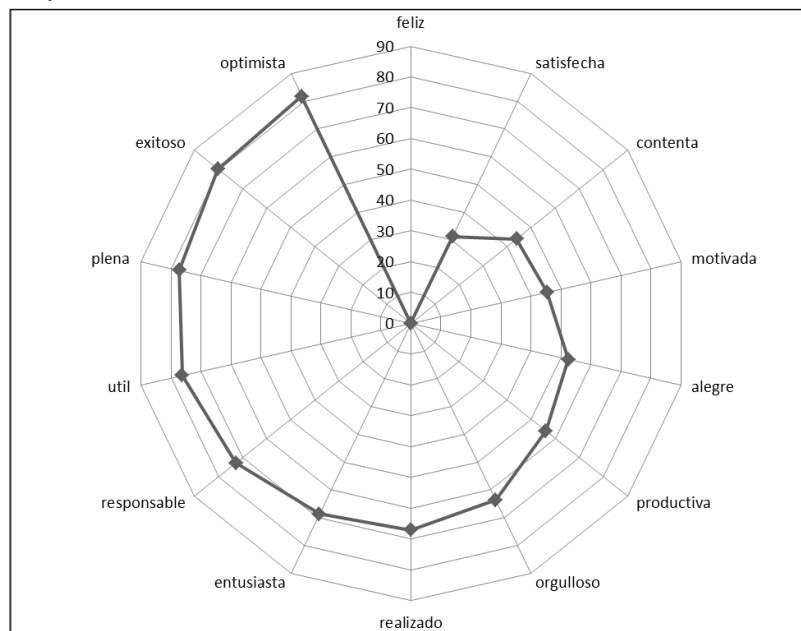


Figura 5.1.3.10. Conjunto SAM de las 14 definidoras con mayor peso semántico del estímulo 1 positivo del factor F3 Absorción.



El estímulo 2 negativo del factor F3 Absorción: *Una persona que tiene dificultades para concentrarse en su trabajo y no lo disfruta, es*. Obtuvo un valor J de 112 definidoras. El peso semántico más alto fue la definidora *Distraído* (M=168). (Ver figura 5.1.3.11).

La figura 5.12 que representa el conjunto SAM muestra las 16 definidoras con mayor peso semántico las cuales son básicas para definir el estímulo 2 negativo del factor F3 Absorción. (Ver figura 5.1.3.12).

Figura 5.1.3.11. Gráfica de las 112 definidoras del estímulo 2 negativo del factor F3 Absorción.

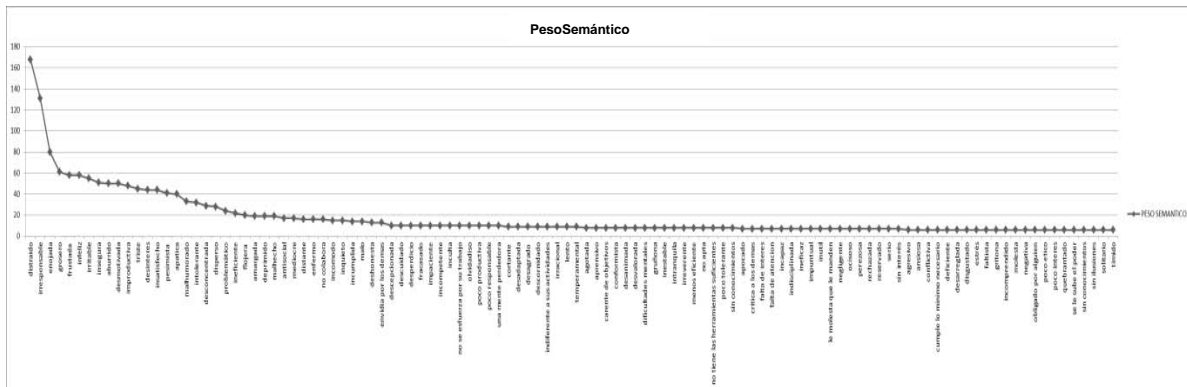
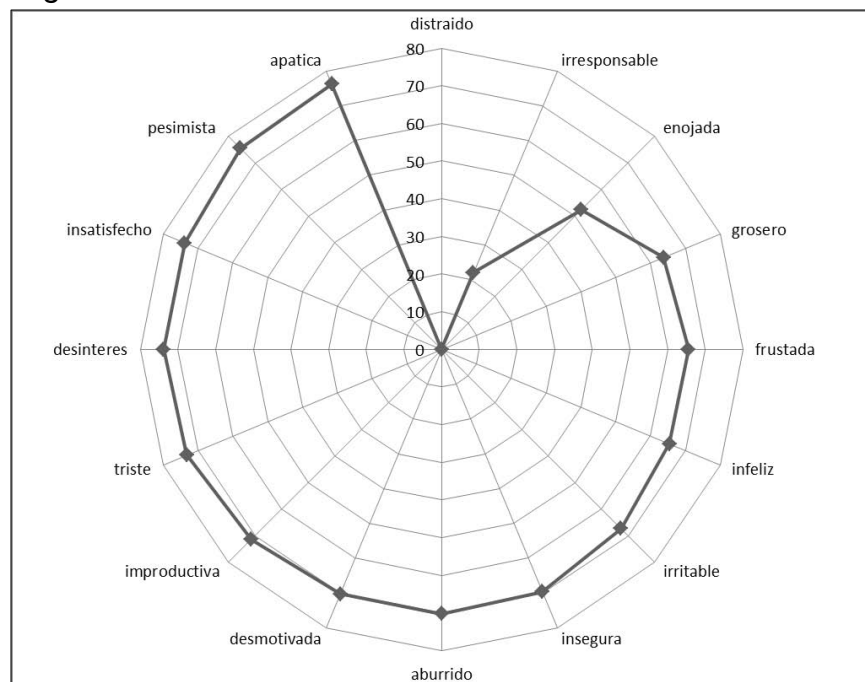


Figura 5.1.3.12 Conjunto SAM de las 16 definidoras de mayor peso semántico del estímulo 2 negativo del factor F3 Absorción.



#### **5.1.4 Contrastación de los Resultados de la Revisión a la Literatura y las Redes Semánticas Naturales.**

Con base a los resultados obtenidos en la Técnica de las Redes Semánticas Naturales y la revisión de la literatura, se realizó una contrastación de ambos, obteniendo así una definición teórico-cultural del Factor Vigor (Ver tabla 5.1.4.1); del Factor Dedicación (Ver tabla 5.1.4.2) y del Factor Absorción (Ver tabla 5.1.4.3).



Tabla 5.1.4.1. Contratación de los resultados obtenidos en RSN y la revisión literaria del factor F1 Vigor.

Definición conceptual	Resultados de las redes semánticas naturales: F1. VIGOR				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PTS	Definidora	PTS		
El vigor refiere a altos niveles de energía mientras se trabaja y un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo.	Responsable	196	Triste	137	El vigor se refiere cuando una persona en su trabajo suele ser responsable, entusiasta, proactivo, productiva, alegre, comprometida, eficiente, feliz, capaz, trabajadora, positiva y activa. Mientras tanto una persona que carece de vigor en su trabajo suele ser triste, apático, insatisfecho, deprimido, cansado, frustrado, incapaz, floja, irresponsable, inseguro, desmotivada, aburrida, sin interés, inestable, enfermo, molesto, desganada, infeliz, distraída, negatividad, disgustado, malhumorado, incompetente.	El vigor en el trabajo se refiere a altos niveles de energía mientras la persona trabaja y la presencia de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. El trabajador que presenta altos niveles de vigor es responsable, entusiasta, proactivo, productiva, alegre, comprometida, eficiente, feliz, capaz, trabajadora, positiva y activa. Por el contrario, un trabajador con bajos niveles de vigor se caracteriza por estar triste, por ser apático, estar insatisfecho, deprimido, frustrado, sentirse incapaz de realizar sus labores en el trabajo.
	Entusiasta	141	Apático	84		
	Proactivo	99	Insatisfecho	80		
	Productiva	94	Deprimido	77		
	Alegre	65	Cansado	76		
	Comprometida	57	Frustrado	70		
	Eficiente	57	Incapaz	65		
	Feliz	57	Floja	64		
	Capaz	56	Irresponsable	57		
	Trabajadora	54	Inseguro	49		
	Positiva	51	Desmotivada	46		
	Activa	50	Aburrida	44		
	-	-	Sin interés	42		
	-	-	Inestable	41		
	-	-	Enfermo	31		
	-	-	Molesto	31		
	-	-	Desganada	29		
	-	-	Infeliz	29		
	-	-	Distraída	28		
	-	-	Negatividad	27		
-	-	Disgustado	26			
-	-	Malhumorado	26			
-	-	Incompetente	23			

Tabla 5.1.4.2. Contratación de los resultados obtenidos en RSN y la revisión literaria del factor F2 Dedicación.

Definición conceptual	Resultados de las redes semánticas naturales: F2.DEDICACIÓN				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PTS	Definidora	PTS		
La dedicación se asocia a altos niveles de significación del trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo, retos	responsable	165	Irresponsable	194	La dedicación se refiere cuando una persona en su trabajo es responsable, comprometida, feliz, productiva, trabajadora, alegre, honesta, orgullosa, satisfecha, creativa, cumplida, entusiasta, activa, exitosa, eficiente, interesada, es un líder, inteligente y amable. Mientras tanto la persona que no presenta dedicación en su trabajo suele ser irresponsable, flojo, desinteresado, apático, triste, pesimista, negativo, improductiva, infeliz, frustrado, conformista, mediocre, desmotivada, antipático, lento, ineficiente,	La dedicación se refiere a altos niveles de significación del trabajo, responsabilidad, activo, orgullo, compromiso, productividad, exitoso, entusiasmo, inspiración, y deseo de retos, el trabajador se percibe honesto, creativo, entusiasta, inteligente, es cumplido, interesada en su trabajo y se considera exitosa. En caso contrario, cuando el trabajador no presenta niveles altos de dedicación se puede percibir como flojo, apático, irresponsable, se mira triste y
	comprometida	97	Flojo	140		
	feliz	89	Apático	114		
	productivo	68	Desinteresada	109		
	trabajadora	65	Triste	77		
	alegre	60	Pesimista	75		
	honesto	60	Negativo	56		
	orgullosa	60	Infeliz	54		
	satisfecha	57	Frustrada	45		
	creativo	42	Conformista	40		
	cumplido	42	Mediocre	40		
	entusiasta	42	Improductiva	39		
	activa	39	Desmotivada	38		
	exitosa	39	Lento	35		
	eficiente	38	Ineficiente	34		
	interesada	37	Antipático	33		
	líder	35	Deprimida	31		
	inteligente	35	Aburrido	27		
	amable	34	Distraída	27		
	-	-	Incapaz	27		
-	-	Grosero	26			
-	-	molesta todo el tiempo	26			

---

deprimida, aburrido,  
distráida, incapaz,  
grosero y se molesta  
todo el tiempo.

---

pesimista, por tanto  
negativo, frustrado,  
ineficiente, incapaz  
y desmotivado, en  
ocasiones podría  
parecer deprimido,  
lento en sus  
actividades,  
conformista,  
molesto y  
desinteresado.

---

Tabla 5.1.4.3. *Contratación de los resultados obtenidos en RSN y la revisión literaria del factor F3 Absorción.*

Definición conceptual	Resultados de las redes semánticas naturales:				Definición cultural con base en los resultados de redes semánticas	Definición teórico-cultural
	F3. ABSORCIÓN					
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
Definidora	PTS	Definidora	PTS			
La absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tienen dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo, debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe.	feliz	198	Distraído	168	Cuando una persona presenta Absorción en su trabajo es feliz, satisfecha, contenta, motivada, alegre, productiva, orgullosa, realizada, entusiasta, responsable, útil, plena, exitosa y optimista. Sin embargo cuando carecen de esta absorción es, distraído, irresponsable, grosera, frustrada, infeliz, irritable, insegura, aburrida, desmotivada, improductiva, triste, desinteresada, insatisfecho, pesimista y apática.	La absorción se presenta cuando el trabajador se encuentra totalmente concentrado en su trabajo, llegan a experimentar que el tiempo “se les pasa volando” pues se siente feliz, satisfecho con su trabajo, al mismo tiempo que productivo, orgulloso, motivado y realizado, llega a presentar dificultades para desconectarse de lo que está haciendo debido a la sensación de disfrute y realización, mientras que aquellas persona sin absorción llega ser distraído, enojón, grosero, frustrado, Infeliz, Irritable y se llega a percibir insatisfecho.
	satisfecha	136	Irresponsabl e	131		
	contenta	111	Enojada	80		
	motivada	108	Grosero	61		
	alegre	94	frustrada	58		
	productiva	87	Infeliz	58		
	orgulloso	72	Irritable	55		
	realizado	65	Insegura	51		
	entusiasta	62	Aburrido	50		
	responsable	54	Desmotivad a	50		
	útil	47	Improductiv a	48		
	plena	45	Triste	45		
	exitoso	39	Desinterés	44		
	optimista	36	Insatisfecho	44		
-	-	pesimista	41			
-	-	Apática	40			

### 5.1.5 Banco de Reactivos

Una vez concluida la contratación de la técnica de redes semánticas naturales y la literatura, obteniendo así el significado psicológico de cada factor sobre el Engagement, se llevó a cabo el primer banco de reactivos que conformarían la escala inicial para medir y diagnosticar el Engagement.

La escala estuvo conformada por 50% reactivos teóricos y 50% reactivos culturales, obteniendo así un total de 61 reactivos. (Ver tabla 5.1.5.1).

Tabla 5.1.5.1 *Primer Banco de Reactivos*

#### F1. VIGOR

Clave	Reactivos
R1F1VT+	Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.
R2F1VT+	Al realizar mi trabajo me siento con mucha energía.
R3F1VT+	Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.
R4F1VT+	Aun cuando me siento cansado continuo con mi trabajo.
R5F1VT+	Mi trabajo amerita el mayor esfuerzo de mi parte.
R6F1VT-	Mis actividades laborales me fatigan con facilidad.
R7F1VT-	Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.
R8F1VT-	Las actividades en mi trabajo me hacen sentir sin energía.
R9F1VT-	Me siento sin energía para realizar mis actividades en el trabajo.
R10F1VT-	Para realizar mi trabajo pongo el mínimo esfuerzo.
R1F1VC+	Me entusiasma hacer mi trabajo.
R2F1VC+	Me comprometo completamente cuando hago mi trabajo.
R3F1VC+	Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.

R4F1VC+	Soy muy activo al realizar mis actividades laborales.
R5F1VC-	Me siento incapaz para realizar las actividades de mi trabajo.
R6F1VC-	Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.
R7F1VC-	Me siento insatisfecho en cómo realizo mi trabajo.
R8F1VC-	Me siento frustrado en mi trabajo.

## F2. DEDICACIÓN

Clave	Reactivos
R1F2DT+	Me siento orgulloso de realizar mis trabajos.
R2F2DT+	Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.
R3F2DT+	Me apasionan las actividades que realizo en mi trabajo.
R4F2DT+	Mi trabajo es muy significativo en mi vida.
R5F2DT+	Mis actividades las realizo sin interés alguno.
R6F2DT-	Mi trabajo me desalienta a tener nuevos retos.
R7F2DT-	Mi trabajo no es algo que me haga sentir orgulloso.
R8F2DT-	Mi trabajo implica pocos desafíos.
R1F2DC+	Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.
R2F2DC+	Realizo mi trabajo de forma eficiente.
R3F2DC+	Me siento satisfecho cuando hago un buen trabajo.
R4F2DC+	Me gusta ser cumplido con lo que me piden en mi trabajo.
R5F2DC-	Cuando estoy en mi trabajo me siento molesto todo el tiempo
R6F2DC-	Hacer mi trabajo no me produce felicidad
R7F2DC-	No importa que las cosas que hago en mi trabajo salga mal
R8F2DC-	Mi trabajo no tiene ningún efecto en las funciones del trabajo

### F3.ABSORCIÓN

Clave	Reactivos
R1F3AT+	Me concentro tanto en los detalles que no me doy cuenta de lo que pasa a mi alrededor.
R2F3AT+	Disfruto tanto mi trabajo que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.
R3F3AT+	Aun cuando ya es hora de salir, disfruto quedarme a concluir mis actividades.
R4F3AT+	El tiempo en mi trabajo me es insuficiente para realizar mis actividades.
R5F3AT-	Cuento los minutos para que llegue la hora de salida del trabajo.
R6F3AT-	Me desprendo fácilmente de mis actividades cuando termina mi jornada.
R7F3AT-	El tiempo en mi trabajo se pasa lentamente.
R8F3AT-	Necesito distraerme antes o durante mis actividades laborales.
R9F3AT-	Para desempeñar mis actividades laborales me distraigo.
R10F3AT-	Me distraigo desempeñando mis actividades laborales
R1F3AC+	Mi trabajo me hace tener una sensación de plenitud.
R2F3AC+	Cuando estoy realizando mi trabajo me siento motivado que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.
R3F3AC+	Mi trabajo me hace sentir una persona útil.
R4F3AC+	Mi trabajo me hace sentir productiva.
R5F3AC+	Mi trabajo requiere toda mi responsabilidad.
R6F3AC+	Estar en mi trabajo me hace sentir alegre.
R7F3AC+	Cuando hago mi trabajo me hace sentir una persona exitosa.
R8F3AC+	El concentrarme en mi trabajo me hace sentir satisfecha.
R9F3AC-	Al hacer mi trabajo me distraigo muy fácilmente.

R10F3AC-	Si no me concentro lo suficiente en el trabajo me siento improductiva.
R11F3AC-	El tiempo que estoy en el trabajo se me hace aburrido.
R12F3AC-	Mi trabajo es aburrido.
R13F3AC-	Siento desinterés al realizar mi trabajo.
R14F3AC-	Mi trabajo hace que me irrite con facilidad.
R15F3AC-	Me siento apático al realizar mis actividades laborales
R16F3AC-	Me siento frustrada con las actividades que realizo en el trabajo.
R17F3AC-	Las actividades que realizo me hacen sentir desmotivada.

### 5.1.6 Validez Interjueces

Para asegurarnos que los reactivos tuvieran una mayor validez, es decir, midieran lo que realmente se pretende medir, se sometió a una validez de contenido, de esta manera permitió quedarnos con aquellos reactivos que tuvieran más del 70% de acuerdo entre los jueces, sin embargo, con aquellos que tuvieron menor a este porcentaje se realizó un “rescate” con el fin de tener más reactivos para realizar el piloteo.

Sin embargo, los reactivos negativos tanto culturales como teóricos, aunque tienen un porcentaje menor al 80% de acuerdo, se tomaron en cuenta ya que la mayoría de los jueces al leer que eran negativos, pensaban que por ser de esta manera, los reactivos no correspondían al factor.



Tabla 5.1.6.1. Resultados de la validez interjueces del Factor F1 Vigor

<b>F1. VIGOR</b>					
<b>Clave</b>	<b>Reactivo</b>	<b>No Corresponde %</b>	<b>Sí Corresponde %</b>	<b>Se Acepta, Modifica o Rechaza</b>	
R1F1VT+	Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	6%	94%	Acepta	
R2F1VT+	Al realizar mi trabajo me siento con mucha energía.	21%	79%	Acepta	
R3F1VT+	Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	15%	82%	Acepta	
R4F1VT+	Aun cuando me siento cansado continuo con mi trabajo.	29%	71%	Acepta	
R5F1VT+	Mi trabajo amerita el mayor esfuerzo de mi parte.	21%	76%	Acepta	
R6F1VT-	Mis actividades laborales me fatigan con facilidad.	74%	26%	Acepta	
R7F1VT-	Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	79%	21%	Acepta	
R8F1VT-	Las actividades en mi trabajo me hacen sentir sin energía.	65%	35%	Acepta	
R9F1VT-	Me siento sin energía para realizar mis actividades en el trabajo.	74%	24%	Acepta	
R10F1VT-	Para realizar mi trabajo pongo el mínimo esfuerzo.	76%	24%	Acepta	
R1F1VC+	Me entusiasma hacer mi trabajo.	15%	85%	Acepta	
R2F1VC+	Me comprometo completamente cuando hago mi trabajo.	9%	91%	Acepta	
R3F1VC+	Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	35%	62%	<b>Rechaza</b>	

R4F1VC+	Soy muy activo al realizar mis actividades laborales.	6%	94%	Acepta
R5F1VC-	Me siento incapaz para realizar las actividades de mi trabajo.	79%	21%	<b>Rechaza</b>
R6F1VC-	Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.	68%	32%	Acepta
R7F1VC-	Me siento insatisfecho en cómo realizo mi trabajo.	79%	18%	Modifica
R8F1VC-	Me siento frustrado en mi trabajo.	82%	15%	Modifica

Tabla 5.11. Resultados de la validez interjueces del Factor F2. Dedicación

<b>F2. DEDICACIÓN</b>						
<b>Clave</b>	<b>Reactivo</b>	<b>No Corresponde %</b>	<b>Sí Corresponde %</b>	<b>Se Acepta, Modifica o Rechaza</b>		
R1F2DT+	Me siento orgulloso de realizar mis trabajos.	6%	94%	Acepta		
R2F2DT+	Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.	12%	88%	Acepta		
R3F2DT+	Me apasionan las actividades que realizo en mi trabajo.	12%	88%	Acepta		
R4F2DT+	Mi trabajo es muy significativo en mi vida.	15%	85%	Acepta		
R5F2DT+	Mis actividades las realizo sin interés alguno.	62%	35%	Modifica		
R6F2DT-	Mi trabajo me desalienta a tener nuevos retos.	71%	29%	Modifica		
R7F2DT-	Mi trabajo no es algo que me haga sentir orgulloso.	68%	32%	Acepta		
R8F2DT-	Mi trabajo implica pocos desafíos.	74%	26%	Modifica		
R1F2DC+	Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.	12%	88%	Acepta		
R2F2DC+	Realizo mi trabajo de forma eficiente.	12%	88%	Acepta		
R3F2DC+	Me siento satisfecho cuando hago un buen trabajo.	9%	91%	Acepta		
R4F2DC+	Me gusta ser cumplido con lo que me piden en mi trabajo.	6%	94%	Acepta		
R5F2DC-	Cuando estoy en mi trabajo me siento molesto todo el tiempo	74%	26%	Modifica		
R6F2DC-	Hacer mi trabajo no me produce felicidad	68%	32%	Modifica		

---

R7F2DC-	No importa que las cosas que hago en mi trabajo salga mal	68%	29%	Acepta
R8F2DC-	Mi trabajo no tiene ningún efecto en las funciones del trabajo	82%	15%	Acepta

---

Tabla 5.12. Resultados de la validez interjueces del Factor F3. Absorción

<b>F3.ABSORCIÓN</b>				
<b>Clave</b>	<b>Reactivo</b>	<b>No Corresponde %</b>	<b>Sí Corresponde %</b>	<b>Se Acepta, Modifica o Rechaza</b>
R1F3AT+	Me concentro tanto en los detalles que no me doy cuenta de lo que pasa a mi alrededor.	29%	71%	Acepta
R2F3AT+	Disfruto tanto mi trabajo que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.	21%	79%	Acepta
R3F3AT+	Aun cuando ya es hora de salir, disfruto quedarme a concluir mis actividades.	26%	74%	Acepta
R4F3AT+	El tiempo en mi trabajo me es insuficiente para realizar mis actividades.	38%	62%	Modifica
R5F3AT-	Cuento los minutos para que llegue la hora de salida del trabajo.	65%	35%	Acepta
R6F3AT-	Me desprendo fácilmente de mis actividades cuando termina mi jornada.	44%	56%	<b>Rechaza</b>
R7F3AT-	El tiempo en mi trabajo se pasa lentamente.	71%	29%	Acepta
R8F3AT-	Necesito distraerme antes o durante mis actividades laborales.	59%	41%	Modifica
R9F3AT-	Para desempeñar mis actividades laborales me distraigo.	74%	26%	<b>Rechaza</b>
R10F3AT-	Me distraigo desempeñando mis actividades laborales	50%	47%	Acepta
R1F3AC+	Mi trabajo me hace tener una sensación de plenitud.	21%	79%	Acepta
R2F3AC+	Cuando estoy realizando mi trabajo me siento motivado que no me doy cuenta del tiempo	21%	79%	Acepta

	transcurrido.			
R3F3AC+	Mi trabajo me hace sentir una persona útil.	21%	79%	Acepta
R4F3AC+	Mi trabajo me hace sentir productiva.	9%	88%	Acepta
R5F3AC+	Mi trabajo requiere toda mi responsabilidad.	18%	82%	Acepta
R6F3AC+	Estar en mi trabajo me hace sentir alegre.	21%	79%	Acepta
R7F3AC+	Cuando hago mi trabajo me hace sentir una persona exitosa.	21%	79%	Acepta
R8F3AC+	El concentrarme en mi trabajo me hace sentir satisfecha.	15%	85%	Acepta
R9F3AC-	Al hacer mi trabajo me distraigo muy fácilmente.	71%	29%	Acepta
R10F3AC-	Si no me concentro lo suficiente en el trabajo me siento improductiva.	47%	53%	Modifica
R11F3AC-	El tiempo que estoy en el trabajo se me hace aburrido.	71%	29%	<b>Rechaza</b>
R12F3AC-	Mi trabajo es aburrido.	82%	18%	Acepta
R13F3AC-	Siento desinterés al realizar mi trabajo.	71%	29%	Modifica
R14F3AC-	Mi trabajo hace que me irrite con facilidad.	71%	29%	<b>Rechaza</b>
R15F3AC-	Me siento apático al realizar mis actividades laborales	76%	18%	Acepta
R16F3AC-	Me siento frustrada con las actividades que realizo en el trabajo.	74%	26%	Modifica
R17F3AC-	Las actividades que realizo me hacen sentir desmotivada.	79%	21%	Acepta

### **5.1.7 Propuesta de la Escala**

Después del análisis de la validez de contenido, se procedió a construir una segunda versión de la escala que estaría compuesta por los reactivos aceptados y modificados, esto resultado del proceso anterior.

Por lo que se dispuso a construir una escala de tipo Likert con 4 opciones de respuesta: (1) Totalmente en Desacuerdo, (2) En Desacuerdo, (3) De acuerdo y (4) Totalmente de acuerdo.

La escala está compuesta por dos secciones, la primera constituida por los reactivos aceptados y modificados por la validez de contenido sumando un total de 55 reactivos; mientras tanto segunda sección por las variables sociodemográficas con el propósito de conocer información más específica de la muestra elegida a investigar en esta ocasión trabajadores mexicanos. (Ver anexo 1).

## **5.2 Piloteo de la Escala**

Una vez construidas esta segunda versión de la escala, se llevó a cabo la aplicación del instrumento a 300 trabajadores mexicanos.

### **5.2.1 Características de la Muestra**

La muestra estuvo conformada por 300 trabajadores mexicanos, de los cuales el 49% fue hombres y el 59% fue mujeres, la edad osciló entre los 16 años hasta los 70 años de edad. Así mismo el 54.1% realizan algún deporte físico y el 69.4% no cuenta con auto propio. La mayoría de los participantes reporto tener Bachillerato/Carrera Técnica y pertenecer al sector público, de los cuales el 55% pertenecen a una organización grande. Además de que el 39% de los trabajadores pertenecen al sector servicio y son de nivel operativo siendo estos el 76%, sin embargo el 22.6% cuenta con gente a su cargo y el 81.1% de los trabajadores no

han tenido un ascenso en su trabajo y finalmente cuentan un contrato por tiempo indeterminado 63% de la muestra.

Sin embargo el turno matutino y mixto presentaron 40.3% y 36.9% respectivamente. Más de la mitad de la muestra reporto que trabaja más de 8 horas diarias (67.2%), y no laboraban horas extras (57%). Igualmente en el aspecto laboral la muestra reporta que tiene en promedio una antigüedad de 8.46 años y un sueldo de mensualmente 6, 982.35 pesos (Ver tabla 5.2.1.1)

*Tabla 5.2.1.1. Características socio-demográficas, de salud y laborales de la muestra.*

	<b>Variables</b>	<b>Categorías</b>	<b>Porcentajes/ / promedio</b>
	Sexo	Hombres	49.3%
		Mujeres	50.7%
	Edad	16 a 33 años	50.5%
		34 a 54 años	39.5%
		55 a 70 años	10.00%
Demográficas	Escolaridad	Primaria	5.40%
		Secundaria	24.70%
		Bachillerato/Carrera técnica	35%
		Licenciatura	30.20%
		Especialidad	2%
		Maestría	2%
		Doctorado	1%
		Personas dependientes económicamente	Ninguna
	1 a 3 personas	66.0%	
	Más de 3 personas	8.2%	



	Uso de transporte propio	Si	30.6%
		No	69.4%
Salud	Realización de un deporte	Si	54.1%
		No	45.9%
Laborales	Organización	Pública	52.10%
		Privada	46.20%
		Otro	1.70%
	Sector	Manufacturero	6.90%
		Educativo	6.50%
		Salud	14.90%
	Tipo de Puesto	Directivo	4.7%
		Mando Medio	15.8%
		Operativo	76.6%
Otro		2.9%	
Tipo de Contrato	Por obra o tiempo determinado	18.9%	
	Por tiempo indeterminado	63.5%	
	Por Temporada	11.6%	
	Otro	6.0%	
Turno	Matutino	40.3%	
	Vespertino	16.6%	
	Nocturno	2.8%	
	Mixto (mañana y tarde)	36.9%	
	Especial (Sábado y domingo)	0.7%	
	Otro	2.8%	
Horas Laborables	Menos de 8 horas	0.70%	
	8 Horas	67.20%	
	Más de 8 horas	32.10%	

Horas Extras	Si	43%
	No	57%
Antigüedad		8.46
Ascensos	Si	18.9%
	No	81.1%
Personal a cargo	Si	22.6%
	No	77.4%
Sueldo mensual		6982.36
Tamaño de la organización	Micro(de 0 a 10 trabajadores)	11.8%
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	13.8%
	Mediana (de 51 a 100 trabajadores)	19.4%
	Grande (de 101 o más trabajadores)	55.0%

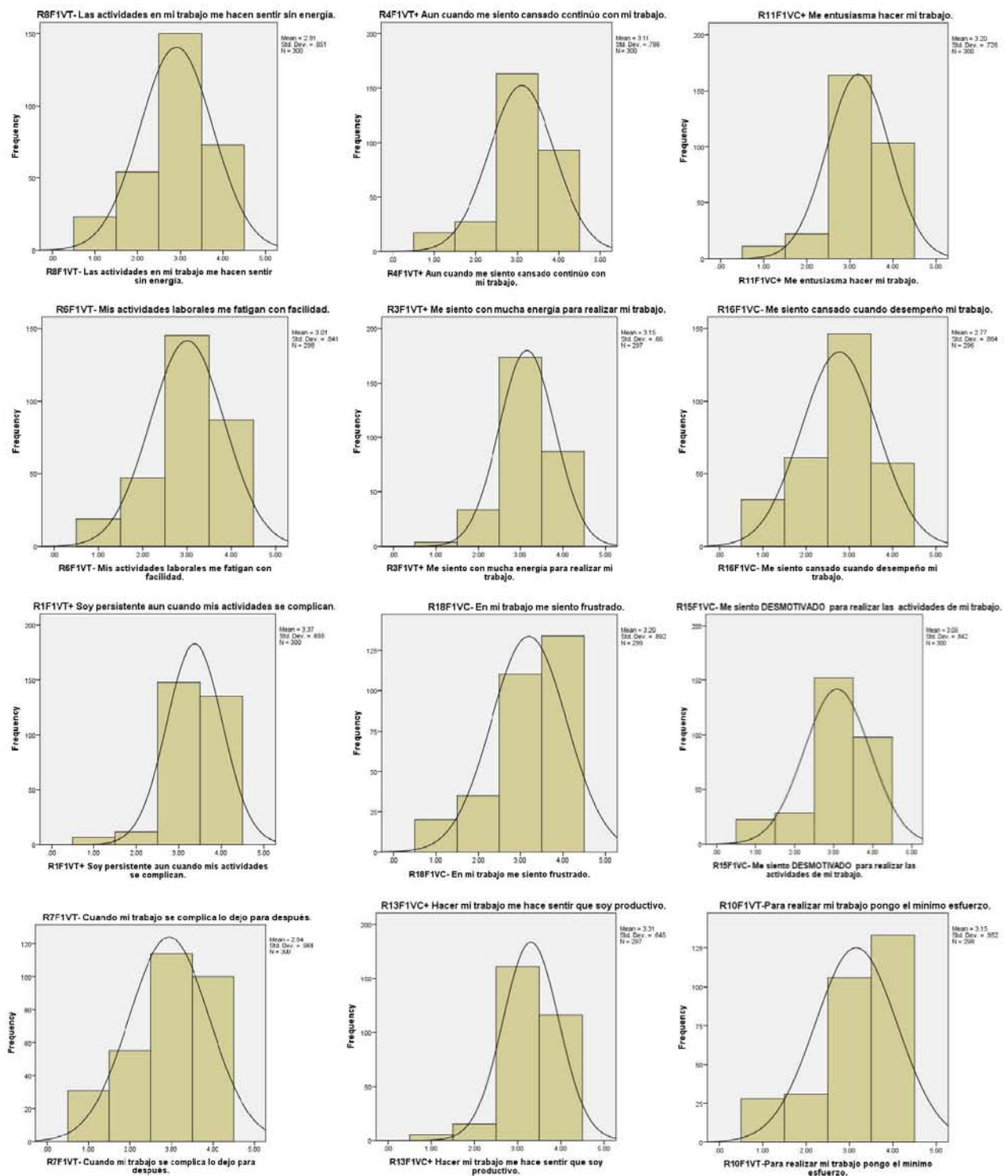
### 5.2.2 Análisis de Reactivos Escala CE 2015

Se realizó un análisis descriptivo de los reactivos de cada factor con el fin de realizar la distribución normal de estos; eligiendo aquellos que la distribución cargara a los extremos y eliminando aquellos que su distribución fuera plana.

Se analizaron los reactivos teniendo como resultado la acreditación de todos ellos para el análisis del factor Vigor (Ver figura 5.2.2.1.1), factor Dedicación (Ver figura 5.2.2.1.2) y el factor Absorción (Ver figura 5.2.2.1.3).

### 5.2.2.1 Análisis de Curvas Normales de Discriminación de Reactivos

Figura 5.2.2.1.1 Curvas normales de los reactivos del F1. Vigor.



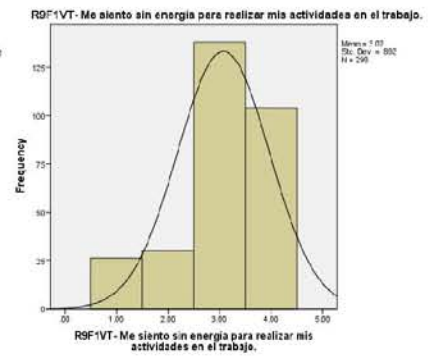
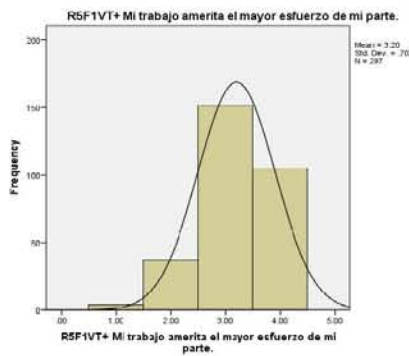
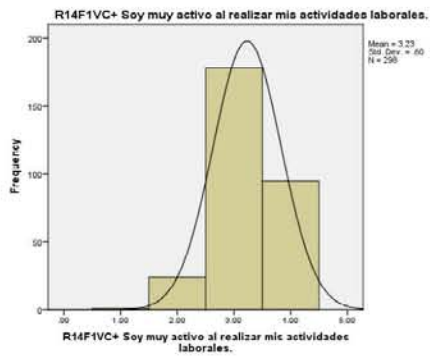
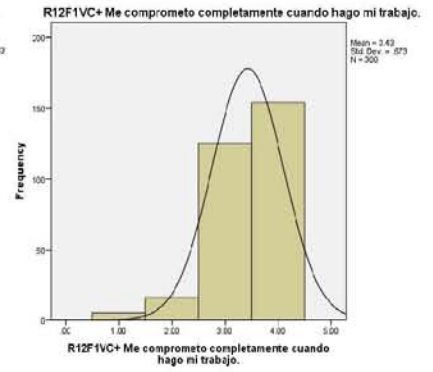
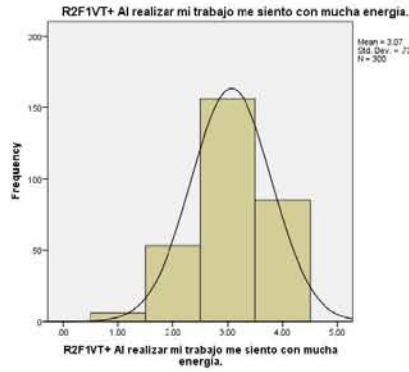
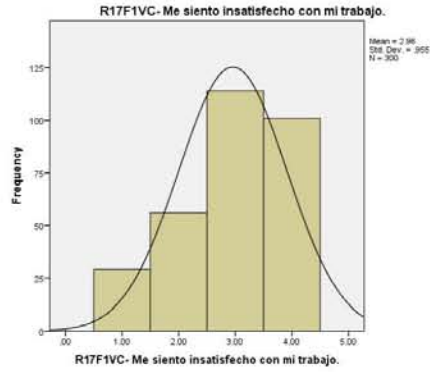
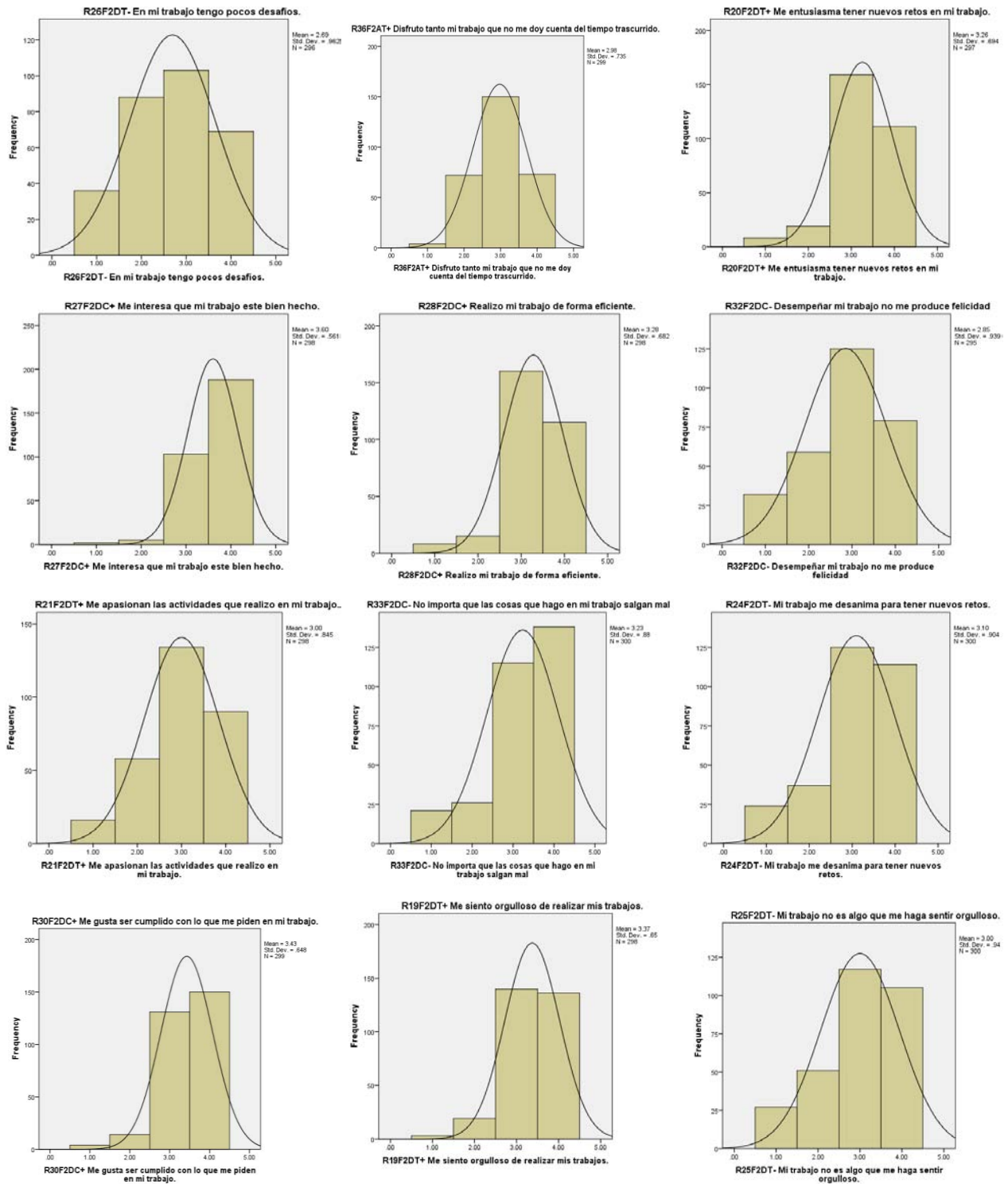


Figura 5.2.2.1.2. Curvas normales de los reactivos del F2. Dedicación.



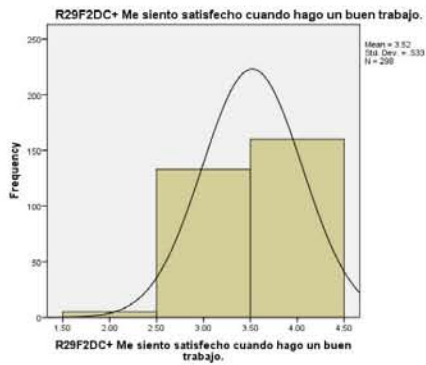
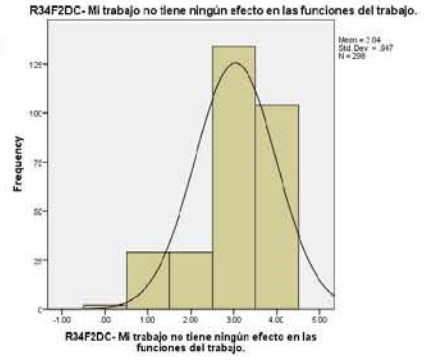
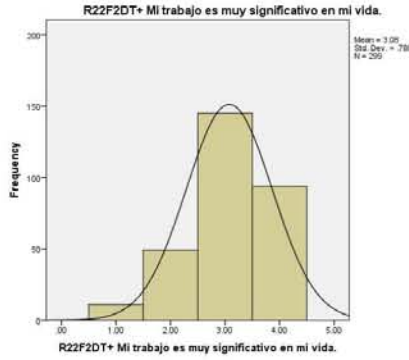
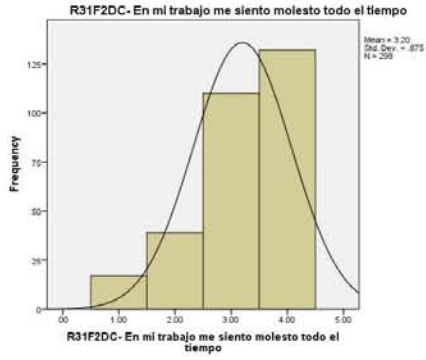
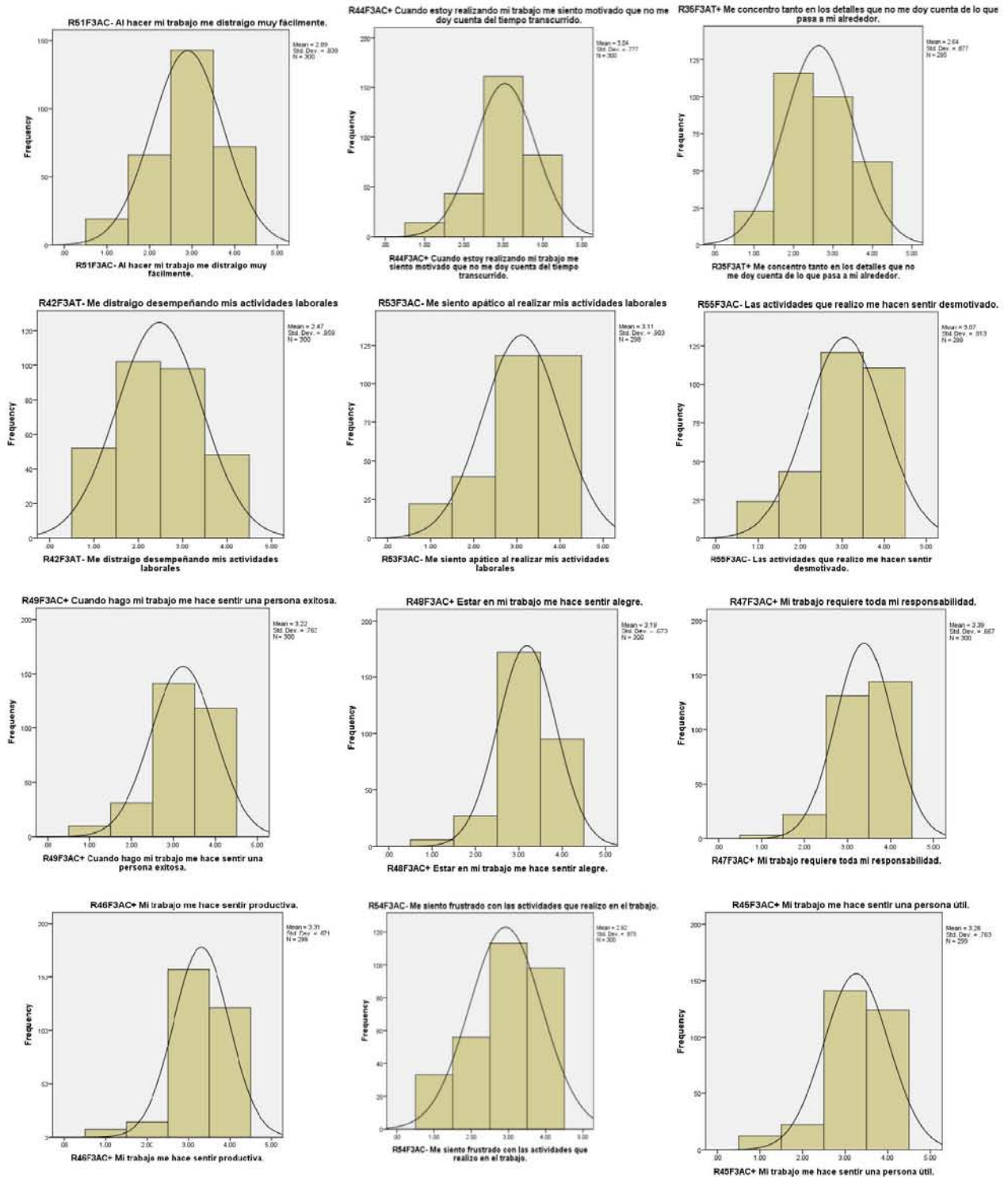
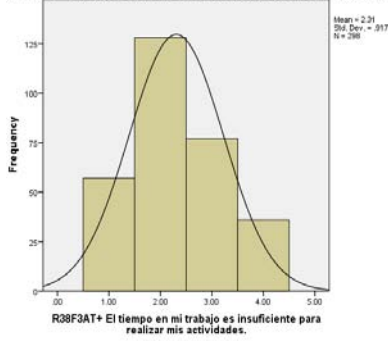


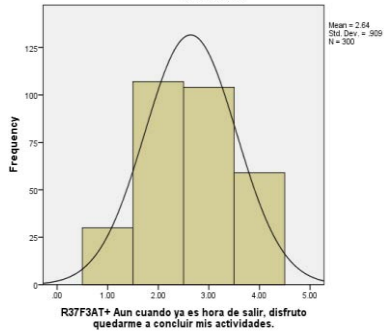
Figura 5.2.2.1.3 Curvas normales de los reactivos del F3. Absorción.



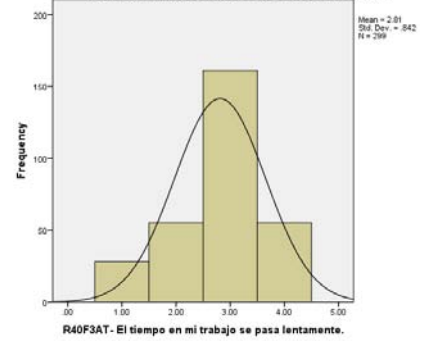
R38F3AT+ El tiempo en mi trabajo es insuficiente para realizar mis actividades.



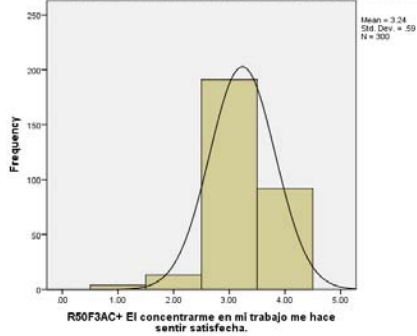
R37F3AT+ Aun cuando ya es hora de salir, disfruto quedarme a concluir mis actividades.



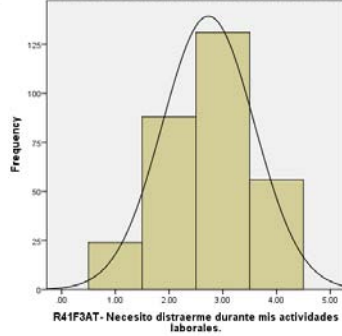
R40F3AT- El tiempo en mi trabajo se pasa lentamente.



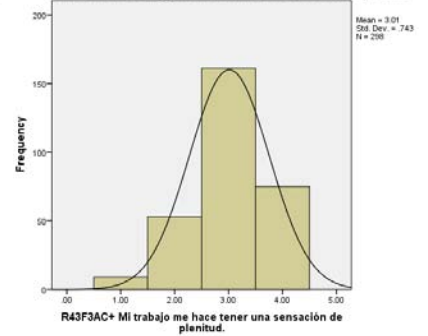
R50F3AC+ El concentrarme en mi trabajo me hace sentir satisfecha.



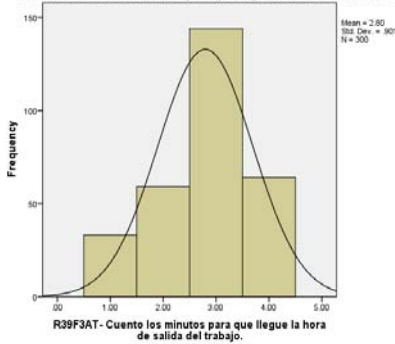
R41F3AT- Necesito distraerme durante mis actividades laborales.



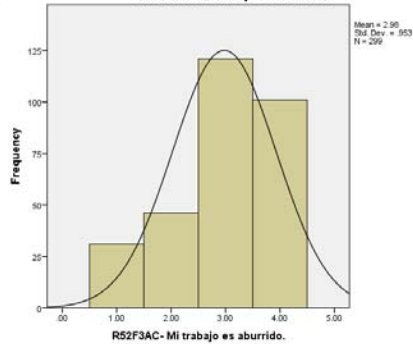
R43F3AC+ Mi trabajo me hace tener una sensación de plenitud.



R39F3AT- Cuento los minutos para que llegue la hora de salida del trabajo.



R52F3AC- Mi trabajo es aburrido.





#### **5.2.2.2. Análisis de Discriminación de Reactivos**

Posteriormente se llevó a cabo el análisis de discriminación de reactivos mediante la estimación de estadístico T de Student con una significancia igual o menor a 0.05.

Para llevar este procedimiento, primero se agruparon los reactivos por cada uno de los 3 factores, en una variable diferente (F1 VIGOR Suma, F2 DEDICACIÓN Suma y F3 ABSORCIÓN Suma), una vez concluido la variable obtenida se utilizó para obtener otra variable la cual fue recodificada con el cuartil 25 (puntaje bajo) y el cuartil 75 (puntaje alto) obteniendo así F1 VIGOR Suma Puntajes Bajos y Altos, F2 DEDICACIÓN Suma Puntajes Bajos y Altos y finalmente F3 ABSORCIÓN Suma Puntajes Bajos y Altos; estas variables fueron comparados con cada uno de sus reactivos mediante la Prueba T de Student para muestras independientes y con esto se determinó eliminar los reactivos que no discriminaron a un nivel de significancia igual o menor a 0.05.

En la tabla 5.2.2.2.1 se muestra que los reactivos del Factor 1 Vigor, se aceptan todos ya que sus niveles de significancia son menores o iguales a 0.05.

Tabla 5.2.2.2.1 Discriminación de reactivos del F1 Vigor utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05

Reactivos del F1 Vigor	Puntajes altos y bajos	N	Media	DE	T	GI	P																																																																																																																				
e2- Las actividades en mi trabajo me hacen sentir sin energía.	Puntajes Bajos	77	2.35	0.85	-7.59	157	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.33	0.77				e3+ Aun cuando me siento cansado continuo con mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.88	0.86	-3.542	157	0.001	Puntajes Altos	82	3.34	0.77	e6+ Me entusiasma hacer mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.88	0.84	-7.164	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.68	0.54	e9- Mis actividades laborales me fatigan con facilidad.	Puntajes Bajos	75	2.23	0.83	-11.824	136.412	0.000	Puntajes Altos	82	3.62	0.62	e14+ Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	Puntajes Bajos	75	2.89	0.85	-6.213	120.348	0.000	Puntajes Altos	82	3.60	0.52	e17- Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.	Puntajes Bajos	76	2.16	0.82	-8.04	154	0.000	Puntajes Altos	80	3.29	0.93	e20+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	Puntajes Bajos	77	3.22	0.66	-4.584	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.71	0.68	e21- En mi trabajo me siento frustrado.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.99	-11.828	104.941	0.000	Puntajes Altos	82	3.83	0.47	e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000	Puntajes Altos	82	3.77	0.50	e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000
e3+ Aun cuando me siento cansado continuo con mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.88	0.86	-3.542	157	0.001																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.34	0.77				e6+ Me entusiasma hacer mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.88	0.84	-7.164	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.68	0.54	e9- Mis actividades laborales me fatigan con facilidad.	Puntajes Bajos	75	2.23	0.83	-11.824	136.412	0.000	Puntajes Altos	82	3.62	0.62	e14+ Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	Puntajes Bajos	75	2.89	0.85	-6.213	120.348	0.000	Puntajes Altos	82	3.60	0.52	e17- Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.	Puntajes Bajos	76	2.16	0.82	-8.04	154	0.000	Puntajes Altos	80	3.29	0.93	e20+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	Puntajes Bajos	77	3.22	0.66	-4.584	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.71	0.68	e21- En mi trabajo me siento frustrado.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.99	-11.828	104.941	0.000	Puntajes Altos	82	3.83	0.47	e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000	Puntajes Altos	82	3.77	0.50	e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39								
e6+ Me entusiasma hacer mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.88	0.84	-7.164	157	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.68	0.54				e9- Mis actividades laborales me fatigan con facilidad.	Puntajes Bajos	75	2.23	0.83	-11.824	136.412	0.000	Puntajes Altos	82	3.62	0.62	e14+ Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	Puntajes Bajos	75	2.89	0.85	-6.213	120.348	0.000	Puntajes Altos	82	3.60	0.52	e17- Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.	Puntajes Bajos	76	2.16	0.82	-8.04	154	0.000	Puntajes Altos	80	3.29	0.93	e20+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	Puntajes Bajos	77	3.22	0.66	-4.584	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.71	0.68	e21- En mi trabajo me siento frustrado.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.99	-11.828	104.941	0.000	Puntajes Altos	82	3.83	0.47	e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000	Puntajes Altos	82	3.77	0.50	e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																				
e9- Mis actividades laborales me fatigan con facilidad.	Puntajes Bajos	75	2.23	0.83	-11.824	136.412	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.62	0.62				e14+ Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	Puntajes Bajos	75	2.89	0.85	-6.213	120.348	0.000	Puntajes Altos	82	3.60	0.52	e17- Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.	Puntajes Bajos	76	2.16	0.82	-8.04	154	0.000	Puntajes Altos	80	3.29	0.93	e20+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	Puntajes Bajos	77	3.22	0.66	-4.584	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.71	0.68	e21- En mi trabajo me siento frustrado.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.99	-11.828	104.941	0.000	Puntajes Altos	82	3.83	0.47	e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000	Puntajes Altos	82	3.77	0.50	e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																																
e14+ Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	Puntajes Bajos	75	2.89	0.85	-6.213	120.348	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.60	0.52				e17- Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.	Puntajes Bajos	76	2.16	0.82	-8.04	154	0.000	Puntajes Altos	80	3.29	0.93	e20+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	Puntajes Bajos	77	3.22	0.66	-4.584	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.71	0.68	e21- En mi trabajo me siento frustrado.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.99	-11.828	104.941	0.000	Puntajes Altos	82	3.83	0.47	e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000	Puntajes Altos	82	3.77	0.50	e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																																												
e17- Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.	Puntajes Bajos	76	2.16	0.82	-8.04	154	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	80	3.29	0.93				e20+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	Puntajes Bajos	77	3.22	0.66	-4.584	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.71	0.68	e21- En mi trabajo me siento frustrado.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.99	-11.828	104.941	0.000	Puntajes Altos	82	3.83	0.47	e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000	Puntajes Altos	82	3.77	0.50	e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																																																								
e20+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	Puntajes Bajos	77	3.22	0.66	-4.584	157	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.71	0.68				e21- En mi trabajo me siento frustrado.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.99	-11.828	104.941	0.000	Puntajes Altos	82	3.83	0.47	e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000	Puntajes Altos	82	3.77	0.50	e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																																																																				
e21- En mi trabajo me siento frustrado.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.99	-11.828	104.941	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.83	0.47				e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000	Puntajes Altos	82	3.77	0.50	e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																																																																																
e36- Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.34	0.88	-12.442	119.212	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.77	0.50				e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000	Puntajes Altos	82	3.56	0.82	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																																																																																												
e37- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	Puntajes Bajos	77	2.16	0.90	-10.287	157	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.56	0.82				e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																																																																																																								
e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	Puntajes Bajos	76	3.05	0.69	-8.481	116.262	0.000																																																																																																																				
	Puntajes Altos	82	3.82	0.39																																																																																																																							

e40- Para realizar mi trabajo pongo el mínimo esfuerzo.	Puntajes Bajos	76	2.36	0.96	-11.454	126.249	0.000
	Puntajes Altos	82	3.84	0.62			
e41- Me siento insatisfecho con mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	2.19	0.83	-10.013	157	0.000
	Puntajes Altos	82	3.57	0.90			
e45+ Al realizar mi trabajo me siento con mucha energía.	Puntajes Bajos	77	2.82	0.84	-6.204	135.857	0.000
	Puntajes Altos	82	3.54	0.59			
e46+ Me comprometo completamente cuando hago mi trabajo.	Puntajes Bajos	77	3.00	0.83	-9.216	92.363	0.000
	Puntajes Altos	82	3.91	0.28			
e51+ Soy muy activo al realizar mis actividades laborales.	Puntajes Bajos	76	2.91	0.64	-8.585	156	0.000
	Puntajes Altos	82	3.70	0.51			
e54+ Mi trabajo amerita el mayor esfuerzo de mi parte.	Puntajes Bajos	76	3.04	0.74	-5.789	156	0.000
	Puntajes Altos	82	3.65	0.57			
e55- Me siento sin energía para realizar mis actividades en el trabajo.	Puntajes Bajos	76	2.22	0.84	-12.671	140.225	0.000
	Puntajes Altos	82	3.74	0.64			

En la tabla 5.2.2.2.2 se muestra los resultados obtenidos mediante la comparación de medias para muestras independientes del factor 2 Dedicación, aceptando así todos los reactivos ya que cumplen con el criterio del nivel de significación.

*Tabla 5.2.2.2 Discriminación de reactivos del F2 dedicación utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

<b>Reactivos del Factor 2 Dedicación</b>	<b>Suma puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>																																																				
e8- En mi trabajo tengo pocos desafíos.	Puntajes Bajos	80	2.1000	.90847	-7.672	164	.000																																																				
	Puntajes Altos	86	3.1860	.91409				e23+ Disfruto tanto mi trabajo que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.	Puntajes Bajos	82	2.7439	.81363	-5.039	153.447	.000	Puntajes Altos	86	3.3140	.63730	e24+ Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.	Puntajes Bajos	83	3.0000	.71568	-5.938	167	.000	Puntajes Altos	86	3.6395	.68450	e30+ Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.	Puntajes Bajos	81	3.2840	.67518	-8.538	94.754	.000	Puntajes Altos	86	3.9535	.21183	e33+ Realizo mi trabajo de forma eficiente.	Puntajes Bajos	82	3.0732	.71631	-6.379	166	.000	Puntajes Altos	86	3.7093	.57120	e34- Desempeñar mi trabajo no me produce felicidad	Puntajes Bajos	79	2.1519
e23+ Disfruto tanto mi trabajo que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.	Puntajes Bajos	82	2.7439	.81363	-5.039	153.447	.000																																																				
	Puntajes Altos	86	3.3140	.63730				e24+ Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.	Puntajes Bajos	83	3.0000	.71568	-5.938	167	.000	Puntajes Altos	86	3.6395	.68450	e30+ Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.	Puntajes Bajos	81	3.2840	.67518	-8.538	94.754	.000	Puntajes Altos	86	3.9535	.21183	e33+ Realizo mi trabajo de forma eficiente.	Puntajes Bajos	82	3.0732	.71631	-6.379	166	.000	Puntajes Altos	86	3.7093	.57120	e34- Desempeñar mi trabajo no me produce felicidad	Puntajes Bajos	79	2.1519	.76943	-8.972	163	.000								
e24+ Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.	Puntajes Bajos	83	3.0000	.71568	-5.938	167	.000																																																				
	Puntajes Altos	86	3.6395	.68450				e30+ Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.	Puntajes Bajos	81	3.2840	.67518	-8.538	94.754	.000	Puntajes Altos	86	3.9535	.21183	e33+ Realizo mi trabajo de forma eficiente.	Puntajes Bajos	82	3.0732	.71631	-6.379	166	.000	Puntajes Altos	86	3.7093	.57120	e34- Desempeñar mi trabajo no me produce felicidad	Puntajes Bajos	79	2.1519	.76943	-8.972	163	.000																				
e30+ Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.	Puntajes Bajos	81	3.2840	.67518	-8.538	94.754	.000																																																				
	Puntajes Altos	86	3.9535	.21183				e33+ Realizo mi trabajo de forma eficiente.	Puntajes Bajos	82	3.0732	.71631	-6.379	166	.000	Puntajes Altos	86	3.7093	.57120	e34- Desempeñar mi trabajo no me produce felicidad	Puntajes Bajos	79	2.1519	.76943	-8.972	163	.000																																
e33+ Realizo mi trabajo de forma eficiente.	Puntajes Bajos	82	3.0732	.71631	-6.379	166	.000																																																				
	Puntajes Altos	86	3.7093	.57120				e34- Desempeñar mi trabajo no me produce felicidad	Puntajes Bajos	79	2.1519	.76943	-8.972	163	.000																																												
e34- Desempeñar mi trabajo no me produce felicidad	Puntajes Bajos	79	2.1519	.76943	-8.972	163	.000																																																				

	Puntajes Altos	86	3.3837	.97218			
e35+ Me apasionan las actividades que realizo en mi trabajo.	Puntajes Bajos	81	2.6667	.98742			
	Puntajes Altos	86	3.5465	.64456	-6.774	136.419	.000
e38- No importa que las cosas que hago en mi trabajo salgan mal.	Puntajes Bajos	83	2.5181	.96729			
	Puntajes Altos	86	3.7791	.58211	-10.224	133.595	.000
e42- Mi trabajo me desanima para tener nuevos retos.	Puntajes Bajos	83	2.3012	.92043			
	Puntajes Altos	86	3.6860	.63730	-11.334	145.406	.000
e43+ Me gusta ser cumplido con lo que me piden en mi trabajo.	Puntajes Bajos	82	3.1829	.65032			
	Puntajes Altos	86	3.9419	.23538	-9.964	100.998	.000
e44+ Me siento orgulloso de realizar mis trabajos.	Puntajes Bajos	82	2.9512	.73539			
	Puntajes Altos	85	3.9059	.29373	-10.943	105.442	.000
e47- Mi trabajo no es algo que me haga sentir orgulloso.	Puntajes Bajos	83	2.2651	.89830			
	Puntajes Altos	86	3.8256	.55713	-13.516	136.091	.000
e48- En mi trabajo me siento molesto todo el tiempo	Puntajes Bajos	82	2.4634	.98376			
	Puntajes Altos	86	3.7907	.53394	-10.795	123.600	.000
e49+ Mi trabajo es muy significativo en mi vida.	Puntajes Bajos	82	2.8049	.80797			
	Puntajes Altos	86	3.5349	.77759	-5.968	166	.000

e50- Mi trabajo no tiene ningún efecto en las funciones del trabajo.	Puntajes Bajos	83	2.3133	.97440	-10.782	138.510	.000																				
	Puntajes Altos	86	3.6744	.62199				e52+ Me siento satisfecho cuando hago un buen trabajo.	Puntajes Bajos	83	3.1325	.48818	-13.186	123.739	.000	Puntajes Altos	85	3.9294	.25766	e53+ Mi trabajo ha dejado de ser interesante para mí.	Puntajes Bajos	83	2.6024	.85454	9.949	162.399	.000
e52+ Me siento satisfecho cuando hago un buen trabajo.	Puntajes Bajos	83	3.1325	.48818	-13.186	123.739	.000																				
	Puntajes Altos	85	3.9294	.25766				e53+ Mi trabajo ha dejado de ser interesante para mí.	Puntajes Bajos	83	2.6024	.85454	9.949	162.399	.000	Puntajes Altos	85	1.3647	.75352								
e53+ Mi trabajo ha dejado de ser interesante para mí.	Puntajes Bajos	83	2.6024	.85454	9.949	162.399	.000																				
	Puntajes Altos	85	1.3647	.75352																							

Y por último se puede observar en la tabla 5.2.2.2.3 los resultados del tercer factor Absorción, obteniendo así la eliminación del reactivo e22+ ya que no cumple con el criterio del nivel de significación menor o igual a 0.05.

*Tabla 5.2.2.2.3 Discriminación de reactivos del F3 absorción utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

<b>Reactivos del Factor 3Absorción</b>	<b>Suma puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>T</b>	<b>gl</b>	<b>P</b>
e1- Al hacer mi trabajo me distraigo muy fácilmente.	Puntajes Bajos	88	2.4318	.81361			
	Puntajes Altos	83	3.3494	.67052	-8.067	166.054	.000
e4+ Cuando estoy realizando mi trabajo me siento motivado que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.	Puntajes Bajos	88	2.7386	.80935			
	Puntajes Altos	83	3.4819	.70471	-6.389	169	.000
e5+ Me concentro tanto en los detalles que no me doy cuenta de lo que pasa a mi alrededor.	Puntajes Bajos	86	2.4535	.82115			
	Puntajes Altos	83	2.8434	.94329	-2.869	167	.005
e7- Me distraigo desempeñando mis actividades laborales	Puntajes Bajos	88	2.1818	.81007			
	Puntajes Altos	83	2.8313	1.15631	-4.231	146.001	.000
e10- Me siento apático al realizar mis actividades laborales	Puntajes	87	2.5057	.92603	-8.523	166.589	.000

	Bajos							
	Puntajes Altos	83	3.6386	.80514				
e11- Las actividades que realizo me hacen sentir desmotivado.	Puntajes Bajos	87	2.4598	.89967				
					-10.221	161.872	.000	
	Puntajes Altos	83	3.7229	.70388				
e12+ Cuando hago mi trabajo me hace sentir una persona exitosa.	Puntajes Bajos	88	2.6818	.86497				
					-9.964	135.987	.000	
	Puntajes Altos	83	3.7349	.47071				
e13+ Estar en mi trabajo me hace sentir alegre.	Puntajes Bajos	88	2.7955	.81873				
					-8.273	146.030	.000	
	Puntajes Altos	83	3.6506	.50446				
e15+ Mi trabajo requiere toda mi responsabilidad.	Puntajes Bajos	88	3.0114	.65204				
					-7.545	169	.000	
	Puntajes Altos	83	3.7108	.55282				
e16+ Mi trabajo me hace sentir productiva.	Puntajes Bajos	88	3.0114	.73491				
					-8.221	169	.000	
	Puntajes Altos	83	3.7711	.42269				
e18- Me siento frustrado con las actividades que realizo en el trabajo.	Puntajes Bajos	88	2.3636	.81905				
					-8.567	169	.000	
	Puntajes Altos	83	3.5181	.94173				



e19+ Mi trabajo me hace sentir una persona útil.	Puntajes Bajos	87	3.0115	.76999			
	Puntajes Altos	83	3.6386	.74209	-5.402	168	.000
e22+ El tiempo en mi trabajo es insuficiente para realizar mis actividades.	Puntajes Bajos	87	2.5862	.97111			
	Puntajes Altos	83	2.3494	.92964	1.623	168	<b>.107</b>
e25+ Aun cuando ya es hora de salir, disfruto quedarme a concluir mis actividades.	Puntajes Bajos	88	2.3068	.87570			
	Puntajes Altos	83	3.1566	.94329	-6.109	169	.000
e26- El tiempo en mi trabajo se pasa lentamente.	Puntajes Bajos	88	2.3409	.93325			
	Puntajes Altos	82	3.2927	.71125	-7.509	161.757	.000
e27+ El concentrarme en mi trabajo me hace sentir satisfecha.	Puntajes Bajos	88	3.0114	.59682			
	Puntajes Altos	83	3.6506	.47968	-7.741	164.909	.000
e28- Necesito distraerme durante mis actividades laborales.	Puntajes Bajos	87	2.1494	.70758			
	Puntajes Altos	83	3.3253	.78256	-10.261	164.424	.000
e29+ Mi trabajo me hace tener una sensación de plenitud.	Puntajes Bajos	86	2.6163	.79954			
	Puntajes Altos				-7.279	167	.000

	Puntajes Altos	83	3.4699	.72140			
e31- Cuento los minutos para que llegue la hora de salida del trabajo.	Puntajes Bajos	88	2.0341	.82279			
					-12.923	169	.000
	Puntajes Altos	83	3.5060	.65096			
e32- Mi trabajo es aburrido.	Puntajes Bajos	87	2.1379	.89146			
					-13.160	157.737	.000
	Puntajes Altos	83	3.7108	.65388			

### 5.2.2.3 Validez Factorial Exploratoria Escala CE2015

Para obtener la matriz de componentes rotados se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación Varimax.

Considerando así los reactivos de cada factor con valores significativos, superiores o iguales a .35 y se obtuvo lo siguiente:

En esta etapa se eliminaron 27 reactivos, que no contaron con la carga factorial igual o menor a 0.35 (índice de saturación), 27 de ellos si cumplieron con el criterio. Teniendo así 7 reactivos pertenecientes al Factor 1 Vigor, 11 reactivos al Factor 2 Dedicación y finalmente 9 al Factor 3 Absorción. (Ver tabla 5.2.2.3.1)

*Tabla 5.2.2.3.1. Análisis Factorial exploratorio con rotación Varimax de los Factores F1, F2 y F3 del Cuestionario CE2015*

ROTACION VARIMAX				
Matriz de componentes rotados(a)				
Componente				
Factor	Reactivos	1	2	3
F1 Vigor	e6+ Me entusiasma hacer mi trabajo.	0.131	0.081	<b>0.733</b>
	e14+ Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	-0.007	0.275	<b>0.700</b>
	e39+ Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	0.102	0.459	<b>0.500</b>
	e45+ Al realizar mi trabajo me siento con mucha energía.	-0.063	0.358	<b>0.594</b>
	e51+ Soy muy activo al realizar mis actividades laborales.	0.188	0.525	<b>0.386</b>
	e24+ Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.	-0.007	0.313	<b>0.460</b>
	e12+ Cuando hago mi trabajo me hace sentir una persona exitosa.	0.069	0.17	<b>0.747</b>
F2	e30+ Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.	0.132	<b>0.604</b>	0.212

Dedicación	e33+ Realizo mi trabajo de forma eficiente.	0.042	<b>0.541</b>	0.242
	e43+ Me gusta ser cumplido con lo que me piden en mi trabajo.	-0.053	<b>0.737</b>	0.064
	e44+ Me siento orgulloso de realizar mis trabajos.	-0.004	<b>0.692</b>	0.324
	e47- Mi trabajo no es algo que me haga sentir orgulloso.	0.593	<b>0.439</b>	0.216
	e50- Mi trabajo no tiene ningún efecto en las funciones del trabajo.	0.524	<b>0.434</b>	0.356
F2 Dedicación	e52+ Me siento satisfecho cuando hago un buen trabajo.	0.225	<b>0.653</b>	0.200
	e20+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	-0.062	<b>0.594</b>	0.126
	e46+ Me comprometo completamente cuando hago mi trabajo.	0.188	<b>0.649</b>	0.236
	e15+ Mi trabajo requiere toda mi responsabilidad.	0.065	<b>0.460</b>	0.405
	e27+ El concentrarme en mi trabajo me hace sentir satisfecha.	-0.04	<b>0.412</b>	0.512
F3 Absorción	e1- Al hacer mi trabajo me distraigo muy fácilmente.	<b>0.617</b>	0.094	0.008
	e7- Me distraigo desempeñando mis actividades laborales	<b>0.469</b>	0.023	0.077
	e10- Me siento apático al realizar mis actividades laborales	<b>0.688</b>	0.196	0.027
	e11- Las actividades que realizo me hacen sentir desmotivado.	<b>0.767</b>	0.002	0.009
	e18- Me siento frustrado con las actividades que realizo en el trabajo.	<b>0.623</b>	-0.02	0.002
	e26- El tiempo en mi trabajo se pasa lentamente.	<b>0.659</b>	0.038	0.036
	e28- Necesito distraerme durante mis actividades laborales.	<b>0.684</b>	0.029	0.146
	e31- Cuento los minutos para que llegue la hora de salida del trabajo.	<b>0.724</b>	0.042	0.152
	e32- Mi trabajo es aburrido.	<b>0.770</b>	0.031	0.208

### 5.2.2.4 Confiabilidad de la Escala CE2015

De acuerdo con la Tabla 5.2.2.4.1, se idéntica que los factores del Cuestionario CE presentan valores de Alpha de Cronbach de 0.815, 0.811 y 0.846 en los factores de vigor, dedicación y absorción, respectivamente.

*Tabla 5.2.2.4.1. Análisis de confiabilidad del Cuestionario CE 2015.*

<b>ENGAGEMENT</b>			
<b>Factores</b>	<b>Reactivos</b>	<b>Total</b>	<b>Alpha de Cronbach</b>
F1 Vigor	e6+,e14+, e39+,e45+, e51+,e24+,e12+	7	0.815
F2 Dedicación	e30+, e33+, e43+,e44+, e47-,e50- ,e52+,e20+, e46+,e15+,e27+	11	0.811
F3 Absorción	e1-, e7-, e10-, e11-, e18-, e26-, e28-, e31-, e32-	9	0.846
Total		27	0.877

### 5.2.2.5 Estadística Descriptiva de la Escala CE2015

En la tabla 5.2.2.5.1 se observa que la puntuación media más alta se encuentra en el Factor 2 Dedicación (media=3.32), mientras tanto en el Factor 3 Absorción se encuentra el puntaje bajo de la media, siendo esta de 2.85.

*Tabla 5.2.2.5.1 Estadísticas Descriptivas de la Escala de Engagement CE2015*

<b>Factores</b>	<b>Estadísticas descriptivas</b>			
	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
F1 Vigor	3.19	.48	1.71	4.00
F2 Dedicación	3.32	.41	2.36	4.00
F3 Absorción	2.85	.60	1.00	4.00

### **5.2.3 Análisis de reactivos de la Escala EDRL**

Se realizó un análisis descriptivo de los reactivos de cada factor con el fin de realizar la distribución normal de estos; eligiendo aquellos que la distribución cargara a algunos extremos y eliminando aquellos que su distribución fuera plana.

Se analizaron los reactivos teniendo como resultado la acreditación de todos ellos para los siguientes análisis.

### 5.2.3.1 Análisis de Curvas Normales de Discriminación de Reactivos

Figura 5.2.3.1. Curvas normales de los reactivos del Factor 1 Demandas Físicas

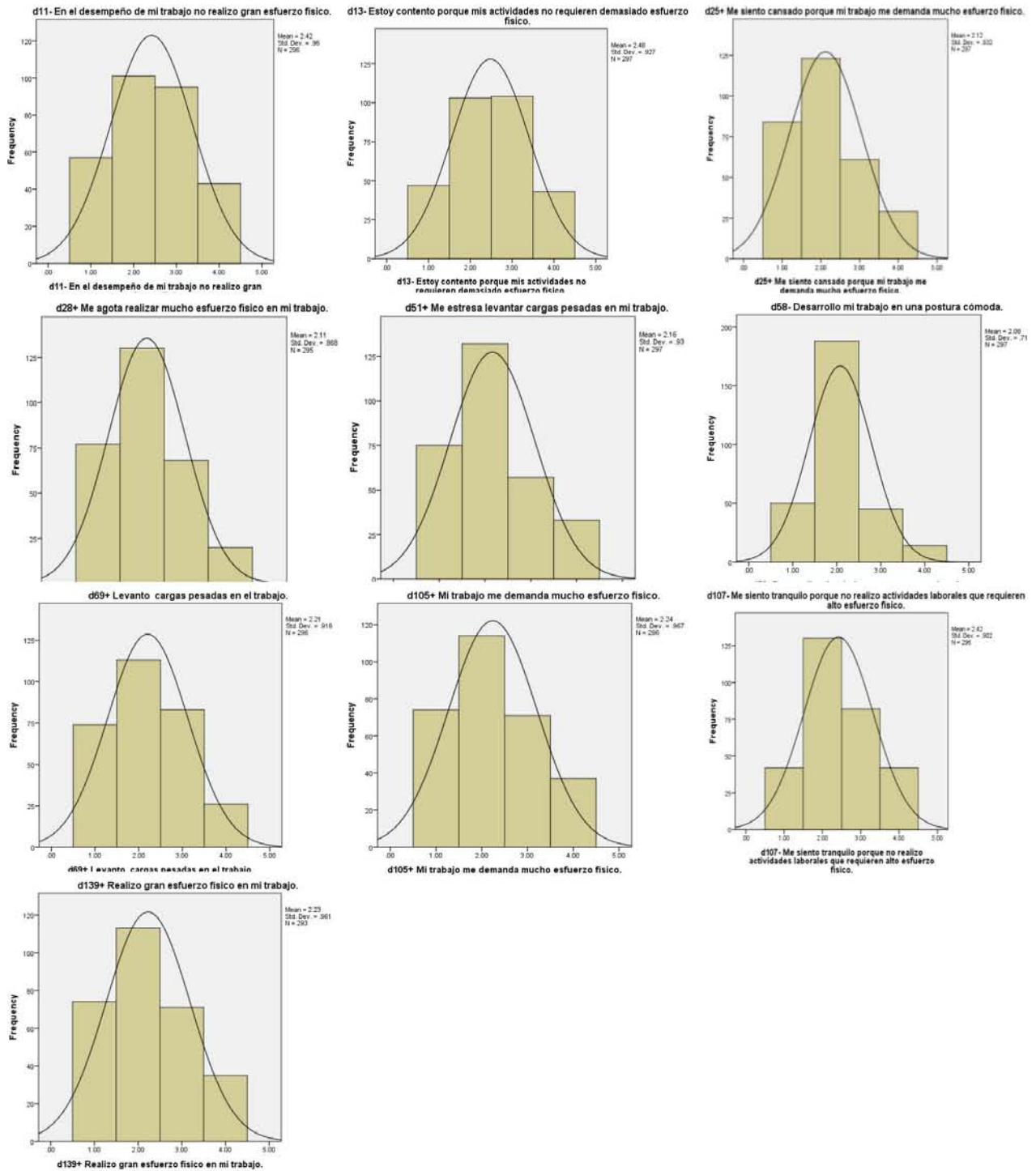


Figura 5.2.3.2 Curvas normales de los reactivos del Factor 2 demandas cognitivas

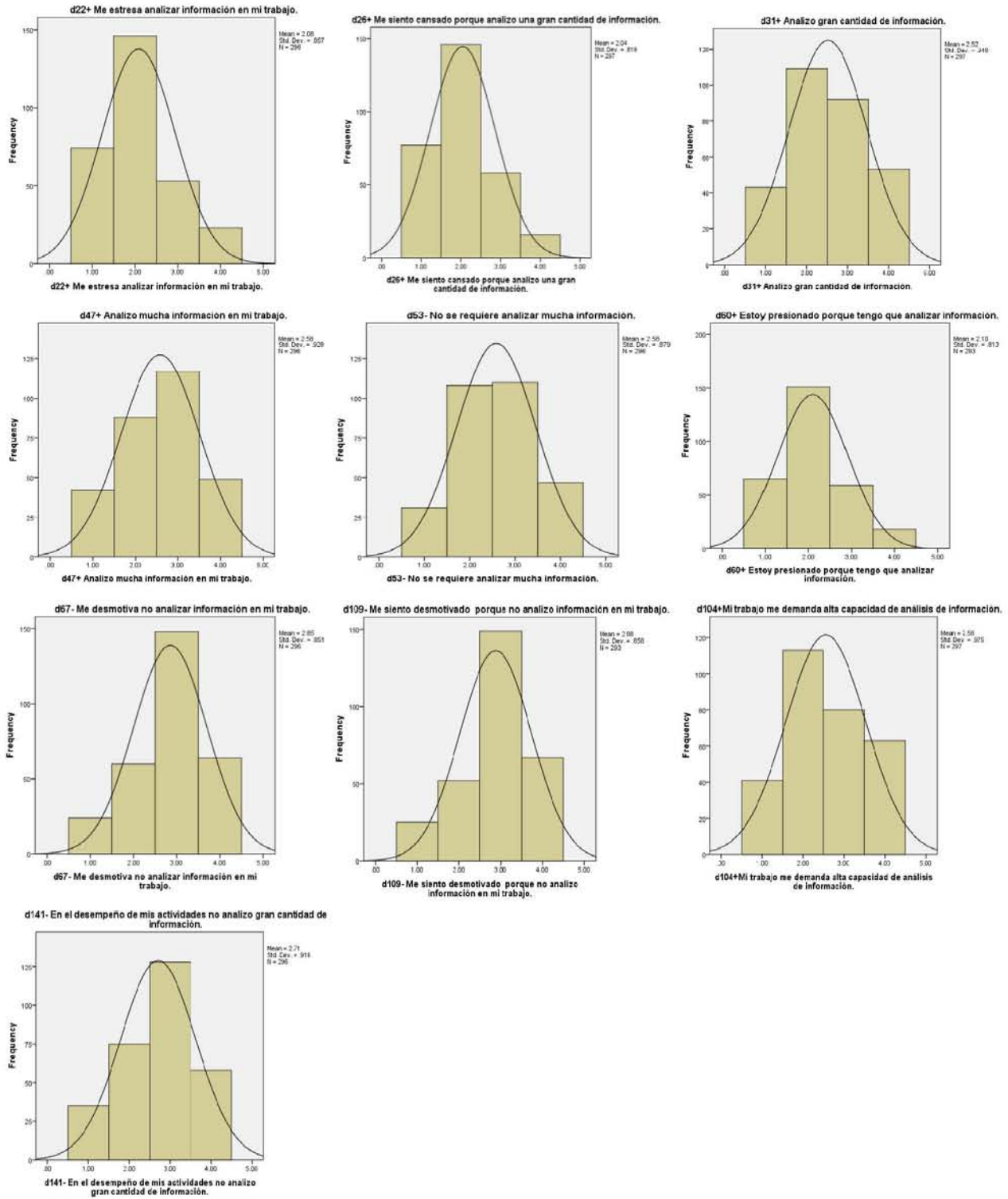




Figura 5.2.3.3 Curvas normales de los reactivos del Factor 3 Demandas Emocionales

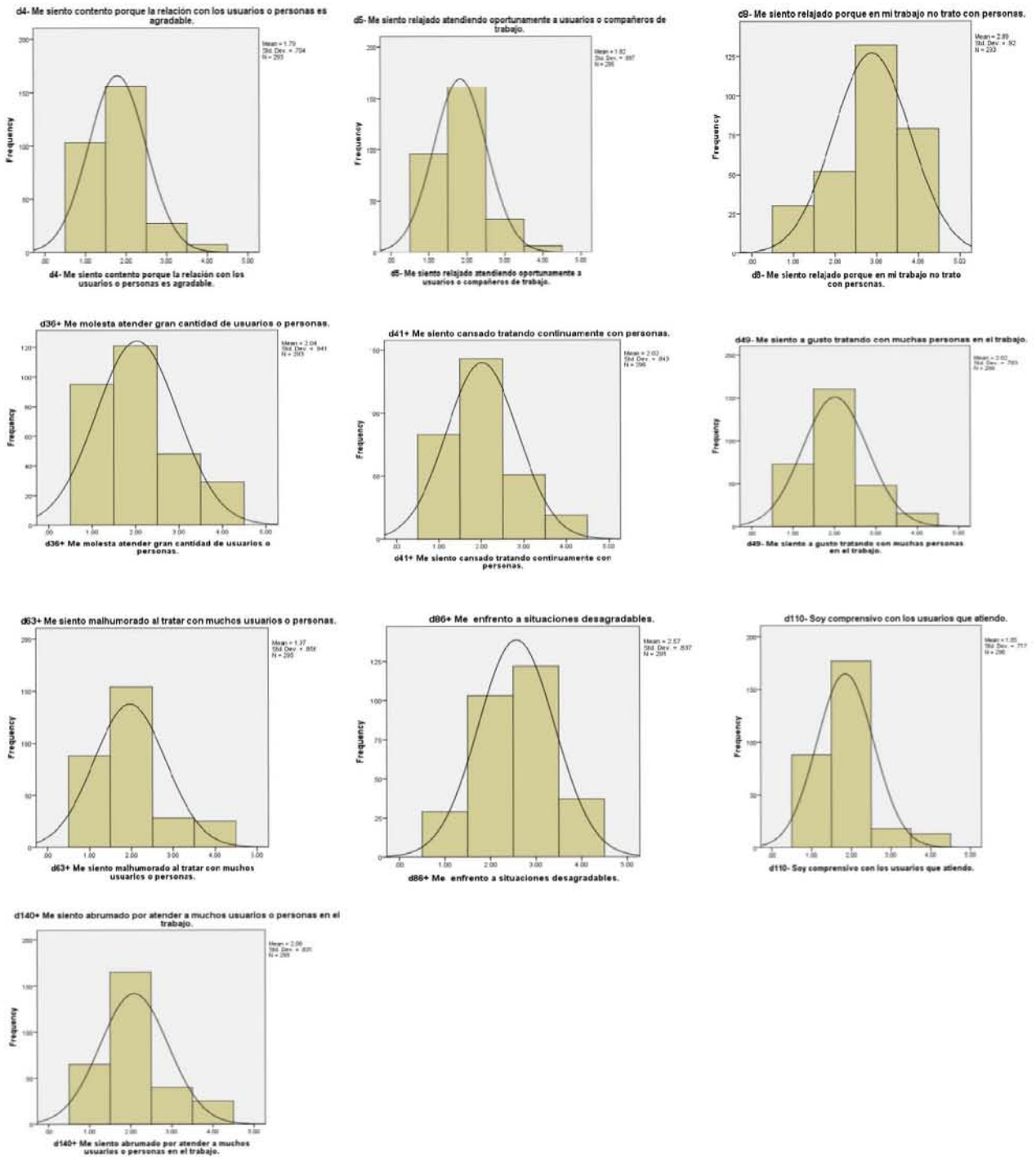


Figura 5.2.3.4. Curvas normales de los reactivos del Factor 4. Sobrecarga de Trabajo.

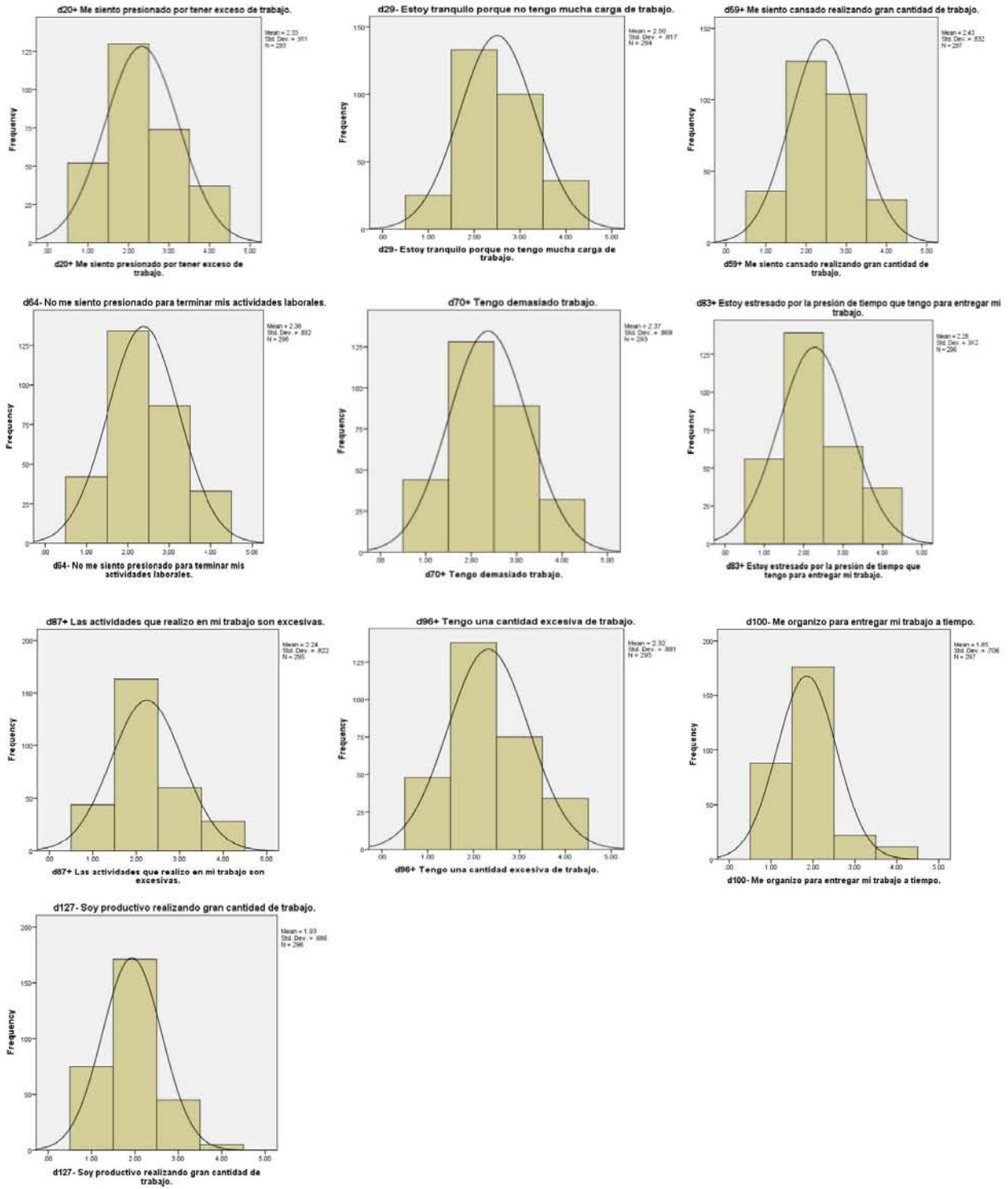


Figura 5.2.3.5 Curvas normales de los reactivos del Factor 5. Presión de Tiempo.

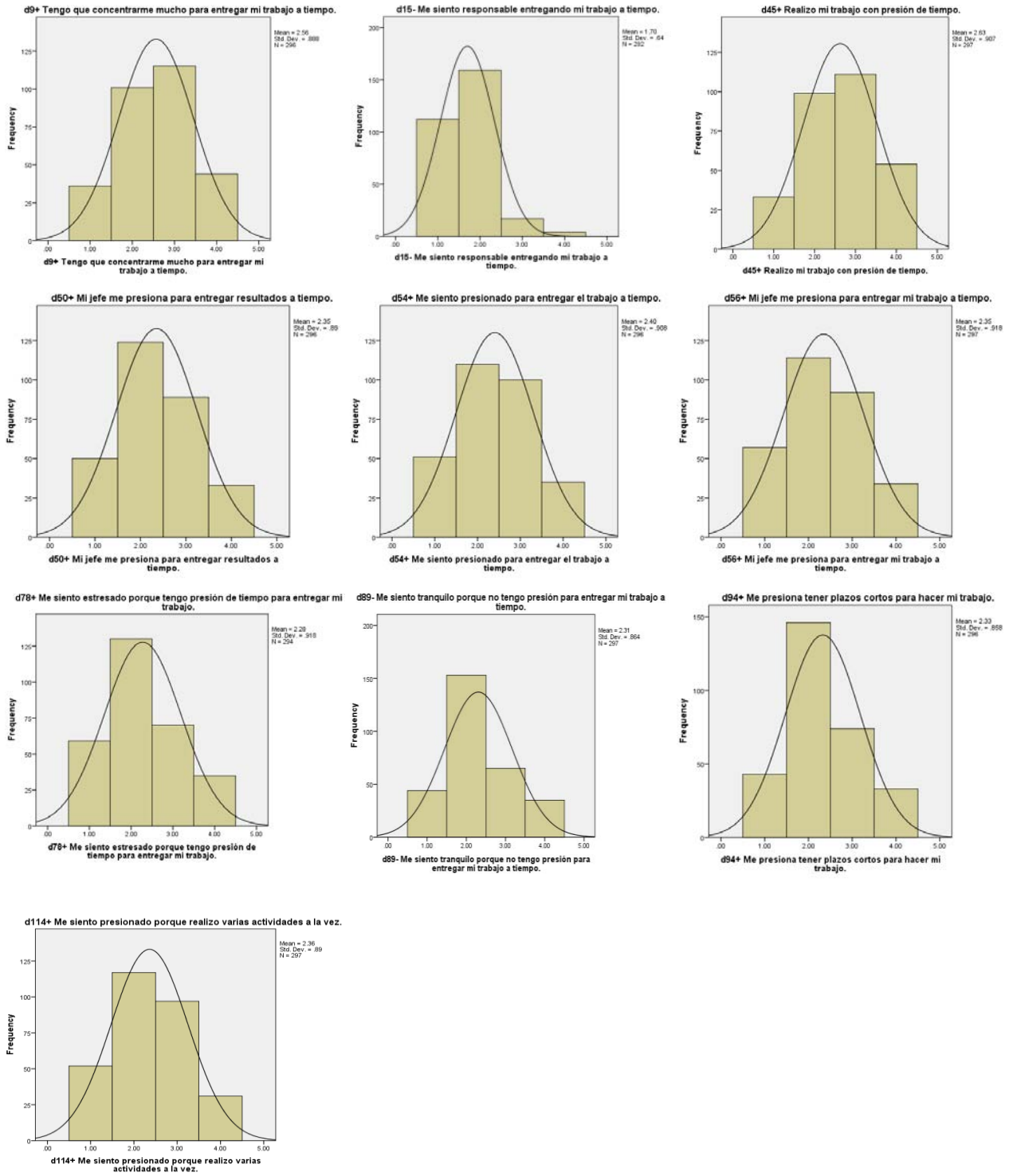


Figura 5.2.3.6 Curvas normales de los reactivos del Factor 6. Conflicto y ambigüedad de rol.

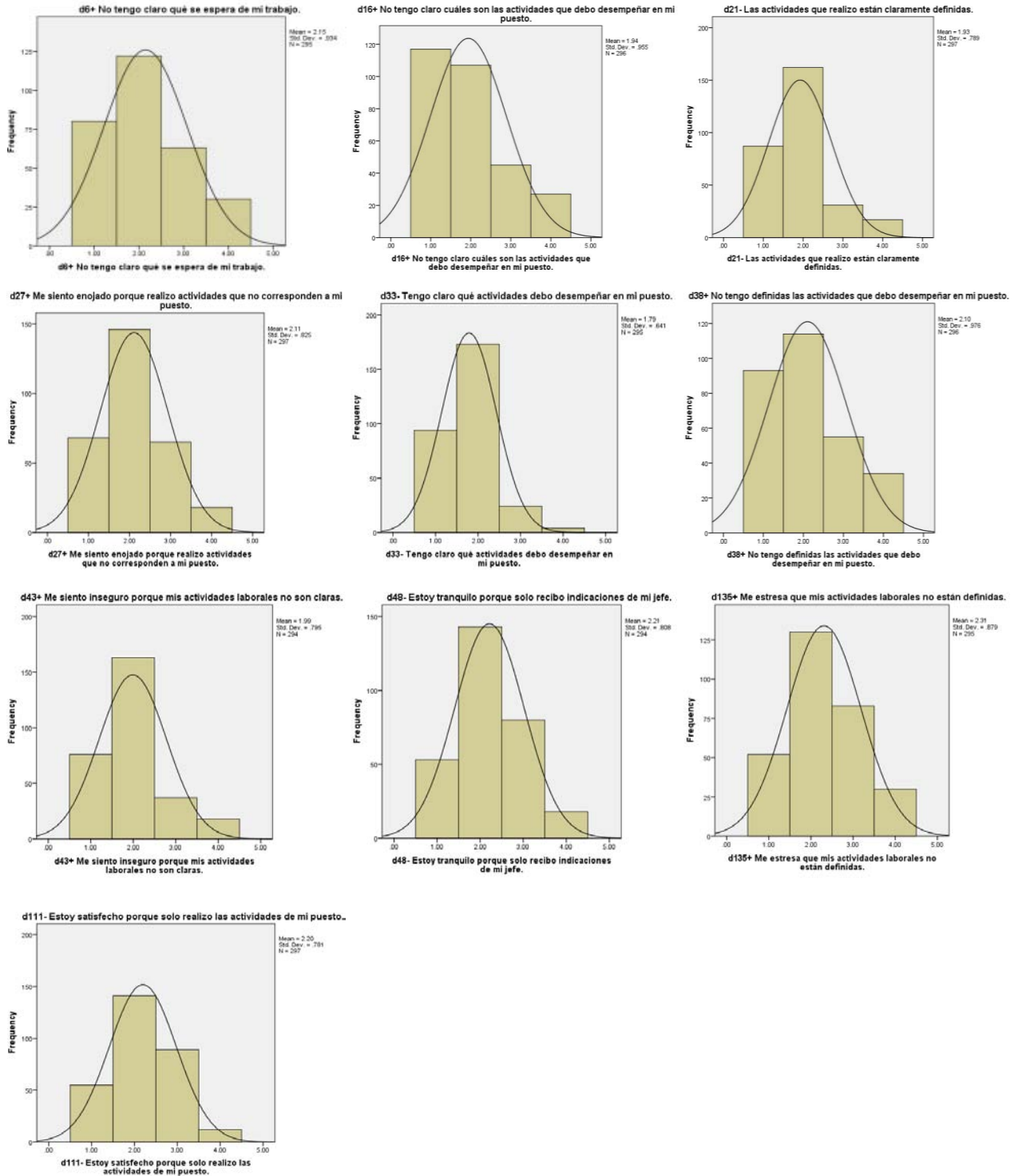


Figura 5.2.3.7. Curvas normales de los reactivos del Factor 7. Retroalimentación.

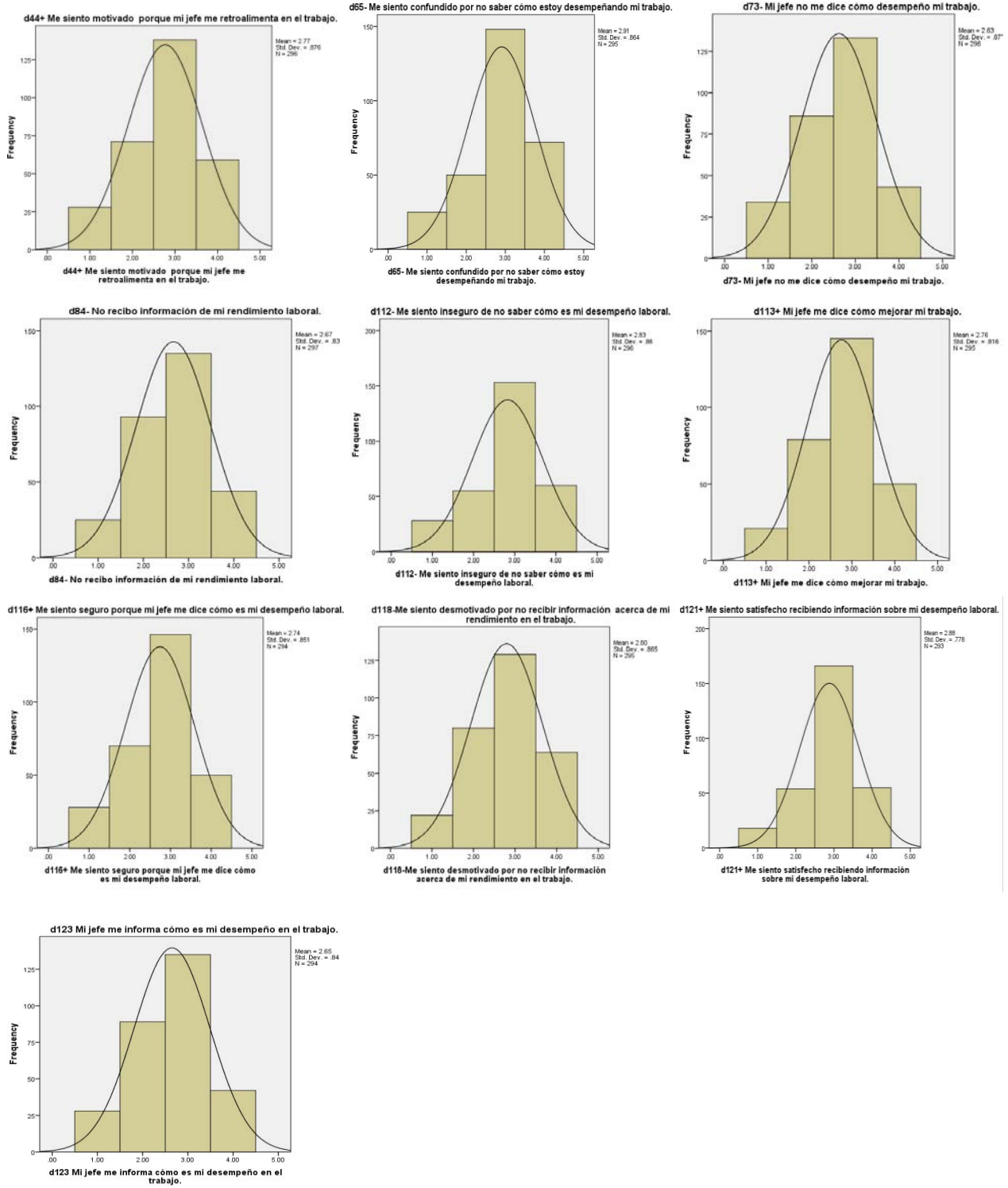


Figura 5.2.3.8. Curvas normales de los reactivos del Factor 8. Recompensas.

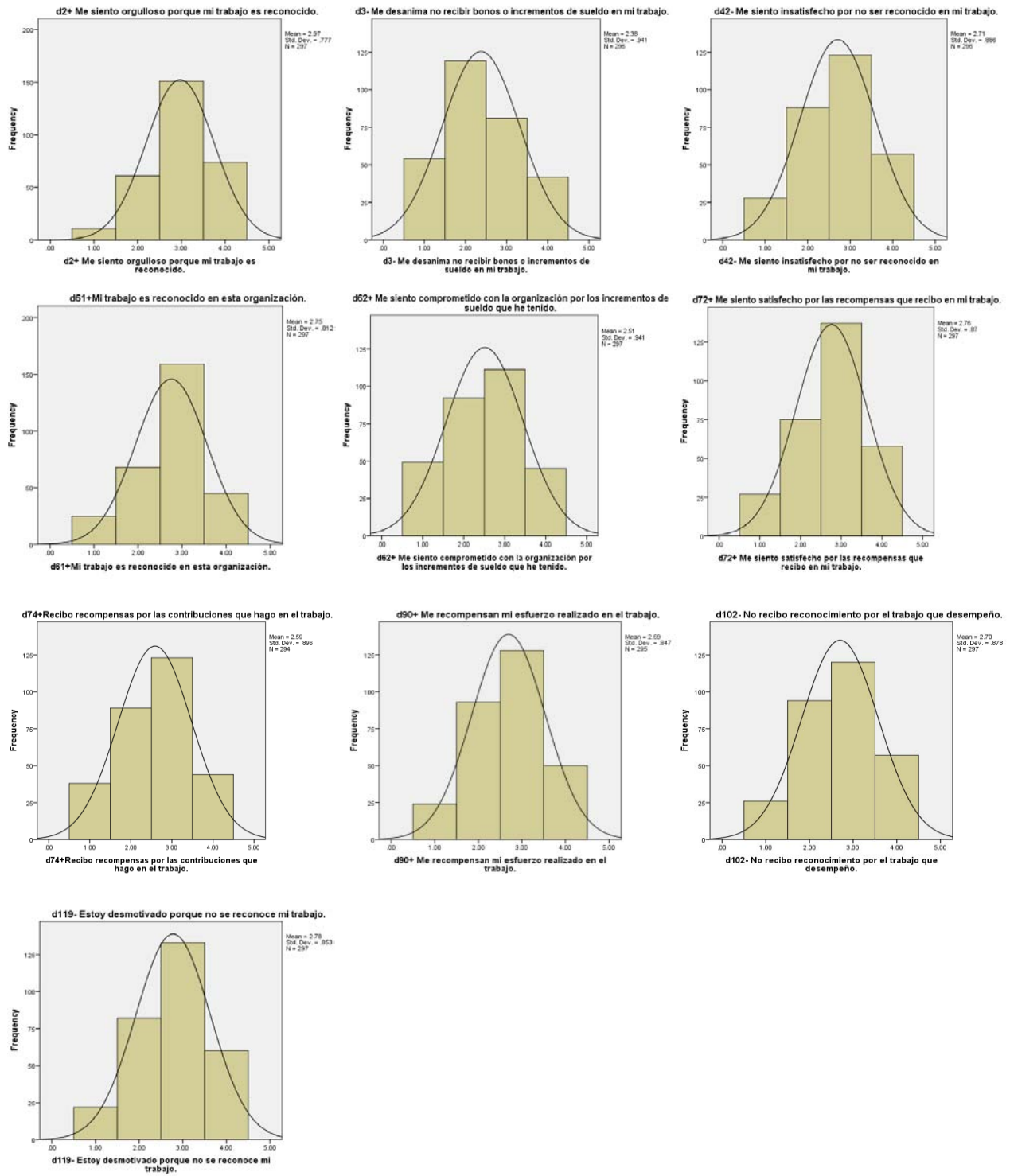




Figura 5.2.3.9. Curvas normales de los reactivos del Factor 9. Participación en la Toma de Decisiones.

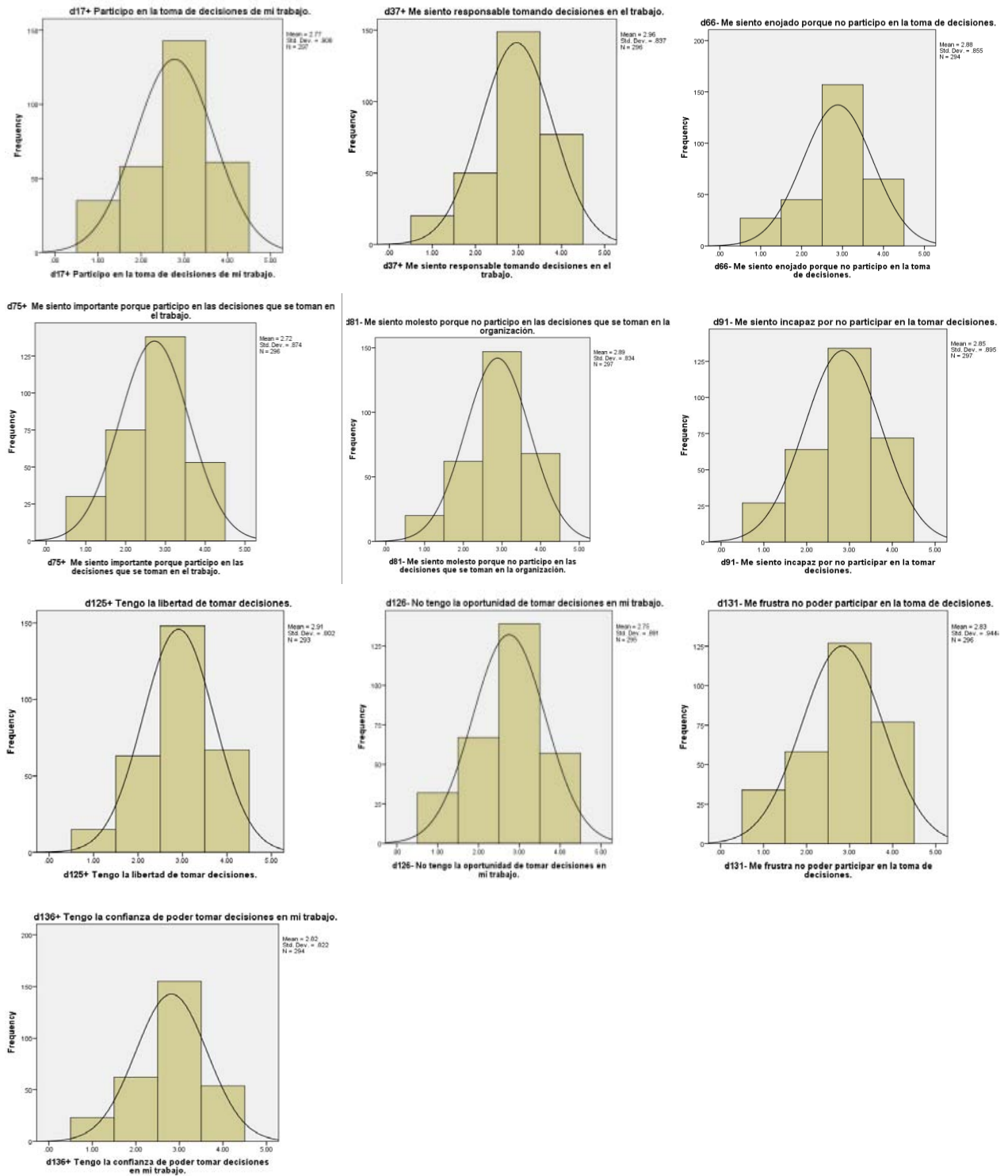


Figura 5.2.3.10. Curvas normales de los reactivos del Factor 10. Estabilidad del Empleo.

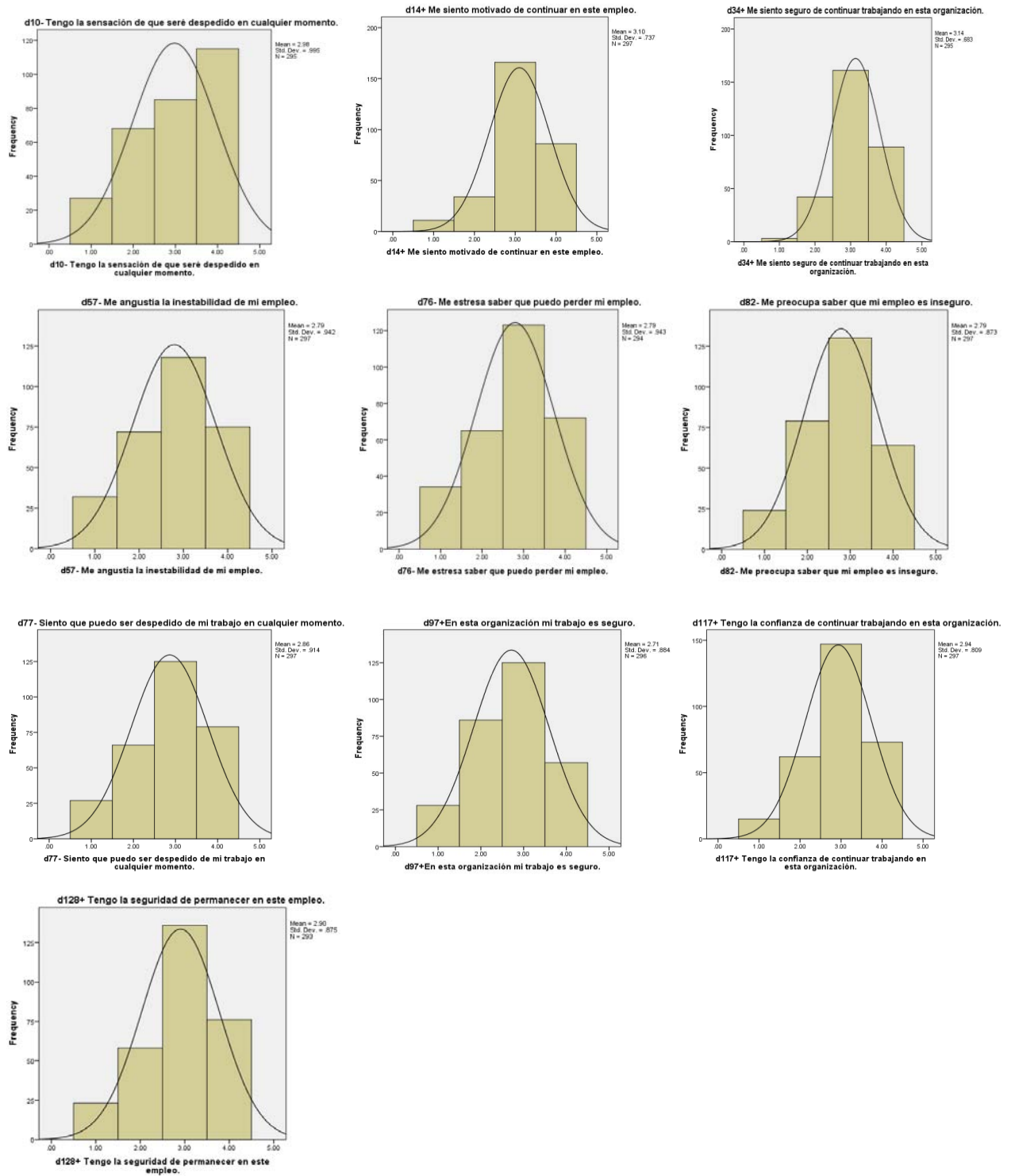




Figura 5.2.3.11. Curvas normales de los reactivos del Factor 11. Apoyo de Compañeros.

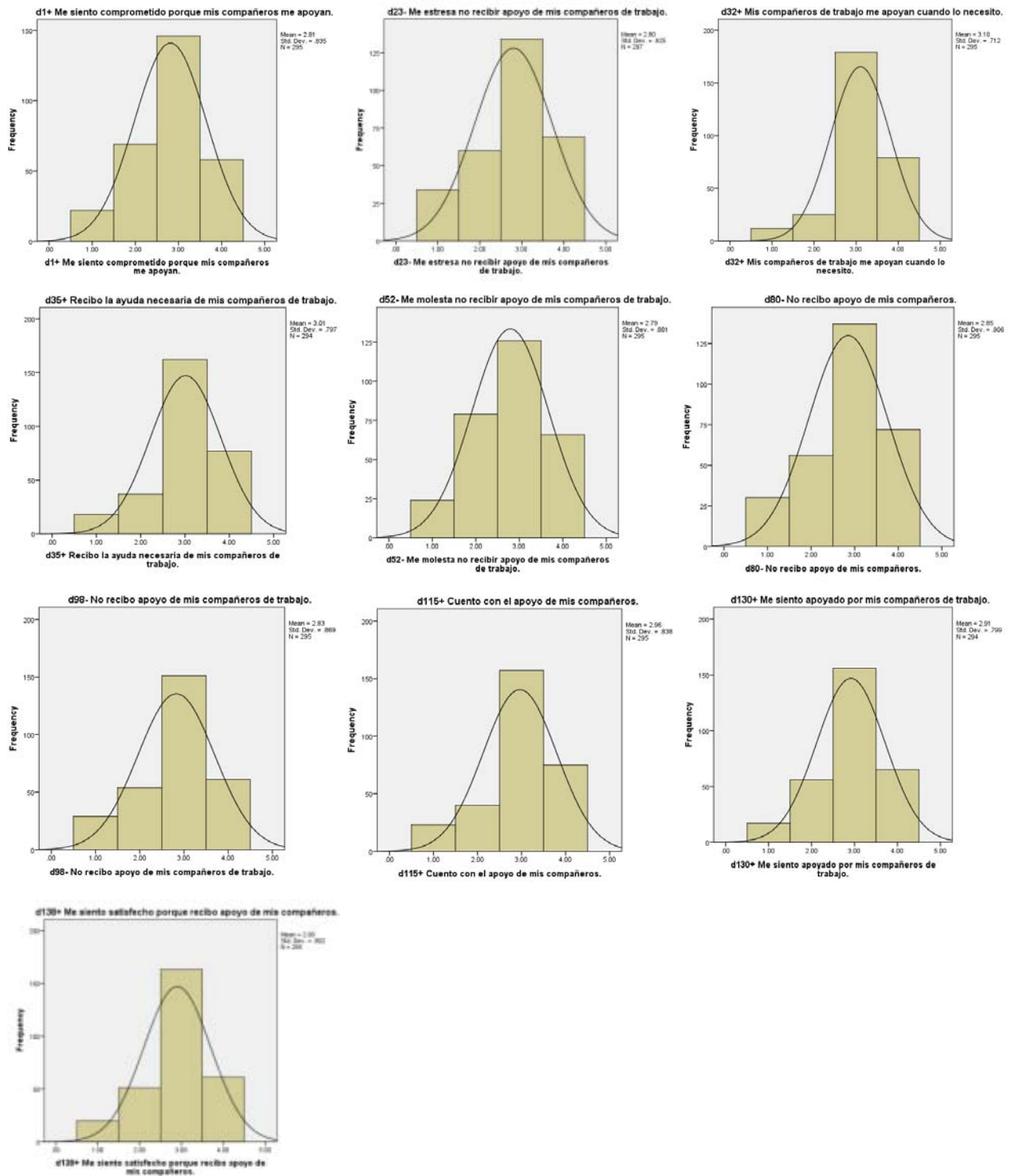


Figura 5.2.3.12. Curvas normales de los reactivos del Factor 12. Apoyo del superior.

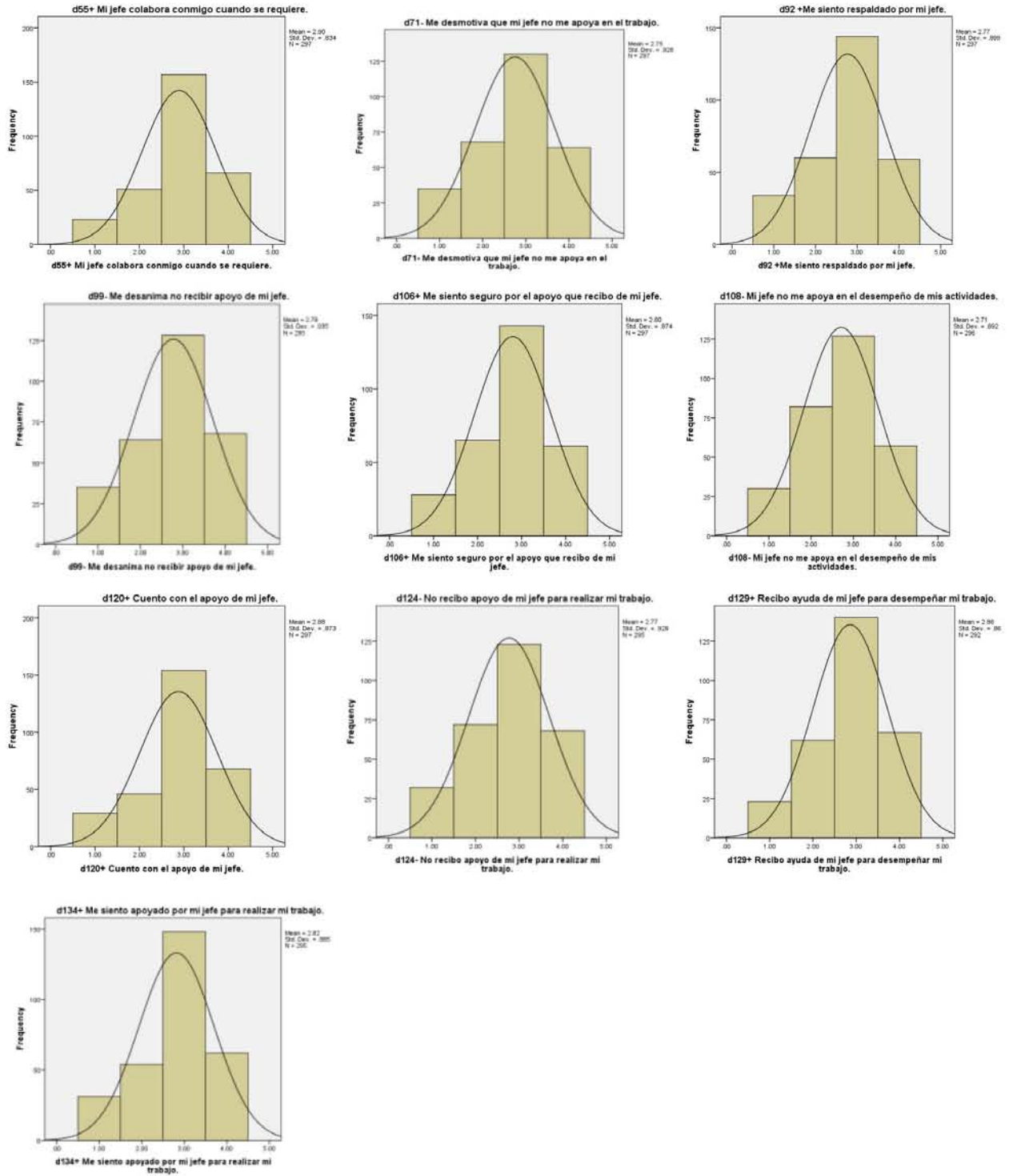
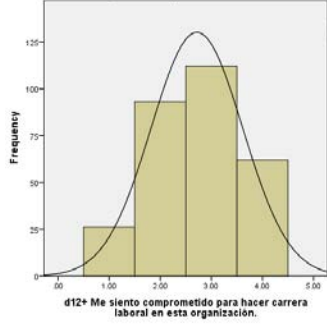
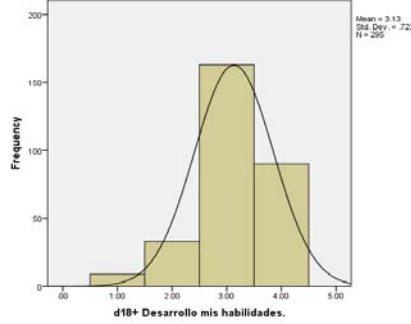


Figura 5.2.3.13. Curvas normales de los reactivos del Factor 13. Oportunidades de Desarrollo.

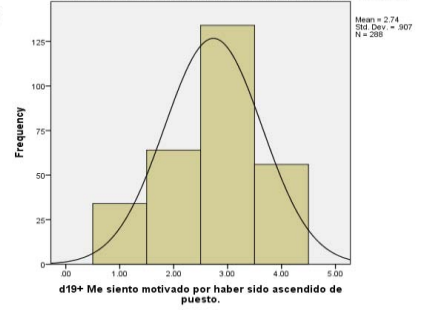
d12+ Me siento comprometido para hacer carrera laboral en esta organización.



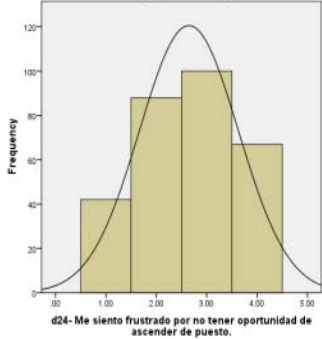
d18+ Desarrollo mis habilidades.



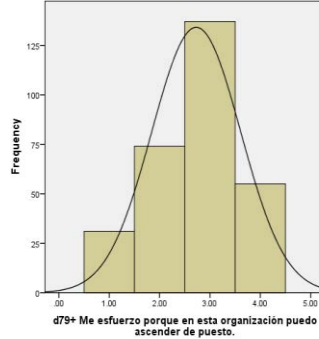
d19+ Me siento motivado por haber sido ascendido de puesto.



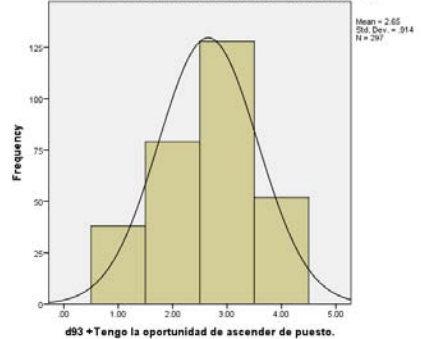
d24- Me siento frustrado por no tener oportunidad de ascender de puesto.



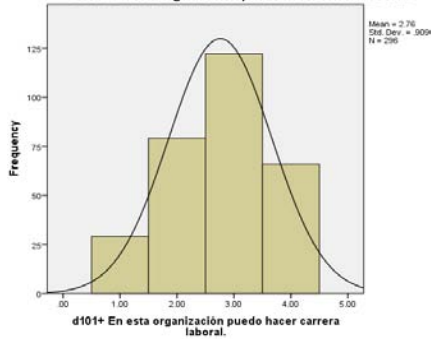
d79+ Me esfuerzo porque en esta organización puedo ascender de puesto.



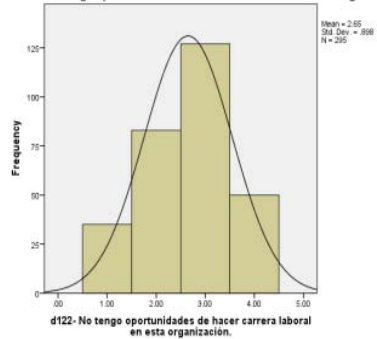
d93 +Tengo la oportunidad de ascender de puesto.



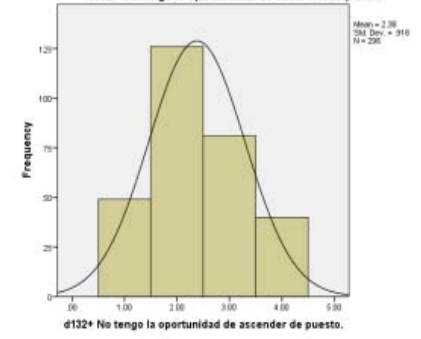
d101+ En esta organización puedo hacer carrera laboral.



d122- No tengo oportunidades de hacer carrera laboral en esta organización.



d132+ No tengo la oportunidad de ascender de puesto.



d137- Me desmotiva no poder hacer carrera laboral en esta organización.

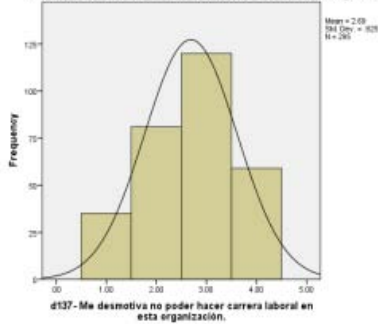
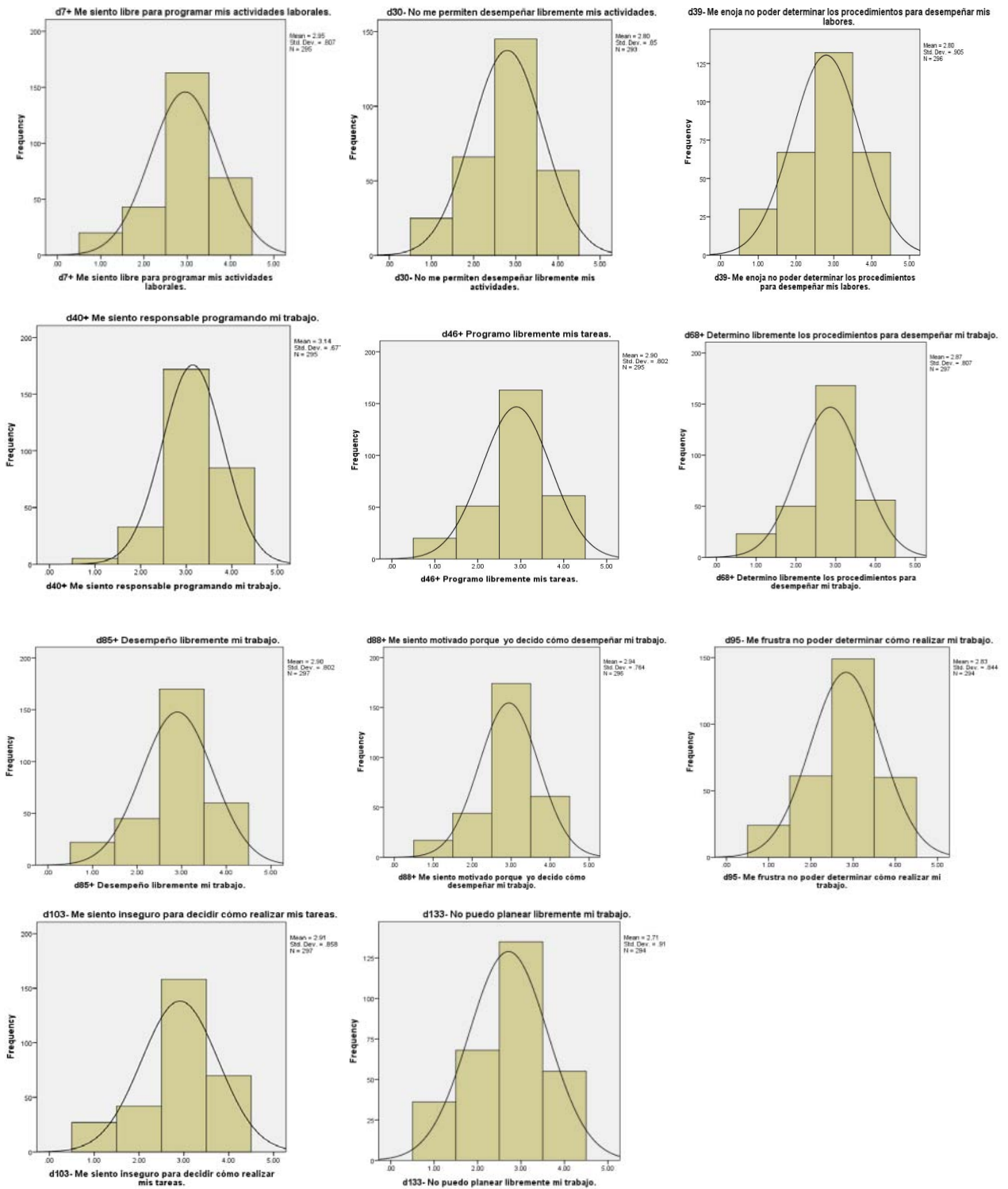


Figura 5.2.3.14. Curvas normales de los reactivos del Factor 14. Autonomía.



### **5.2.3.2 Análisis de discriminación de reactivos prueba t Student**

Al igual que el instrumento CE2015, el cuestionario de CDRL llevo a cabo el análisis de discriminación de reactivos mediante la estimación de estadístico T de Student con una significancia igual o menor a 0.05.

Para llevar este procedimiento, primero se agruparon los reactivos por cada uno de los 14 factores, en una variable diferente (F1 DEMANDAS FISICAS Suma, F2 DEMANDAS COGNITIVAS Suma, F3 DEMANDAS EMOCIONALES Suma, F4 SOBRECARGA DE TRABAJO Suma, F5 PRESION DE TIEMPO Suma, F6 CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL Suma, F7 RETROALIMENTACIÓN Suma, F8 RECOMPENSAS Suma, F9 PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES SUMA, F10 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO SUMA, F11 APOYO DE COMPAÑEROS Suma, F12 APOYO DEL SUPERIOR Suma, F13 OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Suma y F14 AUTONOMIA Suma), una vez concluido la variable obtenida se utilizó para obtener otra variable la cual fue recodificada con el cuartil 25 (puntaje bajo) y el cuartil 75 (puntaje alto) obteniendo así una segunda variable FI DEMANDAS FISICAS Puntajes Bajos y Altos, F2 DEMANDAS COGNITIVAS Puntajes Bajos y Altos, F3 DEMANDAS EMOCIONALES Puntajes Bajos y Altos, F4 SOBRECARGA DE TRABAJO PUNTAJES Bajos y Altos, F5 PRESION DE TIEMPO Puntajes Bajos y Altos, F6 CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL Puntajes Bajos y Altos, F7 RETROALIMENTACIÓN Puntajes Bajos y Altos, F8 RECOMPENSAS Puntajes Bajos y Altos, F9 PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES Puntajes Bajos y Altos, F10 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Puntajes Bajos y Altos, F11 APOYO DE COMPAÑEROS Puntajes Bajos y Altos, F12 APOYO DEL SUPERIOR Puntajes Bajos y Altos, F13 OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Puntajes Bajos y Altos y F14 AUTONOMIA Puntajes Bajos y Altos; estas variables fueron comparados con cada uno de sus reactivos que las componen mediante la Prueba T de Student para muestras independientes, y con esto se determinó eliminar los reactivos que no discriminaron a un nivel de significancia igual o menor a 0.05.

En la tabla 5.2.3.2.1 se muestra que los reactivos del Factor 1 Demandas Físicas, se aceptan todos ya que sus niveles de significancia son menores o iguales a 0.05.

*Tabla 5.2.3.2.1. Discriminación de reactivos del F1 Demandas Físicas utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

<b>Reactivos del F1 Demandas Físicas</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>T</b>	<b>gl</b>	<b>P</b>																																																								
d11- En el desempeño de mi trabajo no realizo gran esfuerzo físico.	Puntajes bajos	82	1.8659	.96561	-5.948	161	.000																																																								
	Puntajes altos	81	2.7654	.96529				d13- Estoy contento porque mis actividades no requieren demasiado esfuerzo físico.	Puntajes bajos	83	2.1807	.98951	-3.791	162	.000	Puntajes altos	81	2.7531	.94248	d25+ Me siento cansado porque mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	Puntajes bajos	83	1.2169	.41462	-20.515	128.186	.000	Puntajes altos	81	3.0864	.71059	d28+ Me agota realizar mucho esfuerzo físico en mi trabajo.	Puntajes bajos	81	1.3457	.50400	-15.880	160	.000	Puntajes altos	81	2.9630	.76558	d51+ Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	Puntajes bajos	83	1.4819	.68719	-11.093	147.186	.000	Puntajes altos	81	2.9012	.93012	d58- Desarrollo mi trabajo en una postura cómoda.	Puntajes bajos	83	1.8434	.63403	-4.143	141.117	.000
d13- Estoy contento porque mis actividades no requieren demasiado esfuerzo físico.	Puntajes bajos	83	2.1807	.98951	-3.791	162	.000																																																								
	Puntajes altos	81	2.7531	.94248				d25+ Me siento cansado porque mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	Puntajes bajos	83	1.2169	.41462	-20.515	128.186	.000	Puntajes altos	81	3.0864	.71059	d28+ Me agota realizar mucho esfuerzo físico en mi trabajo.	Puntajes bajos	81	1.3457	.50400	-15.880	160	.000	Puntajes altos	81	2.9630	.76558	d51+ Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	Puntajes bajos	83	1.4819	.68719	-11.093	147.186	.000	Puntajes altos	81	2.9012	.93012	d58- Desarrollo mi trabajo en una postura cómoda.	Puntajes bajos	83	1.8434	.63403	-4.143	141.117	.000	Puntajes altos	81	2.3580	.92613								
d25+ Me siento cansado porque mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	Puntajes bajos	83	1.2169	.41462	-20.515	128.186	.000																																																								
	Puntajes altos	81	3.0864	.71059				d28+ Me agota realizar mucho esfuerzo físico en mi trabajo.	Puntajes bajos	81	1.3457	.50400	-15.880	160	.000	Puntajes altos	81	2.9630	.76558	d51+ Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	Puntajes bajos	83	1.4819	.68719	-11.093	147.186	.000	Puntajes altos	81	2.9012	.93012	d58- Desarrollo mi trabajo en una postura cómoda.	Puntajes bajos	83	1.8434	.63403	-4.143	141.117	.000	Puntajes altos	81	2.3580	.92613																				
d28+ Me agota realizar mucho esfuerzo físico en mi trabajo.	Puntajes bajos	81	1.3457	.50400	-15.880	160	.000																																																								
	Puntajes altos	81	2.9630	.76558				d51+ Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	Puntajes bajos	83	1.4819	.68719	-11.093	147.186	.000	Puntajes altos	81	2.9012	.93012	d58- Desarrollo mi trabajo en una postura cómoda.	Puntajes bajos	83	1.8434	.63403	-4.143	141.117	.000	Puntajes altos	81	2.3580	.92613																																
d51+ Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	Puntajes bajos	83	1.4819	.68719	-11.093	147.186	.000																																																								
	Puntajes altos	81	2.9012	.93012				d58- Desarrollo mi trabajo en una postura cómoda.	Puntajes bajos	83	1.8434	.63403	-4.143	141.117	.000	Puntajes altos	81	2.3580	.92613																																												
d58- Desarrollo mi trabajo en una postura cómoda.	Puntajes bajos	83	1.8434	.63403	-4.143	141.117	.000																																																								
	Puntajes altos	81	2.3580	.92613																																																											

d69+ Levanto cargas pesadas en el trabajo.	Puntajes bajos	82	1.5488	.81880	-11.545	160.326	.000
	Puntajes altos	81	2.9753	.75788			
d105+ Mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	Puntajes bajos	82	1.3537	.59570	-18.128	161	.000
	Puntajes altos	81	3.1852	.69121			
d107- Me siento tranquilo porque no realizo actividades laborales que requieren alto esfuerzo físico.	Puntajes bajos	82	2.2073	1.02726	-2.277	161	.024
	Puntajes altos	81	2.5556	.92195			
d139+ Realizo gran esfuerzo físico en mi trabajo.	Puntajes bajos	82	1.3049	.48912	-21.003	159	.000
	Puntajes altos	79	3.1899	.64203			

En la tabla 5.2.3.2.2 se muestra que los reactivos d67- y d109- del Factor 2 Demandas Cognitivas se rechazan ya que sus niveles de significancia son mayores a 0.05.

*Tabla 5.2.3.2.2. Discriminación de reactivos del F2 Demandas Cognitivas utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

<b>Reactivos F2 Demandas Cognitivas</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>gl</b>	<b>P</b>
d22+ Me estresa analizar información en mi trabajo.	Puntajes bajos	74	1.7568	.73672	-4.272	158.182	.000

	Puntajes altos	90	2.3556	1.05267			
d26+ Me siento cansado porque analizo una gran cantidad de información.	Puntajes bajos	75	1.6000	.65760	-7.037	158.546	.000
	Puntajes altos	90	2.4778	.93889			
d31+ Analizo gran cantidad de información.	Puntajes bajos	75	1.6933	.69697	-	163	.000
	Puntajes altos	90	3.3889	.57464	17.129		
d47+ Analizo mucha información en mi trabajo.	Puntajes bajos	75	1.6667	.77692	-	134.275	.000
	Puntajes altos	89	3.3933	.57639	15.907		
d53- No se requiere analizar mucha información.	Puntajes bajos	75	2.2267	.83137	-4.878	163	.000
	Puntajes altos	90	2.9222	.97413			
d60+ Estoy presionado porque tengo que analizar información.	Puntajes bajos	73	1.6164	.61532	-6.979	153.914	.000
	Puntajes altos	90	2.4778	.95079			
d67- Me desmotiva no analizar información en mi trabajo.	Puntajes bajos	74	2.9324	.81646			
	Puntajes altos	90	2.7889	.97721	1.025	161.952	<b>.307</b>
d104+Mi trabajo me demanda alta capacidad de análisis de información.	Puntajes bajos	75	1.7867	.70315	-	163	.000
	Puntajes altos	90	3.4778	.69067	15.533		
d109- Me siento desmotivado porque no analizo información en mi trabajo.	Puntajes bajos	72	2.9306	.82780	.855	160	<b>.394</b>
	Puntajes altos	90	2.8000	1.06212			
d141- En el desempeño de mis actividades no analizo gran cantidad de información.	Puntajes bajos	74	2.3243	.95240	-3.314	162	.001
	Puntajes altos	90	2.8444	1.03762			



En la tabla 5.2.3.2.3 se muestra que los reactivos del Factor 3 Demandas Emocionales, se aceptan todos ya que sus niveles de significancia son menores o iguales a 0.05.

*Tabla 5.2.3.2.3 Discriminación de reactivos del F3 3 Demandas Emocionales utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

<b>Reactivos F3 Demandas Emocionales</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>gl</b>	<b>P</b>																																																																				
d4- Me siento contento porque la relación con los usuarios o personas es agradable.	Puntajes bajos	88	1.3750	.59331	-6.790	191	.000																																																																				
	Puntajes altos	105	2.0571	.76997				d5- Me siento relajado atendiendo oportunamente a usuarios o compañeros de trabajo.	Puntajes bajos	90	1.4222	.59921	-6.744	193	.000	Puntajes altos	105	2.1048	.78353	d8- Me siento relajado porque en mi trabajo no trato con personas.	Puntajes bajos	88	3.0795	1.01960	2.993	191	.003	Puntajes altos	105	2.6476	.98039	d36+ Me molesta atender gran cantidad de usuarios o personas.	Puntajes bajos	87	1.3908	.84021	-9.972	186.718	.000	Puntajes altos	105	2.6381	.88929	d41+ Me siento cansado tratando continuamente con personas.	Puntajes bajos	90	1.3222	.61494	-	12.242	189.899	Puntajes altos	105	2.5810	.81784	d49- Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	Puntajes bajos	90	1.6778	.85890	-5.102	193	.000	Puntajes altos	105	2.2762	.77825	d63+ Me siento malhumorado al tratar con muchos usuarios o personas.	Puntajes bajos	89	1.3371	.62055	-	10.832	183.211
d5- Me siento relajado atendiendo oportunamente a usuarios o compañeros de trabajo.	Puntajes bajos	90	1.4222	.59921	-6.744	193	.000																																																																				
	Puntajes altos	105	2.1048	.78353				d8- Me siento relajado porque en mi trabajo no trato con personas.	Puntajes bajos	88	3.0795	1.01960	2.993	191	.003	Puntajes altos	105	2.6476	.98039	d36+ Me molesta atender gran cantidad de usuarios o personas.	Puntajes bajos	87	1.3908	.84021	-9.972	186.718	.000	Puntajes altos	105	2.6381	.88929	d41+ Me siento cansado tratando continuamente con personas.	Puntajes bajos	90	1.3222	.61494	-	12.242	189.899	Puntajes altos	105	2.5810	.81784	d49- Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	Puntajes bajos	90	1.6778	.85890	-5.102	193	.000	Puntajes altos	105	2.2762	.77825	d63+ Me siento malhumorado al tratar con muchos usuarios o personas.	Puntajes bajos	89	1.3371	.62055	-	10.832	183.211	Puntajes altos	105	2.5429	.92016								
d8- Me siento relajado porque en mi trabajo no trato con personas.	Puntajes bajos	88	3.0795	1.01960	2.993	191	.003																																																																				
	Puntajes altos	105	2.6476	.98039				d36+ Me molesta atender gran cantidad de usuarios o personas.	Puntajes bajos	87	1.3908	.84021	-9.972	186.718	.000	Puntajes altos	105	2.6381	.88929	d41+ Me siento cansado tratando continuamente con personas.	Puntajes bajos	90	1.3222	.61494	-	12.242	189.899	Puntajes altos	105	2.5810	.81784	d49- Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	Puntajes bajos	90	1.6778	.85890	-5.102	193	.000	Puntajes altos	105	2.2762	.77825	d63+ Me siento malhumorado al tratar con muchos usuarios o personas.	Puntajes bajos	89	1.3371	.62055	-	10.832	183.211	Puntajes altos	105	2.5429	.92016																				
d36+ Me molesta atender gran cantidad de usuarios o personas.	Puntajes bajos	87	1.3908	.84021	-9.972	186.718	.000																																																																				
	Puntajes altos	105	2.6381	.88929				d41+ Me siento cansado tratando continuamente con personas.	Puntajes bajos	90	1.3222	.61494	-	12.242	189.899	Puntajes altos	105	2.5810	.81784	d49- Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	Puntajes bajos	90	1.6778	.85890	-5.102	193	.000	Puntajes altos	105	2.2762	.77825	d63+ Me siento malhumorado al tratar con muchos usuarios o personas.	Puntajes bajos	89	1.3371	.62055	-	10.832	183.211	Puntajes altos	105	2.5429	.92016																																
d41+ Me siento cansado tratando continuamente con personas.	Puntajes bajos	90	1.3222	.61494	-	12.242	189.899																																																																				
	Puntajes altos	105	2.5810	.81784				d49- Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	Puntajes bajos	90	1.6778	.85890	-5.102	193	.000	Puntajes altos	105	2.2762	.77825	d63+ Me siento malhumorado al tratar con muchos usuarios o personas.	Puntajes bajos	89	1.3371	.62055	-	10.832	183.211	Puntajes altos	105	2.5429	.92016																																												
d49- Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	Puntajes bajos	90	1.6778	.85890	-5.102	193	.000																																																																				
	Puntajes altos	105	2.2762	.77825				d63+ Me siento malhumorado al tratar con muchos usuarios o personas.	Puntajes bajos	89	1.3371	.62055	-	10.832	183.211	Puntajes altos	105	2.5429	.92016																																																								
d63+ Me siento malhumorado al tratar con muchos usuarios o personas.	Puntajes bajos	89	1.3371	.62055	-	10.832	183.211																																																																				
	Puntajes altos	105	2.5429	.92016																																																																							

d86+ Me enfrento a situaciones desagradables.	Puntajes bajos	86	2.0814	.89725	-7.760	161.381	.000
	Puntajes altos	104	3.0096	.71727			
d110- Soy comprensivo con los usuarios que atiendo.	Puntajes bajos	90	1.4778	.73786	-5.881	193	.000
	Puntajes altos	105	2.1048	.74581			
d140+ Me siento abrumado por atender a muchos usuarios o personas en el trabajo.	Puntajes bajos	90	1.5889	.80580	-7.642	193	.000
	Puntajes altos	105	2.5238	.88898			

En la tabla 5.2.3.2.4 se muestra que los reactivos d64- y d 127- del Factor 4 Sobrecarga de Trabajo, se rechazan ya que sus niveles de significancia son mayores a 0.05.

*Tabla 5.2.3.2.4 Discriminación de reactivos del F4 Sobrecarga de Trabajo utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

<b>F4 Sobrecarga De Trabajo</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>
d20+ Me siento presionado por tener exceso de trabajo.	Puntajes bajos	110	1.7273	.66234	-13.725	203	.000
	Puntajes altos	95	3.0842	.75319			
d29- Estoy tranquilo porque no tengo mucha carga de trabajo.	Puntajes bajos	111	2.3153	.72591	-2.527	172.003	.012
	Puntajes altos	95	2.6211	.96952			
d59+ Me siento cansado realizando gran cantidad de trabajo.	Puntajes bajos	113	1.9823	.79037	10.007	206	.000

	Puntajes altos	95	3.0000	.65233			
d64- No me siento presionado para terminar mis actividades laborales.	Puntajes bajos	112	2.2232	.88745	-1.872	205	<b>.063</b>
	Puntajes altos	95	2.4632	.95439			
d70+ Tengo demasiado trabajo.	Puntajes bajos	111	1.8378	.66798	-	203	.000
	Puntajes altos	94	3.0319	.80925	11.573		
d83+ Estoy estresado por la presión de tiempo que tengo para entregar mi trabajo.	Puntajes bajos	112	1.7054	.65262	-	205	.000
	Puntajes altos	95	3.0000	.87519	12.168		
d87+ Las actividades que realizo en mi trabajo son excesivas.	Puntajes bajos	112	1.7321	.58483	-	166.277	.000
	Puntajes altos	95	2.9158	.82078	11.751		
d96+ Tengo una cantidad excesiva de trabajo.	Puntajes bajos	111	1.7207	.59040	-	204	.000
	Puntajes altos	95	3.0737	.76133	14.350		
d100- Me organizo para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	113	1.6903	.58370	-2.379	206	.018
	Puntajes altos	95	1.9263	.84100			
d127- Soy productivo realizando gran cantidad de trabajo.	Puntajes bajos	113	1.8850	.65127	-	205	<b>.606</b>
	Puntajes altos	94	1.9362	.77333	.517		

En la tabla 5.2.3.2.5 se muestra que el reactivo d15- del Factor 5 Presión de Tiempo, se rechaza ya que su nivel de significancia es mayor a 0.05.

*Tabla 5.2.3.2.5 Discriminación de reactivos del F5 Presión de Tiempo utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

<b>Reactivos F5 Presión de tiempo</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>																																																																				
d9+ Tengo que concentrarme mucho para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	91	2.2967	1.00548	-5.509	162.988	.000																																																																				
	Puntajes altos	74	3.0811	.82357				d15- Me siento responsable entregando mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	89	1.5618	.65635	-.789	161	<b>.431</b>	Puntajes altos	74	1.6486	.74819	d45+ Realizo mi trabajo con presión de tiempo.	Puntajes bajos	92	2.0435	.86333	-12.395	164	.000	Puntajes altos	74	3.4459	.50046	d50+ Mi jefe me presiona para entregar resultados a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.6522	.65356	-15.251	164	.000	Puntajes altos	74	3.2297	.67331	d54+ Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	91	1.6374	.64147	-16.534	163	.000	Puntajes altos	74	3.3243	.66432	d56+ Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.5000	.52414	-22.720	164	.000	Puntajes altos	74	3.3919	.54440	d78+ Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	Puntajes bajos	91	1.4835	.56495	-18.388	163	.000
d15- Me siento responsable entregando mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	89	1.5618	.65635	-.789	161	<b>.431</b>																																																																				
	Puntajes altos	74	1.6486	.74819				d45+ Realizo mi trabajo con presión de tiempo.	Puntajes bajos	92	2.0435	.86333	-12.395	164	.000	Puntajes altos	74	3.4459	.50046	d50+ Mi jefe me presiona para entregar resultados a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.6522	.65356	-15.251	164	.000	Puntajes altos	74	3.2297	.67331	d54+ Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	91	1.6374	.64147	-16.534	163	.000	Puntajes altos	74	3.3243	.66432	d56+ Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.5000	.52414	-22.720	164	.000	Puntajes altos	74	3.3919	.54440	d78+ Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	Puntajes bajos	91	1.4835	.56495	-18.388	163	.000	Puntajes altos	74	3.2838	.69283								
d45+ Realizo mi trabajo con presión de tiempo.	Puntajes bajos	92	2.0435	.86333	-12.395	164	.000																																																																				
	Puntajes altos	74	3.4459	.50046				d50+ Mi jefe me presiona para entregar resultados a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.6522	.65356	-15.251	164	.000	Puntajes altos	74	3.2297	.67331	d54+ Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	91	1.6374	.64147	-16.534	163	.000	Puntajes altos	74	3.3243	.66432	d56+ Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.5000	.52414	-22.720	164	.000	Puntajes altos	74	3.3919	.54440	d78+ Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	Puntajes bajos	91	1.4835	.56495	-18.388	163	.000	Puntajes altos	74	3.2838	.69283																				
d50+ Mi jefe me presiona para entregar resultados a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.6522	.65356	-15.251	164	.000																																																																				
	Puntajes altos	74	3.2297	.67331				d54+ Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	91	1.6374	.64147	-16.534	163	.000	Puntajes altos	74	3.3243	.66432	d56+ Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.5000	.52414	-22.720	164	.000	Puntajes altos	74	3.3919	.54440	d78+ Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	Puntajes bajos	91	1.4835	.56495	-18.388	163	.000	Puntajes altos	74	3.2838	.69283																																
d54+ Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	91	1.6374	.64147	-16.534	163	.000																																																																				
	Puntajes altos	74	3.3243	.66432				d56+ Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.5000	.52414	-22.720	164	.000	Puntajes altos	74	3.3919	.54440	d78+ Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	Puntajes bajos	91	1.4835	.56495	-18.388	163	.000	Puntajes altos	74	3.2838	.69283																																												
d56+ Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.5000	.52414	-22.720	164	.000																																																																				
	Puntajes altos	74	3.3919	.54440				d78+ Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	Puntajes bajos	91	1.4835	.56495	-18.388	163	.000	Puntajes altos	74	3.2838	.69283																																																								
d78+ Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	Puntajes bajos	91	1.4835	.56495	-18.388	163	.000																																																																				
	Puntajes altos	74	3.2838	.69283																																																																							

d89- Me siento tranquilo porque no tengo presión para entregar mi trabajo a tiempo.	Puntajes bajos	92	1.8913	.68671	-5.364	115.246	.000
	Puntajes altos	74	2.6892	1.12171			
d94+ Me presiona tener plazos cortos para hacer mi trabajo.	Puntajes bajos	92	1.6196	.51017	-17.842	164	.000
	Puntajes altos	74	3.2297	.65265			
d114+ Me siento presionado porque realizo varias actividades a la vez.	Puntajes bajos	92	1.7174	.70049	-11.850	164	.000
	Puntajes altos	74	3.0676	.76447			

En la tabla 5.2.3.2.6 se muestra que el reactivo d48- del Factor 6 Conflicto y Ambigüedad de Rol, se rechaza ya que su nivel de significancia es mayor a 0.05.

*Tabla 5.2.3.2.6 Discriminación de reactivos del F6 Conflicto y Ambigüedad utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

Reactivos F6 Conflicto y Ambigüedad De Rol	Puntajes altos y bajos	N	Media	Desviación Estándar	T	GI	P
d6+ No tengo claro qué se espera de mi trabajo.	Puntajes bajos	80	1.4375	.76048	-10.387	162	.000
	Puntajes altos	84	2.7857	.89269			
d16+ No tengo claro cuáles son las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	Puntajes bajos	82	1.2073	.58241	-13.115	138.483	.000
	Puntajes altos	83	2.7831	.92457			
d21- Las actividades que realizo están claramente definidas.	Puntajes bajos	82	1.6098	.81280	-4.401	164	.000

	Puntajes altos	84	2.1905	.88462			
d27+ Me siento enojado porque realizo actividades que no corresponden a mi puesto.	Puntajes bajos	82	1.4512	.61167	-	164	.000
	Puntajes altos	84	2.8452	.68537	13.815		
d33- Tengo claro qué actividades debo desempeñar en mi puesto.	Puntajes bajos	80	1.4250	.59054	-5.017	162	.000
	Puntajes altos	84	1.9524	.74291			
d38+ No tengo definidas las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	Puntajes bajos	82	1.3659	.79368	-	164	.000
	Puntajes altos	84	2.8810	.86991	11.714		
d43+ Me siento inseguro porque mis actividades laborales no son claras.	Puntajes bajos	82	1.3537	.48105	-	130.025	.000
	Puntajes altos	82	2.7439	.82867	13.139		
d48- Estoy tranquilo porque solo recibo indicaciones de mi jefe.	Puntajes bajos	80	2.0625	.99802	-.882	162	<b>.379</b>
	Puntajes altos	84	2.1905	.85695			
d135+ Me estresa que mis actividades laborales no están definidas.	Puntajes bajos	81	1.6667	.75829	-	163	.000
	Puntajes altos	84	2.9762	.82105	10.633		
d111- Estoy satisfecho porque solo realizo las actividades de mi puesto.	Puntajes bajos	82	1.9756	.81613	-2.319	163.995	.022
	Puntajes altos	84	2.2738	.84099			

En la tabla 5.2.3.2.7 se muestran los Reactivos de los Factores 7 Retroalimentación, 8 Recompensas, 9 Participación en la toma de decisiones, 10 Estabilidad en el empleo, 11 Apoyo de compañeros, 12 Apoyo del superior, se aceptan todos ya que sus niveles de significancia son menores o iguales a 0.05.

*Tabla 5.2.3.2.7 Discriminación de reactivos de los Factores 7 Retroalimentación, 8 Recompensas, 9 Participación en la toma de decisiones, 10 estabilidad en el empleo, 11 apoyo de compañeros, 12 apoyo del superior utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

<b>Reactivos F7 Retroalimentación</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>																																																				
d44+ Me siento motivado porque mi jefe me retroalimenta en el trabajo.	Puntajes bajos	102	2.3627	.96256	-7.334	182.878	.000																																																				
	Puntajes altos	88	3.2500	.69893				d65- Me siento confundido por no saber cómo estoy desempeñando mi trabajo.	Puntajes bajos	102	2.4314	.95968	-8.458	169.202	.000	Puntajes altos	87	3.3908	.57781	d73- Mi jefe no me dice cómo desempeño mi trabajo.	Puntajes bajos	103	2.1068	.81545	-	189	.000	Puntajes altos	88	3.2614	.63417	d84- No recibo información de mi rendimiento laboral.	Puntajes bajos	103	2.1359	.78025	-	189	.000	Puntajes altos	88	3.2045	.64610	d112- Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.	Puntajes bajos	102	2.3627	.90968	-8.741	179.192	.000	Puntajes altos	88	3.3409	.62305	d113+ Mi jefe me dice cómo mejorar mi trabajo.	Puntajes bajos	101	2.3663
d65- Me siento confundido por no saber cómo estoy desempeñando mi trabajo.	Puntajes bajos	102	2.4314	.95968	-8.458	169.202	.000																																																				
	Puntajes altos	87	3.3908	.57781				d73- Mi jefe no me dice cómo desempeño mi trabajo.	Puntajes bajos	103	2.1068	.81545	-	189	.000	Puntajes altos	88	3.2614	.63417	d84- No recibo información de mi rendimiento laboral.	Puntajes bajos	103	2.1359	.78025	-	189	.000	Puntajes altos	88	3.2045	.64610	d112- Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.	Puntajes bajos	102	2.3627	.90968	-8.741	179.192	.000	Puntajes altos	88	3.3409	.62305	d113+ Mi jefe me dice cómo mejorar mi trabajo.	Puntajes bajos	101	2.3663	.89132	-8.913	170.539	.000								
d73- Mi jefe no me dice cómo desempeño mi trabajo.	Puntajes bajos	103	2.1068	.81545	-	189	.000																																																				
	Puntajes altos	88	3.2614	.63417				d84- No recibo información de mi rendimiento laboral.	Puntajes bajos	103	2.1359	.78025	-	189	.000	Puntajes altos	88	3.2045	.64610	d112- Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.	Puntajes bajos	102	2.3627	.90968	-8.741	179.192	.000	Puntajes altos	88	3.3409	.62305	d113+ Mi jefe me dice cómo mejorar mi trabajo.	Puntajes bajos	101	2.3663	.89132	-8.913	170.539	.000																				
d84- No recibo información de mi rendimiento laboral.	Puntajes bajos	103	2.1359	.78025	-	189	.000																																																				
	Puntajes altos	88	3.2045	.64610				d112- Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.	Puntajes bajos	102	2.3627	.90968	-8.741	179.192	.000	Puntajes altos	88	3.3409	.62305	d113+ Mi jefe me dice cómo mejorar mi trabajo.	Puntajes bajos	101	2.3663	.89132	-8.913	170.539	.000																																
d112- Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.	Puntajes bajos	102	2.3627	.90968	-8.741	179.192	.000																																																				
	Puntajes altos	88	3.3409	.62305				d113+ Mi jefe me dice cómo mejorar mi trabajo.	Puntajes bajos	101	2.3663	.89132	-8.913	170.539	.000																																												
d113+ Mi jefe me dice cómo mejorar mi trabajo.	Puntajes bajos	101	2.3663	.89132	-8.913	170.539	.000																																																				

	Puntajes altos	88	3.3182	.55802			
d116+ Me siento seguro porque mi jefe me dice cómo es mi desempeño laboral.	Puntajes bajos	102	2.3529	1.00145	-7.561	170.206	.000
	Puntajes altos	88	3.2500	.61120			
d118-Me siento desmotivado por no recibir información acerca de mi rendimiento en el trabajo.	Puntajes bajos	101	2.3762	.97828	-6.723	183.120	.000
	Puntajes altos	88	3.2159	.73420			
d121+ Me siento satisfecho recibiendo información sobre mi desempeño laboral.	Puntajes bajos	99	2.5960	.87969	-5.602	183.586	.000
	Puntajes altos	88	3.2500	.71519			
d123 Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.	Puntajes bajos	100	2.2700	.90849	-7.594	180.680	.000
	Puntajes altos	88	3.1477	.67022			

<b>Reactivos F8 Recompensas</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>
d2+ Me siento orgulloso porque mi trabajo es reconocido.	Puntajes bajos	82	2.3537	.72643	-10.670	152.461	.000
	Puntajes altos	98	3.4082	.57143			
d3- Me desanima no recibir bonos o incrementos de sueldo en mi trabajo.	Puntajes bajos	81	1.9877	.81385	-6.677	176.740	.000
	Puntajes altos	98	2.8673	.94855			
d42- Me siento insatisfecho por no ser reconocido en mi trabajo.	Puntajes bajos	81	2.3704	.84327	-7.017	177	.000
	Puntajes altos	98	3.2041	.74556			
d61+Mi trabajo es reconocido en esta organización.	Puntajes bajos	82	2.1341	.81289	-9.597	152.039	.000



	Puntajes altos	98	3.1939	.63665			
d62+ Me siento comprometido con la organización por los incrementos de sueldo que he tenido.	Puntajes bajos	82	1.7805	.73744	-12.173	178	.000
	Puntajes altos	98	3.1224	.73590			
d72+ Me siento satisfecho por las recompensas que recibo en mi trabajo.	Puntajes bajos	82	1.9512	.71841	-12.100	178	.000
	Puntajes altos	98	3.2347	.70053			
d74+Recibo recompensas por las contribuciones que hago en el trabajo.	Puntajes bajos	81	1.8025	.64070	-15.198	177	.000
	Puntajes altos	98	3.2041	.59133			
d90+ Me recompensan mi esfuerzo realizado en el trabajo.	Puntajes bajos	80	1.9625	.71942	-12.485	176	.000
	Puntajes altos	98	3.2347	.63896			
d102- No recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.	Puntajes bajos	82	2.3659	.79368	-6.444	178	.000
	Puntajes altos	98	3.1224	.77679			
d119- Estoy desmotivado porque no se reconoce mi trabajo.	Puntajes bajos	82	2.4878	.83509	-5.900	178	.000
	Puntajes altos	98	3.1939	.76869			

<b>Reactivos F9 Participación en la toma de decisiones</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>
d17+ Participo en la toma de decisiones de mi trabajo.	Puntajes bajos	90	2.2667	1.00337	-8.000	144.665	.000
	Puntajes altos	102	3.2451	.62038			
d37+ Me siento responsable tomando decisiones en el	Puntajes bajos	90	2.7667	.87474	-4.700	172.442	.000

trabajo.	Puntajes altos	102	3.3137	.71726				
d66- Me siento enojado porque no participo en la toma de decisiones.	Puntajes bajos	87	2.2069	.85096	-	146.490	.000	
	Puntajes altos	102	3.4314	.57178	11.404			
d75+ Me siento importante porque participo en las decisiones que se toman en el trabajo.	Puntajes bajos	89	2.3933	.92464	-5.368	167.611	.000	
	Puntajes altos	102	3.0490	.73629				
d81- Me siento molesto porque no participo en las decisiones que se toman en la organización.	Puntajes bajos	90	2.3556	.95177	-9.247	138.790	.000	
	Puntajes altos	102	3.4118	.55138				
d91- Me siento incapaz por no participar en la tomar decisiones.	Puntajes bajos	90	2.2444	.89079	-	156.260	.000	
	Puntajes altos	102	3.4216	.62038	10.491			
d125+ Tengo la libertad de tomar decisiones.	Puntajes bajos	87	2.4828	.90041	-7.136	146.762	.000	
	Puntajes altos	102	3.2941	.60670				
d126- No tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.	Puntajes bajos	88	2.2955	.89903	-7.894	188	.000	
	Puntajes altos	102	3.2745	.81029				
d131- Me frustra no poder participar en la toma de decisiones.	Puntajes bajos	89	2.3708	1.08064	-7.988	133.484	.000	
	Puntajes altos	102	3.4020	.60132				
d136+ Tengo la confianza de poder tomar decisiones en mi trabajo.	Puntajes bajos	87	2.3103	.93149	-8.112	146.843	.000	
	Puntajes altos	102	3.2647	.62816				

<b>Reactivos F10 Estabilidad del empleo</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>
d10- Tengo la sensación de que seré despedido en cualquier momento.	Puntajes bajos	74	2.0946	.84673	-	103.956	.000
	Puntajes altos	78	3.8333	.40825	15.989		
d14+ Me siento motivado de continuar en este empleo.	Puntajes bajos	76	2.8158	.77821	-	152	.000
	Puntajes altos	78	3.5897	.59075	-6.963		
d34+ Me siento seguro de continuar trabajando en esta organización.	Puntajes bajos	75	2.6533	.72584	-	130.582	.000
	Puntajes altos	77	3.7403	.49743	10.742		
d57- Me angustia la inestabilidad de mi empleo.	Puntajes bajos	76	2.0263	.92338	-	122.692	.000
	Puntajes altos	78	3.6410	.55769	13.094		
d76- Me estresa saber que puedo perder mi empleo.	Puntajes bajos	74	1.9054	.79672	-	150	.000
	Puntajes altos	78	3.5385	.71518	13.312		
d82- Me preocupa saber que mi empleo es inseguro.	Puntajes bajos	76	2.0000	.67330	-	151.462	.000
	Puntajes altos	78	3.4744	.73369	12.998		
d77- Siento que puedo ser despedido de mi trabajo en cualquier momento.	Puntajes bajos	76	2.0000	.74833	-	152	.000
	Puntajes altos	78	3.6410	.60247	15.009		

d97+En esta organización mi trabajo es seguro.	Puntajes bajos	76	2.3553	.90486	-6.842	140.334	.000
	Puntajes altos	77	3.2468	.69122			
d117+ Tengo la confianza de continuar trabajando en esta organización.	Puntajes bajos	76	2.4737	.75672	-9.929	142.187	.000
	Puntajes altos	78	3.5641	.59412			
d128+ Tengo la seguridad de permanecer en este empleo.	Puntajes bajos	74	2.2703	.92599	-9.218	133.871	.000
	Puntajes altos	77	3.4935	.68101			
<hr/>							
<b>Reactivos F11 Apoyo de Compañeros</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>
d1+ Me siento comprometido porque mis compañeros me apoyan.	Puntajes bajos	80	2.5250	.85647	-5.032	159	.000
	Puntajes altos	81	3.1852	.80795			
d23- Me estresa no recibir apoyo de mis compañeros de trabajo.	Puntajes bajos	82	2.3171	.91460	-7.442	161	.000
	Puntajes altos	81	3.3580	.87047			
d32+ Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando lo necesito.	Puntajes bajos	80	2.5750	.92470	-9.042	119.210	.000
	Puntajes altos	81	3.6296	.48591			
d35+ Recibo la ayuda necesaria de mis compañeros de trabajo.	Puntajes bajos	79	2.4177	.91438	-9.120	135.957	.000
	Puntajes altos	81	3.5432	.61338			
d52- Me molesta no recibir apoyo de mis compañeros	Puntajes bajos	80	2.2000	.83287	-	159	.000

de trabajo.	Puntajes altos	81	3.4568	.69010	10.431			
d80- No recibo apoyo de mis compañeros.	Puntajes bajos	80	2.1375	.91047	-	147.056	.000	
	Puntajes altos	81	3.5679	.68808	11.236			
d98- No recibo apoyo de mis compañeros de trabajo.	Puntajes bajos	80	2.2500	.81908	-	159	.000	
	Puntajes altos	81	3.5062	.65428	10.758			
d115+ Cuento con el apoyo de mis compañeros.	Puntajes bajos	80	2.3750	.97273	-8.647	138.138	.000	
	Puntajes altos	81	3.5062	.65428				
d130+ Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo.	Puntajes bajos	80	2.2875	.74958	-	159	.000	
	Puntajes altos	81	3.5679	.63123	11.729			
d138+ Me siento satisfecho porque recibo apoyo de mis compañeros.	Puntajes bajos	80	2.3625	.76710	-7.757	159	.000	
	Puntajes altos	81	3.3457	.83905				

<b>Reactivos F12 Apoyo del supervisor</b>	<b>Puntajes altos y bajos</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>T</b>	<b>GI</b>	<b>P</b>
d55+ Mi jefe colabora conmigo cuando se requiere.	Puntajes bajos	77	2.1818	.83866	-	179	.000
	Puntajes altos	104	3.3269	.66013	10.276		
d71- Me desmotiva que mi jefe no me apoya en el trabajo.	Puntajes bajos	77	2.4286	.97911	-6.873	136.920	.000
	Puntajes altos	104	3.3462	.74741			
d92 +Me siento respaldado por mi jefe.	Puntajes bajos	77	1.8831	.81069	-	133.641	.000
	Puntajes altos	104	3.3269	.59842	13.192		
d99- Me desanima no recibir apoyo de mi jefe.	Puntajes bajos	76	2.3684	1.00455	-7.015	126.506	.000

	Puntajes altos	103	3.3107	.70055			
d106+ Me siento seguro por el apoyo que recibo de mi jefe.	Puntajes bajos	77	1.9351	.74934	-	179	.000
	Puntajes altos	104	3.2885	.70605	12.421		
d108- Mi jefe no me apoya en el desempeño de mis actividades.	Puntajes bajos	77	2.2987	.87457	-8.538	178	.000
	Puntajes altos	103	3.3107	.71441			
d120+ Cuento con el apoyo de mi jefe.	Puntajes bajos	77	2.0130	.92471	-	111.386	.000
	Puntajes altos	104	3.4808	.52103	12.533		
d124- No recibo apoyo de mi jefe para realizar mi trabajo.	Puntajes bajos	76	2.5132	.94507	-6.130	142.713	.000
	Puntajes altos	104	3.3269	.78136			
d129+ Recibo ayuda de mi jefe para desempeñar mi trabajo.	Puntajes bajos	74	2.0811	.90291	-	113.675	.000
	Puntajes altos	103	3.3301	.56687	10.505		
d134+ Me siento apoyado por mi jefe para realizar mi trabajo.	Puntajes bajos	76	1.9342	.80557	-	177	.000
	Puntajes altos	103	3.3107	.65722	12.576		

En la tabla 5.2.3.2.8 se muestra que el reactivo d132+ Factor 13 Oportunidades de desarrollo, se rechaza ya que su nivel de significancia es mayor a 0.05.

Tabla 5.2.3.2.8 Discriminación de reactivos del F13 Oportunidades de Desarrollo utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05

Reactivos F13 Oportunidades de desarrollo	Puntajes altos y bajos	N	Media	Desviación Estándar	T	GI	P
D12+ Me Siento Comprometido Para Hacer Carrera Laboral En Esta Organización.	Puntajes Bajos	78	1.8590	.63908	-14.29	156.71	.000
	Puntajes Altos	82	3.4146	.73621	3	2	
D18+ Desarrollo Mis Habilidades.	Puntajes Bajos	80	2.7625	.84560	-8.175	127.96	.000
	Puntajes Altos	82	3.6585	.50233		8	
D19+ Me Siento Motivado Por Haber Sido Ascendido De Puesto.	Puntajes Bajos	75	1.8667	.77692	-14.32	153	.000
	Puntajes Altos	80	3.5375	.67400	7		
D24- Me Siento Frustrado Por No Tener Oportunidad De Ascender De Puesto.	Puntajes Bajos	81	2.3333	.96177	-4.621	161	.000
	Puntajes Altos	82	3.0610	1.04642			
D79+ Me Esfuerzo Porque En Esta Organización Puedo Ascender De Puesto.	Puntajes Bajos	81	1.9259	.70317	-13.08	161	.000
	Puntajes Altos	82	3.3780	.71389	2		
D93 +Tengo La Oportunidad De Ascender De Puesto.	Puntajes Bajos	81	1.8395	.71514	-16.02	161	.000
	Puntajes Altos	82	3.4878	.59304	6		
D101+ En Esta Organización Puedo Hacer Carrera Laboral.	Puntajes Bajos	81	1.8395	.67928	-16.25	160	.000
	Puntajes Altos	81	3.5185	.63465	5		
D122- No Tengo Oportunidades De Hacer Carrera Laboral	Puntajes Bajos	79	2.2658	.81191	-4.641	148.36	.000

En Esta Organización.	Puntajes Altos	82	2.9756	1.11084	3		
D132+ No Tengo La Oportunidad De Ascender De Puesto.	Puntajes Bajos	80	2.4000	.83590	.576	142.72 7	<b>.566</b>
	Puntajes Altos	82	2.3049	1.23417			
D137- Me Desmotiva No Poder Hacer Carrera Laboral En Esta Organización.	Puntajes Bajos	79	2.4177	.84136	-4.593	159	.000
	Puntajes Altos	82	3.1098	1.05416			

En la tabla 5.2.3.2.9 se muestra que los reactivos del Factor 14 Autonomía, se aceptan todos ya que sus niveles de significancia son menores o iguales a 0.05.

*Tabla 5.2.3.2.9 Discriminación de reactivos del F14 Autonomía utilizando la Prueba T de Student con un nivel de significancia igual o menor a 0.05*

Reactivos F14 Autonomía	Puntajes altos y bajos	N	Media	Desviación Estándar	T	GI	P
d7+ Me siento libre para programar mis actividades laborales.	Puntajes bajos	93	2.5161	.95112	-6.776	167.037	.000
	Puntajes altos	77	3.3896	.72830			
d30- No me permiten desempeñar libremente mis actividades.	Puntajes bajos	93	2.1613	.81147	-8.857	168	.000
	Puntajes altos	77	3.2987	.85939			
d39- Me enoja no poder determinar los procedimientos para desempeñar mis labores.	Puntajes bajos	94	2.1809	.92705	- 10.018	168.840	.000
	Puntajes altos	77	3.4545	.73530			
d40+ Me siento responsable programando mi trabajo.	Puntajes bajos	93	2.9677	.74384	-6.234	168	.000



	Puntajes altos	77	3.6104	.56559			
d46+ Programo libremente mis tareas.	Puntajes bajos	94	2.5000	.96998	-8.324	148.933	.000
	Puntajes altos	76	3.4737	.52849			
d68+ Determino libremente los procedimientos para desempeñar mi trabajo.	Puntajes bajos	95	2.5789	.90600	-5.039	170	.000
	Puntajes altos	77	3.2597	.84919			
d85+ Desempeño libremente mi trabajo.	Puntajes bajos	95	2.5895	.86903	-6.351	170.000	.000
	Puntajes altos	77	3.3506	.70274			
d88+ Me siento motivado porque yo decido cómo desempeñar mi trabajo.	Puntajes bajos	95	2.6000	.80424	-6.813	170	.000
	Puntajes altos	77	3.3896	.69122			
d95- Me frustra no poder determinar cómo realizar mi trabajo.	Puntajes bajos	92	2.2174	.83635	-	167	.000
	Puntajes altos	77	3.4286	.69639	10.108		
d103- Me siento inseguro para decidir cómo realizar mis tareas.	Puntajes bajos	95	2.3263	.86838	-	169.791	.000
	Puntajes altos	77	3.5584	.67849	10.445		
d133- No puedo planear libremente mi trabajo.	Puntajes bajos	94	2.1702	.86308	-8.849	169	.000
	Puntajes altos	77	3.3377	.85240			

### 5.2.3.3 Validez Factorial Exploratoria de la Escala EDRL

Para obtener la matriz de componentes rotados al igual que con la Escala CE2015 se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación Varimax.

Considerando así los reactivos de cada factor con valores significativos, superiores o iguales a 0.40.

Para llevar a cabo esto, los factores se agruparon en dos grupos Demandas Laborales y Recursos Laborales los cuales estuvieron compuestos con sus subgrupos. Para el Grupo de Demandas, estuvo subdividido en G1 Demandas Laborales (F1 Demandas físicas, F2 Demandas Cognitivas y F3 Demandas Emocionales), en el G2 Demandas de sobrecarga, tiempo y Rol (uniéndose el factor 4 Sobrecarga de trabajo y 5 Presión de Tiempo para conformar el F4 Sobrecarga y presión de tiempo y F5 Conflicto y Ambigüedad de rol). Mientras tanto en el Grupo de Recursos Laborales estuvo constituido por G3 Recursos Organizacionales compuesto por el Factor 8 (Recompensas) y Factor 13 (Oportunidad de desarrollo) para generar así el F6 Recompensas y oportunidades de desarrollo y F7 Estabilidad del empleo (antes factor 10); G4 Recursos del puesto (F8, Autonomía antes factor 14, F9 Participación en la Toma de decisiones) y finalmente el G5 Recursos socio-laborales (F10 Retroalimentación antes factor 7, F11 Apoyo de Compañeros y F12 Apoyo de Superiores) .

En esta etapa se eliminaron en total 15 reactivos de los 30 que eran para el Subgrupo G1 Demandas Laborales, el criterio a utilizar fue que los reactivos que tuvieron una saturación menor a .40 se rechazaran mientras que los iguales o mayor se aceptaran, quedando así 7 reactivos para el F1 Demandas Físicas, 5 reactivos para el F2 Demandas Cognitivas y finalmente 4 para el F3 Demandas Emocionales.

Tabla 5.2.3.3.1 Análisis Factorial exploratorio con rotación Varimax de los Factores F1, F2 y F3 del Cuestionario EDRL del Subgrupo G1 Demandas Laborales

<b>ROTACION VARIMAX</b>					
<b>Matriz de componentes rotados(a)</b>					
<b>Componentes</b>					
<b>Subgrupo</b>	<b>Factor</b>	<b>Reactivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
G1 Demandas Laborales	F1 Demandas físicas	d25+ Me siento cansado porque mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	<b>.873</b>	.063	.091
		d28+ Me agota realizar mucho esfuerzo físico en mi trabajo.	<b>.833</b>	.123	.161
		d51+ Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	<b>.699</b>	.161	.047
		d69+ Levanto cargas pesadas en el trabajo.	<b>.714</b>	.018	-.235
		d105+ Mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	<b>.827</b>	-.017	-.090
		d139+ Realizo gran esfuerzo físico en mi trabajo.	<b>.770</b>	-.012	-.024
		d41+ Me siento cansado tratando continuamente con personas.	<b>.498</b>	.455	.223
	Demandas cognitivas	d26+ Me siento cansado porque analizo una gran cantidad de información.	.485	<b>.609</b>	.085
		d31+ Analizo gran cantidad de información.	.032	<b>.789</b>	-.199
		d47+ Analizo mucha información en mi trabajo.	-.024	<b>.799</b>	-.147
		d60+ Estoy presionado porque tengo que analizar información.	.500	<b>.615</b>	.126
		d104+ Mi trabajo me demanda alta capacidad de análisis de información.	-.024	<b>.727</b>	-.231
	Demandas emocionales	d4- Me siento contento porque la relación con los usuarios o personas es agradable.	.045	.016	<b>.778</b>
		d5- Me siento relajado atendiendo oportunamente a usuarios o compañeros de trabajo.	-.074	.022	<b>.810</b>
		d49- Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	.001	-.290	<b>.431</b>

d110- Soy comprensivo con los usuarios que atiendo.	.046	-.202	<b>.536</b>
---	------	-------	-------------

Para el segundo subgrupo de Demandas Laborales G2 Demandas de sobrecarga, tiempo y Rol de los 26 reactivos (17 del factor 4 Sobrecarga y presión de tiempo; y 9 del Factor 5 Ambigüedad y conflicto de rol), solo se aceptaron 14 para el F4 y 6 para el F5. Ver tabla 5.2.3.3.2

*Tabla 5.2.3.3.2 Análisis Factorial exploratorio con rotación Varimax de los Factores F4 y 53 del Cuestionario EDRL del Subgrupo G2 Demandas de sobrecarga, tiempo y rol*

<b>ROTACION VARIMAX</b>				
<b>Matriz de componentes rotados(a)</b>				
<b>Componente</b>				
<b>Subgrupo</b>	<b>Factor</b>	<b>Reactivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
G2 Demandas de sobrecarga, tiempo y rol	F4 Sobrecarga y presión de tiempo	d20+ Me siento presionado por tener exceso de trabajo.	<b>0.533</b>	0.425
		d59+ Me siento cansado realizando gran cantidad de trabajo.	<b>0.559</b>	0.359
		d70+ Tengo demasiado trabajo.	<b>0.549</b>	0.353
		d83+ Estoy estresado por la presión de tiempo que tengo para entregar mi trabajo.	<b>0.722</b>	0.257
		d87+ Las actividades que realizo en mi trabajo son excesivas.	<b>0.512</b>	0.546
		d96+ Tengo una cantidad excesiva de trabajo.	<b>0.591</b>	0.464
		d45+ Realizo mi trabajo con presión de tiempo.	<b>0.581</b>	0.183
		d50+ Mi jefe me presiona para entregar resultados a tiempo.	<b>0.76</b>	0.232
		d54+ Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	<b>0.779</b>	0.18
		d56+ Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	<b>0.794</b>	0.22
		d78+ Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	<b>0.807</b>	0.261
		d89- Me siento tranquilo porque no tengo presión para entregar mi trabajo a tiempo.	<b>0.503</b>	-0.5
		d94+ Me presiona tener plazos cortos para hacer mi trabajo.	<b>0.737</b>	0.356
		d114+ Me siento presionado porque realizo varias actividades a la vez.	<b>0.509</b>	0.506
	F5 Conflicto y	d6+ No tengo claro qué se espera de mi trabajo.	0.364	<b>0.466</b>

ambigüedad de rol	d16+ No tengo claro cuáles son las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	0.238	<b>0.742</b>
	d27+ Me siento enojado porque realizo actividades que no corresponden a mi puesto.	0.308	<b>0.661</b>
	d38+ No tengo definidas las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	0.132	<b>0.712</b>
	d43+ Me siento inseguro porque mis actividades laborales no son claras.	0.261	<b>0.767</b>
	d135+ Me estresa que mis actividades laborales no están definidas.	0.347	<b>0.586</b>

Para el tercer subgrupo G3 Recursos Laborales, de los 19 reactivos del Factor 6 Recompensas y oportunidades de desarrollo, se aceptaron 12, mientras que en el Factor 7 Estabilidad en el empleo solo se aceptaron 5 de los 9 reactivos en total. Ver tabla 5.2.3.3.3

*Tabla 5.2.3.3.3 Análisis Factorial exploratorio con rotación Varimax de los Factores F6 y F7 del Cuestionario EDRL del Subgrupo G3 Recursos Laborales*

<b>ROTACION VARIMAX</b>				
<b>Matriz de componentes rotados(a)</b>				
<b>Componente</b>				
<b>Subgrupo</b>	<b>Factor</b>	<b>Reactivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
G3 Recursos Laborales	F6 Recompensas y oportunidades de desarrollo	d2+ Me siento orgulloso porque mi trabajo es reconocido.	<b>0.608</b>	-0.04
		d61+Mi trabajo es reconocido en esta organización.	<b>0.644</b>	0.067
		d62+ Me siento comprometido con la organización por los incrementos de sueldo que he tenido.	<b>0.715</b>	-0.115
		d90+ Me recompensan mi esfuerzo realizado en el trabajo.	<b>0.755</b>	0.017
		d72+ Me siento satisfecho por las recompensas que recibo en mi trabajo.	<b>0.771</b>	-0.093
		d74+Recibo recompensas por las contribuciones que hago en el trabajo.	<b>0.723</b>	-0.057
		d12+ Me siento comprometido para hacer carrera laboral en esta organización.	<b>0.778</b>	-0.018
		d18+ Desarrollo mis habilidades.	<b>0.455</b>	0.164
		d19+ Me siento motivado por haber sido ascendido de puesto.	<b>0.723</b>	0.03
		d79+ Me esfuerzo porque en esta organización puedo ascender de puesto.	<b>0.744</b>	-0.041
		d93 +Tengo la oportunidad de ascender	<b>0.784</b>	0.005

	de puesto.		
	d101+ En esta organización puedo hacer carrera laboral.	<b>0.727</b>	-0.011
	d10- Tengo la sensación de que seré despedido en cualquier momento.	0.011	<b>0.751</b>
	d57- Me angustia la inestabilidad de mi empleo.	0	<b>0.736</b>
F7 Estabilidad del empleo	d76- Me estresa saber que puedo perder mi empleo.	-0.031	<b>0.794</b>
	d82- Me preocupa saber que mi empleo es inseguro.	-0.02	<b>0.797</b>
	d77- Siento que puedo ser despedido de mi trabajo en cualquier momento.	-0.004	<b>0.855</b>

Para el cuarto subgrupo G4 Recursos del puesto, se obtuvo un total de 11 reactivos de los cuales 6 pertenecen al Factor 8 Autonomía y 5 al Factor 9 Participación a la toma de decisiones. Ver tabla 5.2.3.3.4

*Tabla 5.2.3.3.4 Análisis Factorial exploratorio con rotación Varimax de los Factores F8 y F9 del Cuestionario EDRL del Subgrupo G4 Recursos del puesto*

<b>Matriz de componentes rotados(a)</b>				
<b>Componente</b>				
<b>Subgrupo</b>	<b>Factor</b>	<b>Reactivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
G4 Recursos del puesto	F8 Autonomía	d7+ Me siento libre para programar mis actividades laborales.	-.002	<b>.723</b>
		d40+ Me siento responsable programando mi trabajo.	-.067	<b>.530</b>
		d46+ Programo libremente mis tareas.	.013	<b>.768</b>
		d68+ Determino libremente los procedimientos para desempeñar mi trabajo.	.017	<b>.670</b>
		d85+ Desempeño libremente mi trabajo.	.064	<b>.728</b>
		d88+ Me siento motivado porque yo decido cómo desempeñar mi trabajo.	-.009	<b>.733</b>
	F9 Participación en la toma de decisiones	d66- Me siento enojado porque no participo en la toma de decisiones.	<b>.836</b>	.063
		d81- Me siento molesto porque no participo en las decisiones que se toman en la organización.	<b>.864</b>	.068

d91- Me siento incapaz por no participar en la tomar decisiones.	<b>.818</b>	.010
d126- No tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.	<b>.622</b>	-.103
d131- Me frustra no poder participar en la toma de decisiones.	<b>.818</b>	-.012

Y finalmente en el Subgrupo G5 Recursos Socio-laborales, se obtuvo un total de 17 reactivos, de los cuales 5 pertenecen al Factor 10 Retroalimentación, 6 al factor 11 Apoyo de compañeros y 6 al Factor 12 Apoyo de superiores. Ver tabla 5.2.3.3.5

*Tabla 5.2.3.3.5 Análisis Factorial exploratorio con rotación Varimax de los Factores F10, F11 y F12 del Cuestionario EDRL del Subgrupo G5 Recursos Socio-laborales*

<b>ROTACION VARIMAX</b>					
<b>Matriz de componentes rotados(a)</b>					
<b>Componente</b>					
<b>Subgrupo</b>	<b>Factor</b>	<b>Reactivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
G5 Recursos Socio-laborales	F10 Retroalimentación	d65- Me siento confundido por no saber cómo estoy desempeñando mi trabajo.	.090	-.041	<b>.793</b>
		d73- Mi jefe no me dice cómo desempeño mi trabajo.	.222	-.165	<b>.714</b>
		d84- No recibo información de mi rendimiento laboral.	.131	-.153	<b>.734</b>
		d112- Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.	.097	.022	<b>.772</b>
		d118- Me siento desmotivado por no recibir información acerca de mi rendimiento en el trabajo.	.099	.052	<b>.710</b>
	F11 Apoyo de compañeros	d1+ Me siento comprometido porque mis compañeros me apoyan.	.334	<b>.460</b>	-.093
		d32+ Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando lo necesito.	.071	<b>.794</b>	.015
		d35+ Recibo la ayuda necesaria de mis compañeros de trabajo.	.205	<b>.743</b>	.067
		d115+ Cuento con el apoyo de mis compañeros.	.174	<b>.702</b>	-.058
		d130+ Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo.	.194	<b>.799</b>	.030

	d138+ Me siento satisfecho porque recibo apoyo de mis compañeros.	.179	<b>.744</b>	-	.203
	d55+ Mi jefe colabora conmigo cuando se requiere.	<b>.702</b>	.131	-	.070
	d92 +Me siento respaldado por mi jefe.	<b>.823</b>	.235	-	.020
F12 Apoyo de superiores	d106+ Me siento seguro por el apoyo que recibo de mi jefe.	<b>.803</b>	.073	-	.005
	d120+ Cuento con el apoyo de mi jefe.	<b>.830</b>	.172	-	.103
	d129+ Recibo ayuda de mi jefe para desempeñar mi trabajo.	<b>.799</b>	.233	-	.022
	d134+ Me siento apoyado por mi jefe para realizar mi trabajo.	<b>.762</b>	.271	-	.028

### 5.2.3.4 Confiabilidad de la Escala EDRL

De acuerdo con la Tabla 5.2.3.4.1, se idéntica que los factores del Cuestionario EDRL presentan valores de Alpha de Cronbach de 0.876, 0.792, 0.619, 0.915, 0.829, 0.905, 0.808, 0.783, 0.845, 0.793, 0.831 y 0.889 en los factores de demandas físicas, demandas cognitivas, demandas emocionales, sobrecarga de trabajo, presión de tiempo, conflicto y ambigüedad de rol, recompensas y oportunidades de desarrollo, estabilidad en el empleo, autonomía, participación en la toma de decisiones, retroalimentación, apoyo de compañero y apoyo de superiores respectivamente, obteniendo así una Alpha de Cronbach de 0.868. Ver tabla 5.2.3.4.1

*Tabla 5.2.3.4.1. Análisis de confiabilidad del Cuestionario EDRL*

Recursos y Demandas Laborales				
Subgrupo	Factor	Reactivos	Total	Alpha de Cronbach
G1 Demandas Laborales	Factor 1. Demandas físicas.	d25+, d28+, d51+, d69+, d105+, d139+, d41+	7	0.876
	Factor 2. Demandas cognitivas.	d26+, d31+, d47+, d60+, d104+	5	0.792
	Factor 3. Demandas emocionales.	d4-, d5-, d49- d110-	4	0.619
G2 Demandas de Sobrecarga, tiempo y rol	Factor 4. Sobrecarga de trabajo presión de	d20+, d59+, d70+, d83+, d87+, d96+, d45+, d50+, d54+, d56+, d78+, d89-	14	0.915



	tiempo	d94+, d114+		
	Factor 5. Conflicto y ambigüedad de rol.	d6+, d16+, d27+, d38+, d43+, d135+	6	0.829
G3 Recursos organizacionales	Factor 6. Recompensas y oportunidades de desarrollo.	d2+, d12+, d18+, d19+, d61+, d62+, d72+, d74+, d79+, d90+, d93+, d101+	12	0.905
	Factor 7. Estabilidad del empleo.	d10-, d57-, d76-, d82-, d77-	5	0.808
G4 Recursos del puesto	Factor 8. Autonomía.	d7-, d40+, d46+, d68+, d85+, d88+	6	0.783
	Factor 9. Participación en la toma de decisiones.	d66-, d81-, d91-, d126-, d131-	5	0.845
G5 Recursos socio-laborales	Factor 10. Retroalimentación.	d65-, d73-, d84-, d112-, d118-	5	0.793
	Factor 11. Apoyo de compañeros.	d1+, d32+, d35+, d115+, d130+, d138+	6	0.831
	Factor 12. Apoyo del superior.	d55+, d92+, d106+, d120+, d129+, d134+	6	0.889
<b>Total</b>			<b>81</b>	<b>0.868</b>

#### 5.2.4 Relación del Engagement con el Modelo de Demandas y Recursos Laborales

Se obtuvo correlaciones de los factores del cuestionario de Engagement CE2015 con los factores del Cuestionario de Recursos y Demandas Laborales.

En la tabla 5.2.4.1 se muestra la relación estadísticamente significativa entre los tres factores del Engagement y los doce factores del cuestionario de Demandas y Recursos Laborales:

- **F1 Vigor y Demandas.** Se identificó una relación negativa y significativa entre el Factor 1 Vigor y tres de los 5 factores de Demandas: F2 Demandas Cognitivas ( $r=-.123$ ,  $p= 0.05$ ), F3 Demandas Emocionales ( $r= -.496$ ,  $p= 0.01$ ) y F4 Sobrecarga y Presión de tiempo ( $r= -.120$ ,  $p= 0.05$ ).

- **F1 Vigor y Recursos Laborales.** Se identificó una relación positiva y significativa entre el Factor 1 Vigor y seis de los siete factores de Recursos Laborales: F6 Recompensas y oportunidades de desarrollo ( $r = .486$ ,  $p = 0.01$ ), F7 Estabilidad del empleo ( $r = .126$ ,  $p = 0.05$ ), F8 Autonomía ( $r = .474$ ,  $r = 0.01$ ), F9 Participación en la toma de decisiones ( $r = .149$ ,  $p = 0.05$ ), F11 Apoyo de Compañeros ( $r = .361$ ,  $p = 0.01$ ) y F12 Apoyo de Superiores ( $r = .354$ ,  $p = 0.01$ ).
- **F2 Dedicación y Demandas.** Se identificó una relación negativa y directamente proporcional entre el Factor 2 Dedicación y cuatro de los cinco factores de Demandas: F1 Demandas Físicas ( $r = -.240$ ,  $p = 0.01$ ), F3 Demandas Emocionales ( $r = -.379$ ,  $p = 0.01$ ), F4 Sobrecarga y Presión de tiempo ( $r = -.233$ ,  $p = 0.01$ ) y F5 Conflicto y Ambigüedad de Rol ( $r = -.309$ ,  $p = 0.01$ ).
- **F2 Dedicación y Recursos Laborales.** Se identificó una relación positiva y directamente proporcional entre el Factor 2 Dedicación y seis de los siete factores de Recursos Laborales: F6 Recompensas y oportunidades de desarrollo ( $r = .183$ ,  $p = 0.01$ ), F7 Estabilidad del empleo ( $r = .333$ ,  $p = 0.01$ ), F8 Autonomía ( $r = .236$ ,  $r = 0.01$ ), F9 Participación en la toma de decisiones ( $r = .224$ ,  $p = 0.01$ ), F10 Retroalimentación ( $r = .267$ ,  $p = 0.01$ ) y F11 Apoyo de Compañeros ( $r = .361$ ,  $p = 0.01$ ).
- **F3 Absorción y Demandas.** Se identificó una relación negativa y proporcionalmente significativa entre el Factor 3 Absorción y tres de los cinco factores de demandas además de una relación positiva entre el Factor 3 Absorción y un factor de demandas: F1 Demandas Físicas ( $r = -.597$ ,  $p = 0.01$ ), F2 Demandas Cognitivas ( $r = .451$ ,  $p = 0.01$ ), F4 Sobrecarga y Presión de tiempo ( $r = -.548$ ,  $p = 0.01$ ) y F5 Conflicto y Ambigüedad de Rol ( $r = -.671$ ,  $p = 0.01$ ).
- **F3 Absorción y Recursos Laborales.** Se identificó una relación positiva y significativa entre el Factor 3 Absorción y tres de los siete factores de Recursos Laborales, además de una relación negativa con uno de los factores de Recursos Laborales: F6 Recompensas y oportunidades de

desarrollo ( $r = -.140$ ,  $p = 0.05$ ), F7 Estabilidad del empleo ( $r = .560$ ,  $p = 0.01$ ), F9 Participación en la toma de decisiones ( $r = .654$ ,  $p = 0.01$ ) y F10 Retroalimentación ( $r = .643$ ,  $p = 0.01$ ).

Tabla 5.2.4.1. Correlaciones de Pearson entre los factores de Engagement y el Modelo Demandas y Recursos Laborales.

Grupo de factores	Factores: Recursos Laborales	Factores: Engagement			
		F1 Vigor	F2 Dedicación	F3 Absorción	
Demandas laborales	F1 Demandas físicas				
	G1 Demandas laborales	F2 Demandas cognitivas	-0.014	<b>-.240**</b>	<b>-.597**</b>
		F3 Demandas emocionales	<b>-.123*</b>	0.037	<b>.451**</b>
			<b>-.496**</b>	<b>-.379**</b>	-0.056
	G2 Demandas de sobrecarga, tiempo y rol	F4 Sobrecarga y presión de tiempo	<b>-.120*</b>	<b>-.233**</b>	<b>-.548**</b>
	F5 Conflicto y ambigüedad de rol	-0.007	<b>-.309**</b>	<b>-.671**</b>	
Recursos Laborales	G3 Recursos organizacionales	F6 Recompensas y oportunidades de desarrollo	<b>.486**</b>	<b>.183**</b>	<b>-.140*</b>
		F7 Estabilidad del empleo	<b>.126*</b>	<b>.333**</b>	<b>.560**</b>
	G4 Recursos del puesto	F8 Autonomía	<b>.474**</b>	<b>.236**</b>	-0.058
		F9 Participación en la toma de decisiones	<b>.149*</b>	<b>.224**</b>	<b>.654**</b>
	G5 Recursos socio-laborales	F10 Retroalimentación			
	F11 Apoyo de compañeros	0.07	<b>.267**</b>	<b>.643**</b>	
	F12 Apoyo de superiores	<b>.361**</b>	<b>.278**</b>	-0.082	
		<b>.354**</b>	0.083	-0.108	

Nota. \* $p \leq 0.05$ ; \*\* $p \leq 0.01$ .

### 5.2.5 Relación del Engagement con las variables sociodemográficas

Además de realizarse la correlación de Pearson con el modelo de Demandas y Recursos Laborales también se llevó a cabo con las variables sociodemográficas clasificatorias: edad, número de personas dependientes del trabajador, número de ascensos, sueldo mensual, antigüedad en el puesto, número de personas a cargo, jornada laboral, horas extras y número de horas que duerme.

- **F1 Vigor y Variable Sociodemográficas.** Se identificó relación positiva entre el Factor 1 Vigor y tres de las nueve Variables Sociodemográficas que se eligieron: Sueldo Mensual ( $r = .146$ ,  $p = 0.05$ ), Personas a cargo ( $r = .192$ ,  $p = 0.01$ ) y Horas Extras ( $r = .127$ ,  $p = 0.05$ ).
- **F2 Dedicación y Variables Sociodemográficas:** no existió relación entre el factor 2 Dedicación y las variables sociodemográficas.
- **F3 Absorción y Variables Sociodemográficas:** se identificó relación positiva entre el Factor 3 Absorción y cuatro de las nueve Variables Sociodemográficas: Edad ( $r = .131$ ,  $p = 0.05$ ), Número de personas dependientes del trabajador ( $r = .122$ ,  $p = 0.05$ ), número de ascensos ( $r = .170$ ,  $p = 0.01$ ) y antigüedad en el puesto ( $r = .141$ ,  $p = 0.05$ ).

*Tabla 5.2.5.1 Relación de Engagement con variables sociodemográficas: Resultados del análisis de correlación de Pearson.*

Variables sociodemográficas	F1 Vigor	F2 Dedicación	F3 Absorción
Edad	0.009	-0.003	<b>.131*</b>
Número de personas dependientes del trabajador	-0.114	-0.002	<b>.122*</b>

Numero de ascensos	0.063	0.07	<b>.170**</b>
Sueldo mensual	<b>.146*</b>	0.106	0.034
Antigüedad en el puesto	0.066	0.107	<b>.141*</b>
Personas a cargo	<b>.192**</b>	0.092	-0.004
Jornada Laboral	0.042	0.042	0.088
Horas extras	<b>.127*</b>	0.02	-0.116
Número de horas que duerme	0.005	-0.035	0.063

Nota. \* $p \leq 0.05$ ; \*\* $p \leq 0.01$ .

### 5.2.6 Relación de Engagement con variables sociodemográficas: resultados del análisis t Student.

Para aquellas variables sociodemográficas en donde las opciones de respuesta eran dicotómicas se utilizó en análisis de variables a través de la T Student para muestras independientes, los resultados se presentan a continuación.

Para la variable demográfica que implica algún tipo de relación interpersonal se observó que no existía una relación significativa con los factores de Vigor y Absorción; mientras que con el Factor Dedicación se observa una relación significativa con una  $P=0.014$ , como se muestra en la siguiente tabla.

*Tabla 5.2.6.1. Relación de Engagement y si tiene pareja el trabajador: resultados del análisis T Student*

Factores	¿Tiene pareja?	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
F1 Vigor	Si	181	3.20	0.46	0.603	198.3	0.547
	No	107	3.17	0.52			
F2 Dedicación	Si	181	3.37	0.40	2.464	286	<b>0.014</b>
	No	107	3.25	0.42			
F3 Absorción	Si	181	2.89	0.60	1.524	286	0.129
	No	107	2.78	0.62			

Para la variable demográfica relacionada con el Sexo de los participantes se observó que no existe relación significativa con los factores de Vigor y Absorción; mientras que con el Factor Dedicación se observa una relación significativa negativa con una  $P=-0.008$

*Tabla 5.2.6.2. Relación del Engagement y el género: resultados del análisis T Student.*

<b>Factores</b>	<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>t</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
F1 Vigor	Hombre	145	3.22	0.50	0.995	291	0.055
	Mujer	148	3.16	0.45			
F2 Dedicación	Hombre	145	3.32	0.40	-0.187	291	<b>-0.008</b>
	Mujer	148	3.33	0.41			
F3 Absorción	Hombre	145	2.93	0.57	2.296	291	0.161
	Mujer	148	2.77	0.63			

Para la variable sociodemográfica relacionada con la actividad física se observó que existe una relación significativa positiva con el factor de Vigor con una  $P=0.022$  y una relación significativa negativa con los factores Dedicación con una  $P=-0.040$  y con Absorción con una  $P=-0.015$ .

*Tabla 5.2.6.3. Relación del Engagement y actividad física: resultados del análisis T Student.*

<b>Factores</b>	<b>Actividad Física</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>t</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
F1 Vigor	Si	157	3.20	0.50	0.396	285	<b>0.022</b>
	No	130	3.18	0.45			
F2 Dedicación	Si	157	3.30	0.42	-0.838	278.132	<b>-0.040</b>
	No	130	3.34	0.40			
F3 Absorción	Si	157	2.84	0.57	-0.212	262.148	<b>-0.015</b>
	No	130	2.86	0.64			

Para la variable sociodemográfica relacionada con que los participantes tuvieran personal a su cargo, se observó que tanto en el factor Vigor como Absorción no existió una relación significativa, mientras que con el Factor Dedicación se obtuvo una  $P=-0.045$  obteniendo una relación significativa negativa.

*Tabla 5.2.6.4. Relación del Engagement y personal a cargo: resultados del análisis T Student*

<b>Factores</b>	<b>Personal a cargo</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>t</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
F1 Vigor	Si	65	3.25	0.43	1.279	284	0.085
	No	221	3.16	0.49			
F2 Dedicación	Si	65	3.28	0.39	-0.822	111.117	<b>-0.045</b>
	No	221	3.33	0.42			
F3 Absorción	Si	65	2.97	0.67	1.897	284	0.159
	No	221	2.81	0.57			

Con la variable sociodemográfica relacionada con el aspecto de ascensos en la organización en que laboran actualmente, en ninguno de los tres factores constituyentes del Engagement se encontró una relación significativa, en los tres casos se encontró una  $P < 0.05$ .

*Tabla 5.2.6.5. Relación del Engagement y ascensos en la organización: resultados del análisis T Student.*

<b>Factores</b>	<b>Ascenso en Organización</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>t</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
F1 Vigor	Si	54	3.30	0.43	2.08	279	0.072
	No	227	3.15	0.49			
F2 Dedicación	Si	54	3.38	0.40	1.339	279	0.082
	No	227	3.29	0.41			
F3 Absorción	Si	54	3.03	0.49	2.59	279	0.235

No 227 2.79 0.62

Con la variable sociodemográfica relacionada con que si los participantes contaban con algún medio de transporte propio, no se encontró relación significativa con el factor Dedicación; para los Factores de Dedicación y Absorción se obtuvo una relación significativa negativa con una  $P=-0.002$  y  $P=-0.253$  respectivamente.

*Tabla 5.2.6.6. Relación del Engagement y medio de transporte: resultados del análisis T Student.*

Factores	Medio de transporte propio	N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
F1 Vigor	Si	88	3.30	0.50	2.694	283	0.164
	No	197	3.14	0.47			
F2 Dedicación	Si	88	3.32	0.38	-0.048	182.998	<b>-0.002</b>
	No	197	3.32	0.42			
F3 Absorción	Si	88	2.67	0.81	-2740	113.352	<b>-0.253</b>
	No	197	2.92	0.47			

### **5.2.7 Relación de Engagement con variables sociodemográficas: resultados del análisis de la varianza.**

Para aquellas variables sociodemográficas en donde las opciones de respuesta eran mayores a tres categorías se utilizó en análisis de variables a través de Anova para muestras independientes, los resultados se presentan a continuación.

Conforme a los puntajes que se obtuvieron para la variable de escolaridad de los participantes se pudo obtener que para los factores Vigor y Dedicación se observó una relación significativa con una  $P= 0.001$  y  $P= 0.000$ ; mientras que con el tercer factor, Absorción, no se observa significancia.



Tabla 5.2.7.1. Relación entre Engagement y escolaridad: resultados del Anova.

Factores	Escolaridad	N	Media	Desviación típica	F	P
F1 Vigor	Primaria	16	3.40	0.48	4.159	<b>0.001</b>
	Secundaria	73	3.06	0.45		
	Bachillerato/Carrera técnica	101	3.14	0.48		
	Licenciatura	89	3.29	0.46		
	Especialidad	6	3.67	0.33		
	Maestría y Doctorado	9	3.06	0.52		
	Total	294	3.19	0.48		
	F2 Dedicación	Primaria	16	3.27		
Secundaria		73	3.20	0.39		
Bachillerato/Carrera técnica		101	3.29	0.42		
Licenciatura		89	3.44	0.37		
Especialidad		6	3.82	0.15		
Maestría y doctorado		9	3.28	0.52		
Total		294	3.32	0.41		
F3 Absorción		Primaria	16	2.89	0.46	1.588
	Secundaria	73	2.90	0.39		
	Bachillerato/Carrera técnica	101	2.83	0.60		
	Licenciatura	89	2.77	0.75		
	Especialidad	6	3.39	0.34		
	Maestría y Doctorado	9	3.02	0.72		

Total	294	2.85	0.61
-------	-----	------	------

Para la variable sociodemográfico respecto al turno en que se laboraba no se encontró relación significativa tanto en el factor Vigor como el de Dedicación, únicamente se logró obtener una relación significativa con el tercer factor, Absorción, con una P= 0.021.

*Tabla 5.2.7.2. Relación entre Engagement y Turno: resultados del Anova*

Factores	Turno	N	Media	Desviación estándar	F	P
F1 Vigor	Matutino	117	3.15	0.49	1.47	0.211
	Vespertino	48	3.20	0.50		
	Nocturno	8	3.16	0.49		
	Mixto (mañana y tarde)	107	3.19	0.46		
	Especial (sábado y domingo) y otros	10	3.53	0.33		
	Total	290	3.19	0.48		
F2 Dedicación	Matutino	117	3.32	0.38	1.40	0.232
	Vespertino	48	3.38	0.52		
	Nocturno	8	3.34	0.49		
	Mixto (mañana y tarde)	107	3.26	0.38		
	Especial (sábado y domingo) y otros	10	3.53	0.42		
	Total	290	3.32	0.41		
F3 Absorción	Matutino	117	2.90	0.49	2.94	<b>0.021</b>
	Vespertino	48	2.99	0.50		
	Nocturno	8	3.07	0.31		
	Mixto (mañana y tarde)	107	2.75	0.70		
	Especial (sábado y domingo) y otros	10	2.47	0.99		
	Total	290	2.85	0.61		

Total	290	2.85	0.60
-------	-----	------	------

La relación que se obtuvo entre el tipo de contrato y los tres factores constituyentes del engagement fue una relación significativa únicamente con Absorción obteniendo  $P= 0.000$ , mientras que los restantes factores no se observaron resultados similares.

*Tabla 5.2.7.3. Relación entre Engagement y Tipo de contrato: resultados del Anova*

Factores	Tipo de Contrato	N	Media	Desviación estándar	F	P
F1 Vigor	Por obra o tiempo determinado	54	3.1878	.48926	0.695	0.556
	Por tiempo indeterminado	181	3.1571	.48518		
	Por temporada	33	3.2857	.44464		
	Otro	17	3.2101	.47412		
	Total	285	3.1810	.48011		
F2 Dedicación	Por obra o tiempo determinado	54	3.3620	.39940	2.678	0.047
	Por tiempo indeterminado	181	3.3295	.41375		
	Por temporada	33	3.1295	.33865		
	Otro	17	3.3636	.47997		
	Total	285	3.3145	.41093		
F3 Absorción	Por obra o tiempo determinado	54	3.0062	.57327	18.61	<b>0.000</b>
	Por tiempo indeterminado	181	2.9048	.50350		
	Por temporada	33	2.1717	.82266		

Otro	17	2.9608	.35776
Total	285	2.8425	.60512

En cuanto al sector al que pertenece la organización en que laboran los participantes presenta una relación significativa para los tres factores, Vigor (P= 0.011), Dedicación (P= 0.02) y Absorción (P= 0.001).

*Tabla 5.2.7.4. Relación entre Engagement y Tipo de Sector: resultados del Anova.*

Factores Sector	Tipo de	N	Media	Desviación estándar	F	P
F1 Vigor	Sector manufacturero	19	3.0000	.41239	3.043	<b>0.011</b>
	Sector educativo	18	3.3333	.56721		
	Sector salud	41	3.4007	.44746		
	Sector servicios	109	3.1232	.52721		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	55	3.1558	.41173		
	Otro	33	3.2078	.39462		
Total		275	3.1865	.48379		
F2 Dedicación	Sector manufacturero	19	3.2536	.35929	2.725	<b>0.02</b>
	Sector educativo	18	3.4646	.41938		
	Sector salud	41	3.4435	.39270		
	Sector servicios	109	3.2394	.41099		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	55	3.3603	.40954		
	Otro	33	3.4298	.41052		

	Total	275	3.3326	.41157		
F3	Sector	19	2.9064	.36900		
Absorción	manufacturero					
	Sector educativo	18	2.8765	.77627		
	Sector salud	41	2.4959	.82443		
	Sector servicios	109	2.8287	.56868		
	Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal	55	3.0263	.51318	4.112	<b>0.001</b>
	Otro	33	2.9596	.47371		
	Total	275	2.8428	.61480		

Para la variable sociodemográfica sobre el tamaño de la organización se obtuvo una  $P= 0.000$  para el factor Absorción, siendo el único en que se pudo observar relaciones significativas, en Vigor como en Absorción no se observó ese tipo de relación.

*Tabla 5.2.7.5. Relación entre Engagement y Tamaño de Organización: resultados del Anova.*

Factores	Tamaño de la Organización	N	Media	Desviación estándar	F	P
F1 Vigor	Micro (de 0 a 10 trabajadores)	34	3.1092	.50239		
	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	40	3.1143	.33181	1.316	0.269
	Mediana (de 51 a 100)	56	3.2806	.44594		

	trabajadores)						
	Grande (de 101	159	3.1860	.51502			
	o más						
	trabajadores)						
	Total	289	3.1854	.48007			
F2	Micro (de 0 a 10	34	3.2219	.35400			
Dedicación	trabajadores)						
	Pequeña (de 11	40	3.2273	.38016			
	a 50						
	trabajadores)						
	Mediana (de 51	56	3.2841	.42253	2.503	0.060	
	a 100						
	trabajadores)						
	Grande (de 101	159	3.3762	.41866			
	o más						
	trabajadores)						
	Total	289	3.3196	.41050			
F3	Micro (de 0 a 10	34	2.8627	.34171			
Absorción	trabajadores)						
	Pequeña (de 11	40	2.6972	.60545			
	a 50						
	trabajadores)						
	Mediana (de 51	56	2.5516	.80709	8.936	<b>0.000</b>	
	a 100						
	trabajadores)						
	Grande (de 101	159	2.9902	.51715			
	o más						
	trabajadores)						
	Total	289	2.8497	.60462			

Conforme a los resultados obtenidos en los análisis realizados en el presente apartado, se confrontaran con la información obtenida dentro de nuestro marco teórico y que permitieron la formulación de las hipótesis pioneras de esta investigación, a continuación se presentara dicho análisis.

## **CAPITULO VI. DISCUSIÓN**

Como menciona Salanova y Schaufeli (2004) el material máspreciado que tienen las empresas no es otro que el capital humano y para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio económico y social continuo, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos. Las organizaciones modernas esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que sean responsables en su propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la “excelencia” empresarial y la seguridad laboral. Para alcanzar este se debe aproximar a la concepción de la Psicología Organizacional Positiva que considera que la salud del trabajador es una meta en sí misma, y un objetivo legítimo que debe incluirse en las políticas organizacionales

Es por esta razón que se decidió elaborar una escala que permitirá medir y diagnosticar el Engagement en trabajadores mexicanos, que cuenta con validez y confiabilidad, pero no solo eso, si no, además que contará con reactivos negativos, ya que desde un punto de vista psicométrico, las escalas que cuentan con solo reactivos positivos son consideradas inferiores a aquellas que incluyen elementos redactados de forma positiva y negativa (Rodríguez & Bakker, 2013). Logrando así, que la escala CE2015, cuente tanto con reactivos positivos y negativos. Consiguiendo de esta manera que los factores: vigor, dedicación y absorción que componen el constructo cuenten con de Alpha de Cronbach de 0.815, 0.811 y 0.846, respectivamente, obteniendo así una confiabilidad de 0.877.

Mientras tanto los factores del Cuestionario EDRL presentan valores de Alpha de Cronbach de 0.876, 0.792, 0.619, 0.915, 0.829, 0.905, 0.808, 0.783, 0.845,

0.793, 0.831 y 0.889 en los factores de demandas físicas, demandas cognitivas, demandas emocionales, sobrecarga de trabajo, presión de tiempo, conflicto y ambigüedad de rol, recompensas y oportunidades de desarrollo, estabilidad en el empleo, autonomía, participación en la toma de decisiones, retroalimentación, apoyo de compañero y apoyo de superiores respectivamente, obteniendo así una Alpha de Cronbach de 0.868

La escala de Engagement para trabajadores mexicanos como se mencionó, está compuesta por tres factores que interactúan entre sí: F1 Vigor, F2 Dedicación y F3 Absorción.

Sin embargo, cada factor presentó relaciones significativas, tanto positivas como negativas con las variables sociodemográficas y el modelo de demandas y recursos laborales.

En relación con el Engagement y la diferencia de edad de los trabajadores, se ha demostrado que a mayor edad los trabajadores muestran mayores niveles de absorción mientras que las personas que son más jóvenes muestran menor edad existe una menor dedicación en el trabajo.

Por lo que se refiere al número de personas que dependen económicamente del trabajador se encontró que aquellas personas que tienen más número de personas que dependan de ellos, existirá mayor nivel de absorción en el trabajo, que aquellas que no. Pero no solo ese aspecto influye en la absorción en el trabajo, si no, además el número de ascensos en la organización y la antigüedad en el puesto contribuyen que la esté totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está haciendo.(Rodríguez & Bakker, 2013).

En cuanto al sueldo mensual, este influye significativamente en tener altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, presentando así el vigor cuando se realizan las actividades laborales. Así mismo el número de personal a cargo y la antigüedad en la organización son factores que influyen de



manera positiva, ya que a mayor presencia de estos, existirá más Vigor en los trabajadores.

Otra variable que se asocia positivamente con una de las dimensiones del engagement (dedicación), es el estado civil, ya que, aquellos trabajadores que cuentan con pareja, manifestaran una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Rodríguez & Bakker, 2013).

En relación con el Engagement y las diferencias de sexo de los trabajadores, se ha demostrado que las mujeres muestran mayores niveles de dedicación que los hombres

Al relacionarse la actividad física con los factores que componen el constructo Engagement se encontró que los trabajadores que realizan alguna actividad física solo presentan vigor a la hora de elaborar sus actividades físicas, mientras tanto no están presentes los elementos de dedicación y absorción en el trabajo.

Otra variable influyente en la presencia del Engagement en el trabajo, es el grado de estudio de las personas, ya que se demostró que los trabajadores que presentan altos niveles de vigor y dedicación en su trabajo, tienen como último grado de estudio la especialidad, en comparación con aquellas que solo tienen la secundaria.

Mientras tanto al relacionarse aspectos laborales como el turno que se labora con el Engagement se halló que las personas que laboran en la noche presentan altos niveles de absorción en comparación con aquellas que trabajan en un horario especial, específicamente siendo estos los sábados y domingos. Además del turno, otra variable que contribuye a que se presente este factor de concentración en el trabajo, es el tipo de contrato, siendo este por obra o tiempo determinado, en comparación, con aquellas que solo se encuentran por temporada.

En cuanto se refiere al tipo de sector, se mostró una diferencia significativa en los tres elementos que componen el constructo Engagement, esto es, que existe altos niveles de vigor y dedicación en sectores de salud y educativo, mientras que la presencia de absorción se manifiesta más en sectores de oficinas de gobierno.

Y por último, para abordar estas diferencias entre el Engagement variables clasificatorias, se encontró que en empresas grandes, refiriéndonos a aquellas empresas que están constituidas por más de 101 trabajadores, presentan mayor nivel de absorción en el trabajo, que aquellas que solo están conformadas entre 50 y 100 trabajadores.

Otras de las hipótesis planteadas en la investigación fueron:

H0<sub>18</sub>. Existe correlación negativa entre grado de Engagement y recursos laborales.

H1<sub>18</sub>. Existe correlación positiva entre grado de Engagement y recursos laborales.

H0<sub>19</sub>. Existe correlación negativa entre grado de Engagement y demandas laborales.

H1<sub>19</sub>. Existe correlación positiva entre grado de Engagement y demandas laborales.

Por lo que se acepta la hipótesis H1<sub>18</sub>, ya que en la investigación se demostró que los recursos laborales se correlacionan positivamente con el Engagement, esto es que las F6 recompensas y oportunidades de desarrollo, F7 la estabilidad en el empleo y F9 la participación en la toma de decisiones, influirán significativamente en la presencia de los 3 factores del Engagement F1 Vigor, F2 Dedicación y F3 Absorción. Sin embargo, existen otros factores que componen los recursos laborales que se relacionan significativamente con los factores Vigor-Dedicación (F8 Autonomía y F11 Apoyo de compañeros), Dedicación- Absorción (F10 Retroalimentación), o simplemente la presencia de solo uno Vigor (F12 Apoyo de superiores).

Estos factores que estimulan la presencia del Engagement, provocarán como menciona Salanova y Schaufeli (2009), que le trabajador tenga objetivos, reduzcan las demandas laborales, estimulen el crecimiento personal, entre otras

Con lo que se refiere las demandas, se acepta la hipótesis H0<sub>19</sub>, donde F4 la sobrecarga y presión de tiempo se asocian significativamente a los Factores F1 Vigor, F2 Dedicación y F3 Absorción. Sin embargo, existen otras demandas laborales que se asocian significativamente a uno o dos factores al mismo tiempo, como puede ser F1 Demandas Físicas y F5 Conflicto y ambigüedad de rol (F2 Dedicación y F3 Absorción), F2 Demandas Cognitivas (F1 Vigor y F3 Absorción) y F3 Demandas emocionales (F1 Vigor y F2 Dedicación). Estos factores pueden ser estresores cuando el tener que afrontar algunas demandas laborales requiere un alto esfuerzo del cual no se puede uno recuperar de forma adecuada.

Es por esto que se tiene que saber que está pasando con los trabajadores en cuanto a la presencia de los recursos y las demandas laborales, que pueden estar afectando su rendimiento o ayudando a este para que exista la presencia del Engagement ya que las organizaciones esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que sean responsables en su propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la “excelencia” empresarial y la seguridad laboral. Y de esta manera saber cómo intervenir para lograr el objetivo.

## **CAPITULO VII. CONCLUSION, RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS**

La escala CE2015 para medir engagement se constituyó por tres factores: Vigor, en cual contó con siete reactivos redactados positivamente, Dedicación con once reactivos, dos de ellos redactados negativamente y nueve positivamente, mientras que Absorción se conformó por nueve reactivos, en donde todos los reactivos se conformaron negativamente, eliminando algunas críticas de la escala UWES, en donde todos sus reactivos están conformados redactados positivamente.

La escala fue validada por medio del análisis factorial que permitió eliminar reactivos que no medían dicho factor, se realizó a través del análisis de Rotación Varimax, identificándose 3 factores de Engagement: Vigor, Dedicación y Absorción y con una confiabilidad obteniendo valores de Alpha de Cronbach de 0.815, 0.811 y 0.846 respectivamente y una confiabilidad total del instrumento de 0.877

Una vez realizada la investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones:

El Modelo Demandas-Recursos medido con la EDRL se asocia significativamente con el Engagement: las demandas laborales presentan correlaciones estadísticamente negativa y significativamente y los recursos laborales se asocian significativa y positivamente.

Se encontró que el factor Vigor se relaciona negativamente significativo con las demandas laborales en los factores demandas cognitivas, emocionales, sobrecarga y presión de tiempo. Mientras que presenta una relación positiva con los recursos laborales de recompensas y oportunidades de desarrollo, estabilidad en el empleo, autonomía, participación en la toma de decisiones, apoyo de compañeros y apoyo de supervisores.

Con el factor Dedicación se identificó una relación negativa significativamente con las demandas laborales en los factores demandas físicas, demandas emocionales, sobrecarga y presión de tiempo y conflicto y ambigüedad de rol. En cuanto a su relación con los recursos laborales se obtuvo una relación positiva

significativa en los factores recompensas y oportunidades de desarrollo, estabilidad del empleo, autonomía, participación en la toma de decisiones, retroalimentación y apoyo de compañeros.

Para el último factor de Engagement, Absorción, se obtuvieron resultados similares a los factores anteriores, obtuvo una relación negativa significativa con las demandas laborales en los factores demandas físicas, cognitivas y sobrecarga y presión de tiempo, además de una relación significativa positiva con el factor conflicto y ambigüedad de rol. Mientras que con los recursos laborales obtuvo una relación significativamente positiva con los factores recompensas y oportunidades de desarrollo, estabilidad del empleo y participación en la toma de decisiones, únicamente se obtuvo una relación significativamente negativa con el factor retroalimentación.

En cuanto a la relación de Engagement y su relación con las variables sociodemográficas se obtuvieron resultados en donde las variables clasificatorias se asocian significativamente tanto positiva como negativamente al Engagement dependiendo del factor.

Para el primer factor, Vigor, presento una relación significativa positivamente para la variable sueldo mensual, personas a cargo, horas extras, actividad física en donde mayor será el vigor si se practica algún deporte, nivel académico con mayores niveles en especialidad y primaria y con el sector al que pertenece la organización, con mayor nivel en el sector salud y menor en el sector servicios.

Fue el único factor que no presentó algún tipo de relación significativamente negativa con alguna de las variables utilizadas dentro del análisis.

El segundo factor, Dedicación presentó relación significativa, cuando las personas tenían algún tipo de pareja y menor en aquellas que no tenían; nivel educativo con mayor puntaje a nivel especialidad seguido de nivel bachillerato/carrera técnica y con el tipo de sector, con mayores niveles dentro del sector educativo. Además, presento relación significativa negativa en cuanto al género, con un mayor puntaje en mujeres que en hombres, al igual que si las

personas realizan algún tipo de actividad física, si la persona no contaba con personal a su cargo, si no cuenta con medio de transporte propio.

Con el último factor, Dedicación, se presentó relación significativa positiva con las variables edad, número de personas dependientes del trabajador, número de ascensos, antigüedad en el puesto, turno en que se labora, con niveles más altos en turno nocturno seguido de turno vespertino; el tipo de contrato y sector con mayor nivel en contratos por obra o tiempo determinado y oficinas de gobierno y con el tamaño de la organización con mayores niveles en organizaciones grandes. Adicional, presentó relación significativa negativamente si la persona realiza algún tipo de actividad física, resultado similar al obtenido si la persona no contaba con medio de transporte propio.

Con la variable, si el participante había tenido ascensos dentro de su Organización no presentó relación significativa con ninguno de los factores del Engagement.

Como se presentó dentro del marco teórico, la población laboral se puede clasificar en diferentes sectores, desde la clasificación por generaciones, por sector empresarial, incluso el nivel académico, cada una de las clasificaciones anteriores están relacionadas ya sea directa o indirectamente con los factores constituyentes del Engagement, y con los elementos del Modelo de Demandas y Recursos Laborales; estos resultados confirman conclusiones obtenidas en investigaciones previas por autores como Schaufeli, Salanova, entre otros autores.

Adicional, permite generar un nuevo instrumento de medición que cubre las deficiencias existentes en instrumentos previos, permite su aplicación en población mexicana y por último, permite generar un marco teórico más amplio para futuras investigaciones ya sea dirigida al Engagement o incluso para aquellas dirigidas a una perspectiva de la Psicología Positiva y lo más relevante permite colaborar en el principal objetivo que es la mejorar en la calidad de vida de los trabajadores mexicanos.

## LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.

Durante la elaboración de la investigación surgieron una serie de circunstancias que fueron modificando nuestros resultados, tales como la existencia de poca literatura con referencia al Engagement en México, ya que existe muy pocas investigaciones que hagan referencia al tema.

Una de las circunstancias a la cual nos enfrentamos fue que al realizar la validación interjueces y a pesar que se les indico que habían reactivos tanto positivos como negativos ya que ese era nuestro objetivo tener reactivos positivos y negativos, la mayoría de los jueces al leer que eran negativos, pensaban que por ser de esta manera, los reactivos no correspondían al factor.

También por cuestiones de accesibilidad a la población, el tiempo establecido para la obtención de los resultados se prolongó más de lo esperado.

Otro factor al que nos enfrentamos es que si bien a los participantes se les informó de la finalidad del estudio, no fue posible garantizar que estos hayan contestado con honestidad, pues algunos tenían la creencia que esto podría afectar en su trabajo, por lo que contestaban con cierta reserva, además observamos que algunos mostraban temor al responder los instrumentos, pues suponían que se trataba de alguna evaluación personal y de desempeño.

Otro elemento importante fue que la mayoría de los participantes mostraron apatía al contestar el cuestionario EDRL, ya que se les hizo muy pesado de contestar por la cantidad de preguntas que contiene este instrumento y porque comentaban que muchas preguntas eran repetitivas.

Por otra parte algunos sostenían que por la carga de trabajo que tenían no podían contestarnos en ese momento los instrumentos, por lo que se tuvo que realizar el llenado de los cuestionarios en varias sesiones y aunque se llevó en varias sesiones el llenado de los cuestionarios una pequeña muestra no contestó completamente los instrumentos.

Es importante mencionar que se deben realizar estudios longitudinales en los que se estudie a la población para poder medir la relación del Engagement y el modelo de demandas-recursos laborales, en una misma muestra a través del tiempo. Lo anterior permitiría comprobar los niveles de Engagement que se dan en la población mexicana y conocer si las causas de que se de el Engagement podría ser la relación con las variables clasificatorias, tales como la edad, el tiempo de antigüedad laborando en la empresa, los asensos, el sueldo obtenido, el tipo de puesto que ocupa, etc.

Cabe señalar que esta investigación puede ser considerada en futuras investigaciones, pues como se señaló anteriormente existe poca literatura para población mexicana y no existe un instrumento que evalué el Engagement en dicha población por lo que futuras investigaciones podrían retomar el instrumento ya elaborado para mejoras o para expandir la investigación.



## ANEXO

### Anexo 1: Primer versión para medición de Engagement

# CE 2015 Cuestionario

#### Instrucciones:

A continuación se te presentan una serie de enunciados, te solicitamos leer cada uno y responder conforme a tu percepción de cómo te sientes en el trabajo en el que actualmente laboras. Se Te proporcionan cuatro opciones de respuestas: **1 Totalmente en desacuerdo**, **2 En desacuerdo**, **3 De acuerdo** y **4 Totalmente de acuerdo**. Únicamente deberás marcar una de las opciones de respuesta para cada enunciado.

Es posible que alguno de los enunciados que se presentan no concuerden con tu forma de percibir, pensar o sentir, sin embargo, trata de contestar considerando si te encontraras en la situación presentada.

Te solicitamos contestar de la manera más sincera posible, todas tus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas.

#### Ejemplo:

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Cuando hago ejercicio es necesario hidratarse constantemente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

En este ejemplo, la persona seleccionó la opción 3 **Totalmente de acuerdo** ya que está de acuerdo que cuando hace ejercicio es necesario hidratarse constantemente.

RECUERDA QUE NO HAY RESPUESTAS BUENAS NI MALAS.

Los datos se utilizarán solamente para fines estadísticos.

### AHORA PUEDES COMENZAR

<b>En mi trabajo ...</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Al hacer mi trabajo me distraigo muy fácilmente.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
2. Las actividades en mi trabajo me hacen sentir sin energía.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
3. Aun cuando me siento cansado continúo con mi trabajo.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
4. Cuando realizo mi trabajo me siento motivado que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
5. Me concentro tanto en los detalles que no me doy cuenta de lo que pasa a mi alrededor.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
6. Me entusiasma hacer mi trabajo.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
7. Me distraigo desempeñando mis actividades laborales	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
8. En mi trabajo tengo pocos desafíos.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
9. Mis actividades laborales me fatigan con facilidad.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
10. Me siento apático al realizar mis actividades laborales	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
11. Las actividades que realizo me hacen sentir desmotivado.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
12. Cuando hago mi trabajo me hace sentir una persona exitosa.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
13. Estar en mi trabajo me hace sentir alegre.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
14. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
15. Mi trabajo requiere toda mi responsabilidad.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
16. Mi trabajo me hace sentir productiva.	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )
17. Me siento cansado cuando	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )

<b>En mi trabajo ...</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
desempeño mi trabajo.				
18. Me siento frustrado con las actividades que realizo en el trabajo.	1	2	3	4
19. Mi trabajo me hace sentir una persona útil.	1	2	3	4
20. Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	1	2	3	4
21. En mi trabajo me siento frustrado.	1	2	3	4
22. El tiempo en mi trabajo es insuficiente para realizar mis actividades.	1	2	3	4
23. Disfruto tanto mi trabajo que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.	1	2	3	4
24. Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.	1	2	3	4
25. Aun cuando ya es hora de salir, disfruto quedarme a concluir mis actividades.	1	2	3	4
26. El tiempo en mi trabajo se pasa lentamente.	1	2	3	4
27. El concentrarme en mi trabajo me hace sentir satisfecho.	1	2	3	4
28. Necesito distraerme durante mis actividades laborales.	1	2	3	4
29. Mi trabajo me hace tener una sensación de plenitud.	1	2	3	4
30. Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.	1	2	3	4
31. Cuento los minutos para que llegue la hora de salida del trabajo.	1	2	3	4
32. Mi trabajo es aburrido.	1	2	3	4
33. Realizo mi trabajo de forma eficiente.	1	2	3	4
34. Desempeñar mi trabajo no me produce felicidad	1	2	3	4
35. Me apasionan las actividades que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4
36. Me siento desmotivado para realizar las actividades de mi trabajo.	1	2	3	4

<b>En mi trabajo ...</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
37. Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. No importa que las cosas que hago en mi trabajo salgan mal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Para realizar mi trabajo pongo el mínimo esfuerzo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Me siento insatisfecho con mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Mi trabajo me desanima para tener nuevos retos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Me gusta ser cumplido con lo que me piden en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Me siento orgulloso de realizar mis trabajos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Al realizar mi trabajo me siento con mucha energía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Me comprometo completamente cuando hago mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Mi trabajo no es algo que me haga sentir orgulloso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. En mi trabajo me siento molesto todo el tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Mi trabajo es muy significativo en mi vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Mi trabajo no tiene ningún efecto en las funciones del trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Soy muy activo al realizar mis actividades laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Me siento satisfecho cuando hago un buen trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Mi trabajo ha dejado de ser interesante para mí.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Mi trabajo amerita el mayor esfuerzo de mi parte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Me siento sin energía para realizar mis actividades en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Conteste las siguientes preguntas, **marcando con una "X" o anotando los datos que se te solicitan a continuación**, según sea su caso.

56. Sexo

1. Femenino

2. Masculino
57. ¿Cuál es tu edad? \_\_\_\_\_ años
58. ¿Cuál es tu grado máximo de estudios?
1. Primaria  
 2. Secundaria  
 3. Bachillerato/Carrera técnica  
 4. Licenciatura  
 5. Maestría  
 6. Doctorado  
 7. Ninguno
59. Estado civil
1. Soltero  
 2. Casado  
 3. Unión Libre  
 4. Viudo  
 5. Divorciado
60. ¿A qué sector pertenece la organización donde trabajas actualmente?
1. Publico  
 2. Privado
61. En tu trabajo, ¿Qué tipo de puesto ocupas?
1. Operativo  
 2. Medio  
 3. Ejecutivo
62. ¿Cuánto tiempo (meses) de antigüedad tienes en la organización donde laboras actualmente? \_\_\_\_\_ meses
63. ¿Tiene personas a tu cargo?
1. Si  
 2. No
64. ¿Cuántas? \_\_\_\_\_
65. ¿De cuantas horas comprende tu jornada laboral? \_\_\_\_\_
66. ¿Cuántas horas trabajas al día? \_\_\_\_\_
67. ¿Cuántas horas extras trabajas al día? \_\_\_\_\_
68. ¿Cuántos empleos has tenido en tu vida? \_\_\_\_\_

69. ¿Cuántos ascensos has tenido en tu vida? \_\_\_\_\_
70. ¿Cuántas horas inviertes en el traslado de tu casa al trabajo? \_\_\_\_\_
71. ¿Qué tipo de contrato tienes en tu trabajo?
- 1. Por obra o tiempo determinado
  - 2. Por tiempo indeterminado
  - 3. Por temporada
  - 4. Otro (especifique) \_\_\_\_\_
72. ¿En qué turno laboras?
- 1. Matutino
  - 2. Vespertino
  - 3. Nocturno
  - 4. Mixto (mañana y tarde)
  - 5. Especial (sábado y domingo)
  - 6. Otro (especifique) \_\_\_\_\_
- 

Fin del Cuestionario

**GRACIAS POR TU COLABORACIÓN.**

**Anexo 2: Instrumento para determinación de redes semánticas.**

**CUESTIONARIO**

EDAD: \_\_\_\_\_ SECTOR: PUBLICO ( ) PRIVADO ( )

SEXO: H ( ) M ( ) ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO: \_\_\_\_\_

PUESTO: OPERATIVO ( ) MANDO MEDIO ( ) EJECUTIVO ( )

Instrucciones

1. A continuación se le presentan una serie de oraciones en las cuales usted deberá escribir cinco palabras o conductas (sustantivos, adjetivos, verbos o adverbios), que considere definen o se relacionan con dicha oración.

2. Una vez realizado esto, por favor enumérelas según su importancia, donde 1 es el más importante o que mejor se relaciona y 5 el menos importante o que menos se relaciona.

1° Manzana

\_\_\_\_\_ Fruta

\_\_\_\_\_ Dulce

\_\_\_\_\_ Roja

\_\_\_\_\_ Nutritiva

\_\_\_\_\_ Lisa

1° Manzana

\_\_5\_\_ Fruta

\_\_2\_\_ Dulce

\_\_1\_\_ Roja

\_\_4\_\_ Nutritiva

\_\_3\_\_ Lisa

1. Una persona con bajo entusiasmo y sin interés por su trabajo es:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. Una persona con alto nivel de energía, resistencia y deseos de esforzarse en el trabajo, es:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Una persona que se concentra plenamente en su trabajo y lo percibe como gratificante, se siente:

---

---

---

---

---

3. Una persona con bajo nivel de energía, resistencia y sin deseos de esforzarse en el trabajo, se siente:

---

---

---

---

---

5. Una persona con un alto entusiasmo, orgullo e interés por su trabajo, es

---

---

---

---

---

6. Una persona que tiene dificultades para concentrarse en su trabajo y no lo disfruta, es:

---

---

---

---

---



## Anexo 3: Validación Interjueces



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Psicología



### ENGAGEMENT

#### Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar los reactivos de los 3 factores de Engagement: F1. **Vigor**, F2. **Dedicación**, F3. **Absorción**.

Cada reactivo debe ser evaluado de acuerdo con el grado de correspondencia que tiene cada uno con su definición conceptual. En el cuestionario se te presenta la definición conceptual de los 3 factores de Engagement y un conjunto de reactivos. Para lo cual te pedimos expresar tu respuesta en cuatro opciones: 1. No Corresponde, 2. Corresponde Poco, 3. Sí Corresponde, 4. Corresponde Totalmente.

Te solicitamos leer detenidamente cada reactivo y Marcar con una "X" la opción en la que consideres que cada reactivo corresponde a la definición que se te presenta de cada factor. Te pedimos marcar una sola respuesta. En la columna "5. Recomendaciones y sugerencias" te solicitamos expresar tus sugerencias, comentarios o propuestas a cada reactivo.

#### Ejemplo:

En este cuestionario encontrarás una definición del factor y un reactivo como los siguientes:

<b>Retroalimentación.</b>
<b>Definición conceptual:</b> La información que reciben los empleados de cómo están desempeñando su trabajo.

Suponiendo que el reactivo corresponde totalmente a la definición conceptual que se te presenta, deberás MARCAR con una "X" la opción "4. Corresponde Totalmente".

Reactivo	1. No corresponde	2. Corresponde poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
1.Me siento feliz porque mi jefe me da consejos sobre mi trabajo				X	

Todas tus respuestas son estrictamente confidenciales y los resultados se utilizarán para fines de investigación.

Recuerda que no hay respuestas buenas ni malas.  
**¡Muchas gracias por tu colaboración!**

**F1. Vigor**

Definición conceptual: **Se refiere a altos niveles de energía mientras se trabaja y un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo.**

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
R1F1VT+ Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.					
R2F1VT+ Al realizar mi trabajo me siento con mucha energía.					
R3F1VT+ Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.					
R4F1VT+ Aun cuando me siento cansado continuo con mi trabajo.					
R5F1VT+ Mi trabajo amerita el mayor esfuerzo de mi parte.					
R6F1VT- Mis actividades laborales me fatigan con facilidad.					
R7F1VT- Cuando mi trabajo se complica lo dejo para después.					
R8F1VT- Las actividades en mi trabajo me hacen sentir sin energía.					
R9F1VT- Me siento sin energía para realizar mis actividades en el trabajo.					
R10F1VT- Para realizar mi trabajo pongo el mínimo esfuerzo.					
R1F1VC+ Me entusiasma hacer mi trabajo.					
R2F1VC+ Me comprometo completamente cuando hago mi trabajo.					
R3F1VC+ Hacer mi trabajo me hace sentir					

que soy productivo.					
R4F1VC+ Soy muy activo al realizar mis actividades laborales.					
R5F1VC- Me siento incapaz para realizar las actividades de mi trabajo.					
R6F1VC- Me siento cansado cuando desempeño mi trabajo.					
R7F1VC- Me siento insatisfecho en cómo realizo mi trabajo.					
R8F1VC- Me siento frustrado en mi trabajo.					

**F2. Dedicación.**

Definición conceptual: **Se asocia a altos niveles de significación del trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo, retos.**

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
R1F2DT+ Me siento orgulloso de realizar mis trabajos.					
R2F2DT+ Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.					
R3F2DT+ Me apasionan las actividades que realizo en mi trabajo.					
R4F2DT+ Mi trabajo es muy significativo en mi vida.					
R5F2DT+ Mis actividades las realizo sin interés alguno.					
R6F2DT- Mi trabajo me desalienta a tener nuevos retos.					
R7F2DT- Mi trabajo no es algo que me haga sentir orgulloso.					
R8F2DT- Mi trabajo implica pocos desafíos.					

R1F2DC+ Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.					
R2F2DC+ Realizo mi trabajo de forma eficiente.					
R3F2DC+ Me siento satisfecho cuando hago un buen trabajo.					
R4F2DC+ Me gusta ser cumplido con lo que me piden en mi trabajo.					
R5F2DC- Cuando estoy en mi trabajo me siento molesto todo el tiempo					
R6F2DC- Hacer mi trabajo no me produce felicidad					
R7F2DC- No importa que las cosas que hago en mi trabajo salga mal					
R8F2DC- Mi trabajo no tiene ningún efecto en las funciones del trabajo					

### F3. Absorción

Definición conceptual: **Ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tienen dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo, debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe.**

Reactivos	1. No Corresponde	2. Corresponde Poco	3. Sí Corresponde	4. Corresponde Totalmente	5. Recomendaciones y Sugerencias
R1F3AT+ Me concentro tanto en los detalles que no me doy cuenta de lo que pasa a mi alrededor.					
R2F3AT+ Disfruto tanto mi trabajo que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.					
R3F3AT+ Aun cuando ya es hora de salir, disfruto quedarme a concluir mis actividades.					
R4F3AT+ El tiempo en mi trabajo me es insuficiente para realizar					

mis actividades.					
R5F3AT- Cuento los minutos para que llegue la hora de salida del trabajo.					
R6F3AT- Me desprendo fácilmente de mis actividades cuando termina mi jornada.					
R7F3AT- El tiempo en mi trabajo se pasa lentamente.					
R8F3AT- Necesito distraerme antes o durante mis actividades laborales.					
R9F3AT- Para desempeñar mis actividades laborales me distraigo.					
R10F3AT- Me distraigo desempeñando mis actividades laborales					
R1F3AC+ Mi trabajo me hace tener una sensación de plenitud.					
R2F3AC+ Cuando estoy realizando mi trabajo me siento motivado que no me doy cuenta del tiempo transcurrido.					
R3F3AC+ Mi trabajo me hace sentir una persona útil.					
R4F3AC+ Mi trabajo me hace sentir productiva.					
R5F3AC+ Mi trabajo requiere toda mi responsabilidad.					
R6F3AC+ Estar en mi trabajo me hace sentir alegre.					
R7F3AC+ Cuando hago mi trabajo me hace sentir una persona exitosa.					
R8F3AC+ El concentrarme en mi trabajo me hace sentir					

satisfecha.					
R9F3AC- Al hacer mi trabajo me distraigo muy fácilmente.					
R10F3AC- Si no me concentro lo suficiente en el trabajo me siento improductiva.					
R11F3AC- El tiempo que estoy en el trabajo se me hace aburrido.					
R12F3AC- Mi trabajo es aburrido.					
R13F3AC- Siento desinterés al realizar mi trabajo.					
R14F3AC- Mi trabajo hace que me irrite con facilidad.					
R15F3AC- Me siento apática al realizar mis actividades laborales.					
R16F3AC- Me siento frustrada con las actividades que realizo en el trabajo.					
R17F3AC- Las actividades que realizo me hacen sentir desmotivada.					

**FDRI**  
**Anexo 4: Escala Demandas y Recursos Laborales**  
**Instrumento de autoevaluación**

**SECCIÓN A. INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN SE LE PRESENTA UNA SERIE DE ENUNCIADOS ACERCA DE **¿CÓMO SE SIENTE EN SU TRABAJO ACTUAL?**

LA ESCALA DE RESPUESTA SE ENCUENTRA CONFORMADA POR CUATRO OPCIONES: **TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO**, LE PEDIMOS QUE PARA CADA ENUNCIADO SELECCIONE CON UNA "X" SOLAMENTE UNA OPCIÓN DE RESPUESTA QUE COINCIDA CON SU FORMA DE PERCIBIR, PENSAR Y SENTIR EN SU **TRABAJO PRINCIPAL**.

RECUERDE QUE NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, ÉSTAS SON ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES Y SOLAMENTE SERÁN UTILIZADAS PARA FINES ESTADÍSTICOS.

<b>En mi trabajo actual....</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1 Me siento comprometido porque mis compañeros me apoyan.	①	②	③	④
2 Me siento orgulloso porque mi trabajo es reconocido.	①	②	③	④
3 Me desanima no recibir bonos o incrementos de sueldo en mi trabajo.	①	②	③	④
4 Me siento contento porque la relación con los usuarios o personas es agradable.	①	②	③	④
5 Me siento relajado atendiendo oportunamente a usuarios o compañeros de trabajo.	①	②	③	④
6 No tengo claro qué se espera de mi trabajo.	①	②	③	④
7 Me siento libre para programar mis actividades laborales.	①	②	③	④
8 Me siento relajado porque en mi trabajo no trato con personas.	①	②	③	④
9 Tengo que concentrarme mucho para entregar mi trabajo a tiempo.	①	②	③	④
10 Tengo la sensación de que seré despedido en cualquier momento.	①	②	③	④
→				
11 En el desempeño de mi trabajo no realizo gran esfuerzo físico.	①	②	③	④
12 Me siento comprometido para hacer carrera laboral en esta organización.	①	②	③	④
13 Estoy contento porque mis actividades no requieren demasiado esfuerzo físico.	①	②	③	④
14 Me siento motivado de continuar en este empleo.	①	②	③	④
15 Me siento responsable entregando mi trabajo a tiempo.	①	②	③	④
16 No tengo claro cuáles son las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	①	②	③	④
17 Participo en la toma de decisiones de mi trabajo.	①	②	③	④
18 Desarrollo mis habilidades.	①	②	③	④
19 Me siento motivado por haber sido ascendido de puesto.	①	②	③	④
20 Me siento presionado por tener exceso de trabajo.	①	②	③	④
→				
21 Las actividades que realizo están claramente definidas.	①	②	③	④
22 Me estresa analizar información en mi trabajo.	①	②	③	④
23 Me estresa no recibir apoyo de mis compañeros de trabajo.	①	②	③	④
24 Me siento frustrado por no tener oportunidad de ascender de puesto.	①	②	③	④
25 Me siento cansado porque mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	①	②	③	④



<b>En mi trabajo actual....</b>		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
26	Me siento cansado porque analizo una gran cantidad de información.	①	②	③	④
27	Me siento enojado porque realizo actividades que no corresponden a mi puesto.	①	②	③	④
28	Me agota realizar mucho esfuerzo físico en mi trabajo.	①	②	③	④
29	Estoy tranquilo porque no tengo mucha carga de trabajo.	①	②	③	④
30	No me permiten desempeñar libremente mis actividades.	①	②	③	④
→					
31	Analizo gran cantidad de información.	①	②	③	④
32	Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando lo necesito.	①	②	③	④
33	Tengo claro qué actividades debo desempeñar en mi puesto.	①	②	③	④
34	Me siento seguro de continuar trabajando en esta organización.	①	②	③	④
35	Recibo la ayuda necesaria de mis compañeros de trabajo.	①	②	③	④
36	Me molesta atender gran cantidad de usuarios o personas.	①	②	③	④
37	Me siento responsable tomando decisiones en el trabajo.	①	②	③	④
38	No tengo definidas las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	①	②	③	④
39	Me enoja no poder determinar los procedimientos para desempeñar mis labores.	①	②	③	④
40	Me siento responsable programando mi trabajo.	①	②	③	④
→					
41	Me siento cansado tratando continuamente con personas.	①	②	③	④
42	Me siento insatisfecho por no ser reconocido en mi trabajo.	①	②	③	④
43	Me siento inseguro porque mis actividades laborales no son claras.	①	②	③	④
44	Me siento motivado porque mi jefe me retroalimenta en el trabajo.	①	②	③	④
45	Realizo mi trabajo con presión de tiempo.	①	②	③	④
46	Programo libremente mis tareas.	①	②	③	④
47	Analizo mucha información en mi trabajo.	①	②	③	④
48	Estoy tranquilo porque solo recibo indicaciones de mi jefe.	①	②	③	④
49	Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	①	②	③	④
50	Mi jefe me presiona para entregar resultados a tiempo.	①	②	③	④
→					
51	Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	①	②	③	④
52	Me molesta no recibir apoyo de mis compañeros de trabajo.	①	②	③	④
53	No se requiere analizar mucha información.	①	②	③	④
54	Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	①	②	③	④
55	Mi jefe colabora conmigo cuando se requiere.	①	②	③	④
56	Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	①	②	③	④
57	Me angustia la inestabilidad de mi empleo.	①	②	③	④



<b>En mi trabajo actual....</b>		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
58	Desarrollo mi trabajo en una postura cómoda.	①	②	③	④
59	Me siento cansado realizando gran cantidad de trabajo.	①	②	③	④
60	Estoy presionado porque tengo que analizar información.	①	②	③	④
→					
61	Mi trabajo es reconocido en esta organización.	①	②	③	④
62	Me siento comprometido con la organización por los incrementos de sueldo que he tenido.	①	②	③	④
63	Me siento malhumorado al tratar con muchos usuarios o personas.	①	②	③	④
64	No me siento presionado para terminar mis actividades laborales.	①	②	③	④
65	Me siento confundido por no saber cómo estoy desempeñando mi trabajo.	①	②	③	④
66	Me siento enojado porque no participo en la toma de decisiones.	①	②	③	④
67	Me desmotiva no analizar información en mi trabajo.	①	②	③	④
68	Determino libremente los procedimientos para desempeñar mi trabajo.	①	②	③	④
69	Levanto cargas pesadas en el trabajo.	①	②	③	④
70	Tengo demasiado trabajo.	①	②	③	④
→					
71	Me desmotiva que mi jefe no me apoya en el trabajo.	①	②	③	④
72	Me siento satisfecho por las recompensas que recibo en mi trabajo.	①	②	③	④
73	Mi jefe no me dice cómo desempeño mi trabajo.	①	②	③	④
74	Recibo recompensas por las contribuciones que hago en el trabajo.	①	②	③	④
75	Me siento importante porque participo en las decisiones que se toman en el trabajo.	①	②	③	④
76	Me estresa saber que puedo perder mi empleo.	①	②	③	④
77	Siento que puedo ser despedido de mi trabajo en cualquier momento.	①	②	③	④
78	Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	①	②	③	④
79	Me esfuerzo porque en esta organización puedo ascender de puesto.	①	②	③	④
80	No recibo apoyo de mis compañeros.	①	②	③	④
→					
81	Me siento molesto porque no participo en las decisiones que se toman en la organización.	①	②	③	④
82	Me preocupa saber que mi empleo es inseguro.	①	②	③	④
83	Estoy estresado por la presión de tiempo que tengo para entregar mi trabajo.	①	②	③	④
84	No recibo información de mi rendimiento laboral.	①	②	③	④
85	Desempeño libremente mi trabajo.	①	②	③	④
86	Me enfrento a situaciones desagradables.	①	②	③	④
87	Las actividades que realizo en mi trabajo son excesivas.	①	②	③	④
88	Me siento motivado porque yo decido cómo desempeñar mi trabajo.	①	②	③	④

En mi trabajo actual....		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
89	Me siento tranquilo porque no tengo presión para entregar mi trabajo a tiempo.	①	②	③	④
90	Me recompensan mi esfuerzo realizado en el trabajo.	①	②	③	④
	→				
91	Me siento incapaz por no participar en la tomar decisiones.	①	②	③	④
92	Me siento respaldado por mi jefe.	①	②	③	④
93	Tengo la oportunidad de ascender de puesto.	①	②	③	④
94	Me presiona tener plazos cortos para hacer mi trabajo.	①	②	③	④
95	Me frustra no poder determinar cómo realizar mi trabajo.	①	②	③	④
96	Tengo una cantidad excesiva de trabajo.	①	②	③	④
97	En esta organización mi trabajo es seguro.	①	②	③	④
98	No recibo apoyo de mis compañeros de trabajo.	①	②	③	④
99	Me desanima no recibir apoyo de mi jefe.	①	②	③	④
100	Me organizo para entregar mi trabajo a tiempo.	①	②	③	④
	→				
101	En esta organización puedo hacer carrera laboral.	①	②	③	④
102	No recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.	①	②	③	④
103	Me siento inseguro para decidir cómo realizar mis tareas.	①	②	③	④
104	Mi trabajo me demanda alta capacidad de análisis de información.	①	②	③	④
105	Mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	①	②	③	④
106	Me siento seguro por el apoyo que recibo de mi jefe.	①	②	③	④
107	Me siento tranquilo porque no realizo actividades laborales que requieren alto esfuerzo físico.	①	②	③	④
108	Mi jefe no me apoya en el desempeño de mis actividades.	①	②	③	④
109	Me siento desmotivado porque no analizo información en mi trabajo.	①	②	③	④
110	Soy comprensivo con los usuarios que atiendo.	①	②	③	④
	→				
111	Estoy satisfecho porque solo realizo las actividades de mi puesto.	①	②	③	④
112	Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.	①	②	③	④
113	Mi jefe me dice cómo mejorar mi trabajo.	①	②	③	④
114	Me siento presionado porque realizo varias actividades a la vez.	①	②	③	④
115	Cuento con el apoyo de mis compañeros.	①	②	③	④
116	Me siento seguro porque mi jefe me dice cómo es mi desempeño laboral.	①	②	③	④
117	Tengo la confianza de continuar trabajando en esta organización.	①	②	③	④
118	Me siento desmotivado por no recibir información acerca de mi rendimiento en el trabajo.	①	②	③	④
119	Estoy desmotivado porque no se reconoce mi trabajo.	①	②	③	④
120	Cuento con el apoyo de mi jefe.	①	②	③	④



En mi trabajo actual....	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
121 Me siento satisfecho recibiendo información sobre mi desempeño laboral.	①	②	③	④
122 No tengo oportunidades de hacer carrera laboral en esta organización.	①	②	③	④
123 Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.	①	②	③	④
124 No recibo apoyo de mi jefe para realizar mi trabajo.	①	②	③	④
125 Tengo la libertad de tomar decisiones.	①	②	③	④
126 No tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.	①	②	③	④
127 Soy productivo realizando gran cantidad de trabajo.	①	②	③	④
128 Tengo la seguridad de permanecer en este empleo.	①	②	③	④
129 Recibo ayuda de mi jefe para desempeñar mi trabajo.	①	②	③	④
130 Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo.	①	②	③	④
→				
131 Me frustra no poder participar en la toma de decisiones.	①	②	③	④
132 No tengo la oportunidad de ascender de puesto.	①	②	③	④
133 No puedo planear libremente mi trabajo.	①	②	③	④
134 Me siento apoyado por mi jefe para realizar mi trabajo.	①	②	③	④
135 Me estresa que mis actividades laborales no están definidas.	①	②	③	④
136 Tengo la confianza de poder tomar decisiones en mi trabajo.	①	②	③	④
137 Me desmotiva no poder hacer carrera laboral en esta organización.	①	②	③	④
138 Me siento satisfecho porque recibo apoyo de mis compañeros.	①	②	③	④
139 Realizo gran esfuerzo físico en mi trabajo.	①	②	③	④
140 Me siento abrumado por atender a muchos usuarios o personas en el trabajo.	①	②	③	④
141 En el desempeño de mis actividades no analizo gran cantidad de información.	①	②	③	④

**SECCIÓN B. INSTRUCCIONES:** CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, MARCANDO CON UNA "X" O ANOTANDO LOS DATOS QUE SE LE SOLICITAN A CONTINUACIÓN, SEGÚN SEA SU CASO.

142 ¿A qué sexo pertenece?

- 1. Hombre
- 2. Mujer

143 ¿Cuál es su edad?

\_\_\_\_\_ años

144 ¿Cuál es su grado máximo de estudios?

- 1. Primaria
- 2. Secundaria
- 3. Bachillerato/Carrera técnica
- 4. Licenciatura
- 5. Especialidad
- 6. Maestría
- 7. Doctorado
- 8. Ninguno

145 ¿Tiene pareja?

- 1. Sí
- 2. No

146 ¿Cuántos hijos tiene?

\_\_\_\_\_ hijos

147 ¿Qué tipo de servicio médico o seguridad social le proporcionan en su empleo actual?

- 1. IMSS
- 2. ISSSTE
- 3. ISSEMYM
- 4. Secretaría de Salud
- 5. Seguro Popular
- 6. Servicio médico privado
- 7. Otro (especifique) \_\_\_\_\_
- 8. Ninguno

148 ¿Cuántas horas dedica a la semana en actividades lúdicas o de esparcimiento?  
\_\_\_\_\_ horas

149 ¿Realiza algún deporte o ejercicio físico?  
 1. Sí  
 2. No

150 ¿Cuántas horas dedica a la semana para hacer deporte o ejercicio físico?  
\_\_\_\_\_ horas

151 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?  
\_\_\_\_\_ personas

152 ¿Padece alguna enfermedad?  
 1. Sí ¿Cuál? \_\_\_\_\_  
 2. No

153 ¿Toma algún medicamento?  
 1. Sí ¿Para qué? \_\_\_\_\_  
 2. No

154 ¿Ha tenido algún accidente grave en el último año?  
 1. Sí ¿Cuál? \_\_\_\_\_  
 2. No

155 ¿Ha tenido alguna intervención quirúrgica en el último año?  
 1. Sí ¿Cuál? \_\_\_\_\_  
 2. No

156 ¿En qué turno trabaja?  
 1. Matutino  
 2. Vespertino  
 3. Nocturno  
 4. Mixto (mañana y tarde)  
 5. Especial (sábado y domingo)  
 6. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

157 ¿Qué tipo de contrato tiene en la organización donde trabaja?  
 1. Por obra o tiempo determinado  
 2. Por tiempo indeterminado  
 3. Por temporada  
 4. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

158 ¿Cuántos empleos tiene actualmente?  
\_\_\_\_\_ empleo(s)

159 ¿Cuántos ascensos ha tenido en la organización donde labora actualmente?  
\_\_\_\_\_ ascensos

160 ¿Cuántos ascensos ha tenido en su vida laboral?  
\_\_\_\_\_ ascensos

161 ¿Tiene personal a su cargo?  
 1. Sí  
 2. No

162 ¿Cuál es su puesto de trabajo actual?  
\_\_\_\_\_

163 ¿Cuál es su área de trabajo?  
\_\_\_\_\_

164 ¿Cuál es su sueldo mensual neto?  
\_\_\_\_\_

165 ¿Cuántos años tiene trabajando en su vida?  
\_\_\_\_\_ años

166 ¿Cuántos años tiene de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente?  
\_\_\_\_\_ años

167 ¿Cuántos años tiene de antigüedad en su puesto?  
\_\_\_\_\_ años

168 ¿Cuál es su nivel de puesto?  
 1. Directivo  
 2. Mando medio  
 3. Operativo  
 4. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

169 ¿Ha sido promovido a puestos superiores en la organización en la que trabaja?  
 1. Sí  
 2. No

170 ¿A qué sector corresponde la organización en la que trabaja?  
 1. Sector manufacturero  
 2. Sector educativo  
 3. Sector salud  
 4. Sector servicios  
 5. Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal  
 6. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

171 ¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabaja?  
 1. Micro (de 0 a 10 trabajadores)  
 2. Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)  
 3. Mediana (de 51 a 100 trabajadores)  
 4. Grande (de 101 o más trabajadores)

172 ¿En qué tipo de organización trabaja?  
 1. Pública  
 2. Privada  
 3. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

173 ¿Cuenta con un medio de transporte propio para llegar a su empleo?  
 1. Sí  
 2. No

174 ¿Cuántos minutos tarda aproximadamente en trasladarse de su casa a su lugar de trabajo?  
\_\_\_\_\_ minutos

175 ¿Cuántas personas tiene a su cargo en su trabajo? \_\_\_\_\_ personas

176 ¿Cómo es su contacto con usuarios (público, consumidores, pacientes)?

- 1. Directo
- 2. Indirecto
- 3. Ninguno

177 ¿Cuántos usuarios atiende en promedio al día? \_\_\_\_\_ usuarios

178 ¿Cuántas horas trabaja al día? \_\_\_\_\_ horas

179 ¿Cuántas horas extra trabaja al día? \_\_\_\_\_ horas

180 ¿Cuántas horas duerme en un día laboral normal? \_\_\_\_\_ horas

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Anexo 5: Versión Final de Escala para medición de Engagement  
CE 2015  
Cuestionario**

**Instrucciones:**

A continuación se te presentan una serie de enunciados, te solicitamos leer cada uno y responder conforme a tu percepción de cómo te sientes en el trabajo en el que actualmente laboras. Se Te proporcionan cuatro opciones de respuestas: **1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo y 4 Totalmente de acuerdo.** Únicamente deberás marcar una de las opciones de respuesta para cada enunciado.

Es posible que alguno de los enunciados que se presentan no concuerden con tu forma de percibir, pensar o sentir, sin embargo, trata de contestar considerando si te encontraras en la situación presentada.

Te solicitamos contestar de la manera más sincera posible, todas tus respuestas son estrictamente confidenciales y anónimas.

**Ejemplo:**

	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Cuando hago ejercicio es necesario hidratarse constantemente	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )

En este ejemplo, la persona seleccionó la opción 3 **Totalmente de acuerdo** ya que está de acuerdo que cuando hace ejercicio es necesario hidratarse constantemente.

RECUERDA QUE NO HAY RESPUESTAS BUENAS NI MALAS.

Los datos se utilizarán solamente para fines estadísticos.

**AHORA PUEDES COMENZAR**

## En mi trabajo ...

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Al hacer mi trabajo me distraigo muy fácilmente.	1	2	3	4
2. Me entusiasma hacer mi trabajo.	1	2	3	4
3. Me distraigo desempeñando mis actividades laborales	1	2	3	4
4. Me siento apático al realizar mis actividades laborales	1	2	3	4
5. Las actividades que realizo me hacen sentir desmotivado.	1	2	3	4
6. Cuando hago mi trabajo me hace sentir una persona exitosa.	1	2	3	4
7. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	1	2	3	4
8. Mi trabajo requiere toda mi responsabilidad.	1	2	3	4
9. Me siento frustrado con las actividades que realizo en el trabajo.	1	2	3	4
10. Soy persistente aun cuando mis actividades se complican.	1	2	3	4
11. Me entusiasma tener nuevos retos en mi trabajo.	1	2	3	4
12. El tiempo en mi trabajo se pasa lentamente.	1	2	3	4
13. El concentrarme en mi trabajo me hace sentir satisfecho.	1	2	3	4
14. Necesito distraerme durante mis actividades laborales.	1	2	3	4
15. Me interesa que mi trabajo esté bien hecho.	1	2	3	4
16. Cuento los minutos para que llegue la hora de salida del trabajo.	1	2	3	4
17. Mi trabajo es aburrido.	1	2	3	4
18. Realizo mi trabajo de forma eficiente.	1	2	3	4
19. Hacer mi trabajo me hace sentir que soy productivo.	1	2	3	4
20. Me gusta ser cumplido con lo que me piden en mi trabajo.	1	2	3	4
21. Me siento orgulloso de realizar mis trabajos.	1	2	3	4
22. Al realizar mi trabajo me siento con mucha energía.	1	2	3	4
23. Me comprometo completamente cuando hago mi trabajo.	1	2	3	4
24. Mi trabajo no es algo que me haga sentir orgulloso.	1	2	3	4



- |   |                         |                         |                         |                         |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 25. Mi trabajo no tiene ningún efecto en las funciones del trabajo. | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 |
| 26. Soy muy activo al realizar mis actividades laborales.           | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 |
| 27. Me siento satisfecho cuando hago un buen trabajo.               | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 4 |

Conteste las siguientes preguntas, **marcando con una "X" o anotando los datos que se te solicitan a continuación**, según sea su caso.

28. Sexo  1. Femenino  
 2. Masculino

29. ¿Cuál es tu edad? \_\_\_\_\_ años

30. ¿Cuál es tu grado máximo de estudios?
- 1. Primaria
  - 2. Secundaria
  - 3. Bachillerato/Carrera técnica
  - 4. Licenciatura
  - 5. Maestría
  - 6. Doctorado
  - 7. Ninguno

31. Estado civil
- 1. Soltero
  - 2. Casado
  - 3. Unión Libre
  - 4. Viudo
  - 5. Divorciado

32. ¿A qué sector pertenece la organización donde trabajas actualmente?
- 1. Publico
  - 2. Privado

33. En tu trabajo, ¿Qué tipo de puesto ocupas?
- 1. Operativo
  - 2. Medio
  - 3. Ejecutivo

34. ¿Cuánto tiempo (meses) de antigüedad tienes en la organización donde laboras actualmente? \_\_\_\_\_ meses

35. ¿Tiene personas a tu cargo?
- 1. Si
  - 2. No



36. ¿Cuántas? \_\_\_\_\_
37. ¿De cuantas horas comprende tu jornada laboral? \_\_\_\_\_
38. ¿Cuántas horas trabajas al día? \_\_\_\_\_
39. ¿Cuántas horas extras trabajas al día? \_\_\_\_\_
40. ¿Cuántos empleos has tenido en tu vida? \_\_\_\_\_
41. ¿Cuántos ascensos has tenido en tu vida? \_\_\_\_\_
42. ¿Cuántas horas inviertes en el traslado de tu casa al trabajo? \_\_\_\_\_
43. ¿Qué tipo de contrato tienes en tu trabajo?
- 1. Por obra o tiempo determinado
  - 2. Por tiempo indeterminado
  - 3. Por temporada
  - 4. Otro (especifique) \_\_\_\_\_
44. ¿En qué turno laboras?
- 1. Matutino
  - 2. Vespertino
  - 3. Nocturno
  - 4. Mixto (mañana y tarde)
  - 5. Especial (sábado y domingo)
  - 6. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

## Reactivos de la versión final del cuestionario CE2015

<b>Factor</b>	<b>Reactivos</b>
<b>Vigor</b>	2+, 7+, 10+ 19+, 22+, 23+, 26+,
<b>Dedicación</b>	11+, 15+, 18+, 19+, 20+, 21+, 24-, 25-, 27+
<b>Absorción</b>	1-, 3-, 4-, 5-, 6+, 8+, 9-, 12-, 13+, 14-, 16-, 17-,

## Anexo 6: Versión final de la escala EDRL

# EDRL

### Instrumento de autoevaluación

**SECCIÓN A. INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN SE LE PRESENTA UNA SERIE DE ENUNCIADOS ACERCA DE **¿CÓMO SE SIENTE EN SU TRABAJO ACTUAL?**

LA ESCALA DE RESPUESTA SE ENCUENTRA CONFORMADA POR CUATRO OPCIONES: **TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO**, LE PEDIMOS QUE PARA CADA ENUNCIADO SELECCIONE CON UNA “X” SOLAMENTE UNA OPCIÓN DE RESPUESTA QUE COINCIDA CON SU FORMA DE PERCIBIR, PENSAR Y SENTIR EN SU **TRABAJO PRINCIPAL**.

RECUERDE QUE NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, ÉSTAS SON ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES Y SOLAMENTE SERÁN UTILIZADAS PARA FINES ESTADÍSTICOS.

<b>En mi trabajo actual....</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1 Me siento comprometido porque mis compañeros me apoyan.	①	②	③	④
2 Me siento orgulloso porque mi trabajo es reconocido.	①	②	③	④
3 Me siento contento porque la relación con los usuarios o personas es agradable.	①	②	③	④
4 Me siento relajado atendiendo oportunamente a usuarios o compañeros de trabajo.	①	②	③	④
5 No tengo claro qué se espera de mi trabajo.	①	②	③	④
6 Me siento libre para programar mis actividades laborales.	①	②	③	④
7 Tengo la sensación de que seré despedido en cualquier momento.	①	②	③	④
8 Me siento comprometido para hacer carrera laboral en esta organización.	①	②	③	④
9 No tengo claro cuáles son las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	①	②	③	④
10 Desarrollo mis habilidades.	①	②	③	④
→				
11 Me siento motivado por haber sido ascendido de puesto.	①	②	③	④
12 Me siento presionado por tener exceso de trabajo.	①	②	③	④
13 Me siento cansado porque mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	①	②	③	④
14 Me siento cansado porque analizo una gran cantidad de información.	①	②	③	④
15 Me siento enojado porque realizo actividades que no corresponden a mi puesto.	①	②	③	④
16 Me agota realizar mucho esfuerzo físico en mi trabajo.	①	②	③	④
17 Analizo gran cantidad de información.	①	②	③	④
18 Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando lo necesito.	①	②	③	④
19 Recibo la ayuda necesaria de mis compañeros de trabajo.	①	②	③	④
20 No tengo definidas las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	①	②	③	④
→				
21 Me siento responsable programando mi trabajo.	①	②	③	④
22 Me siento cansado tratando continuamente con personas.	①	②	③	④
23 Me siento inseguro porque mis actividades laborales no son claras.	①	②	③	④
24 Realizo mi trabajo con presión de tiempo.	①	②	③	④

		①	②	③	④
<b>En mi trabajo actual....</b>		<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
25	Programo libremente mis tareas.	①	②	③	④
26	Analizo mucha información en mi trabajo.	①	②	③	④
27	Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	①	②	③	④
28	Mi jefe me presiona para entregar resultados a tiempo.	①	②	③	④
29	Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	①	②	③	④
30	Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	①	②	③	④
→					
31	Mi jefe colabora conmigo cuando se requiere.	①	②	③	④
32	Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	①	②	③	④
33	Me angustia la inestabilidad de mi empleo.	①	②	③	④
34	Me siento cansado realizando gran cantidad de trabajo.	①	②	③	④
35	Estoy presionado porque tengo que analizar información.	①	②	③	④
36	Mi trabajo es reconocido en esta organización.	①	②	③	④
37	Me siento comprometido con la organización por los incrementos de sueldo que he tenido.	①	②	③	④
38	Me siento confundido por no saber cómo estoy desempeñando mi trabajo.	①	②	③	④
39	Me siento enojado porque no participo en la toma de decisiones.	①	②	③	④
40	Determino libremente los procedimientos para desempeñar mi trabajo.	①	②	③	④
→					
41	Levanto cargas pesadas en el trabajo.	①	②	③	④
42	Tengo demasiado trabajo.	①	②	③	④
43	Me siento satisfecho por las recompensas que recibo en mi trabajo.	①	②	③	④
44	Mi jefe no me dice cómo desempeño mi trabajo.	①	②	③	④
45	Recibo recompensas por las contribuciones que hago en el trabajo.	①	②	③	④
46	Me estresa saber que puedo perder mi empleo.	①	②	③	④
47	Siento que puedo ser despedido de mi trabajo en cualquier momento.	①	②	③	④
48	Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	①	②	③	④
49	Me esfuerzo porque en esta organización puedo ascender de puesto.	①	②	③	④
50	Me siento molesto porque no participo en las decisiones que se toman en la organización.	①	②	③	④
→					
51	Me preocupa saber que mi empleo es inseguro.	①	②	③	④
52	Estoy estresado por la presión de tiempo que tengo para entregar mi trabajo.	①	②	③	④
53	No recibo información de mi rendimiento laboral.	①	②	③	④
54	Desempeño libremente mi trabajo.	①	②	③	④
55	Las actividades que realizo en mi trabajo son excesivas.	①	②	③	④
56	Me siento motivado porque yo decido cómo desempeñar mi trabajo.	①	②	③	④

57 Me siento tranquilo porque no tengo presión para entregar mi trabajo a tiempo.

①                      ②                      ③                      ④

**En mi trabajo actual....**

**Totalmente en desacuerdo      En desacuerdo      De acuerdo      Totalmente de acuerdo**

58 Me recompensan mi esfuerzo realizado en el trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

59 Me siento incapaz por no participar en la tomar decisiones.

①                      ②                      ③                      ④

60 Me siento respaldado por mi jefe.

①                      ②                      ③                      ④

→

61 Tengo la oportunidad de ascender de puesto.

①                      ②                      ③                      ④

62 Me presiona tener plazos cortos para hacer mi trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

63 Tengo una cantidad excesiva de trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

64 En esta organización puedo hacer carrera laboral.

①                      ②                      ③                      ④

65 Mi trabajo me demanda alta capacidad de análisis de información.

①                      ②                      ③                      ④

66 Mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.

①                      ②                      ③                      ④

67 Me siento seguro por el apoyo que recibo de mi jefe.

①                      ②                      ③                      ④

68 Soy comprensivo con los usuarios que atiendo.

①                      ②                      ③                      ④

69 Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.

①                      ②                      ③                      ④

70 Me siento presionado porque realizo varias actividades a la vez.

①                      ②                      ③                      ④

→

71 Cuento con el apoyo de mis compañeros.

①                      ②                      ③                      ④

72 Me siento desmotivado por no recibir información acerca de mi rendimiento en el trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

73 Cuento con el apoyo de mi jefe.

①                      ②                      ③                      ④

74 No tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

75 Recibo ayuda de mi jefe para desempeñar mi trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

76 Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

77 Me frustra no poder participar en la toma de decisiones.

①                      ②                      ③                      ④

78 Me siento apoyado por mi jefe para realizar mi trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

79 Me estresa que mis actividades laborales no están definidas.

①                      ②                      ③                      ④

80 Me siento satisfecho porque recibo apoyo de mis compañeros.

①                      ②                      ③                      ④

→

81 Realizo gran esfuerzo físico en mi trabajo.

①                      ②                      ③                      ④

deporte o ejercicio físico?

\_\_\_\_\_ horas

151 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

**SECCIÓN B. INSTRUCCIONES:** CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, MARCANDO CON UNA "X" O ANOTANDO LOS DATOS QUE SE LE SOLICITAN A CONTINUACIÓN, SEGÚN SEA SU CASO. Si <sup>personas</sup> 152 ¿Padece alguna enfermedad?

1. Si ¿Cuál? \_\_\_\_\_  
2. No

153 ¿Toma algún medicamento?  
1. Si ¿Para qué? \_\_\_\_\_  
2. No

82 ¿A qué sexo pertenece?  
1. Hombre  
2. Mujer

94 ¿Ha tenido algún accidente grave en el último año?  
1. Si ¿Cuál? \_\_\_\_\_  
2. No

83 ¿Cuál es su edad? \_\_\_\_\_ años

95 ¿Ha tenido alguna intervención quirúrgica en el último año?  
1. Si ¿Cuál? \_\_\_\_\_  
2. No

84 ¿Cuál es su grado máximo de estudios?  
1. Primaria  
2. Secundaria  
3. Bachillerato/Carrera técnica  
4. Licenciatura  
5. Especialidad  
6. Maestría  
7. Doctorado  
8. Ninguno

96 ¿En qué turno trabaja?  
1. Matutino  
2. Vespertino  
3. Nocturno  
4. Mixto (mañana y tarde)  
5. Especial (sábado y domingo)  
6. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

85 ¿Tiene pareja?  
1. Si  
2. No

97 ¿Qué tipo de contrato tiene en la organización donde trabaja?  
1. Por obra o tiempo determinado  
2. Por tiempo indeterminado  
3. Por temporada  
4. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

86 ¿Cuántos hijos tiene? \_\_\_\_\_ hijos

98 ¿Cuántos empleos tiene actualmente? \_\_\_\_\_ empleo(s)

87 ¿Qué tipo de servicio médico o seguridad social le proporcionan en su empleo actual?  
1. IMSS  
2. ISSSTE  
3. ISSEMYM  
4. Secretaria de Salud  
5. Seguro Popular  
6. Servicio médico privado  
7. Otro (especifique) \_\_\_\_\_  
8. Ninguno

99 ¿Cuántos ascensos ha tenido en la organización donde labora actualmente? \_\_\_\_\_ ascensos

88 ¿Cuántas horas dedica a la semana en actividades lúdicas o de esparcimiento? \_\_\_\_\_ horas

100 ¿Cuántos ascensos ha tenido en su vida laboral? \_\_\_\_\_ ascensos

89 ¿Realiza algún deporte o ejercicio físico?  
1. Si  
2. No

101 ¿Tiene personal a su cargo?  
1. Si  
2. No

90 ¿Cuántas horas dedica a la semana en actividades lúdicas o de esparcimiento? \_\_\_\_\_ horas

102 ¿Cuál es su puesto de trabajo actual?  
\_\_\_\_\_

91 ¿Realiza algún deporte o ejercicio físico?  
1. Si  
2. No

103 ¿Cuál es su área de trabajo?  
\_\_\_\_\_

92 ¿Cuántas horas dedica a la semana para hacer deporte o ejercicio físico? \_\_\_\_\_ horas

104 ¿Cuál es su sueldo mensual neto?  
\_\_\_\_\_

93 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? \_\_\_\_\_ personas

105 ¿Cuántos años tiene trabajando en su vida? \_\_\_\_\_ años

152 ¿Padece alguna enfermedad?  
1. Si ¿Cuál? \_\_\_\_\_  
2. No

166 ¿Cuántos años tiene de antigüedad en la organización donde trabaja actualmente?  
1. Mandatario \_\_\_\_\_ años  
2. Operativo  
3. Operativo  
4. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

3. Por temporada  
 4. Otro (especifique) \_\_\_\_\_
- 158 ¿Cuántos empleos tiene actualmente?  
\_\_\_\_\_ empleo(s)
- 159 ¿Cuántos ascensos ha tenido en la organización donde labora actualmente?  
106 \_\_\_\_\_ ascensos
- 160 ¿Cuántos ascensos ha tenido en su vida laboral?  
\_\_\_\_\_ ascensos
- 161 ¿107 Personal a su cargo?  
 1. Si  
 2. No
- 108 ¿A qué sector corresponde la organización en la que trabaja?  
 1. Sector manufacturero  
 2. Sector educativo  
 3. Sector salud  
 4. Sector servicios  
 5. Oficinas de gobierno federal, estatal o municipal  
 6. Otro (especifique) \_\_\_\_\_
- 109 ¿Cuál es el tamaño de la organización donde  
¿Cuántas personas tiene a su cargo en su trabajo?  
\_\_\_\_\_ personas
- 176 ¿Cómo es su contacto con usuarios (público, consumidores, pacientes)?  
 1. Directo  
 2. Indirecto  
 3. Ninguno
- 110 ¿Cuántos usuarios atiende en promedio al día?  
\_\_\_\_\_ usuarios  
 3. Otro (especifique) \_\_\_\_\_
- 173 ¿Cuenta con un medio de transporte propio para llegar a su empleo?  
 1. Si  
 2. No
- 174 ¿Cuántos minutos tarda aproximadamente en trasladarse de su casa a su lugar de trabajo?  
\_\_\_\_\_ minutos

3. Mediana (de 51 a 100 trabajadores)  
 4. Grande (de 101 o más trabajadores)
- 172 ¿En qué tipo de organización trabaja?  
 1. Pública  
 2. Privada  
 3. Otro (especifique) \_\_\_\_\_
- 111 ¿Cuenta con un medio de transporte propio para llegar a su empleo?  
 1. Si  
 2. No
- 112 ¿Cuántos minutos tarda aproximadamente en trasladarse de su casa a su lugar de trabajo?  
\_\_\_\_\_ minutos
- 113 \_\_\_\_\_ personas
- 114 ¿Cómo es su contacto con usuarios (público, consumidores, pacientes)?  
 1. Directo  
 2. Indirecto  
 3. Ninguno
- 115 ¿Cuántos usuarios atiende en promedio al día?  
\_\_\_\_\_ usuarios
- 116 ¿Cuántas horas trabaja al día?  
\_\_\_\_\_ horas
- 117 ¿Cuántas horas extra trabaja al día?  
\_\_\_\_\_ horas
- 118 ¿Cuántas horas duerme en un día laboral normal?  
\_\_\_\_\_ horas

-----

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## Anexo 7: Versión final de la escala EDRL con claves EDRL

### Instrumento de autoevaluación

**SECCIÓN A. INSTRUCCIONES:** A CONTINUACIÓN SE LE PRESENTA UNA SERIE DE ENUNCIADOS ACERCA DE **¿CÓMO SE SIENTE EN SU TRABAJO ACTUAL?**

LA ESCALA DE RESPUESTA SE ENCUENTRA CONFORMADA POR CUATRO OPCIONES: **TOTALMENTE EN DESACUERDO, EN DESACUERDO, DE ACUERDO Y TOTALMENTE DE ACUERDO**, LE PEDIMOS QUE PARA CADA ENUNCIADO SELECCIONE CON UNA “X” SOLAMENTE UNA OPCIÓN DE RESPUESTA QUE COINCIDA CON SU FORMA DE PERCIBIR, PENSAR Y SENTIR EN SU **TRABAJO PRINCIPAL**.

RECUERDE QUE NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, ÉSTAS SON EstrictAMENTE CONFIDENCIALES Y SOLAMENTE SERÁN UTILIZADAS PARA FINES ESTADÍSTICOS.

En mi trabajo actual....			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
F11R01P	01	Me siento comprometido porque mis compañeros me apoyan.	①	②	③	④
F06R01P	02	Me siento orgulloso porque mi trabajo es reconocido.	①	②	③	④
F03R01N	03	Me siento contento porque la relación con los usuarios o personas es agradable.	①	②	③	④
F03R02N	04	Me siento relajado atendiendo oportunamente a usuarios o compañeros de trabajo.	①	②	③	④
F05R01P	05	No tengo claro qué se espera de mi trabajo.	①	②	③	④
F08R01P	06	Me siento libre para programar mis actividades laborales.	①	②	③	④
F07R01N	07	Tengo la sensación de que seré despedido en cualquier momento.	①	②	③	④
F06R02P	08	Me siento comprometido para hacer carrera laboral en esta organización.	①	②	③	④
F05R02P	09	No tengo claro cuáles son las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	①	②	③	④
F06R03P	10	Desarrollo mis habilidades.	①	②	③	④
	→					
F06R04P	11	Me siento motivado por haber sido ascendido de puesto.	①	②	③	④
F04R01P	12	Me siento presionado por tener exceso de trabajo.	①	②	③	④
F01R01P	13	Me siento cansado porque mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	①	②	③	④
F02R01P	14	Me siento cansado porque analizo una gran cantidad de información.	①	②	③	④
F05R03P	15	Me siento enojado porque realizo actividades que no corresponden a mi puesto.	①	②	③	④
F01R02P	16	Me agota realizar mucho esfuerzo físico en mi trabajo.	①	②	③	④
F02R02P	17	Analizo gran cantidad de información.	①	②	③	④
F11R02P	18	Mis compañeros de trabajo me apoyan cuando lo necesito.	①	②	③	④
F11R03P	19	Recibo la ayuda necesaria de mis compañeros de trabajo.	①	②	③	④
F05R04P	20	No tengo definidas las actividades que debo desempeñar en mi puesto.	①	②	③	④
	→					
F08R02P	21	Me siento responsable programando mi trabajo.	①	②	③	④
F01R03P	22	Me siento cansado tratando continuamente con personas.	①	②	③	④
F05R05P	23	Me siento inseguro porque mis actividades laborales no son claras.	①	②	③	④
F04R02P	24	Realizo mi trabajo con presión de tiempo.	①	②	③	④
F08R03P	25	Programo libremente mis tareas.	①	②	③	④



En mi trabajo actual....			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
F02R03P	26	Analizo mucha información en mi trabajo.	①	②	③	④
F03R03N	27	Me siento a gusto tratando con muchas personas en el trabajo.	①	②	③	④
F04R03P	28	Mi jefe me presiona para entregar resultados a tiempo.	①	②	③	④
F01R04P	29	Me estresa levantar cargas pesadas en mi trabajo.	①	②	③	④
F04R04P	30	Me siento presionado para entregar el trabajo a tiempo.	①	②	③	④
		→				
F12R01P	31	Mi jefe colabora conmigo cuando se requiere.	①	②	③	④
F04R05P	32	Mi jefe me presiona para entregar mi trabajo a tiempo.	①	②	③	④
F07R02N	33	Me angustia la inestabilidad de mi empleo.	①	②	③	④
F04R06P	34	Me siento cansado realizando gran cantidad de trabajo.	①	②	③	④
F02R04P	35	Estoy presionado porque tengo que analizar información.	①	②	③	④
F06R05P	36	Mi trabajo es reconocido en esta organización.	①	②	③	④
F06R06P	37	Me siento comprometido con la organización por los incrementos de sueldo que he tenido.	①	②	③	④
F10R01N	38	Me siento confundido por no saber cómo estoy desempeñando mi trabajo.	①	②	③	④
F09R01N	39	Me siento enojado porque no participo en la toma de decisiones.	①	②	③	④
F08R04P	40	Determino libremente los procedimientos para desempeñar mi trabajo.	①	②	③	④
		→				
F01R05P	41	Levanto cargas pesadas en el trabajo.	①	②	③	④
F04R07P	42	Tengo demasiado trabajo.	①	②	③	④
F06R07P	43	Me siento satisfecho por las recompensas que recibo en mi trabajo.	①	②	③	④
F10R02N	44	Mi jefe no me dice cómo desempeño mi trabajo.	①	②	③	④
F06R08P	45	Recibo recompensas por las contribuciones que hago en el trabajo.	①	②	③	④
F07R03N	46	Me estresa saber que puedo perder mi empleo.	①	②	③	④
F07R04N	47	Siento que puedo ser despedido de mi trabajo en cualquier momento.	①	②	③	④
F04R08P	48	Me siento estresado porque tengo presión de tiempo para entregar mi trabajo.	①	②	③	④
F06R09P	49	Me esfuerzo porque en esta organización puedo ascender de puesto.	①	②	③	④
F09R02N	50	Me siento molesto porque no participo en las decisiones que se toman en la organización.	①	②	③	④
		→				
F07R05N	51	Me preocupa saber que mi empleo es inseguro.	①	②	③	④
F04R09P	52	Estoy estresado por la presión de tiempo que tengo para entregar mi trabajo.	①	②	③	④
F10R03N	53	No recibo información de mi rendimiento laboral.	①	②	③	④
F08R05P	54	Desempeño libremente mi trabajo.	①	②	③	④
F04R10P	55	Las actividades que realizo en mi trabajo son excesivas.	①	②	③	④

F08R06P	56	Me siento motivado porque yo decido cómo desempeñar mi trabajo.	①	②	③	④
F04R11P	57	Me siento tranquilo porque no tengo presión para entregar mi trabajo a tiempo.	①	②	③	④
<b>En mi trabajo actual....</b>			<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
F06R10P	58	Me recompensan mi esfuerzo realizado en el trabajo.	①	②	③	④
F09R03N	59	Me siento incapaz por no participar en la tomar decisiones.	①	②	③	④
F12R02P	60	Me siento respaldado por mi jefe.	①	②	③	④
	→					
F06R11P	61	Tengo la oportunidad de ascender de puesto.	①	②	③	④
F04R12P	62	Me presiona tener plazos cortos para hacer mi trabajo.	①	②	③	④
F04R13P	63	Tengo una cantidad excesiva de trabajo.	①	②	③	④
F06R12P	64	En esta organización puedo hacer carrera laboral.	①	②	③	④
F02R05P	65	Mi trabajo me demanda alta capacidad de análisis de información.	①	②	③	④
F01R06P	66	Mi trabajo me demanda mucho esfuerzo físico.	①	②	③	④
F12R03P	67	Me siento seguro por el apoyo que recibo de mi jefe.	①	②	③	④
F03R04N	68	Soy comprensivo con los usuarios que atiendo.	①	②	③	④
F10R04N	69	Me siento inseguro de no saber cómo es mi desempeño laboral.	①	②	③	④
F04R14P	70	Me siento presionado porque realizo varias actividades a la vez.	①	②	③	④
	→					
F11R04P	71	Cuento con el apoyo de mis compañeros.	①	②	③	④
F10R05N	72	Me siento desmotivado por no recibir información acerca de mi rendimiento en el trabajo.	①	②	③	④
F12R04P	73	Cuento con el apoyo de mi jefe.	①	②	③	④
F09R04N	74	No tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.	①	②	③	④
F12R05P	75	Recibo ayuda de mi jefe para desempeñar mi trabajo.	①	②	③	④
F11R05P	76	Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo.	①	②	③	④
F09R05N	77	Me frustra no poder participar en la toma de decisiones.	①	②	③	④
F12R06P	78	Me siento apoyado por mi jefe para realizar mi trabajo.	①	②	③	④
F05R06P	79	Me estresa que mis actividades laborales no están definidas.	①	②	③	④
F11R06P	80	Me siento satisfecho porque recibo apoyo de mis compañeros.	①	②	③	④
	→					
F01R07P	81	Realizo gran esfuerzo físico en mi trabajo.	①	②	③	④

## REFERENCIAS

- Alcántara, G. (2008). *La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad*. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 9(1) 93-107.
- Bakker, A & Demerouti, E. (2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*. Journal of Work and Organizational Psychology
- Bencomo, T. (2008). *El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 7.
- Betancourt, O. (1999). *Salud y seguridad en el trabajo*. Ecuador: OPS/OMS-FUNSA.
- Castro, A. (2010). *Fundamento de Psicología Positiva*. Buenos Aires.
- Chiavenato, I. (2004) *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thompson Editores
- Chirinos, N. (2009). *Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral*. Revista Venezolana: Observatorio Laboral. Universidad de Carabo.
- Cuesta, E & Ibáñez, M (2009). *La nueva generación y el trabajo*. Barbarói. Santa Cruz do Sul.
- Enciso, E., & Perilla, L. (2004). *Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional*. Acta Colombiana de Psicología, Núm. 11 pp. 5-22.  
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79801102.pdf>
- Enríquez, A. & Castañeda, D. (2006). *Estado actual de la Investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia*. Acta Colombiana de Psicología, 9 (1) 77-85. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79890107.pdf>
- García, M. (2013). *Estudio de la relación entre el Engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías ubicada en la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México, en el periodo de octubre de 2012- marzo 2013*. Instituto de investigación y estudios superiores de las ciencias administrativas. Universidad Veracruzana

- Gastañaga, M. d. C. (2012). *Salud ocupacional: historia y retos del futuro*. Revista peruana de medicina experimental y salud pública, 29(2) 177-178. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272001>
- Gil, R. y Alcover, L. (2003) *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza
- Gomero Cuadra, R; Zevallo Enriquez, C y LlapYesan, C. Medicina del trabajo, medicina ocupacional y del medio ambiente y salud ocupacional. Rev Med Hered [online]. 2006, vol.17, n.2, pp. 105-108. ISSN 1729-214X.
- Grados, J. (2003) Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. México: Manual Moderno
- Hernández, R. (2001). *Globalización y privatización: El sector público en México, 1982-1999*. México: Instituto Nacional de Administración Pública, A.C
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill
- Kerlinger, N. y Lee, B. (2001) *Investigación del comportamiento*. México: Mc Graw Hill
- Nava H. Antecedentes Históricos De La Salud En El Trabajo. En: Barquín CM. Sociomedicina. Cuarta Edición, México: Méndez Editores; 1994:533-536.
- Rodríguez, F. (2004) *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: UOC
- Rodríguez, M., Larraechen, R. y Costagliola, P. (2015) *Engagement en el trabajo*. Capital Humano. Chile: Productividad- Innovum
- Salanova M. (2009). *Psicología De La Salud Ocupacional*. Madrid, España: Síntesis.
- Salanova, M & Schuafeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza.
- Sánchez Á., & Muñoz A. (2008) *Psicopatologías laborales*. Salamanca: KADMOS.
- Stone, G. (1988). *Psicología de la Salud: Una definición amplia*. Revista Latinoamericana de Psicología. Pág.: 15-26.

Tudón J. La Medicina Del Trabajo y La Salud Ocupacional. Latinoamericana de la Salud y el Trabajo 2004; 4 (2): 45.

<http://www.gallup.com/es-xm/176819/gallup-latin-america.aspx>),

León, J., Medina, S., Barriga, S., Ballesteros, A & Herrera, I. (2004). *Psicología de la Salud y de la calidad de vida*. Barcelona: OUC.

Lupano, M y Castro, A (2010). *Psicología positiva: análisis desde su surgimiento*. Montevideo: Ciencias Psicológicas.

Oblitas, L. (2008). *Psicología de la salud: Una ciencia del bienestar y la felicidad*. México: Facultad de Psicología, UNAM.

Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. México. Cengage Learning.

OIT. (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. Suiza.

OMS, OPS. (2000). *Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo N° 6 - Documento de Trabajo*. Ginebra. Organización Mundial de la Salud.

Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado: ¿Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral?* Madrid: Biblioteca Nueva.

Parra, M. (2003) *Conceptos básicos en la salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Rodríguez, J. (2002). *Historia de la Psicología de la Salud*. Revista Historia de la Psicología. Vol. 23. pp 185-221.

Rodríguez, S. (2004). *Psicología de la Organizaciones*. Barcelona: OUC.

Ruíz, A. (1987). *Salud Ocupacional y Productividad*. México: Limusa.

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: Manual Moderno

Uribe, F. (2006). *¿Qué es el trabajo?* México: Facultad de Psicología, UNAM.