

CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL CON EL ENGAGEMENT EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO S.A.C., 2016

CORRELATION BETWEEN LABOR MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH ENGAGEMENT AMONG THE FACULTY AND STAFF OF THE PRIVATE UNIVERSITY ANTONIO GUILLERMO URRELO S.A.C., 2016

Max Cabanillas Castrejón, Benjamín Biancato Magni**, Víctor Delgado Céspedes****

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la correlación de la motivación laboral y el compromiso organizacional con el "engagement" (involucramiento) del personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C., Cajamarca 2016. Respecto a la motivación laboral se identificaron los factores intrínsecos y extrínsecos, y para el compromiso organizacional se identificaron los componentes afectivo, continuo y normativo, para luego establecer las correlaciones respectivas. Hechas las correlaciones estadísticas se determinó que existe una correlación moderada y significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional con el "engagement" en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. Es decir, mientras mayor es el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores, mayor será su "engagement" con su trabajo. El análisis de regresión múltiple jerárquico permitió determinar que las variables compromiso organizacional y motivación laboral explican el 43,3% de la varianza del "engagement" con un $R^2 = 0.447$, indicando un nivel satisfactorio de explicación. Asimismo, la prueba de Durbin-Watson dio un puntaje de 2,238, el cual indica que existe independencia de errores, ya que su valor se encuentra entre los valores de 1 a 3. Este resultado implica que la motivación laboral y el compromiso organizacional determinan de manera significativa el "engagement", aunque el nivel de influencia ejercido por la motivación laboral es mayor.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, engagement (involucramiento).

Psicólogo Organizacional. Magíster en Administración de Empresas (MBA) de la Universidad Privada del Norte - Candidato a Doctor en Administración de Negocios (DBA) de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca. Email: max.cabanillas@gmail.com

**Licenciado en Ciencias Militares. Magíster en Administrador de Negocios de la Universidad Particular de Chiclayo - Candidato a Doctor en Administración de Negocios (DBA) de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca. E-mail: ybiancatom@hotmail.com

***Sociólogo. Maestro en Ciencias, Mención Planificación para el Desarrollo Línea Desarrollo y Medio Ambiente de la Universidad Nacional de Cajamarca- Doctor en Sociología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Docente de pre grado de la Facultad de Ciencias Sociales y post grado de la Universidad Nacional de Cajamarca-Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. E-mail: vh_13@hotmail.com

Recibido: 10/09/16

Aprobado: 12/10/16

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the correlation of employee motivation and organizational commitment with engagement of the faculty and staff of the Private University Antonio Guillermo Urrelo S.A.C, Cajamarca 2016. Regarding employee motivation, the intrinsic and extrinsic factors were identified, and for the organizational commitment, continuous and regulatory components were identified as well, in order to establish the respective correlations. After doing the statistical correlations it was determined that there is a moderate and significant correlation between employee motivation and organizational commitment with engagement in the faculty and administrative staff of the Private University Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. That is, while greater organizational commitment and employee motivation of workers, the greater will be their engagement with their job. The analysis of hierarchical multiple regression allowed to determine that the variables organizational commitment and employee motivation explain the 43.3% of the variance of the "engagement" with a $R^2 = 0.447$, indicating a satisfactory level of explanation. Also, the test of Durbin-Watson gave a score of 2,238, which indicates that there is independence of errors, since its value is located between the values of 1 to 3. This result implies that employee motivation and organizational commitment determine significantly the "engagement", although the level of influence exercised by employee motivation is greater.

Keywords: Employee motivation, organizational commitment, engagement.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior que tienen la capacidad de adaptarse a un modelo de engagement tienen también efectividad en su gestión y, consecuentemente, potencializan el capital humano, a través de la motivación laboral y el compromiso organizacional laboral. Los colaboradores motivados se involucran con la tarea que desempeñan, y manifiestan su compromiso organizacional identificándose con la filosofía de la organización. Desde esta perspectiva las competencias, habilidades, aptitudes y actitudes son la clave para el éxito de cualquier empresa, por todo lo anterior es vital que sus colaboradores se sientan comprometidos con el desarrollo de sus funciones, con las responsabilidades a su cargo e identificados con la organización¹.

La Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU) es una institución de educación superior universitaria de administración privada, con cerca de 15 años de servicio en la formación profesional. En la actualidad ya es una institución líder dada la magnitud de su población de 4,100 estudiantes matriculados para el período 2015 I, con aproximadamente 260 docentes y 60 trabajadores administrativos y de servicios. Por ello, en esta investigación se ha estudiado la correlación de las variables motivación laboral y el compromiso organizacional con el engagement. Para ello se identificaron los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación laboral en el personal docente y administrativo, se examina los componentes afectivo, continuo y normativo del compromiso organizacional que tienen los colaboradores identificados. Esta investigación adquiere importancia porque el engagement se puede convertir en una estrategia organizacional que permitiría el aprovechamiento de los miembros de la organización en identificar sus propios roles de trabajo, que se vean reflejadas en el uso y expresión física, cognitiva, emocional y mental durante el desarrollo de sus roles en la UPAGU.

,Materiales y métodos

Para los fines de la investigación, se consideró como unidad de análisis al personal administrativo y docente a tiempo completo: 40 administrativos, 27 docentes, y 21 docentes-administrativos. La unidad de observación lo constituyó cada uno de los 88 trabajadores.

Se hizo uso del diseño no experimental, puesto que no se manipuló ninguna variable, sino que se observó y analizó este fenómeno transeccionalmente (enero-abril de 2016) es decir en su natural contexto. En este sentido se hizo uso del análisis de correlación entre las variables motivación laboral y el compromiso organizacional con el engagement. Para este análisis se obtuvo información de fuentes secundarias que fueron debidamente evaluadas y contrastadas, para lo cual se aplicaron encuestas y cuestionarios para identificar los factores intrínsecos como la significación de la tarea y del reconocimiento

personal - social y, extrínsecos como las condiciones de trabajo y de los beneficios económicos de la motivación laboral. Además, se examinaron los componentes afectivos, continuos y normativos del compromiso organizacional para establecer la relación con el engagement en sus componente de vigor, dedicación y absorción que se presentan en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C, Cajamarca 2016.

Se realizó un muestreo por conveniencia no probabilístico. Éste consistió en seleccionar a cada sujeto informante. Esta conveniencia se realizó porque a los investigadores les resultó más viable examinar a los colaboradores seleccionados, por la proximidad a su localización, acercamiento afectivo y de información. Los colaboradores seleccionados como muestra de estudio, estuvo constituida por 88 colaboradores: administrativos, docentes y docentes que realizan labor administrativa de la UPAGU.

Tabla 1. Colaboradores seleccionados como muestra de estudio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Colaboradores	
Categoría	Cantidad
Administrativo	40
Administrativo y docente	21
Docente	27
Total	88

Resultados y discusión

En cuanto a los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación laboral, se debe señalar que la UPAGU brinda condiciones adecuadas para el trabajo, promociones y ascensos a su personal más destacado. La

empresa da valor a la labor realizada a través de capacitaciones y proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Avelino (2006), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad: a) Los factores intrínsecos o motivacionales y b) los factores extrínsecos o higiénicos. Los factores

motivacionales están ligados a la motivación laboral, y los factores extrínsecos como los logros, el reconocimiento y la responsabilidad están ligados a la insatisfacción laboral².

Para el caso del personal administrativo,

docentes y docentes-administrativos de la UPAGU, los factores intrínsecos de la motivación laboral obtuvieron la mayor puntuación para el factor progreso profesional (3,02). De otro lado, el factor higiénico con menor puntuación corresponde al reconocimiento (1,98).

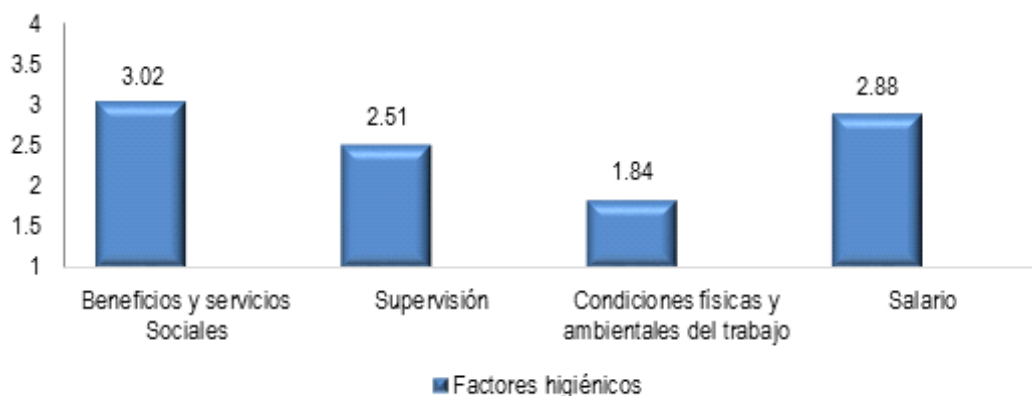
Figura 1. Puntuaciones promedio obtenidas para los factores intrínsecos de la motivación laboral.



Estos resultados están dentro de los márgenes establecidos por la teoría de Hezberg (en Avelino, 2006), la cual señala que los factores extrínsecos están ligados a la política y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. De un puntaje

mínimo de 1 y un de máximo 4, se halló que el factor extrínseco o higiénico con mayor puntuación fue el de los beneficios y servicios sociales, seguido del factor salario (aproximadamente una puntuación promedio de 3 para cada factor). En tanto que que el factor con menor puntuación corresponde a

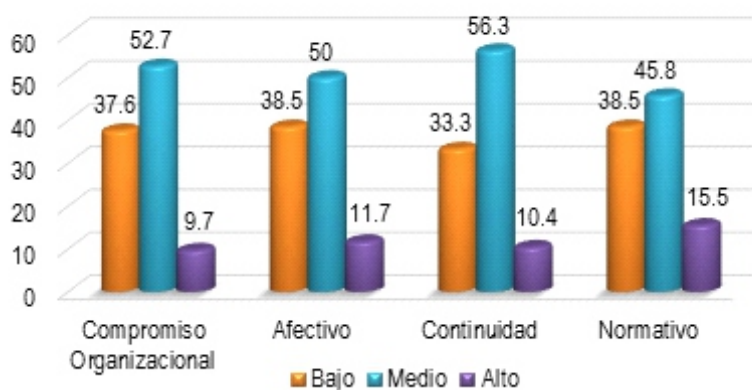
Figura 2. Puntuaciones promedio para los factores extrínsecos de la motivación laboral.



El compromiso organizacional es sin lugar a duda, un factor de éxito para la organización, superpone valores muy importantes en el comportamiento organizacional como la lealtad, el involucramiento y la predisposición para el trabajo en equipo que tendrán como consecuencia resultados eficientes y eficaces. Mayer & Allen³ propusieron que el compromiso organizacional tiene tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo. La distinción de dimensiones es necesaria y conveniente porque la consideración de una variable global puede conducir a una interpretación errónea de los resultados en tanto que las variables antecedentes podrían influir en un componente del compromiso organizacional y no en otros⁴. Así, pues, en esta investigación se encontró que el componente afectivo el referido a deseos y sentimientos, en el contexto de las relaciones laborales, refleja la implicación emocional con los valores y metas de "su" empresa, la identificación del trabajador con "su" empresa, el disfrute en la relación laboral y un sentimiento de lealtad y pertenencia a "su" empresa^{4, 5}. El segundo componente referido a lo normativa contempla un sentido de deber y responsabilidad hacia la empresa, una cierta obligatoriedad interna más que a un deseo de

adhesión voluntaria^{3, 4} y especialmente para los mercados laborales, implica el sentimiento de deber y responsabilidad que resulta de las obligaciones acordadas o de las normas tácitas compartidas por las partes⁶. En tanto que el tercer componente referido a lo temporal o de continuación, indica la intención futura de compromiso organizacional y, más concretamente, la intención de continuar trabajando en la misma empresa. En definitiva y siguiendo a Meyer & Allen, los trabajadores que tienen un compromiso organizacional afectivo fuerte permanecen en la empresa porque "quieren", los que tienen un fuerte compromiso organizacional normativo permanecen porque sienten que "deben" hacerlo y los que tienen un fuerte compromiso organizacional temporal permanecen porque "lo necesitan"⁴. Sobre el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos y docentes de UPAGU, el mayor porcentaje se ubica en el nivel medio (52,7%); seguido por el nivel bajo (37,6%). El porcentaje de colaboradores con un compromiso organización alto alcanzó el 9,7%. Esta tendencia es muy semejante en el resto de dimensiones que comprende el compromiso organización, donde el compromiso normativo resultó con mayor porcentaje en nivel alto (15,5).

Figura 3. Porcentaje de los trabajadores según nivel y tipos de compromiso organizacional.

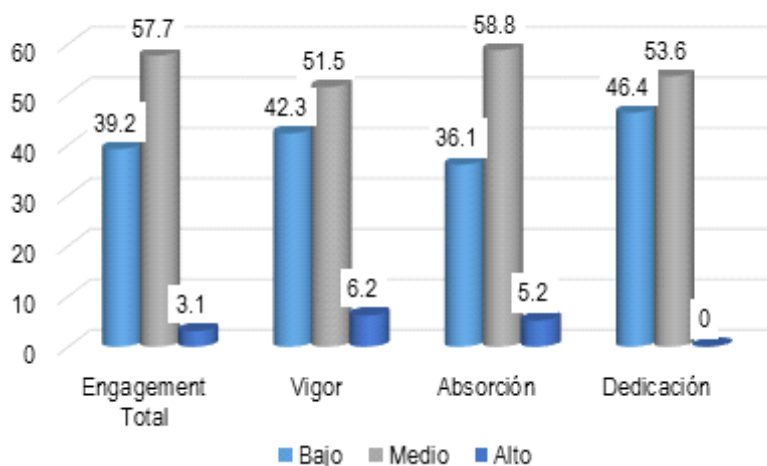


Respecto al nivel de engagement de los colaboradores administrativos y docentes de la UPAGU, se halló que presenta un polo positivo, lo que se caracteriza por energía, involucramiento y eficacia, lo cual concuerda con lo afirmado por Maslach & Leiter. Es decir, el engagement estaría representado por bajas puntuaciones en las escalas de agotamiento y deshumanización y altas puntuaciones en la escala de eficacia profesional⁷. El término que más se ajusta al engagement es, quizá, el de vinculación psicológica con el trabajo⁸. En el contexto laboral el engagement se ha definido como “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está caracterizado por vigor, dedicación y

absorción o concentración en el trabajo”⁹. Las personas con engagement se sienten enérgica y eficazmente unidos a sus actividades laborales y capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia.

En lo que respecta a los colaboradores docentes y administrativos de la UPAGU, el mayor porcentaje de los trabajadores presenta un nivel de engagement medio (57,7%). Sin embargo, el porcentaje de trabajadores con un bajo nivel de engagement asciende a 39,2%. Respecto a las dimensiones del engagement, se halló que la dedicación es la que ocupa en mayor medida la categoría de bajo nivel (46,4%). Ver figura 4.

Figura 4. Nivel de engagement alcanzado por los colaboradores administrativos y docentes



Correlación entre Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional, es importante indicar que existen estudios los cuales indican que “el compromiso organizacional depende principalmente de la edad de las personas, el tiempo de antigüedad que lleven laborando en dicha empresa y del puesto que tengan”¹⁰. Sin embargo, se debe considerar que, de acuerdo a los resultados obtenidos, en el caso de la UPAGU, un alto porcentaje de colaboradores tienen un tiempo de servicio

entre 06 y 10 años. Ellos ocupan puestos indistintos, docentes, administrativos (dentro de estos se encuentran los cargos de confianza, que son las jefaturas de las distintas áreas de la empresa) y el nivel general de compromiso no es el esperado.

Lo mismo ocurre con la motivación, cuyo nivel es bajo, esto indicaría que los colaboradores no sienten que la institución satisfaga en gran manera sus expectativas laborales y por ende

.no han llegado a identificarse con esta y esto influye en su desempeño. En tal sentido es fundamental que las áreas correspondientes tomen en cuenta dichas observaciones y puedan generar acciones que beneficien a la empresa en su conjunto.

En esta perspectiva, la figura 5 y tabla 2, reportan que existe una correlación moderada y significativa ($p < .001$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Es decir, entre mayor es el compromiso organizacional, mayor será la motivación laboral de los trabajadores.

Figura 5. Diagrama de dispersión para el compromiso organizacional y la motivación laboral.

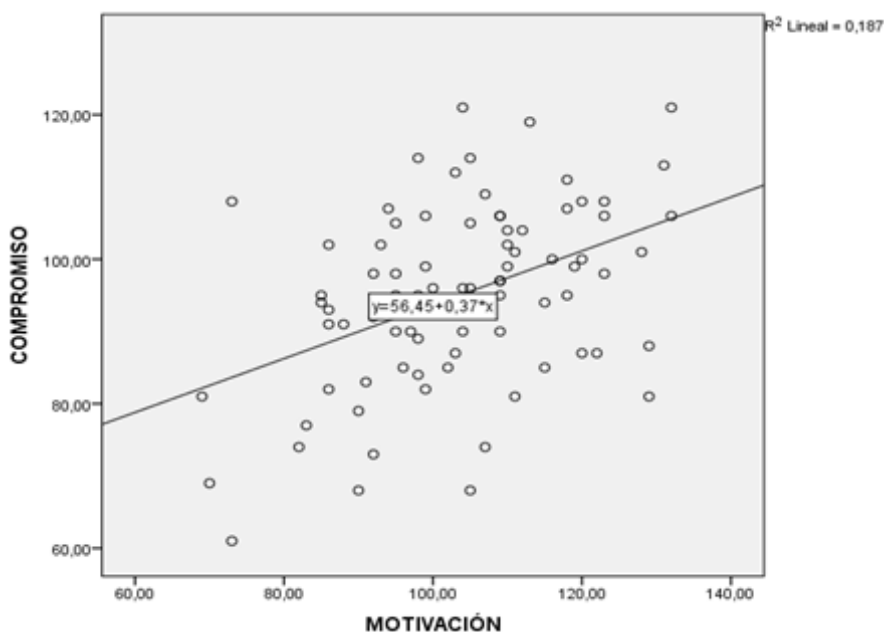


Tabla 2. Correlación entre el compromiso organizacional con la motivación laboral.

		COMPROMISO	MOTIVACIÓN
COMPROMISO	Correlación de Pearson	1	,433**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	93	83
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,433**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	86

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

.e acuerdo con lo hallado por Egusquiza, el nivel de motivación afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios. Así, pues, en la tabla 3 se muestra las correlaciones bivariadas entre las dimensiones del compromiso organizacional

y los factores que componen la motivación laboral. De la data reportada, se puede precisar que el compromiso afectivo obtuvo correlaciones significativas, aunque bajas, con el factor higiénico ($r = 0,312$) y motivacional ($r = 0,463$); mientras que el compromiso normativo se relacionó significativa y moderadamente con el factor motivacional ($r = 0,83$).

Tabla 3. Relación entre dimensiones del Compromiso Organizacional con los factores de la Motivación Laboral.

			Compromiso Afectivo	Compromiso por Continuidad	Compromiso Normativo	Factor Higiénico	Factor Motivacional
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	de	1	-,007	,663**	,312**	,463**
	Sig. (bilateral)			,944	,000	,004	,000
Compromiso por Continuidad	Correlación de Pearson	de	-,007	1	,205*	-,076	-,187
	Sig. (bilateral)		,944		,046	,482	,080
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	de	,663**	,205*	1	,183	,401**
	Sig. (bilateral)		,000	,046		,088	,000
Factor Higiénico	Correlación de Pearson	de	,312**	-,076	,183	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,004	,482	,088		,000
Factor Motivacional	Correlación de Pearson	de	,463**	-,187	,401**	,583**	1
	Sig. (bilateral)		,000	,080	,000	,000	

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

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

. Dichos datos concuerdan parcialmente con lo hallado por Olvera (2013) en el sentido que los factores motivacionales de mayor influencia en el personal de la empresa son el salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco. Luego de haber confirmado el grado de asociación

entre el engagement y las variables compromiso organizacional y la motivación laboral, se aplicó el análisis de Regresión Múltiple Jerárquico, con la finalidad de evaluar el nivel de determinación o influencia de las variables compromiso organizacional y motivación laboral sobre el engagement.

El modelo pudo confirmar que estas dos variables explican el 43,3% de la varianza de la variable dependiente ($R^2 = .447$), considerándolo como un nivel de explicación satisfactorio. De otro lado, el puntaje de la

prueba de Durbin-Watson indica también que existe independencia de errores (2,238), pues se trata de un valor que se encuentra entre los valores de 1 a 3 (Ver Tabla 4).

Tabla 4. Resumen del modelo c

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la	
				estimación	Durbin-Watson
1	,602 ^a	,362	,354	12,77308	
2	,669 ^b	,447	,433	11,96412	2,238

a. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN
b. Predictores: (Constante), COMPROMISO
c. Variable dependiente: ENGAGEMENT

A partir del análisis de la Varianza con un Factor (ANOVA) del modelo de regresión con las dos variables independientes consideradas, se encontró que éste mejora

significativamente la predicción de la variable dependiente ($F = 32,364$ y Sig. ,000). Ver Tabla 5.

Tabla 5. Análisis de Varianza con un Factor a

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7501,098	1	7501,098	45,976	,000 ^b
	Residuo	13215,287	81	163,152		
	Total	20716,386	82			
2	Regresión	9265,179	2	4632,589	32,364	,000 ^c
	Residuo	11451,207	80	143,140		
	Total	20716,386	82			

a. Variable dependiente: ENGAGEMENT
b. Predictores: (Constante), MOTIVACIÓN
c. Predictores: (Constante), ST.MOTI, ST.COMPROMISO

En la tabla 6 se muestran los coeficientes del modelo de regresión, las puntuaciones t indican que las variables que se tuvieron en cuenta aportan significativamente al modelo de predicción. En consecuencia, los valores obtenidos se pueden generalizar a la población ($t = 5,006$ y $3,511$; $p < 0.001$). Asimismo, el Factor de Varianza Inflada (FIV) indica que se cumple con el supuesto de no multicolinealidad (Ningún valor por encima

de 10 y en conjunto todos los valores cercanos a 1). Es decir, se confirma que la motivación laboral y el compromiso organización determinan de manera significativa a la variable engagement, siendo mayor el nivel de influencia aquel ejercido por la primera variable ($Beta = ,462$).

.de concentración e inmersión).

Precisamente en la actualidad Schaufeli y otros definen el engagement como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor (altos niveles de energía y resistencia mental), dedicación (alta implicancia laboral) y absorción (alto estado de concentración e inmersión). Se le caracteriza como un estado afectivo y cognitivo, más persistente, no focalizado en un objeto o situación particular (Parra, 2010).

Los resultados anteriores, permiten afirmar que una empresa que busque ser competitiva debe considerar que su activo más importante es el talento humano. Pues los trabajadores son parte determinante del éxito o fracaso de una empresa, por lo que se tiene que observar cuidadosamente el estado de la motivación laboral, el compromiso organizacional y la influencia del engagement para manetener una ventaja competitiva.

A partir de estos hallazgos iniciales, se sugiere a los investigadores interesados en los temas de gestión del talento humano, profundizar el entendimiento de la relación engagement con la productividad laboral. De este modo se encontrarán mayores evidencias sobre la premisa que las empresas con personas con alto nivel de engagement obtienen mejores resultados financieros, mayores niveles de satisfacción de sus clientes, y mejores índices de productividad.

Conclusiones

1. Se encontraron correlaciones moderadas y significativas entre el engagement con las variables compromiso organizacional y

motivación laboral. Es decir, mientras mayor el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores, mayor será su involucramiento con su trabajo.

2. La evaluación del nivel de determinación o influencia de las variables compromiso organizacional y motivación laboral sobre el engagement mediante el análisis de Regresión Múltiple Jerárquico confirmó que estas dos variables explican el 43,3% de la varianza de la variable dependiente ($R^2 = .447$). En consecuencia, se lo considera como un nivel de explicación satisfactorio. Asimismo, el puntaje de la prueba de Durbin-Watson indica también que existe independencia de errores (2,238), pues se trata de un valor que se encuentra entre los valores de 1 a 3.

3. Se ha encontrado que los factores intrínsecos están ligados a la motivación laboral, por ejemplo logros, reconocimiento y responsabilidad, siendo el factor progreso profesional (3,02) el que obtuvo el mayor puntaje, mientras que el factor higiénico con menor puntuación corresponde al reconocimiento (1,98).

4. Se determinó que los factores extrínsecos están ligados a la política y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. Así, pues, de un puntaje mínimo de 1 y uno de máximo 4, se halló que el factor motivacional extrínseco o higiénicos con mayor puntuación obtenida corresponde a los beneficios y servicios sociales, seguido del factor salario (a aproximadamente una puntuación promedio de 3 para cada factor); mientras que el factor con menor puntuación corresponde a las condiciones físicas y ambientes de trabajo,

Tabla 6 Coeficientes del modelo de regresión. a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Estadísticas de colinealidad		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Tolerancia	VIF
1 (Constante)	5,994	10,064		,596	,553		
MOTIVACIÓN	,654	,096	,602	6,781	,000	1,000	1,000
2 (Constante)	-17,083	11,492		-1,486	,141		
MOTIVACIÓN	,501	,100	,462	5,006	,000	,813	1,231
COMPROMISO	,409	,116	,324	3,511	,001	,813	1,231

a. Variable dependiente: ST. ENGA

Esta data encontrada contrasta con lo que señala Hallberg y Schaufeli para quienes el engagement en el trabajo comprende un estado de bienestar, caracterizado por altos niveles de energía (invertida en el trabajo) pero que este concepto también engloba una mayor implicación y compromiso organizacional hacia el propio trabajo por parte de los trabajadores⁸. No obstante, como señalan estos autores, engagement, implicación y compromiso organizacional son tres conceptos diferenciados.

A pesar que se reconoce la relación entre engagement y compromiso organizacional, éstos se diferencian en que el primer concepto hace referencia a un vínculo afectivo positivo con componentes conductuales, motivaciones y afectivos hacia la organización mientras el segundo hace referencia a la lealtad y dedicación hacia la compañía. Al respecto, Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris observaron en un estudio que incluía 130 equipos de trabajo, en el que encontraron que el nivel colectivo de engagement del equipo estaba asociado con el nivel individual de engagement de cada miembro del equipo: mientras más engagement presente el equipo, los miembros presentarán un nivel semejante⁹.

Gracia, Llorente, Salanova & Cifre 11 de la Universidad Jaume I han realizado un estudio sobre el papel mediador del engagement entre el clima y el desempeño en seguridad laboral, concretamente en el ámbito de la construcción. Siguiendo a estos autores, una de las causas a las que se atribuye el gran número de bajas y accidentes que padece este sector laboral es la enorme cantidad de demandas laborales que estos trabajadores tienen que soportar.

Los estudios que han abordado factores asociados al engagement en ambientes de trabajo y no educacionales, han encontrado que un mayor nivel de engagement se relaciona con un mejor desempeño⁷, mayor satisfacción con las tareas que se realizan y mayor compromiso con la organización. También se vincularía a una motivación intrínseca, expectativas de autoeficacia, optimismo y autoestima más elevados que los demás.

Precisamente en la actualidad Schaufeli y otros definen el engagement como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor (altos niveles de energía y resistencia mental), dedicación (alta implicancia laboral) y absorción (alto estado

, con 1,84.

5. Se determinó que el 75,6% de los colaboradores tienen un nivel bajo de motivación laboral, mientras que 24,4%, tienen un nivel medio. Ningún trabajador evaluado alcanzó el nivel alto de motivación laboral.

6. Con respecto al compromiso organizacional de los colaboradores administrativos y docentes de la UPAGU, el mayor porcentaje se ubica en el nivel medio (52,7%); seguido por el nivel bajo (37,6%). El porcentaje de colaboradores con un compromiso organizacional alto alcanzó el 9,7%. Esta tendencia es muy semejante en el resto de dimensiones que comprende el compromiso organizacional, donde el compromiso normativo resultó con mayor porcentaje en nivel alto (15,5%).

7. Finalmente, los colaboradores docentes y administrativos de la UPAGU presentan un nivel de engagement medio (57,7%). Sin embargo, el porcentaje de trabajadores con un bajo nivel de engagement asciende a 39,2%. Respecto a las dimensiones del engagement, se halló que la dedicación es la que ocupa en mayor medida la categoría de bajo nivel (46,4%).

Referencias Bibliográficas

1. Martínez, N. (2014). Estrategias para disminuir la rotación de personal contratado a través de una empresa de tercerización de recursos humanos en el sector farmacéutico. Instituto Politécnico Nacional, México.
2. Avelino, J. (2006). Manual para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales: Parte obligatoria y común del programa formativo de nivel superior. Ex Nova. (1ª edición).
3. Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. Consulta: 17 de febrero de 2016. <http://www.ejournal.unammx/rca/200/RCA20001.pdf>
4. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-68.
5. Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991–1007. doi: 1754-9426/08
6. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
7. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
8. Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). 'Same same' but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127.
9. Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*. 2008;22(3):187-200.

10. Mijares, M. (2011). Principales Factores que Influyen en el Nivel de Compromiso Organizacional dentro de una Empresa de Outsourcing. Proyecto Final de Campo para optar el el Grado de maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional, del Posgrado de psicología de la universidad Autónoma de Nuevo león. Monterrey – México..

11. Gracia, E., Llorente, L., Salanova, M. & Cifre, E. (2005). Hacia un modelo psicosocial positivo: rol mediador del engagement entre clima y desempeño en seguridad. Disponible en:

www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi13/16.pdf

12. Olvera, Y. (2013). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. Tesis para optar el Título de Psicóloga Industrial, en la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil. Guayaquil – Ecuador.

CORRESPONDENCIA:

Autor: Max Cabanillas Castrejón

Correo: max.cabanillasc@gmail.com