

RELACIÓN ENTRE LOS NIVELES DE ENGAGEMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA 2013

RELATION BETWEEN ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN
A HIGHER EDUCATION INSTITUTION STAFF FROM CAJAMARCA CITY, 2013

Max A. Cabanillas Castrejón¹

RESUMEN

Se evaluó a 62 trabajadores, varones y mujeres, de una institución de educación superior ubicada en la ciudad de Cajamarca, con el objetivo de confirmar la relación entre niveles engagement y compromiso organizacional. Para ello se utilizó un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, los evaluados desempeñan labores de docencia, administración o docencia y administración. La recolección de datos se hizo a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) así como del Cuestionario de Bienestar en el Trabajo (UWE) de Shaufeli, Salanova, González y Baker (2002). Los resultados indican que los trabajadores presentan, en su gran mayoría, un nivel de engagement muy alto (87.7%) y un nivel de comportamiento organizacional alto (79.6%); asimismo, se halló que existe una relación moderada y positiva entre el engagement y el compromiso organizacional.

Palabras Clave: engagement, compromiso organizacional, institución de educación superior.

ABSTRACT

Sixty two workers of a of higher education institution from Cajamarca city, men and women, were assessed with the purpose to prove the relation between engagement and organizational commitment. For this, a non-experimental and cross-section study design was followed; evaluated workers carry out task of teaching, management or teaching and management. Data were collected by Cuestionario de Compromiso Organizacional of Meyer and Allen (1991) just like the Cuestionario de Bienestar en el Trabajo of Shaufeli, Salanova, González y Baker (2002). Results show that most of

¹ Maestro en Administración de Negocios. Director de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Email: max.cabanillasc@gmail.com

Recibido: 24/08/2014 **Aprobado:** 15/12/2014

Citar como: Cabanillas-Castrejón M. Relación entre los Niveles de Engagement y compromiso organizacional en personal de una Institución de Educación Superior de la Ciudad de Cajamarca 2013. Rev. Tendencias en Psicología. 2014,1(2): 45-52. Recuperado del Link OSS.

workers obtain upper high level of engagement (87.7%) and a high level of organization commitment (79.6%); additionally, it was found a positive and moderate relationship between engagement and organizational commitment.

Key words: engagement, organizational commitment, higher education institution.

INTRODUCCIÓN

Se ha generado nuevos modelos de gestión organizacional, brindándose mayor atención al bienestar y calidad de vida de los trabajadores como medio de obtener su satisfacción y compromiso organizacional. Las instituciones de educación superior no son ajenas al contexto antes descrito; así, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) plantea que si las instituciones de educación superior no tiene capacidad para adaptar su estructura y organización a un entorno cambiante, no podrán ser efectivas ni robustas (Citado por Bunner, 2011). En consecuencia, existe la necesidad de que las instituciones de educación superior se familiaricen con los nuevos modelos de gestión que le son propios a las organizaciones privadas.

Aquellos modelos de gestión asumidos en la actualidad por las instituciones de educación superior también se extienden ineludiblemente a su recurso humano. Donde lo que se busca es que el capital humano responda a dos necesidades organizacionales la innovación y la planificación. Lo señalado es conocido en la literatura organizacional como el engagement y el compromiso organizacional.

Por tanto, resulta de importancia el análisis del engagement y compromiso organizacional de una institución de educación superior cajamarquina. En la actualidad la institución es líder por la magnitud de su población estudiantil y docente, cerca de 4 100 alumnos matriculados para el período 2013 I, con aproximadamente 260 docentes y 60 trabajadores administrativos y de servicios.

De otro lado, el creciente ingreso de otras organi-

zaciones de similar rubro podría afectar el continuo crecimiento que viene experimentado la institución en estudio. Razón suficiente para adoptar estrategias que promuevan un mayor involucramiento de los trabajadores con sus tareas y la organización.

MÉTODO

Para el presente estudio se evaluó a todos los trabajadores que laboran a tiempo completo en la institución de educación superior elegida. Su población estuvo integrada por 62 trabajadores en calidad de docentes y/o administrativos.

Entre los criterios de inclusión se consideró que los trabajadores sean personal en planillas, posea como mínimo un año en la institución y ejerza una jornada de trabajo de tiempo completo o su equivalente a 40 horas semanales. De otro lado, se prescindió de aquellos trabajadores que estuviesen de licencia o periodo vacacional, ejerzan actividades de ayuda pecuniaria o prácticas de carrera profesional.

Entre las características principales de la población se tiene que el 53,1% de los trabajadores son varones mientras que el 46,9, mujeres, la mayoría de ellos se distribuyen entre los 25 a 35 años (46,3%) y de 36 a 45 años de edad (37,3). La mayor parte ocupan un cargo ya sea sólo administrativo (40,3%) o sólo docente (34,3%), mientras que aquellos que cumplen doble función constituye el 16,4%. Respecto al tiempo de servicios, el promedio de años laborando en la institución fue de 5,07 años (DE= 3,96). Asimismo, se revela que es más representativo el número de trabajadores con menos de seis años de servicios. Según el tipo de contrato, la muestra de estudio estuvo

conformada en su mayor parte por trabajadores contratados (67,7%) y en menor medida por aquellos con nombramiento (25,8%).

Se trata de una investigación no experimental de tipo transversal y correlacional, donde se propuso establecer el grado de relación entre las variables *engagement* y compromiso laboral, al igual que entre sus diversas dimensiones. La técnica utilizada para el levantamiento de la información fue la evaluación psicométrica. Donde se utilizó las pruebas psicológicas Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (2006) y el Cuestionario del Bienestar en el Trabajo (UWES) de Shaufeli, Salanova, González y Backer (2002). El análisis de

consistencia interna reveló niveles de confiabilidad satisfactorios para el primer ($\alpha = ,878$) y segundo instrumento ($\alpha = ,873$)

RESULTADOS

En la figura 1 se muestran los resultados generales sobre el nivel de Engagement en los trabajadores evaluados, donde se destaca el porcentaje de trabajadores con un nivel muy alto de engagement (87,7%), seguido el nivel alto (10,8%). Asimismo, las tres sub escalas de engagement obtuvieron puntuaciones mayormente altas; no obstante aquellas con mayores puntuaciones fueron las de Vigor y Dedicación (Ver figura 2).

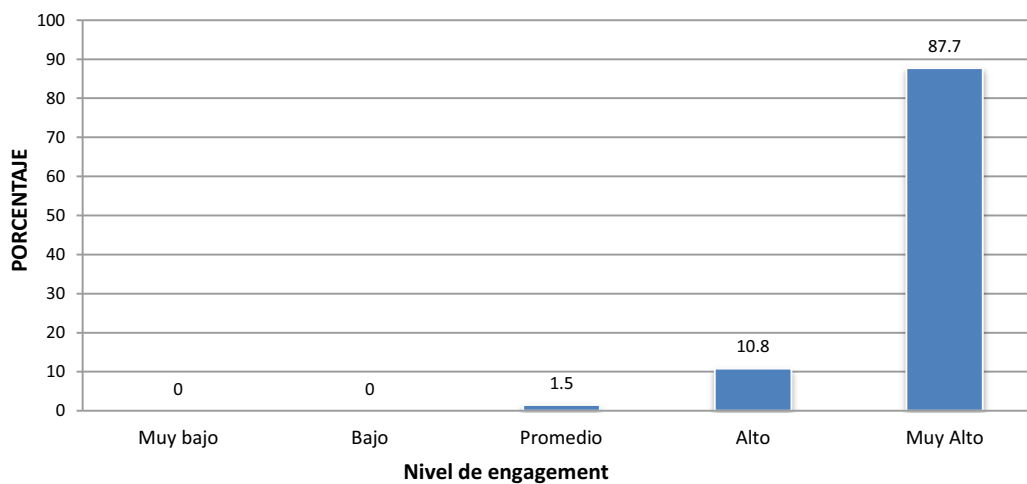


Figura 1. Porcentaje de trabajadores según sus niveles de Engagement

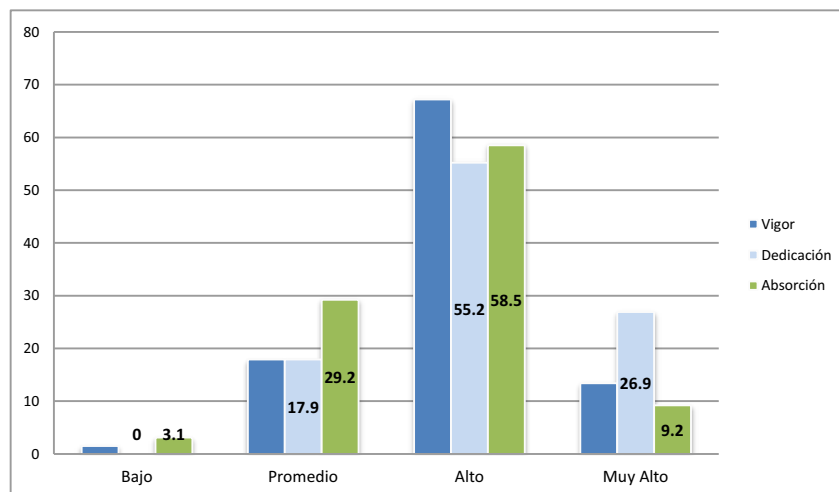


Figura 2. Porcentaje de trabajadores según sus niveles de Engagement

Para el caso del compromiso organizacional, a diferencia del engagement, el mayor porcentaje de trabajadores se ubicaron en un nivel alto

(79,6%), seguido de aquellos alcanzaron un nivel promedio (20,4%). (Ver figura 3)

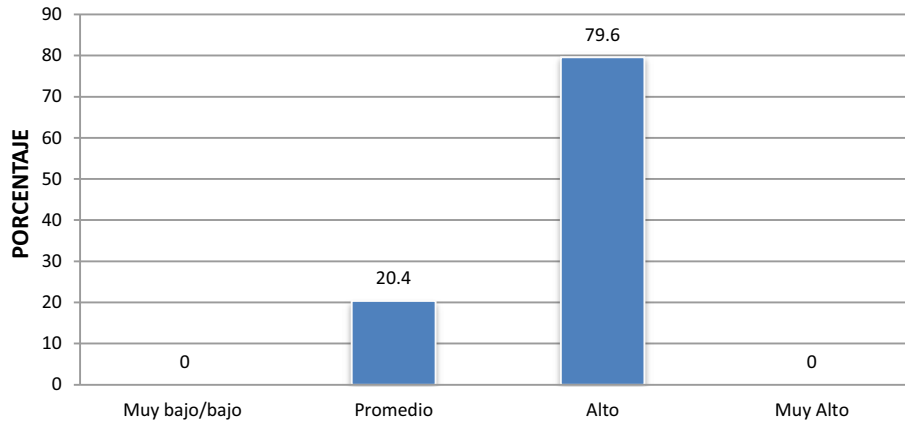
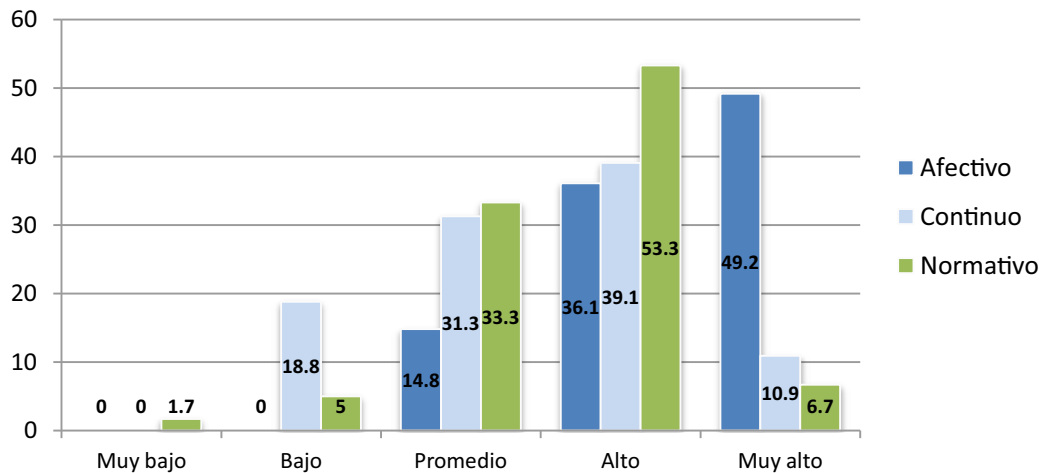


Figura 3. Nivel de compromiso organizacional

Por otro lado, tomando en cuenta las sub-escalas del compromiso organizacional, se halló que el compromiso afectivo es el que preponderó en

un nivel muy alto (49,2%); mientras que el compromiso continuo representó el mayor porcentaje en la categoría Bajo (18,8%). (Ver figura 4)



Para decidir el tipo de estadístico de prueba a utilizar para análisis correlacional se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra independiente, ésta evaluó la normalidad de las puntuaciones totales del Engagement y Compromiso Organizacional. Los

niveles de significancia obtenidos nos permiten considerar que las puntuaciones de ambas variables siguen una distribución normal (Ver Tabla 1). Por tanto, el estadístico de prueba elegido es la prueba paramétrica Coeficiente de Correlación de Pearson.

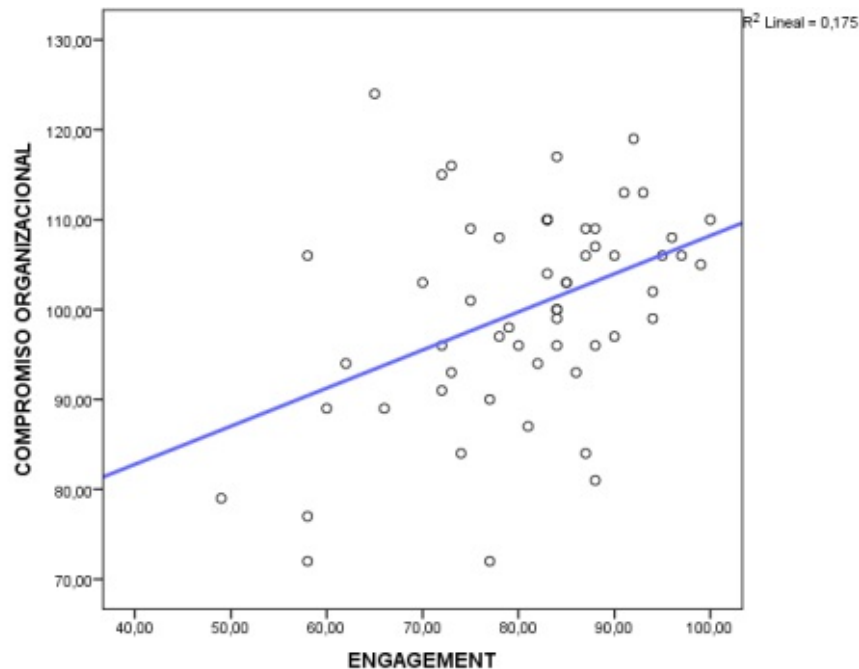
Tabla 1. Prueba de normalidad del engagement y compromiso organizacional

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		Escala Engagement	Escala Compromiso Organizacional
N		65	56
Parámetros normales ^{a,b}	Media	81,2308	99,4821
	Desviación típica	10,97123	11,33938
Diferencias más extremas	Absoluta	,107	,087
	Positiva	,052	,055
	Negativa	-,107	-,087
Z de Kolmogorov-Smirnov		,863	,654
Sig. asintót. (bilateral)		,446	,786

a. La distribución de contraste es la Normal.
b. Se han calculado a partir de los datos.

A partir de la figura 5, se observa que existe una relación positiva o directa entre el engagement y el clima organizacional, asimismo, se prueba la

hipótesis de la existencia de una correlación entre el engagement y el comportamiento organizacional ($r=0,419$; Sig. bilateral = 0,001).



R de Pearson = ,419 Sig. Bilateral = ,001

Figura 5. Relación entre engagement y compromiso organizacional

Tabla 2. Relación entre las sub-escalas del engagement y el comportamiento organizacional

Engagement	Compromiso organizacional			
	Afectivo	Continuo	Normativo	Total
Vigor	,440** Sig. = ,000	,176 Sig. = ,164	,234 Sig. = ,072	,444** Sig. = ,001
Dedicación	,431** Sig. = ,001	,090 Sig. = ,481	,258* Sig. = ,047	,436** Sig. = ,001
Absorción	,222 Sig. = ,085	,174 Sig. = ,252	,134 Sig. = ,306	,233 Sig. = ,084
Engagement Total	,404** Sig. = ,001	,169 Sig. = ,235	,235 Sig. = ,071	,419** Sig. = ,0001

En la tabla 2 se observa que las sub escalas del engagement presenta una relación positiva y significativa con el compromiso organizacional, sobre todo con las dimensiones *vigor* y *dedicación*. Mientras que la sub-escala *compromiso afectivo* resultó ser la única que está relacionada con el compromiso organizacional

DISCUSIÓN

En cuanto al nivel de engagement, la mayor parte de los trabajadores se encuentra en un nivel muy alto (87.7%). Esto implicaría que dichos trabajadores presentan altos niveles de energía y activación mental en su ambiente laboral, la voluntad y predisposición de invertir esfuerzos y la persistencia, incluso ante las dificultades, así como orgullo por las actividades que desempeñan. Asimismo, desde la perspectiva de la salud ocupacional, lo hallado resulta ser un factor que influiría positivamente en el bienestar y la calidad de vida en general (Salanova y Schaufeli, 2004).

Se pueden plantear algunas interpretaciones a los altos niveles de engagement hallados en la población de estudio. La primera estaría representada por la edad de los trabajadores, entre 25 y 45 años, que representa un ciclo de vida donde la actividad laborar ocupa un lugar

central en la vida del ser humano. Por otro lado, el tipo de ocupación, tanto la docencia así como las nuevas formas de desempeñar la actividad administrativa son ocupaciones que permiten que la atención se centre en el propio desarrollo y no sólo en los resultados, proporcionando más situaciones intrínsecamente gratificantes que otros trabajos presentados como más rutinarios y menos creativos.

De otro lado, la absorción resultó ser la dimensión del engagement con menor puntuación. Esto significa que, no obstante el alto nivel de energía y voluntad hacia sus actividades laborales experimentada, la sensación de que el que el tiempo pasa volando y se tienen dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, no caracteriza el engagement de los trabajadores evaluados.

Respecto al nivel de compromiso organizacional de los trabajadores evaluados, las puntuaciones son menores respecto al engagement, 79,6% alcanzó un nivel alto de compromiso organizacional y 20,4% un nivel promedio, quedando las categorías muy bajo o muy alto de compromiso organizacional vacías. Sin embargo, lo hallado permite inferir que la población de estudio acepta de la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del

cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis y Newstrom, 1999). Asimismo, cabe resaltar que disponibilidad de los trabajadores en trabajar en favor del cumplimiento de los objetivos de la empresa no es un estado temporal sino más bien una actitud que disminuye en los trabajadores la necesidad de dejar la empresa (Robbins, 1999).

Por otro lado, los hallazgos revelan que el compromiso afectivo supera en gran porcentaje al compromiso normativo y continuo. Esta situación podría ser calificada como positiva a partir de la interpretación de Allen y Meyer (1990) quienes considera que los trabajadores que tienen un compromiso afectivo fuerte permanecen en la empresa porque quieren, los que tienen un fuerte compromiso normativo permanecen porque sienten que deben hacerlo y los que tienen un fuerte compromiso temporal permanecen porque lo necesitan. Sin embargo, esto no significa que debería existir un bajo nivel de compromiso continuo, pues colocaría a las organizaciones en riesgo de presentar una deserción de su personal tan pronto se genere competencia por la búsqueda de talentos entre las organizaciones, situación que caracteriza a la economía de la sociedad actual.

Se halló que existe una relación moderada y significativa entre el engagement y el compromiso organizacional entre los trabajadores evaluados. Dada la independencia teórica de estas variables (Hallberg & Schaufeli, 2006), se podría considerar que dicha relación revelaría que los trabajadores comprometidos crean en sí mismos mayores intereses por aprender, por innovar y por superar desafíos a través de las actividades laborales. Esto último también explicaría la relación significativa hallada entre el compromiso organizacional y las sub escalas vigor ($r=0.44$) y dedicación ($r=0.43$).

De otro lado, la absorción resultó ser la sub-escala del engagement que no se relaciona significativamente con el compromiso

organizacional. Es decir, una alta concentración en el trabajo y la dificultad para desconectar la atención en lo que se está haciendo, no serían indicadores que nos permitan predecir la existencia de compromiso organizacional, sino más bien las altas necesidades de éxito experimentada por el trabajador.

No obstante las limitaciones del diseño utilizado para responder al problema de investigación son propias de todo estudio de tipo transversal, la medición poblacional y la ausencia de antecedentes al respecto permiten considerar la presente propuesta como apropiada y útil para el desarrollo de la investigación del comportamiento organizacional en la región Cajamarca.

CONCLUSIONES

Se halló que existe una relación positiva entre el engagement y el compromiso organizacional. Asimismo, las sub escalas del engagement vigor y dedicación se relacionaron significativamente con el compromiso organización, a diferencia de la absorción.

Los trabajadores de la institución educativa superior evaluada presentan en su gran mayoría un nivel de engagement muy alto (87.7%) y un nivel de comportamiento organizacional alto (79.6%).

La dimensión del compromiso organizacional que obtuvo mayor puntuación corresponde al compromiso afectivo; mientras que la continuidad resultó ser significativamente más baja.

REFERENCIAS

- Allen, J. N., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bunner, J. J. (2011). Gobernanza universitaria: tipología, dinámicas y tendencia. *Revista de Educación*, 137-159.

- Davis, K. y Newstrom, J.W. (1999): Comportamiento humano en el trabajo. México, McGraw Hill. Décima edición.
- 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.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-68.
- Ríos Manríquez, M. R. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*. 231, 103-125.
- Allen, J. N., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bunner, J. J. (2011). Gobernanza universitaria: tipología, dinámicas y tendencia. *Revista de Educación*, 137-159.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-68.
- Ríos Manríquez, M. R. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*. 231, 103-125.
- Robbins, S. P. (1999). Comportamiento Organizacional (8va ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness of Hapinees Studies*, 3, 71-92.

Correspondencia:

Autor: Max A. Cabanillas Castrejón

Dirección: Av. de los Héroes N° 460 - Cajamarca

Email: max.cabanillasc@gmail.com