



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP –
Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

TREBEJO FERNÁNDEZ, Giovana Esther

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

Mg. Victor Hugo Espino Sedano

PRESIDENTE

Mg. Juan Walter Pomahuacre Huarcayal

SECRETARIO

Mg. César Raúl Manrique Tapia

VOCAL

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres, abuelos y hermano porque sin ellos no hubiera sido posible lograrlo.

Un especial agradecimiento a mi asesor Mg. Joel Rosario por su paciencia y compromiso hacia mi persona y al Dr. Raúl Cruzado. Por la facilidad brindada para poder llevar a cabo mi tesis en la Institución militar.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Giovana Esther Trebejo Fernández, con DNI N° 47558597, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP – Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de septiembre del 2017

Giovana Esther Trebejo Fernández

DNI 47558597

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de FAP- Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Giovana Esther trebejo Fernández

Índice	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos Previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.4 Formulación del Problema	16
1.5 Justificación:	17
1.6 Hipótesis:	18
1.6.1 Hipótesis General	18
1.6.2 Hipótesis específicas	18
1.7 Objetivos:	18
1.7.1 Objetivo General:	18
1.7.2 Objetivos Específicos:	18
II. MÉTODO	20
2.1 Diseño de investigación:	20
2.2 Variables, Operacionalización	20
2.3 Población, muestra y muestreo	22
2.3.1 Población	22
2.3.2. Muestra	22
2.3.3. Muestreo	22
2.4 Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5 Método de análisis de datos	34
2.6 Aspectos éticos	35
III.RESULTADOS	36
IV.DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	51
VI.RECOMENDACIONES	54
VII.REFERENCIAS	55
ANEXOS	59

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1	
V de Aiken - compromiso organizacional	25
Tabla 2	
Ítems originales y adaptados del cuestionario de compromiso organizacional	26
Tabla 3	
Confiabilidad de compromiso organizacional	27
Tabla 4	
Tabla de equivalencias de compromiso organizacional	28
Tabla 5	
Tabla de equivalencias de compromiso organizacional: Forma abreviada	29
Tabla 6	
Baremos originales: Dimensiones de engagement	30
Tabla 7	
V de Aiken de engagement	31
Tabla 8	
Ítems originales y adaptados de la escala de engagement	32
Tabla 9	
Confiabilidad de engagement	32
Tabla 10	
Tabla de equivalencias de engagement	33
Tabla 11	
Tabla de equivalencias de engagement: Forma abreviada	34
Tabla 12	
Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional y sus componentes	36
Tabla 13	
Estadísticos descriptivos de engagement y sus dimensiones	36
Tabla 14	
Prueba de normalidad	45
Tabla 15	
Correlación de compromiso organizacional y engagement	45
Tabla 16	
Correlación de compromiso organizacional y dimensiones de engagement	45
Tabla 17	
Correlación de componentes de compromiso organizacional y engagement	46

Índice de Figuras	Pág.
Figura 1. Teoría Del Flujo (1990)	13
Figura 2. Nivel predominante de Compromiso Organizacional	37
Figura 3. Niveles de Compromiso Afectivo	38
Figura 4. Niveles de Compromiso Continuo	39
Figura 5. Niveles de Compromiso Normativo	40
Figura 6. Nivel predominante de Engagement	41
Figura 7. Niveles de la dimensión Vigor	42
Figura 8. Niveles de la dimensión Dedicación	43
Figura 9. Niveles de la dimensión Absorción	44

RESUMEN

Se diseñó una investigación descriptiva correlacional, siendo su objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de FAP- Grupo Aéreo N°8. La muestra estuvo constituida por 120 civiles que laboran de manera permanente en la institución. Para medir la variable de compromiso organizacional, se adaptó el Cuestionario de Meyer y Allen, que consta de dieciocho ítems y tres componentes (afectivo, de continuidad y el normativo) que se miden a través de la prueba. La variable engagement fue medida a través de la Escala de Engagement en el trabajo, consta de 17 ítems y mide 3 dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Para determinar la relación de Compromiso Organizacional y el engagement se realizó la prueba de normalidad, obteniendo como resultado que es estadístico no paramétrico, por lo cual se tuvo que analizar la correlación entre las variables investigadas mediante Rho de Spearman. La presente investigación concluyó que no existe relación entre Compromiso Organizacional y Engagement, siendo ($p > 0,05$).

Palabras claves: Compromiso Organizacional, Engagement, Flujo

ABSTRACT

Correlational descriptive research was designed, its purpose being to determine the relationship between organizational commitment and engagement in the civilian personnel of FAP- Grupo Aéreo N ° 8. The sample consisted of 120 civilians who work permanently in the institution. To measure the variable of organizational commitment, the Meyer and Allen Questionnaire was adapted, consisting of eighteen items and three components (affective, continuity and normative) that are measured through the test. The variable engagement was measured through the Engagement Scale in the work, it consists of 17 items and measures 3 dimensions (vigor, dedication and absorption). To determine the relationship of Organizational Commitment and engagement, the normality test was performed, obtaining as a result that is nonparametric statistical, for which the correlation between the variables investigated by Spearman's Rho had to be analyzed. The present investigation concluded that there is no relationship between Organizational Commitment and Engagement, being ($p > 0.05$).

Key words: Organizational Commitment, Engagement, Flow.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Hoy en día las empresas requieren personas proactivas y que se involucren con los objetivos de la institución. Sin embargo, en la vida laboral pueden existir diversos factores que interfieren con las ganas de seguir permaneciendo en ella, estos podrían ser: el tiempo que le absorbe el trabajo, impidiendo que los trabajadores puedan ejercer su rol de padres y pasar un rato en familia. Por otro lado, la American Psychological Association (2015), indica que las personas están en constante búsqueda de equilibrio entre la familia y el trabajo, siendo la inflexibilidad de las horas laborales no sólo un problema para la mujer sino también para el hombre, debido a que en la actualidad la mayoría de parejas, comparten las tareas. Asimismo, dicha fuente señala que mientras mejor encaje la vida laboral con las actividades familiares, existirá mayor compromiso, logrando mayor satisfacción laboral por parte de las personas y no tendrán la intención de abandonar su empleo actual.

Existe otro factor importante, este es el económico, un informe salarial de la Organización Internacional de Trabajo - OIT (2016/2017) señala que existe una desigualdad en la remuneración dentro del área laboral, entre los países con mayor diferencia se encuentran: Indonesia, Filipinas y Vietnam (Estados Árabes, Asia y el Pacífico), los países que tienen una reducción de desigualdad salarial son: Sudáfrica, México, India, Perú, Uruguay, Brasil y Federación de Rusia, asimismo la OIT explica que a diferencia de otros lugares Latinoamérica y Europa han reducido la desigualdad salarial, así como la producción de ingresos económicos. A la vez, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2017), confirma que en España su economía aumentó 2.6%, habiendo una reducción de desempleo y existiendo mayor capacitación para los trabajadores.

Estos puntos son importantes debido a que si se aumentara el salario podrían satisfacer sus necesidades básicas, logrando mayor compromiso con la organización, pero si a ello se le agrega brindar capacitaciones para aquellas personas talentosas se lograría un enganche entre la persona y la organización.

Todas las causas anteriormente mencionadas impedirían que muchas veces se pueda tener las condiciones adecuadas en la institución que se labora y podría ser un punto fundamental para que busque una empresa que cubra con sus expectativas o si en caso no existiese una renuncia, podría mostrarse con poca energía a comparación de cuándo recién ingresó a laborar y ello muchas veces podría ocasionar absentismos o bajar su productividad. Al respecto, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2016) señala que El 34,5% de las personas que se encuentran laborando cuentan con un seguro de jubilación, el 23% cuentan con AFP, el 10,4% forman parte de las Leyes 19990 y 20530 y el 1,1% están inscritos bajo otros seguros.

Laborar en una institución militar, implica conocer, adaptarse y respetar el reglamento para el personal civil de las Fuerzas Armadas (deberes y derechos), así como estar dispuesto a seguir las órdenes del comando sin cuestionarlas. Asimismo, brinda la posibilidad de tener beneficios como ser nombrado en el caso del personal civil y de jubilarse con un sueldo fijo.

En el Grupo Aéreo N°8 se pudo observar que hay personal nombrado que solicita permisos innecesarios a los jefes. Es por ello, que junto con el área de Factores Humanos los comandos de cada unidad crean diversas estrategias que llevan a cabo para generar mayor compromiso y motivación en el personal que labora dentro de la institución. Sin embargo. Aún existen falencias y es por ello, que la investigación realizada busca determinar el vínculo entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil que labora en la institución, así como aportar para realizar nuevas estrategias de intervención.

1.2 Trabajos Previos

Investigaciones internacionales

Berardi (2015) realizó una investigación en “motivación laboral y engagement en el Sector Público Nacional en la ciudad de Mar del Plata, Argentina”, planteó como punto central determinar la relación de ambas variables; realizó un estudio exploratorio mediante el Cuestionario de motivación y Cuestionario de Engagement UWES a 184 empleados. Con respecto a los resultados de motivación se obtuvieron como niveles máximos: nivel medio: 12.79 % y alto: 84.88 % y en cuanto a los valores totales de Engagement, se obtuvieron como puntajes máximos: nivel medio 50 % y alto 45.35 %, Concluyendo que la correlación entre Motivación Laboral y Engagement es directa.

Espinoza (2015) realizó un estudio sobre “Liderazgo Transformacional, Identidad Social y Engagement en carabineros de Chile”. Tuvo como objetivo analizar la relación entre estilo de liderazgo y las tres variables (interés general, experiencia subjetiva y desempeño). Para lograr el objetivo se realizó un estudio descriptivo correlacional, la población estuvo comprendida por 2500 jóvenes, se trabajó con una muestra de 985 colaboradores, para ello se aplicaron los siguientes cuestionarios: Multifactorial de Liderazgo (M.L.Q. 5X – Short), validación española (Molero, Recio y Cuadrado, 2010), escala de Identidad social de Cameron (2004) y el Cuestionario de Engagement en el trabajo. Los resultados con respecto a liderazgo transformacional, obtiene el mayor puntaje (nivel promedio), el segundo puntaje alto fue del estilo transaccional, seguido por el correctivo, y por último el puntaje más bajo (pasivo/evitativo). Concluyendo que hay relación significativa entre el liderazgo transformacional y engagement.

Córdoba (2015) llevó a cabo una investigación sobre "Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla." Tuvo por finalidad determinar los niveles en el que se ubican los trabajadores con engagement de dicha empresa. Para ello, se llevó a cabo un diseño descriptivo. La población estuvo comprendida por 69 colaboradores (varones y mujeres), seleccionados mediante la muestra aleatoria simple, entre las edades de 18 y 46

años. Se aplicó el Cuestionario de Engagement UWES. Se obtuvo como resultado que las sesenta y nueve personas que resolvieron el cuestionario (100%), cuentan con elevado nivel de engagement. Aunque, los trabajadores varones tienen mayores niveles de engagement, no habiendo diferencia (nivel de significancia 0,05) en el género femenino.

Aldana (2013) en su estudio titulado "Compromiso Organizacional de los trabajadores del área central de una institución bancaria en Guatemala, según sexo". Tuvo por finalidad identificar si hay diferencia significativa en cuanto al nivel de compromiso organizacional y el sexo (masculino, femenino). Se realizó el diseño: descriptivo y el tipo de muestreo fue a juicio de expertos, la muestra estuvo conformada por 70 empleados, se aplicó compromiso laboral para con la empresa y se obtuvo como resultado que existe un alto compromiso por parte de los trabajadores de ambos sexos, no existiendo diferencias significativas.

Gómez, Recio, Ávalos, & Gónzales (2013) en su investigación "Satisfacción Laboral y Compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P." Tuvo como objetivo el nexo que existe entre las dos variables estudiadas. Realizó un estudio correlacional con todas las personas que trabajan en cualquiera de las empresas de Rio verde, con una muestra de 196 personas, para ello, aplicaron los cuestionarios de satisfacción laboral (Meliá & Peiró 1989) y compromiso organizacional (Meyer et al, 1993), En cuanto a la dimensión satisfacción (ambiente físico) se encontró correlación débil con los tres componentes de compromiso: afectivo (Sig.= 0.000), continuo (Sig.= 0.005) y normativo (Sig.= 0.000). Se concluye que existe relación entre las dos variables.

Investigaciones nacionales

Asenjo (2016) en su estudio de "Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad - Lima". Se centró en determinar la correlación entre ambas variables en los colaboradores de dicha empresa. Se alcanzó el objetivo planteando un estudio descriptivo correlacional, la población estuvo comprendida por 4497 empleados, se trabajó con una muestra

de 354, para ello utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y una escala abreviada de Calidad de Vida Laboral (Simon Easton y Darren Van Laar – 2012). En los resultados con respecto a calidad de vida laboral, se tuvo que la dimensión con mayor puntaje es trabajo y satisfacción profesional (83%) y en Compromiso Organizacional el mayor puntaje es 64% y pertenece al componente afectivo. Por ende, se puede concluir que existe relación directa entre ambas variables.

Bobadilla, Callata, & Caro (2015) realizaron un estudio sobre “Engagement Laboral y cultura organizacional en una empresa global - Lima” su finalidad fue determinar las relaciones directas e indirectas de la cultura organizacional y orientación cultural sobre el engagement. El tipo de estudio fue no experimental transeccional, estuvo conformado por 4182 trabajadores y se trabajó con una muestra de 219 colaboradores, Se utilizó el Cuestionario de UWES (Schaufeli y Bakker, 2003) y de Denison Organizational Culture Survey (DOCS) de Denison y Neale (2000). Los resultados indicaron que los participantes muestran mentalidad positiva y satisfactoria en el trabajo, asimismo se encontró niveles altos de orientación hacia la cultura, misión e Involucramiento dentro de la empresa. En conclusión, los tipos de cultura organizacional, misión e involucramiento se relacionan significativa y positivamente con el engagement en los colaboradores.

Cruz & Osoreo (2015) en su investigación “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Civil de la Jefatura del Personal de la Fuerza Aérea del Perú”, Su finalidad fue identificar la relación entre las variables mencionadas en el Callao, para lograr lo planteado se realizó un estudio descriptivo correlacional, la población fue de 134 empleados y la muestra censal. Para ello, se aplicó un cuestionario para medir compromiso organizacional y una escala para medir Satisfacción Laboral. Como resultado de Satisfacción Laboral, se obtuvo un nivel promedio (85%) y en Compromiso organizacional el nivel más alto fue moderado (84%). Concluyendo que a mayor Satisfacción Laboral existirá mayor Compromiso Organizacional.

Cumpa (2015) en su investigación “Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo,

2015”, tuvo como objetivo identificar las diferencias entre colaboradores de tres empresas que comercializan los insumos ya mencionados con respecto al engagement. Para ello, se realizó un estudio descriptivo, comprendido por un total de sesenta y cinco (65) trabajadores (varones y mujeres) de las 3 compañías de la provincia de Chiclayo. Se utilizó el cuestionario engagement (Ulrika, Schaufeli). Obteniendo como resultado con respecto a engagement que los colaboradores de la empresa A (70.4%) tienen engagement elevado; mientras que los trabajadores de la empresa C (68.8%) se ubica en segundo lugar y con menor engagement la empresa B (40.9%), existiendo disparidad significativa de engagement.

Argomedo (2013) en su estudio titulado “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en el personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana, 2013”. Se enfocó en identificar la relación de dichas variables. Para ello, llevó a cabo un estudio descriptivo - correlacional realizado a 131 trabajadores. Asimismo, utilizó la escala de Satisfacción Laboral de Palma y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, obteniendo como resultado que el 51.9% y 41.2% se encuentra en nivel promedio de Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional respectivamente. Concluyendo que existe relación significativa entre las dos variables.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones Generales

Existen diversos campos de estudio sobre la psicología, sin embargo para el presente trabajo de investigación es imprescindible analizar las variables en base al comportamiento organizacional, debido a que se centra en indagar el efecto que tiene el individuo, grupo y estructura en el comportamiento de las organizaciones, con la intención de poner en práctica los conocimientos para aumentar su efectividad (Robbins & Judge, 2013).

Para poder hablar de compromiso organizacional es importante tener en cuenta la definición del primer término (compromiso), definida como la capacidad que tiene el empleado para poder sentir los objetivos de la organización como si fueran propios (Alles, 2007). Asimismo, la autora menciona que la organización, está constituida por un equipo de trabajo que tiene la finalidad de comprometerse con los objetivos.

El compromiso organizacional y el engagement están ligadas a la jerarquía de las necesidades básicas, (Maslow, 1991), este autor define necesidad fisiológica como la búsqueda del equilibrio (homeostasis), logrando satisfacer sus necesidades primarias (hambre, sed, aire), si se traslada al ámbito organizacional, se podría decir que las personas trabajan para poder satisfacer esas necesidades. La necesidad de seguridad, para Maslow es lograr la estabilidad (ausencia de miedo, protección, ansiedad), las personas en una organización buscan obtener beneficios para sentirse protegidos en su área de trabajo. En las relaciones sociales, la persona busca pertenecer a un grupo dentro del área laboral. Maslow, menciona que las personas necesitan sentirse valoradas, dentro de ello están las ganas de lograr objetivos y cumplir con las competencias que se requiere y está ligado a la actitud que posee un trabajador para cumplir con los objetivos de la empresa (estima), utilizando las competencias que ha adquirido. Finalmente, menciona como último punto de la pirámide la autorrealización, se dará cuándo todas las necesidades anteriores estén cubiertas, sin embargo aun así podría haber descontento,

excepto si realizas algo para lo cual sabes que eres bueno y si existiese eso en un trabajador estaría comprometido con su labor y feliz. Es por ello, que se utilizaron las variables que a continuación se describen.

1.3.2 Compromiso Organizacional

Se define como el grado en que un trabajador se identifica con la organización y sus metas (Amorós, 2007), a la vez menciona que la cultura es un factor importante para que haya mayor compromiso organizacional y estabilidad en el comportamiento de las personas que laboran, debido a que disminuye confusiones en el colaborador y le muestra de que manera llevar a cabo sus actividades, resaltando las más importantes para la organización y para él mismo. Sin embargo, señala que podría haber errores por algunos motivos:

Barrera contra el cambio: los valores en común no se encuentran acorde a los que fomentarán la eficacia de la organización.

Barrera hacia la diversidad: Las diferencias que existen entre los empleados recién contratados (género, grupo étnico, etc.) y los distinguen del resto, deben ser tomados con cautela para no generar conflictos.

Barrera contra las fusiones y adquisiciones: Al haber una unión entre organizaciones, no se puede evitar que existan conflictos entre culturas, para ello es indispensable contar con un clima adecuado para dar paso a la unificación.

El compromiso organizacional o también llamado lealtad de los empleados, hace mención a cuan identificado se encuentra el trabajador con la organización, deseando participar en ella todo el tiempo. Es usual que evidencie su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, así como su interés en perseverar para cumplirlos (Davis & Newstrom, 2003).

Estos autores señalan que: el compromiso suele ser mayor en los empleados con más tiempo de servicio y que han sido exitosos a nivel personal dentro de la institución o forman parte de un equipo de trabajo comprometido, siendo ellos quienes logran tener una asistencia meritoria en el trabajo, mostrando respeto a las reglas de la organización y suelen cambiar de trabajo raras

veces. Es importante tener en cuenta que los estados ánimo juegan un rol importante en la vida de un trabajador y se dividen en:

- ✓ Estado de ánimo positivo: El trabajador se muestra enérgico con la actividad que realiza y entusiasmando, siendo un aspecto importante para el superior porque produce menor ausentismo, mayor creatividad y mayor cooperación con sus compañeros.
- ✓ Estado de ánimo negativo: El trabajador no desea seguir perteneciendo a la organización logrando que exista mayor cantidad de faltas e insatisfacción del superior.

Uno de los puntos importantes para generar el cambio es la participación de la personas en nuevos proyectos, ello impulsa a las personas en comunicar sus pensamientos o ideas creando compromiso (Alles, 2007).

Recomienda buenas prácticas para generar mayor compromiso:

- ✓ Recompensa por la excelencia: Las compañías deben premiar a sus empleados con estrategias creativas para aumentar su desempeño y mantener su involucramiento en la organización.
- ✓ Desarrollo del compromiso y la autonomía: Las empresas deben hacer esfuerzos para generar trabajadores más competitivos.

Un trabajador comprometido, se familiariza con las metas y con una organización determinada, queriendo formar parte de ella (Robbins & Judge, 2013).

Identificación, es cuando la persona se siente parte de un grupo o institución y actúa como una persona importante que ha logrado cumplir con sus metas (Soto, 2001).

Compromiso organizacional, es la intensidad en que el trabajador se involucra e identifica con la organización (Hellriegel & Solum, 2004).

Asimismo, estos autores mencionan que un fuerte compromiso se caracteriza por:

- Aceptar la cultura organizacional.
- Estar dispuesto a entregar lo mejor de sí para colaborar con los resultados de la organización.
- Desea seguir perteneciendo a la Institución

No obstante, ellos indican que el compromiso llega a fortalecerse por diversas causas:

- Mantienen lazos amicales y laborales debido a que su trabajo es su segundo hogar.
- Tener más años de antigüedad laborando en la empresa ayuda a generar actitudes positivas.
- Las oportunidades laborales son pocas en la adultez mayor, ocasionando que ellos se aferren a su empleo actual.

Un colaborador comprometido, disminuye la cantidad de faltas y por ende incrementa la energía para realizar sus actividades (Chiavenato, 2015).

El compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización e influye en su decisión para seguir perteneciendo a ella (Meyer & Allen, 1991).

A la vez, describen la naturaleza del estado psicológico en diferentes etiquetas, que denominaron componentes del compromiso:

- **Compromiso afectivo:** Estado emocional de la persona al identificarse con la organización. Los empleados con alto compromiso afectivo continúan trabajando porque quieren hacerlo, debido a que el lugar donde laboran les permite satisfacer sus necesidades básicas.
- **Compromiso continuo:** Conciencia del costo asociado con dejar la organización ya que piensan que el cambiar de empleo generaría pérdida de tiempo. Los empleados cuyo vínculo primario se centra en el compromiso continuo es porque necesitan hacerlo.
- **Compromiso normativo:** El empleado se siente obligado por continuar laborando, debido a que la organización le brinda beneficios.

1.3.3 Engagement:

Antecedentes

El término engagement tiene sus inicios en la psicología positiva, esta rama surge en 1990 con Martín Seligman y lo define como aquello que elige uno mismo, pero no necesariamente por encontrar sentido a algo, porque muchas veces se toman decisiones sin pensar en cómo te sentirás, asimismo habla de la felicidad y dice que hay tres aspectos que escoge uno mismo (emoción positiva: lo que uno siente, placer, éxtasis, etc. Compromiso: perder la noción del tiempo debido a que se está demasiado concentrado y sentido: se trata de ser parte de lo que uno piensa que es más que uno mismo). Menciona que el bienestar es la parte fundamental de la psicología positiva y tiene 5 elementos (emoción positiva: lo que uno siente, placer, éxtasis, etc. Compromiso: perder la noción del tiempo debido a que se está demasiado concentrado y sentido: se trata de ser parte de lo que uno piensa que es más que uno mismo, relaciones positivas: son los que dan sentido a vivir y logro: se suele buscar, aunque no cause emoción o no le encuentres sentido alguno).

Asimismo, la psicología positiva hace referencia a la necesidad de conocer, utilizar las fortalezas personales con el fin de comprometerse y apasionarse por la vida. Es decir, cuando disfrutas lo que haces, estás recurriendo a tus fortalezas personales, aquellos puntos fuertes que te ayudan a sacar al máximo todo tu potencial, dando como resultado que te sientas feliz y realizado. En psicología positiva este estado de felicidad y vinculación emocional con la tarea realizada se designa con el término inglés “engagement”, es traducido como “pasión” o “compromiso” (Leimon & McMahan, 2014). Es importante considerar las diferencias que existen entre ambas variables, engagement tiene que ver con el empeño y las ganas que tiene el colaborador para realizar una tarea dentro del área de trabajo y compromiso organizacional hace referencia a la identificación del trabajador con la institución .

Estas autoras refieren que para comprometerse y apasionarse con la vida es importante:

- **Analizar** tus fortalezas personales: Conocer a ti mismo te proporcionará las herramientas necesarias para poder comprender porque te comportas de una manera determinada y cómo puede afectar este comportamiento tanto a ti y a los demás.
- Conceder **valor** a tus puntos fuertes: Es muy cierto que te esfuerzas mucho para trabajar con el fin de mejorar tu rendimiento, sin embargo la realidad es que recibes muy poco o nada de reconocimiento por las cosas que logras hacer bien debido a que algunos jefes creen que cuanto más estrictos y rigurosos son mejor será tu trabajo sin reflexionar en los efectos que causan en el trabajador.
- **Comprender** tus puntos fuertes: Toda persona tiene sus propias cualidades naturales, pero es importante que se pregunte porque sobresale en ello, la razón es que algunas cosas te cuestan menos que otras y es debido a que cada individuo posee un punto fuerte y tiene cuatro características:
 - Rendir al máximo: Hacer las cosas lo mejor que puedas, te permitirá desarrollarte y crecer
 - Habilidad innata: destreza con la que naciste, busca mejorar y tu capacidad natural te pondrá las cosas más fáciles.
 - Es congruente: tu punto fuerte tiene coherencia con tus valores, es decir que te comportas de manera acorde con ellos.
 - Te da fuerzas: cuando utilizas tus fortalezas personales te sientes rebotante de energía y disfrutas lo que estás haciendo.
- Tener en cuenta tus puntos débiles: No es frecuente ser bueno en todo, por ello debes entender que hay habilidades que necesitas mejorar y existen dos tipos:

- Puntos débiles por los que no debes preocuparte: Es aquello que no sabes hacer, pero nunca te ha sido un obstáculo para ser feliz.
- Puntos débiles que necesitas mejorar para alcanzar un objetivo: son habilidades necesarias que debes adquirir para tener éxito en tu trabajo.

Existen dos formas de abordar los puntos débiles

- Identificar el área con mayor dificultad y las destrezas que debes mejorar.
- Ver tus limitaciones y pedir ayudar para suplir las carencias que te impiden lograr tus objetivos.

La psicología positiva abarca dos aspectos que son necesarios mencionar debido a que se relacionan con la variable a estudiar, el primero es la teoría del Flujo (Flow), hace referencia al grado en que las personas se encuentran insertas en la tarea que realizan, sin percatarse de lo que pasa a su alrededor, ese momento es tan agradable que aun requiriendo mayor esfuerzo, llevarán a cabo su tarea. (Csikszentmihalyi, 1990), este autor plantea la teoría del flujo (Véase la Fig. 1)

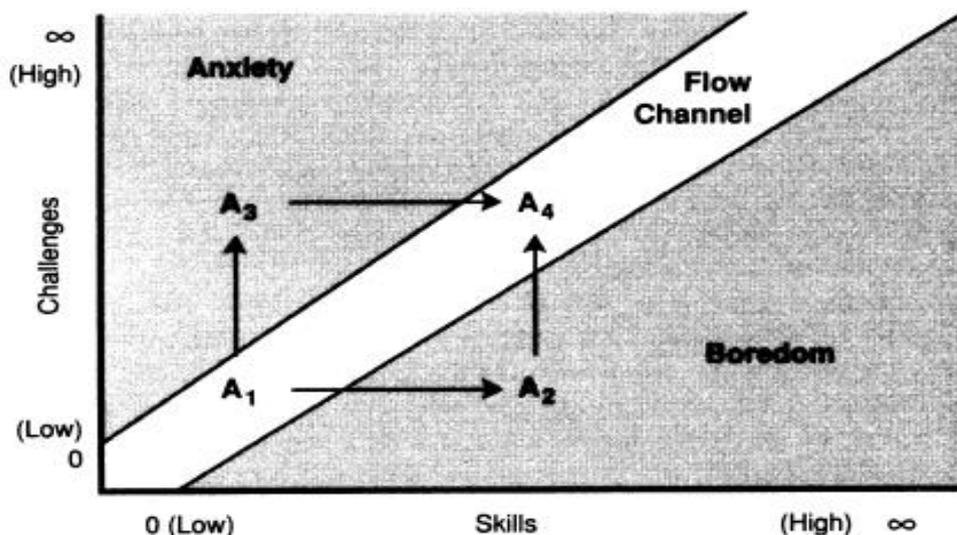


Figura 1. Teoría Del Flujo. (Csikszentmihalyi, Flow: The Psychology of Optimal Experience 1990, p. 74)

El segundo es el bienestar, se trata de una teoría donde la persona es libre de elegir sin obligación (Seligman, 2016) y menciona que tiene cinco elementos (mnemotecnia: PERMA, términos en inglés):

- Positive emotion (emoción positiva), tiene factores como la satisfacción y la felicidad en la vida.
- Engagement (compromiso), se analiza de manera subjetiva (comodidad, calidez, placer, etc.)
- Positive relationships (relaciones positivas), entablar relaciones fraternales y a la vez efectivas.
- Meaning (sentido), la persona que lo posee no puede estar equivocada de lo que siente (comodidad, placer, etc.)
- Accomplishments (logros), con frecuencia es lo que busca cada uno (autorrealización).

El apremio por considerar a las personas como capital para invertir y lograr mayor competitividad, cada vez es más notorio en la sociedad en la que nos encontramos. Por ello, es importante tener en cuenta que un recurso será ventajoso siempre que se añada un valor agregado con el fin de que la competencia no pueda doblegar como por ejemplo: la tecnología, equipo o productos, sin embargo estos pueden ser vulnerables a ser copiados por los seguidores. Las personas representan una verdadera ventaja competitiva debido a que son menos propensas a ser imitadas, asimismo existe un tipo de conocimiento llamado tácito, que se va construyendo con el tiempo en base a la socialización entre personas. Asimismo, existen características de capital psicológico y estas son:

- Optimismo: se tiende a utilizar estrategias centradas en el problema, cuando la situación se puede controlar o caso contrario las acepta como son.
- Resiliencia: habilidad positiva que se desarrolla ante la adversidad.
- Vinculación psicológica con el trabajo (work engagement): capacidad para afrontar el trabajo con energía y poner en práctica sus conocimientos.

Definición

Schaufeli y Bakker (2003), Los empleados con engagement tienen mayor energía en sus labores y cumplen con las demandas que les exige el trabajo.

El engagement se caracteriza por tres aspectos importantes: vigor (energía), dedicación (entusiasmo) y absorción (concentración) en sus actividades laborales (Schaufeli & Salanova, 2004) y los describen a continuación:

- Vigor: tiene el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo.
- Dedicación: atribuye significado a su labor, se inspira ante la actividad realizada y traza objetivos.
- Absorción: total concentración en el trabajo y por ello, existen dificultades para “desengancharse” debido a que disfruta lo que hace.

El engagement es claramente motivacional y posee componentes: Activación, esfuerzo energía, persistencia, además se encuentra centrado en el cumplimiento de objetivos (Delgado & Vanegas, 2013). Asimismo, explican el engagement desde dos perspectivas:

a) Perspectiva Organizacional: está relacionada de forma positiva con el desempeño y compromiso organizacional, sin embargo se relaciona negativamente con la ausencia, rotación o renuncia de las personas a su trabajo.

b) Perspectiva Colectiva: considerado como un proceso psicológico-social, que inicia en grupos que influyen dentro de las organizaciones.

El engagement está asociado con los niveles de aprendizaje mediante situaciones positivas que uno haya pasado. Es imprescindible resaltar que el colaborador “enganchado” muestra sentimientos positivos hacia la tarea que realiza a diario y no lo ve como una labor impuesta, por el contrario lo ve como algo agradable, un desafío por cumplir. Encontrarse en ese estado promueve alcanzar interés por conocer temas o actividades novedosas, tiene

deseo de llevar a cabo nuevos desafíos en el ámbito laboral y mostrar conductas más proactivas. (Giraldo & Pico, 2012)

Schaufeli, Salanova, & Bresó (2005) señalan que las personas con engagement se sienten enérgicas y unidas a sus actividades laborales. Asimismo, estos autores explican tres dimensiones de engagement:

- **Vigor:** hace referencia a la energía (contrario al agotamiento), mostrando una mente activa, la voluntad de esforzarse, aún en las adversidades. También, es definido vigor, como la intensidad o durabilidad de la conducta. Las acciones vigorosas, exigen mucha energía y las personas prefieren actividades intensas. (Soto, 2001, p. 31)
- **Dedicación:** estar con actitud positiva y sentirse orgulloso de sus logros en el trabajo.
- **Absorción:** se caracteriza por estar concentrado y no poder desengancharse fácilmente del trabajo que está realizando en ese momento.

1.4 Formulación del Problema

¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, 2017?

1.5 Justificación

En la actualidad la mayoría de instituciones u organizaciones, buscan estar a la vanguardia y para ello están centrados en lograr sus objetivos como organización, así como preocuparse por elegir al personal indicado para el puesto, mostrando la mejor actitud hacia el trabajo, este podría ser un factor determinante para que exista mayor productividad a lo largo de los años. Junto con las exigencias que piden las instituciones en este camino de ser el mejor, se encuentran con trabajadores que no colaboran de la forma que deberían, haciendo que los objetivos sean más complicados de alcanzar y más aún cuando se trata de personal nombrado, porque lleva laborando más de 15 años en la institución, haciendo siempre lo mismo (agotados por la rutina) y sentir que no tienen nada más para dar porque ofrecieron todos sus conocimientos, pero más que eso dedicaron su vida. Muchos quizá siguen trabajando porque tienen un sueldo fijo, otros piensan que talvez no encontrarían otro trabajo por la edad que tienen y algunos podrían decir que les gusta lo que hacen o por el contrario fueron obligados a estudiar esa profesión, porque si fuera por ellos nunca la hubieran elegido.

Existen factores por el cual una persona no podría estar dando el cien por ciento de su energía y si lo daría es porque se encuentra orgulloso del lugar donde trabaja. Lo mencionado anteriormente sucede en muchas empresas de nuestro país, pero hablar de una institución militar, donde los procedimientos se siguen al pie de la letra y siendo difícil admitir una mala actitud, podría ocasionar que el personal civil se sienta excluido dentro de la institución, es por ese motivo que se realizó este trabajo de investigación en la FAP, Grupo Aéreo N°8 en el Distrito del Callao, porque no hay investigaciones de la variable engagement en instituciones militares del Perú, específicamente en la Fuerza Aérea del Perú, abriendo paso para que la investigación se haga en otras entidades y a militares, finalmente lo realicé como aporte para que el jefe del personal en base a los resultados, sepa si la persona es feliz en el área que está trabajando o quizá se le podría cambiar de ubicación y si la mayoría está comprometida con la institución por los beneficios que le brinda.

1.6 Hipótesis:

1.6.1 Hipótesis General

H1: Existe correlación directa y significativa entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

H2: Existe correlación directa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

H3: Existe correlación directa y significativa entre los componentes de compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

1.7 Objetivos:

1.7.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos:

Describir el compromiso organizacional y sus componentes en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Describir el engagement y sus dimensiones en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Determinar los niveles de los componentes de compromiso organizacional en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Determinar los niveles de las dimensiones de engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Determinar el nivel predominante de compromiso organizacional en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Determinar el nivel predominante de engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Determinar la dimensión predominante compromiso organizacional en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Determinar la dimensión predominante de engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Determinar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Determinar la relación entre los componentes de compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación:

Diseño

No experimental - Transeccional, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), esta investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables y recopilan información en un momento único.

Tipo

Descriptivo – correlacional, de acuerdo a Gómez (2006), se conceptualizan variables y luego de haber analizado las variables con cautela se procede a relacionarlas.

Nivel

Básica o pura, según Espinoza (2005), su objetivo es incrementar los conocimientos dentro del ámbito científico

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991), definen esta variable como un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y que influye en su decisión para seguir perteneciendo a ella. Asimismo, el constructo será medido a través de los resultados de las puntuaciones establecidas por los niveles: Muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto del Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen, tiene tres componentes:

Compromiso afectivo: estado emocional de la persona al identificarse con la organización. Los empleados con alto compromiso afectivo continúan trabajando porque quieren hacerlo, debido a que el lugar donde laboran les permite satisfacer sus necesidades básicas.

Compromiso continuo: conciencia del costo asociado con dejar la organización ya que piensan que el cambiar de empleo generaría pérdida de

tiempo. Los empleados cuyo vínculo primario se centra en el compromiso continuo, es porque necesitan hacerlo.

Compromiso normativo: el empleado se siente obligado por continuar laborando, debido a que la organización le brinda beneficios.

Y cuenta con 3 indicadores, cada uno de ellos cuenta con 6 ítems

Deseo: (6, 9, 12, 14, 15, 18)

Necesidad: (2, 7, 8, 10, 11, 13)

Deber: (1, 3, 4, 5, 16, 17)

Escala de medición: Ordinal y de Intervalo.

2.2.2 Engagement

Schaufeli y Bakker (2003, p. 4), Los empleados con engagement tienen mayor energía en sus labores y cumplen con las demandas que les exige el trabajo. Asimismo, la variable será medida a través de los resultados de las puntuaciones establecidas por los niveles: Muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto, mediante la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, tiene tres dimensiones:

Vigor (1, 4, 8, 12, 15, 17): Tiene el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo.

Dedicación (2, 5, 7, 10, 13): Atribuye significado a su labor, se inspira ante la actividad realizada y se traza objetivos.

Absorción (3, 6, 9, 11, 14, 16): Inmerso en el trabajo y por ello existen dificultades para “desengancharse” debido a que disfruta lo que hace.

Escala de medición: Ordinal y de Intervalo.

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Hernández, et al. (2014) definen población como el agrupamiento total de casos que concuerdan de manera específica.

La población estuvo conformada por todos los trabajadores del personal civil que laboran en la FAP Grupo N°8 – Callao de manera permanente, siendo igual a 120 personas.

2.3.2. Muestra

Hernández, et al. (2014) la muestra es una parte significativa de la población y tiene que definirse de manera clara.

La muestra estuvo compuesta por 120 trabajadores del personal civil que laboran en la FAP Grupo N°8 – Callao y es de tipo censal, Tamayo & Tamayo (2008) es la muestra en la cual se toman en cuenta a todos los miembros de la población, tipo de muestra más significativo.

2.3.3. Muestreo

Para la presente investigación fue no probabilístico. Gómez (2006), menciona que la selección de los componentes no está ligado al aspecto probabilístico. Por el contrario, tiene que ver con las cualidades de la investigación o del que realiza la muestra y este procedimiento no está basado en formulas. El tipo de muestreo es por conveniencia, Gómez (2006) señala que algunas veces el investigador no está preocupado porque la muestra sea representativa, debido a que los objetivos no lo ameritan. En situaciones como estas, se tiende a trabajar con grupos (objetos de estudio) que no han sido extraídos de manera aleatoria y tampoco se tiene conocimiento sobre las características de toda la población estudiada.

2.4 Técnicas y recolección de datos, validez y confiabilidad

Para desarrollar la presente investigación se hizo uso de la siguiente técnica: encuesta, debido a que se aplicó cuestionarios dentro de un contexto (Hernández, et al. 2014).

2.4.1 Recolección de datos

En este estudio se trabajó con los cuestionarios: Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala UTRECHT de Engagement en el Trabajo, adaptada al contexto, a través del sistema de operacionalización de variables.

Ficha técnica

Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith

Autor	: Meyer, Allen y Smith
Año	: 1993
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptado por	: Juana Argomedo
Año	: 2013
Edad de aplicación	: 17 en adelante
Duración	: Aproximadamente 15 minutos
Aplicación	: Individual y colectiva

Descripción de la prueba: este cuestionario fue diseñado para medir y evaluar el Compromiso Organizacional en tres componentes y se definen a continuación:

Compromiso afectivo: estado emocional de la persona al identificarse con la organización. Los empleados con alto compromiso afectivo continúan trabajando porque quieren hacerlo, debido a que el lugar donde laboran les permite satisfacer sus necesidades básicas.

Compromiso continuo: conciencia del costo asociado con dejar la organización ya que piensan que el cambiar de empleo generaría pérdida de tiempo. Los empleados cuyo vínculo primario se centra en el compromiso continuo, es porque necesitan hacerlo.

Compromiso normativo: el empleado se siente obligado por continuar laborando, debido a que la organización le brinda beneficios.

Los puntajes se asignan como sigue:

Totalmente en desacuerdo "TD" = 1, moderadamente en desacuerdo "MD" =2, débilmente en desacuerdo "DD" =3, ni de acuerdo ni en desacuerdo "NA /ND" = 4, débilmente de acuerdo "DA" =5, Moderadamente de acuerdo "MA" =6 y totalmente de acuerdo "TA" =7.

Las preguntas a invertir son las siguientes: 1, 3, 10, 14, 15 y 18 los autores han establecido ciertos intervalos para interpretarlos:

Puntaje Alto	: 126 a más
Puntaje promedio	: 19 a 125
Puntaje Bajo	: 18 puntos

Datos Psicométricos

Confiabilidad

Meyer, Allen y Smith (1993), realizaron la validación del cuestionario mediante análisis factorial confirmatorio que consta de dieciocho ítems; los valores de la carga factorial se encontraron entre .410 a .749, en el compromiso afectivo; de .459 a .700 corresponde al de continuidad y de .580 a .735 a compromiso normativo, teniendo una significancia de ($p < .05$). Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para los componentes: Afectivo = .85, Continuo = .83 y Normativo = .77.

Argomedo (2013) en el estudio de Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana, encontró que la variable Compromiso Organizacional tuvo un nivel de confiabilidad de 0,82.

Prueba Piloto:

Para la presente investigación se administró una prueba piloto a 50 personas, con la intención de adaptar la prueba a la población a estudiar, donde se determinó los baremos para la población, al momento de pasar criterio de jueces se cambió la palabra organización por institución debido a que en el reglamento de la Fuerza Aérea del Perú utilizan siempre el término Institución. Asimismo, el puntaje de confiabilidad fue de 0,70 siendo aceptable, así lo mencionan (George y Mallery, 2003).

Tabla 1
V de Aiken - compromiso organizacional

N	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA							V.AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
8	1	0	1	1	1	4	0,8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0,93
9	1	0	1	1	1	4	0,8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0,93
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se visualiza que existe validez de contenido en los ítems de compromiso organizacional siendo mayor a 0,7.

Tabla 2*Ítems originales y adaptados del cuestionario de compromiso organizacional*

	ITEMS ORIGINALES	ITEMS ADAPTADOS
1	If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere. (R)	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.
2	Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.
3	I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization. (R)	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
4	Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
5	I feel that I have too few options to consider leaving this organization.	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.
6	I would be very happy to spend the rest of my career with this organization	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.
7	I would feel guilty if I left my organization now.	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.
8	This organization deserves my loyalty.	Esta institución merece mi lealtad.
9	I really feel as if this organization's problems are my own.	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.
10	I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
11	I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.
12	This organization has a great deal of personal meaning for me.	Esta institución significa mucho para mí.
13	I owe a great deal to my organization.	Le debo muchísimo a mi institución.
14	I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.
15	Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now. (R)	No me siento parte de mi institución.
16	One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.
17	It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.
18	I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.

En la tabla 2 se encuentran los ítems originales realizados por Meyer, Allen y Smith (1993) y adaptados al contexto donde se llevó a cabo la investigación.

Tabla 3*Confiabilidad de compromiso organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach ,702	N de elementos 18

En la tabla 3 se muestra que la prueba es confiable, siendo igual a 0,70.

Tabla 4
Tabla de equivalencias de compromiso organizacional

Nivel	Pc	C. Afectivo	C. Continuo	C. Normativo	Total de C.O
	1				
	2	0 a 6	0 a 7	0 a 6	0 a 25
	3				
	4	7 a 12	8 a 12	7 a 12	26 a 36
	5				
	6	13 a 16	13	13 a 20	37 a 59
	7				
	8	17			60 a 61
Muy bajo	9				
	10	18	14	21 a 23	62 a 63
	15	20	15 a 16	24 a 25	64
Bajo	20			26	65 a 66
	25	21	17		67
	30		18	27	
	35		19		68 a 69
	40	22	20	28	70 a 71
	45		21	29	72 a 73
	50	23	22		74
	55		23	30	75 a 77
	60		24	31	78
	65	24 a 25	25	32	79 a 82
	70	26	26 a 27	33 a 35	83 a 84
Promedio	75	27 a 28	28		85 a 86
	80	29 a 30	29	36	87 a 92
	85		30		93 a 103
Alto	90	31 a 37	31 a 32	37	104 a 109
	91				
	92	38 a 39	33 a 35		110 a 111
	93				
	94	40		38	
	95				
	96	41		39	112 a 113
	97				
	98		36	40	
Muy alto	99	42 a más	37 a más	41 a más	114 a más
Media		25,48	23,02	29,98	78,48
DS		7,747	7,029	6,775	18,729

En la tabla 4 se aprecia los puntajes adaptados de compromiso organizacional.

Tabla 5*Tabla de equivalencias de compromiso organizacional: Forma abreviada*

	Pc	C. Afectivo	C. Continuo	C. Normativo	TOTAL
Muy bajo	1 a 9	0 a 17	0 a 13	0 a 20	0 a 61
Bajo	10 a 20	18 a 20	14 a 16	21 a 26	62 a 66
Promedio	25 a 75	21 a 28	17 a 28	27 a 35	67 a 86
Alto	80 a 90	29 a 37	29 a 32	36 a 37	87 a 109
Muy alto	91 a 99	38 a más	33 a más	38 a más	110 a más

En la tabla 5 se visualiza las categorías de compromiso organizacional con sus puntajes respectivos, adaptadas de manera abreviada.

Ficha técnica

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

Autores : Schaufeli y Bakker

Año : 2003

Procedencia : Holanda

Versión : UWES-17- Español

Edad de aplicación : 17 en adelante

Administración : Individual y colectiva

Duración : Aproximadamente 10 minutos

Descripción de la prueba: la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), creada por Schaufeli y Bakker (2003), proveniente de Holanda, calcula el nivel de Engagement desde las dimensiones (vigor, dedicación y absorción), a continuación se describen:

Vigor: tiene el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo.

Dedicación: atribuye significado a su labor, se inspira ante la actividad realizada y se traza objetivos.

Absorción: inmerso en el trabajo y por ello existen dificultades para “desengancharse” debido a que disfruta lo que hace.

Calificación:

Se lleva a cabo de manera manual, la cual es de respuesta tipo Likert y presenta 7 alternativas: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. Para obtener los puntajes por cada dimensión de la escala bienestar en el trabajo (UWES) se suma las cantidades de cada una de ellas y dicho resultado se divide entre los ítems de la subescala. Cabe resaltar que la escala de engagement permite obtener cuatro resultados que corresponden a cada subescala y al puntaje total (siendo de 0 a 6). Asimismo, para las normas estadísticas del UWES, se utilizó cinco categorías: “Muy bajo”, “Bajo”, “Promedio”, “Alto” y “Muy alto”.

Es importante señalar que para evitar una relación con el término engagement los autores sugieren que a la prueba se le denomine “Encuesta de bienestar y trabajo” (UWES).

Tabla 6

Baremos originales: Dimensiones de engagement

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
Muy Bajo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Bajo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.60	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muy alto	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54

Fuente: Schaufeli y Bakker, Escala de bienestar en el trabajo (UWES)

En la tabla 6 se visualiza los baremos originales de la variable engagement, realizados por (Schaufeli y Bakker, 2003).

Datos psicométricos

Confiabilidad

(Utrecht Engagement Scale, Schaufeli y Bakker, 2003) fue aplicada con diversos grupos en Holanda y Bélgica (agricultores y horticultores, obreros, trabajadores de un hospital psiquiátrico, médicos, enfermeras, servidores civiles, trabajadores de una facultad, policías militares, empresarios, burócratas y otros)., incluyó 25 investigaciones realizadas entre 1999 y 2003 y en 11 de los 25, se utilizó el UWES-17 (n=2313), se obtuvo los siguientes puntajes de confiabilidad, en la

dimensión vigor (0,82), Dedicación (0,89) y absorción (0,83) y la confiabilidad total fue de 0,93.

Prueba Piloto:

Para la presente investigación se administró una prueba piloto a 50 personas, con la intención de adaptar la prueba a la población a estudiar, obteniendo un puntaje de fiabilidad = 0,92 siendo excelente, tal como mencionan George y Mallery (2003).

Tabla 7
V de Aiken de engagement

Ítem	CLARIDAD							V. AIKEN	PERTINENCIA							V. AIKEN	RELEVANCIA							V. AIKEN GENERAL
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	J 1		J 2	J 3	J 4	J 5	S	J 1	J 2		J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN			
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1,00		

En la tabla 7 se puede visualizar que existe validez de contenido en los items de engagement siendo mayor a 0,7

Tabla 8*Ítems originales y adaptados de la escala de engagement*

	ITEMS ORIGINALES	ITEMS ADAPTADOS
1	At my work, I feel bursting with energy	En mi trabajo me siento lleno de energía.
2	At my job, I feel strong and vigorous	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
3	When I get up in the morning, I feel like going to work	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.
4	I can continue working for very long periods at a time	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
5	At my job, I am very resilient, mentally	Soy muy persistente en mi trabajo.
6	At my work I always persevere, even when things do not go well*	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.
7	I find the work that I do full of meaning and purpose	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
8	I am enthusiastic about my job	Estoy entusiasmado con mi trabajo.
9	My job inspires me	Mi trabajo me inspira.
10	I am proud on the work that I do	Estoy orgulloso del trabajo que realizo.
11	To me, my job is challenging	Mi trabajo es retador.
12	Time flies when I'm working	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
13	When I am working, I forget everything else around me	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
14	I feel happy when I am working intensely	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.
15	I am immersed in my work	Estoy inmerso en mi trabajo.
16	I get carried away when I'm working	Me "dejo llevar" por mi trabajo.
17	It is difficult to detach myself from my job*	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo

En la tabla 8 se visualiza las preguntas originales y adaptadas, realizadas por Schaufeli y Bakker (2003).

Tabla 9*Confiabilidad de engagement*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.922	17

En la tabla 9 se muestra que la prueba es confiable, siendo mayor a 0,70.

Tabla 10
Tabla de equivalencias de engagement

Nivel	Pc	Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Muy Bajo	1				
	2	0 a 2,20	0 a 2,60	0 a 2	0 a 2,30
	3			2, 1 a 2,70	
	4				
Bajo	5	2,21 a 2,80	2,61 a 3	2,71 a 3	2,31 a 2,90
	6	2,81 a 3	3,01 a 3,20		
	8	3,01 a 3,20	3,21 a 3,40	3,01 a 3,30	2,91 a 3,30
	9				3,31 a 3,40
	11		3,41 a 3,60		3,41 a 3,50
	13			3,31 a 3,50	3,51 a 3,60
	15		3,61 a 3,80	3,51 a 3,70	3,61 a 3,70
	18	3,21 a 3,50		3,71 a 3,80	
	21		3,81 a 4		3,71 a 3,80
	24			3,81 a 4	3,81 a 4
Promedio	25	3,51 a 3,70			
	27	3,71 a 3,80	4,01 a 4,20		4,01 a 4,10
	30			4,01 a 4,20	4,11 a 4,30
	32	3,81 a 4	4,21 a 4,60		
	35	4,01 a 4,20			4,31 a 4,50
	38	4,21 a 4,30		4,21 a 4,30	
	40	4,31 a 4,50			
	43			4,31 a 4,50	4,51 a 4,70
	45			4,51 a 4,70	4,71 a 4,80
	47	4,51 a 4,70		4,71 a 4,80	
	50	4,71 a 4,80	4,61 a 4,80		
	55				
	57		4,81 a 5		4,81 a 4,90
	60			4,81 a 5	4,91 a 5,10
62		5,01 a 5,20			
65	4,81 a 5			5,11 a 5,20	
67			5,01 a 5,20	5,21 a 5,30	
70		5,21 a 5,40		5,21 a 5,30	
Alto	75	5,01 a 5,20		5,31 a 5,50	5,31 a 5,40
	80	5,21 a 5,30			
	81	5,31 a 5,50		5,51 a 5,70	5,41 a 5,50
	85		5,41 a 5,60		5,51 a 5,60
	90	5,51 a 5,70		5,71 a 5,80	
	94	5,71 a 5,80			5,61 a 5,70
Muy alto	95				
	98	5,81 a 6	5,61 a 5,80		5,71 a 5,80
	99		5,81 a 6	5,81 a 6	5,81 a 5,90
Media		4,6286	4,8381	4,7603	4,7444
DS		,93695	,84994	,94554	,86075

En la tabla 10 se visualiza los puntajes adaptados de engagement a la población estudiada.

Tabla 11*Tabla de equivalencias de engagement: Forma abreviada*

	Pc	Vigor	Dedicación	Absorción	Total
Muy bajo	1 a 4	0 a 2,20	0 a 2,60	0 a 2,70	0 a 2,30
Bajo	5 a 24	2,21 a 3,50	2,61 a 4	2,71 a 4	2,31 a 4
Promedio	25 a 70	3,51 a 5	4,01 A 5,40	4,01 a 5,30	4,01 a 5,30
Alto	75 a 94	5,01 a 5,80	5,41 A 5,60	5,31 a 5,80	5,31 a 5,70
Muy alto	95 a 99	5,81 a 6	5,61 a 6	5,81 a 6	5,71 a 5,90

En la tabla 11 se aprecia los puntajes adaptados de manera abreviada de la variable engagement a la población estudiada.

2.5 Método de análisis de datos

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, debido a que el análisis de los datos fue estadístico y se obtuvo a través del software SPSS v. 22, se realizó el análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, se procedió a elegir la población en el cual se aplicaron los instrumentos (muestra de 120 civiles) en La FAP - Grupo Aéreo N°8.

Se elaboró una base de datos para ambas variables, el objetivo fue hacer un análisis más rápido de la información para realizar la interpretación. Para la adaptación del Cuestionario de Compromiso Organizacional, se realizaron cambios gramaticales en algunos ítems, modificando palabras que se utilizan en el contexto (ej: organización por institución). Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los 18 ítems de la prueba original y a través de la V de Aiken no se eliminó ningún ítem. En el caso de la Escala de Engagement en el Trabajo, los 5 jueces no hicieron ningún cambio en los 17 ítems. Finalmente, en ambas pruebas se hizo la baremación, donde se halló percentiles generales - por dimensiones, asimismo, se desarrolló prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov. Para establecer el nivel de correlación entre las variables se utilizó Rho de Spearman y se analizaron tablas estadísticas descriptivas – correlacionales.

2.6 Aspectos éticos

En cuanto a la normativa ética, el presente estudio (Compromiso Organizacional y Engagement) se respetó el derecho de autor, debido a que la información recabada, fue mediante fuentes confiables y objetivas (libros y webs).

Asimismo, se presentó un consentimiento informado para las autoridades de la institución donde se llevó a cabo la investigación. En dicho documento se le informó sobre la importancia de realizar la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 12

Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional y sus componentes

	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo	Total Compromiso Organizacional
Media	26.58	23.64	27.12	79.56
Mediana	25.00	24.00	27.00	77.00
Desviación estándar	6.172	5.834	6.159	17.627
Asimetría	.548	.162	-.016	.070
Curtosis	-.141	.112	-.434	-1.043
Mínimo	12	7	12	45
Máximo	42	37	41	122

En la tabla 12, se aprecia que en compromiso organizacional se obtuvo como puntaje máximo 122 y mínimo 45, desviación estándar = 17,627, con una asimetría de 0,07 y se alcanzó una curtosis = -1,043 y la media es de 79.56, ubicándose en nivel promedio. Por otro lado, el componente normativo tiene mayor predominancia, a diferencia del componente continuo y afectivo, siendo la media 27,12; 23,64 y 26,58 respectivamente.

Tabla 13

Estadísticos descriptivos de engagement y sus dimensiones

	Dimensión Vigor	Dimensión Dedicación	Dimensión Absorción	Total Engagement
Media	4.6569	4.8933	4.8056	4.7789
Desviación estándar	.85375	.82194	.90448	.81298
Asimetría	-.446	-.797	-.632	-.762
Curtosis	-.448	-.072	-.005	.000
Mínimo	2.17	2.60	2.00	2.24
Máximo	6.00	6.00	6.00	5.88

En la tabla 13, se observa que el puntaje máximo de engagement fue de 5,88 y mínimo de 2,24, desviación estándar = 0,81, con una asimetría de - 0,762, curtosis nula y la media es 4,7789, ubicándose en un nivel promedio, Por otro lado, la dimensión dedicación tiene mayor predominancia (4.8933), a diferencia de vigor y absorción, siendo la media 4.6569 y 4.8056 correspondiente a cada dimensión.

Figura 2

Nivel predominante de compromiso organizacional

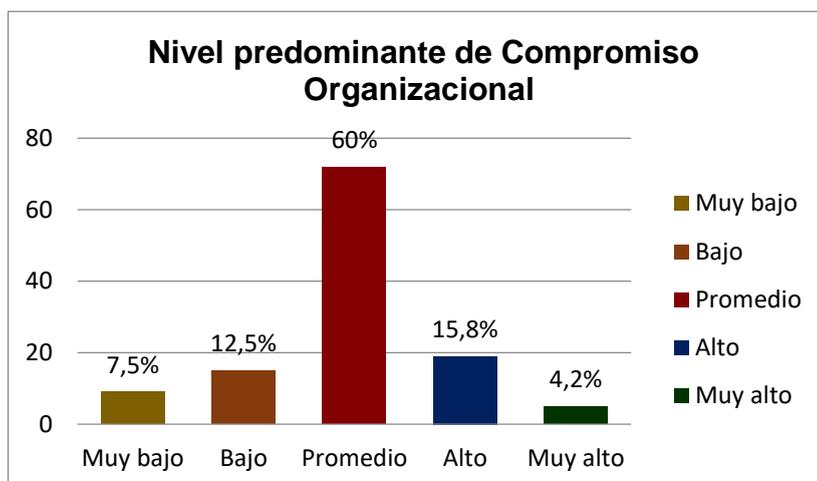


Figura 2. Nivel predominante de Compromiso Organizacional

En la figura 2, se aprecia que el 60% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se ubican en nivel promedio (72), luego el 15,8% (19) presentan un alto compromiso con la institución y el 12,5% tiene bajo compromiso (15 trabajadores).

Figura 3

Niveles de compromiso afectivo

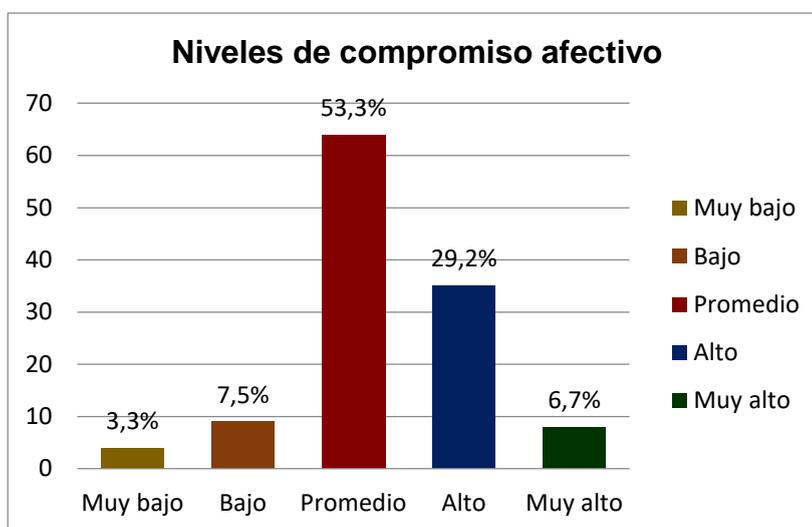


Figura 3. Niveles de Compromiso Afectivo

En la figura 3, se aprecia que el 53.3% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se ubican en un nivel promedio (64), luego el 29,2% (35) presentan un alto compromiso con la institución y el 7,5% tiene bajo compromiso (9 trabajadores).

Figura 4

Niveles de compromiso continuo

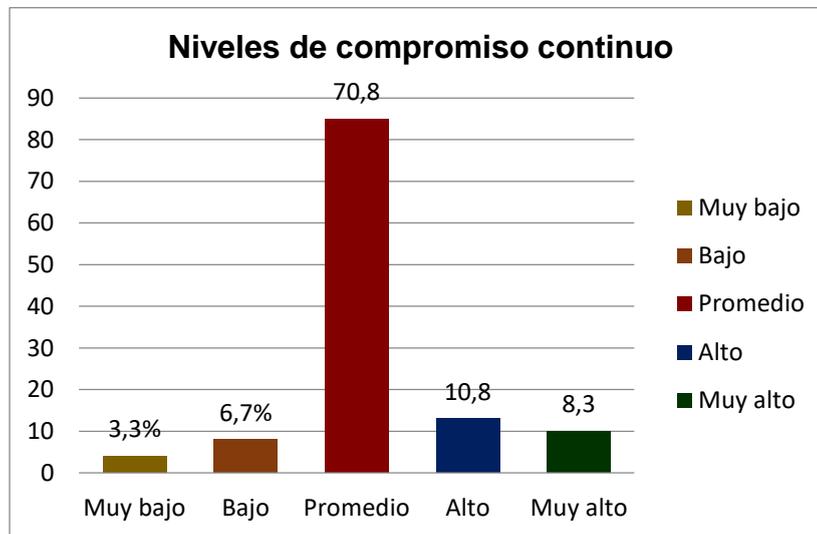


Figura 4. Niveles de Compromiso Continuo

La figura 4, muestra que el 70,8% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se encuentran en un nivel promedio (85), luego el 10,8% (13) presentan un alto compromiso con la institución y el 8,3% (10 personas) tienen muy alto compromiso

Figura 5
Niveles de compromiso normativo

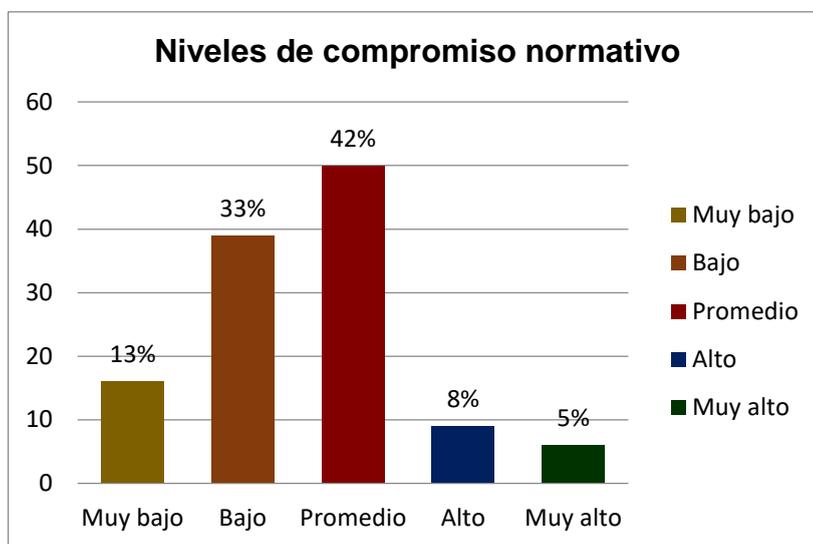


Figura 5. Niveles de Compromiso Normativo

En la figura 5, se aprecia que el componente predominante de compromiso organizacional es el compromiso normativo, siendo el nivel más alto el promedio con un 41,7%, haciendo un total de 50 personas que siguen laborando porque tienen el deber de continuar ejerciendo su profesión dentro de la institución, el 32,5% (39) tiene un nivel bajo de compromiso normativo, es decir que no se sienten obligados de continuar laborando.

Figura 6
Nivel predominante de engagement

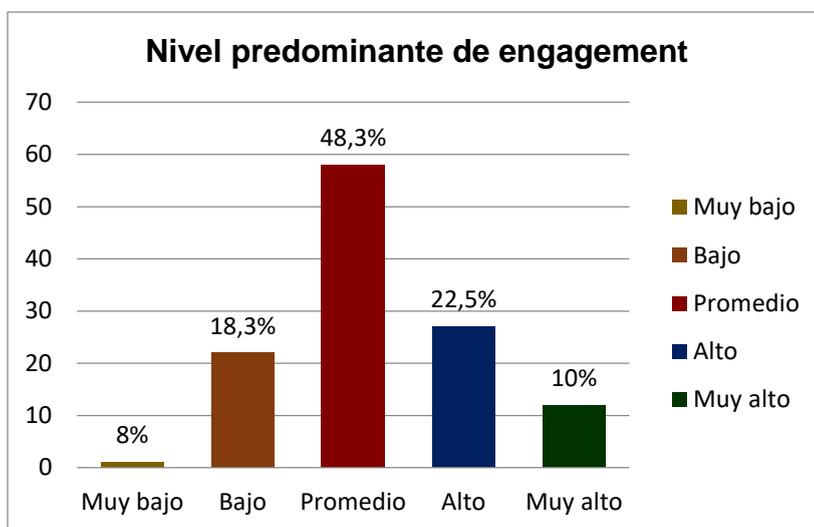


Figura 6. Nivel predominante de Engagement

En la figura 6, se percibe que el 48,3% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se sitúan en un nivel promedio (58), luego el 22,5% (27 trabajadores), tiene alto engagement, disfrutando las tareas que realiza dentro de la institución, el 18,3% tiene bajo engagement (22 trabajadores), y solo el 0,8% (1 persona), tiene muy bajo engagement.

Figura 7

Niveles de la dimensión vigor

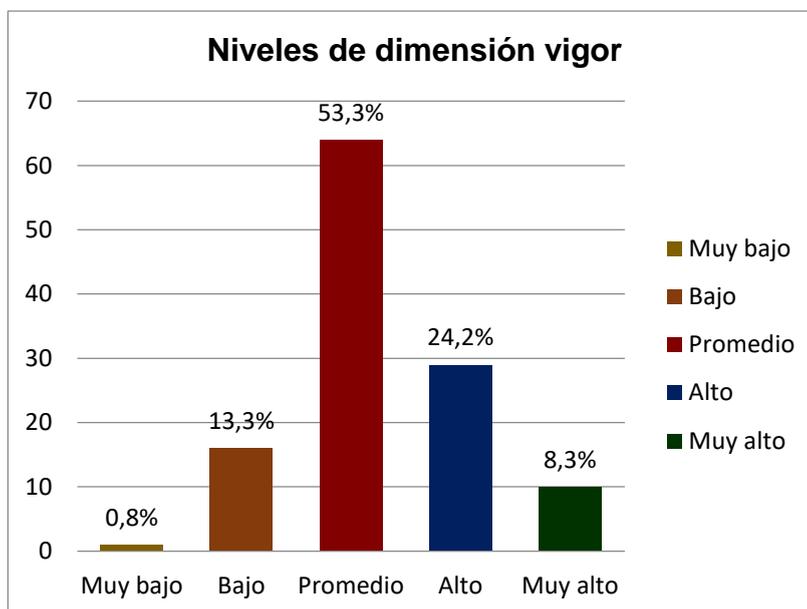


Figura 7. Niveles de la dimensión Vigor

En la figura 7, se percibe que el 53,3% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se ubican en un nivel promedio (64), luego el 24,2% (29) se encuentran en nivel alto, disfrutando las tareas que realizan dentro de la institución, el 13,3% tiene bajo engagement (16 trabajadores), y solo el 0,8% (1 persona), tiene muy bajo nivel de energía para realizar sus labores.

Figura 8
Niveles de la dimensión dedicación

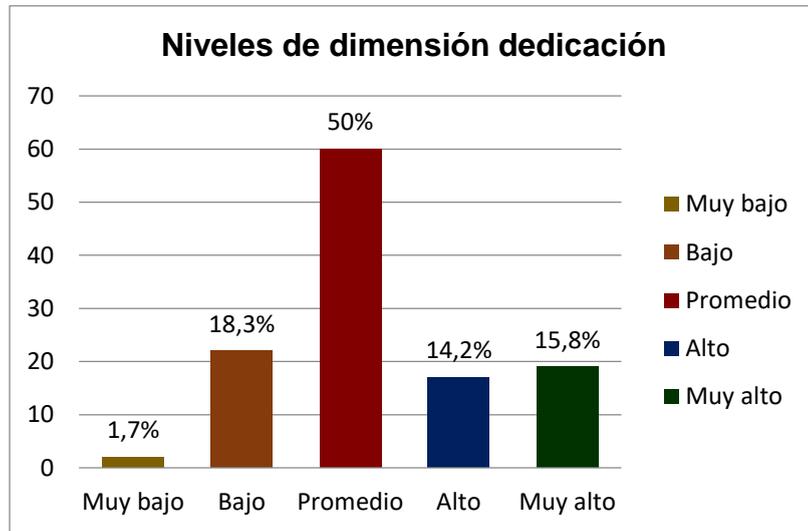


Figura 8. Niveles de la dimensión Dedicación

En la figura 8 se observa que la dimensión predominante de engagement es dedicación, siendo el nivel más alto el promedio con un 50% (60 trabajadores), que atribuyen significado a su labor y se trazan objetivos, el 18,3% (22), tienen dificultades para inspirarse ante las actividades que realizan dentro de la institución y el 1,7% (2 colaboradores) no se trazan objetivos ni atribuyen significado a su labor.

Figura 9

Niveles de la dimensión absorción

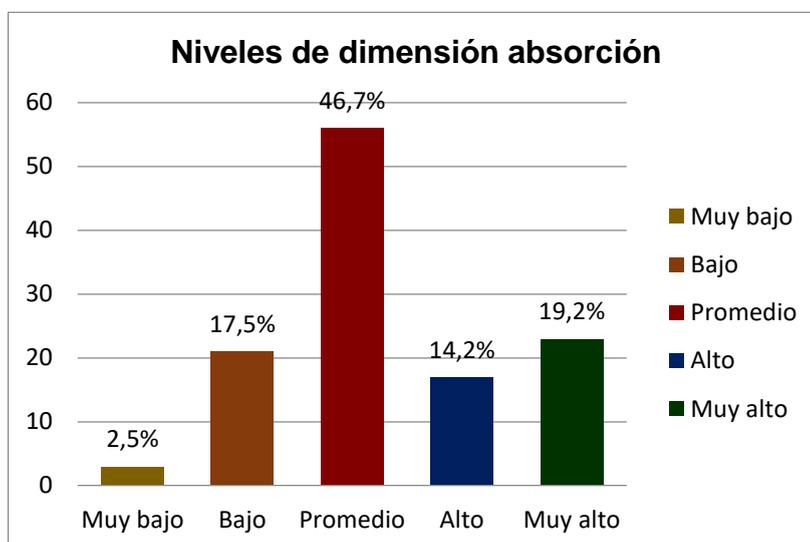


Figura 9. Niveles de la dimensión Absorción

En la figura 9 se aprecia que el 46,7% (56 trabajadores) se encuentran en el nivel promedio, es decir se concentran en su tarea o actividad que realiza, el 19,2% (23), tienen muy altos niveles de concentración y se desconectan del mundo cuando se trata de realizar el trabajo, al 17,5% (21 personas), le es difícil concentrarse al momento de realizar la tarea encomendada, el 14,2% (17 colaboradores) tienen altos niveles de concentración y sienten que las horas transcurren rápido y solo el 2,5% (3 trabajadores), no se concentran en el trabajo y las horas transcurren lentamente.

Tabla 14
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,121	120	,000
Engagement	,105	120	,002

En la tabla 14, se puede ver que los datos no se ajustan a una distribución normal, (siendo $p < 0,05$) y por lo tanto se utiliza estadísticos no paramétricos.

Tabla 15
Correlación de compromiso organizacional y engagement

		Engagement	
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,103
		Sig. (bilateral)	,262

La tabla 15, muestra que no existe correlación entre compromiso organizacional y engagement (sig. = ,262 > 0,05), por el cual se rechaza la hipótesis general (existe relación entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP-Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017).

Tabla 16
Correlación de compromiso organizacional y dimensiones de engagement

		Vigor	Dedicación	Absorción	
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,091	,125	,090
		Sig. (bilateral)	,324	,175	,330

En la tabla 16, se aprecia que el compromiso organizacional no se relaciona de manera significativa con las dimensiones vigor ($p=0,324$), dedicación ($p=0,175$) y absorción ($p=0,330$), siendo $p > 0,05$, rechazando así la hipótesis 2, donde se menciona que existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

Tabla 17*Correlación de componentes de compromiso organizacional y engagement*

		Engagement	
Rho de Spearman	Afectivo	Coeficiente de correlación	,156
		Sig. (bilateral)	,089
	Continuo	Coeficiente de correlación	,049
		Sig. (bilateral)	,598
	Normativo	Coeficiente de correlación	,106
		Sig. (bilateral)	,250

En la tabla 25, los tres componentes de Compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo no tienen correlación positiva con la variable engagement siendo ($p = 0.089$), ($p=0,598$) y ($p=0,250$) respectivamente. Por ende, se rechaza la hipótesis 3, donde se afirma que existe relación directa y significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Engagement en el personal civil de la FAP-Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017, cabe mencionar que las variables serán analizadas de manera individual, dado que no existen investigaciones sobre ambas variables juntas hasta la actualidad y más aún en personal civil de instituciones militares.

Los resultados obtenidos fueron que el 60% (72) de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se encuentra en un nivel promedio con respecto a compromiso organizacional, dicho resultado coincide con la investigación de Argomedo (2013), quien señala que el 41,2% del personal civil de una institución militar se ubica en un nivel promedio de compromiso organizacional. Asimismo, Cruz y Osoreo (2015) en su investigación "Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Civil de la Jefatura del Personal de la Fuerza Aérea del Perú", lograron hallar que 84% de los trabajadores se encontraron comprometidos con la organización moderadamente (nivel promedio) al igual que los tres componentes: afectivo, continuo y normativo, respaldando así los resultados del puntaje general y los tres componentes de compromiso organizacional de la presente investigación.

Sin embargo, existen discrepancias con el componente normativo, debido a que en este estudio se obtuvo que es predominante, siendo la media 27,12 y en la investigación de Argomedo (2013) fue de 36,15, dando como resultado que es el componente menos predominante, es decir que hace 4 años la mayor parte del personal civil no se encontraba obligado a laborar dentro de la institución. Al igual que en la investigación de Asenjo (2016), muestra que el componente afectivo tiene el puntaje más alto (64%). Según Hellriegel y Solum (2004) mencionan que existen diversas situaciones que influyen en el compromiso de un trabajador con la institución, entre ellos se encuentra: la necesidad de mantener lazos laborales, el trabajo en el que se encuentra laborando se ha convertido en su segundo hogar por tener varios años trabajando en la empresa o está consciente que las oportunidades laborales

son escasas en la adultez mayor y ello ocasiona que se aferren a su empleo actual. Por ello, Alles (2007), indica que uno de los puntos importantes para generar el cambio es la participación de las personas en nuevos proyectos, porque impulsa a los colaboradores a comunicar sus pensamientos o ideas creando compromiso y recomienda que las compañías premien a sus empleados con estrategias creativas para aumentar su desempeño, mantener su involucramiento dentro de la organización, desarrollar compromiso y autonomía.

Dentro del Grupo Aéreo N°8, se pudo observar que algunos jefes (oficiales) apoyan al área de Factores Humanos con las diversas estrategias que llevan a cabo para generar mayor compromiso y motivación en el personal que labora dentro de la institución.

Por su lado, Besatti (2015) en su investigación motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, encontró que 53.6% (81) militares tienen alto nivel de motivación y en desempeño laboral 50,3% (76) se ubicaron en la categoría promedio. Al respecto, Chiavenato (2015), menciona que la motivación es un componente esencial para entender el comportamiento humano y porque las personas se desempeñan o no de manera adecuada.

Con respecto al engagement se tuvo como puntajes máximos, los niveles promedio (48,3%) y alto (22,5%), conformado por 58 y 27 colaboradores respectivamente, así como los resultados de las tres dimensiones de engagement: vigor = 4.6569, dedicación = 4.8933, absorción = 4.8056 encontrándose en nivel promedio y siendo la dimensión predominante dedicación. Estos datos se ajustan a la investigación de Berardi (2015) sobre motivación y engagement en el Sector Público Nacional en Mar del Plata, quien obtuvo como puntajes máximos de engagement: nivel medio 50% y alto 45.35%, con respecto a las tres dimensiones de engagement, se halló que Vigor tiene un puntaje de 4.38, Dedicación 4.28 y Absorción 3.87, ubicándose en el nivel promedio.

A la vez, los resultados encuentran acorde a la investigación de Espinoza (2015), quien encontró que las tres dimensiones de engagement se sitúan en nivel promedio: Vigor (3.67), dedicación (3,64) y absorción (3.42) al igual que el puntaje general de engagement (3.55).

Asimismo, el presente estudio no concuerda con los resultados de Bobadilla, Callata, y Caro (2015) debido a que el engagement presenta un nivel alto (Media= 5,13), así como tampoco con la investigación de Contreras (2015), quien obtuvo como resultado que más de la mitad de los trabajadores tienen un alto nivel de engagement y el 23% de la población general (varones) se encuentran en completo estado de engagement (“muy alta”), logrando un elevado nivel de desenvolvimiento laboral por parte de los trabajadores. Además existe contradicciones en la dimensión predominante, como se observó en el estudio de Berardi (2015), la dimensión vigor tiene el puntaje más alto (4,38), por lo tanto es el preponderante, así como en la investigación de Espinoza (2015), quien obtuvo como dimensión predominante vigor (3.67). Asimismo, Soto (2001) agrega que las acciones vigorosas, exigen mucha energía y algunas personas prefieren ese tipo de actividades.

Según Giraldo y Pico (2012), el colaborador “enganchado” muestra predisposición hacia la tarea que realiza a diario, no lo ve como una labor impuesta, por el contrario lo percibe como una experiencia agradable y un desafío por cumplir, encontrarse en ese estado promueve a alcanzar interés por conocer temas o actividades novedosas, tiene deseo de llevar a cabo nuevos desafíos en el ámbito laboral y mostrar conductas más proactivas. Leimon y McMahon (2014) agregan que al disfrutar de las actividades realizadas, estás recurriendo a tus fortalezas personales, aquellos puntos fuertes que ayudan a alcanzar el máximo potencial, dando como resultado el sentirse feliz y realizado.

Las personas suelen cambiar constantemente debido a diversos factores o situaciones que se presentan dentro de la institución, ocasionando que puedan existir diferencias entre investigaciones sea a nivel nacional o internacional. Sin embargo, al no haber tantas investigaciones sobre engagement en el ámbito laboral, impide que se pueda hacer un análisis más

exhaustivo. Cabe resaltar que las variables estudiadas al no tener correlación se detallaron de manera independiente, llegando a la conclusión que dentro de la institución se encuentra personal comprometido y disfruta de su trabajo.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: se encontró que el compromiso organizacional del personal civil de la FAP- Grupo Aéreo N°8 es promedio, siendo la media = 79,56. Con respecto a los componentes, se observó que el componente normativo tiene mayor predominancia, a diferencia de los componentes continuo y afectivo, siendo la media 27,12; 23,64 y 26,58 respectivamente. Estos resultados nos indican que existe compromiso, sintiendo el deber de seguir perteneciendo a la institución

SEGUNDA: se determinó que el Engagement del personal civil de la FAP- Grupo Aéreo N°8 es promedio con una media de 4,77 y una desviación estándar de 0,81. Por otro lado, la dimensión dedicación tiene mayor predominancia (4.8933), a diferencia de vigor y absorción, siendo la media 4.6569 y 4.8056 correspondiente a cada dimensión. Los resultados indican que los colaboradores se encuentran enganchados con su tarea y son enérgicos con las actividades que realizan en su área de trabajo,

TERCERA: se aprecia que en el componente afectivo, 53.3% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se ubican en un nivel promedio (64), luego en el componente continuo, se observa que el 70,8% (85) y 41,7% (50) personas presentan compromiso normativo. Ello, nos indica que algunos trabajadores presentan al menos uno de los tres componentes.

CUARTA: se percibe que el 53,3% de los colaboradores dentro del Grupo Aéreo N°8, se ubican en un nivel promedio (64) con respecto a la dimensión vigor, luego en la dimensión dedicación, el 50% (60 trabajadores), atribuyen significado a su labor y 46,7% (56 trabajadores) se concentran en su tarea o actividad que realiza (nivel promedio), Estos resultados señalan que hay personal que presenta al menos uno de los tres componentes.

QUINTA: se halló que no existe relación entre Compromiso Organizacional y Engagement ($,262 > 0,05$), es decir que la identificación de la institución no se vincula con el disfrute de las actividades por parte personal civil de la FAP-Grupo Aéreo N°8.

SEXTA: se logró determinar que el nivel predominante de Compromiso Organizacional es promedio con un 60% (72 colaboradores) que se encuentran identificados con la institución.

SEPTIMA: se obtuvo que el nivel predominante de engagement es promedio, siendo 48,3%(72) trabajadores que disfrutaban las tareas que realizan dentro de la institución.

OCTAVA: se observó que el componente predominante de compromiso organizacional es el compromiso normativo, siendo el nivel más alto el promedio con un 41,7%, haciendo un total de 50 personas que siguen laborando porque tienen el deber de continuar ejerciendo su profesión, debido a que la institución le brinda beneficios o prestaciones.

NOVENA: la dimensión predominante de engagement es dedicación, siendo el nivel más alto el promedio con un 50% (60 trabajadores), siendo ese porcentaje del personal que atribuyen significado a su labor y se trazan objetivos.

DECIMA: el compromiso organizacional no tiene correlación con las dimensiones de engagement: vigor ($p=0,324$), dedicación ($p=0,175$) y absorción ($p=0,330$), siendo $p > 0,05$. Estos resultados nos indica que estar identificado con la institución no significa que imprescindiblemente se tenga que disfrutar del trabajo, trazarse objetivos con la institución o estar concentrado en la actividad todo el tiempo

DECIMA PRIMERA: se encontró que los tres componentes de compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo no tienen correlación con la variable engagement siendo ($p = 0,089$), ($p=0,598$) y ($p=0,250$)

respectivamente. Es decir, que se puede tener cierto aprecio a la institución, querer continuar laborando o sentirse con el deber de permanecer en la institución porque satisface sus necesidades, pero ello no significa que se encuentre enganchado o ame su profesión porque pueden haber otros factores que incidan en la continuación de sus labores.

VI. RECOMENDACIONES

En base a los resultados hallados, se planteó lo siguiente:

1. Realizar estudios en muestras más grandes para determinar si hay correlación entre variables y si cambian los resultados con respecto a los encontrados en esta investigación.
2. Implementar talleres donde los jefes de cada área den a conocer mensualmente quiénes fueron los trabajadores que cumplieron con los objetivos deseados y mostraron buena actitud dentro de sus actividades laborales.
3. Llevar a cabo investigaciones en otras instituciones militares que permitan relacionar con variables sociodemográficas (sexo, tiempo laborando, etc).
4. Desarrollar programas que ayuden a optimizar el compromiso del personal civil con la institución y el disfrute de las actividades laborales, permitiendo que se pueda generar mejores resultados y cumplir con los objetivos de la organización.
5. Investigar en otras instituciones militares con ambas variables y ver los niveles en el que se ubica el personal con respecto a ellas.

VII. REFERENCIAS

- Aldana, J. (2013). *Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, según sexo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. (Primera ed.). Buenos Aires: Granica.
- American Psychological Association. (septiembre de 2015). *Work-Life Survey*. Obtenido de http://www.apaexcellence.org/assets/general/2015-work-life-survey-results.pdf?_ga=2.81290142.888673075.1504655433-387113804.1501868622
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Asenjo, Y. (2016). *Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de seguridad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Fasta, Argentina., Argentina. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. (Tesis de Licenciatura): Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015). *Engagement Laboral Y Cultura Organizacional: El rol de orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico, Lima.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: McGraw- Hill/Interamericana Editores S.A.
- Contreras, C. (2015). Determinación del Nivel de Engagement laboral en Trabajadores de una Planta de Producción de Petróleo y Gas Costa Afuera. *Ciencia & Trabajo*, 37/42.
- Córdoba, N. (2015). *Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla..* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Cruz, R. & Osoreo, K. (2015). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal Civil de la Jefatura del Personal de la Fuerza Aérea del Perú*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow the psychology of optimal*. España: Kairós. S.A.
- Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11 ed.). México: McGraw- Hill/Interamericana. Editores S.A.
- Delgado, L. & Vanegas, M. (2013). *Psicología Organizacional: Perspectivas y avances* (1 ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Espinoza, S. (2015). *Liderazgo Transformacional, Identidad Social y Engagement en carabineros de Chile: Un estudio empírico sobre la eficacia del Liderazgo en el proceso de formación policial*. (Tesis Doctoral). Univeridad Nacional de Educación a Distancia, Santiago de Chile.
- Espinoza, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Andrade.

- George , D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Giraldo, V. & Pico, M. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. *Univerdidad de la Sabana*.
- Gómez, D., Recio, R., Ávalos, M. & Gónzales, J. (enero de 2013). Satisfacción Laboral Y Compromiso en las organizaciones de Río Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento, Vol. 4 (1)*.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la Investigación Científica*. Córdoba: Brujas.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *En el año 2016 el empleo a nivel nacional creció en 1,8*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-ano-2016-el-empleo-a-nivel-nacional-crecio-en-18-9668/>
- Hellriegel, D. & Solum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). México: THOMSON.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Leimon, A. & McMahon, G. (2014). *Psicología Positiva para Dummies*. Barcelona: PAPF, SLU.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *Commitment in the Workplace*. United States of America: SAGE publications.
- Meyer, J. & Allen, N. (2004). *TCM Employee Commitment Survey*. Cánada: The University of Western Ontario.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538-551. Obtenido de Apa PsycNET.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (14 de Marzo de 2017). *Presentación del Informe Económico de la OCDE sobre España*. Obtenido de <http://www.oecd.org/spain/presentacion-del-informe-economico-de-la-ocde-sobre-espana-2017.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (mayo de 2016/2017). *Informe mundial sobre salarios*. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541632.pdf
- Reglamento interno para el personal civil de las Fuerzas Armadas. Obtenido de http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/REGLAMENTO_INTERNO_PARA_EL_PERSONAL_CIVIL_DE_LAS_FUERZAS_ARMADAS.pdf
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México : PEARSON.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (1 de November de 2003). *Utrecht Work Engagement Scale* (Vol. 1). Valencia, España.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (Enero de 2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de Recursos. *Trabajo y Seguridad Social*, 109-138.
- Schaufeli, W., Salanova, M. & Bresó, E. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 218.
- Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. México: OCÉANO EXPRES.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional: Impacto de las emociones*. México: THOMSON.
- Tamayo, & Tamayo, M. (2008). *Diccionario de la Investigación Científica*. México: EDITORIAL LIMUSA S.A.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento original de Compromiso Organizacional

Commitment Scales

(Meyer, Allen, & Smith, 1993)

Instructions

Listed below is a series of statements that represent feelings that individuals might have about the company or organization for which they work. With respect to your own feelings about the particular organization for which you are now working, please indicate the degree of your agreement or disagreement with each statement by circling a number from 1 to 7 using the scale below.

1 = strongly disagree

2 = disagree

3 = slightly disagree

4 = undecided

5 = slightly agree

6 = agree

7 = strongly agree

Affective Commitment Scale

1. I would be very happy to spend the rest of my career with this organization.
2. I really feel as if this organization's problems are my own.
3. I do not feel a strong sense of "belonging" to my organization. (R)
4. I do not feel "emotionally attached" to this organization. (R)
5. I do not feel like "part of the family" at my organization. (R)
6. This organization has a great deal of personal meaning for me.

Continuance Commitment Scale

1. Right now, staying with my organization is a matter of necessity as much as desire.
2. It would be very hard for me to leave my organization right now, even if I wanted to.

3. Too much of my life would be disrupted if I decided I wanted to leave my organization now.
4. I feel that I have too few options to consider leaving this organization.
5. If I had not already put so much of myself into this organization, I might consider working elsewhere.
6. One of the few negative consequences of leaving this organization would be the scarcity of available alternatives.

Normative Commitment Scale

1. I do not feel any obligation to remain with my current employer. (R)
2. Even if it were to my advantage, I do not feel it would be right to leave my organization now.
3. I would feel guilty if I left my organization now.
4. This organization deserves my loyalty.
5. I would not leave my organization right now because I have a sense of obligation to the people in it.
6. I owe a great deal to my organization.

Note. (R) indicates a reverse-keyed item. Scores on these items should be reflected (i.e., 1 = 7, 2 = 6, 3 = 5, 4 = 4, 5 = 3, 6 = 2, 7 = 1) before computing scale scores.

Anexo 2. Instrumento adaptado

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Argomedeo, 2013)

Nombre: _____

INSTRUCCIONES GENERALES: Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

Ejemplo

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización.

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión.

- 1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
- 2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.
- 3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.

- 4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.
- 5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.
- 6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.
- 7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.
- 8) Esta organización merece mi lealtad.
- 9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.
- 10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.
- 11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.
- 12) Esta organización significa mucho para mí.
- 13) Le debo muchísimo a mi organización.
- 14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización.
- 15) No me siento parte de mi organización.
- 16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.
- 17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
- 18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

Anexo 3. Instrumento adaptado al contexto

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Adaptado por: Juana Argomedo, 2013

Modificado con fines académicos por: Giovana Trebejo, 2017

Edad:

Sexo:

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su Institución. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la institución para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	
1	2	3	4	5	6	7	
ITEMS							
1	2	3	4	5	6	7	
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte.						
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.						
3	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						
4	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						
5	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.						
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.						
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.						
8	Esta institución merece mi lealtad.						
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.						
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.						
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.						
12	Esta institución significa mucho para mí.						
13	Le debo muchísimo a mi institución.						
14	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.						
15	No me siento parte de mi institución.						
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.						
17	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.						
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.						

Anexo 4. Instrumento original de la Escala de Engagement

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

(Schaufeli y Baker, 2003)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

Anexo 5. Instrumento Adaptado

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

(Schaufeli y Baker, 2003)

Modificado con fines académicos por: Giovana Trebejo, 2017

Edad:

Sexo:

INSTRUCCIONES Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las seis alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 0 al 6) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones. Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
0 Ninguna vez	1 Pocas veces al año	2 Una vez al mes o menos	3 Pocas veces al mes	4 Una vez por semana	5 Pocas veces por semana	6 Todos los días

N°	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
5	Soy muy persistente en mi trabajo.							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
9	Mi trabajo me inspira.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que realizo.							
11	Mi trabajo es retador.							
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
14	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
15	Estoy inmerso en mi trabajo.							
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo							

Anexo 6. Criterio de Jueces- Compromiso Organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME

DNI: 06695035

Especialidad del validador: PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL AERONÁUTICO.

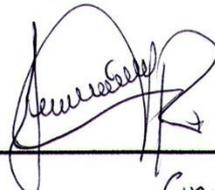
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 13 de junio del 2017


.....
Apellidos y nombres: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME

C.Ps.P. 6587

JEFE SECC. FF.HH. GRUP3
JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ
C-70519290-A+
C.Ps.P. 6587



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr.} / Mg: Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 09031366

Especialidad del validador: Psicologo Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....17 de junio del 2017

Apellidos y nombres: Castro Garcia Julio Cesar

C.Ps.P. 2283



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL

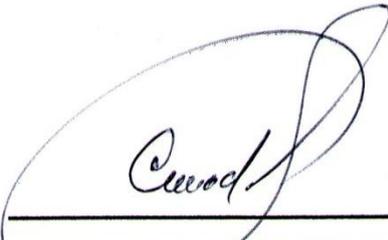
DNI: 08054622

Especialidad del validador: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....¹² de junio del 2017


 Apellidos y nombres: CRUZADO CASANOVA, RAUL

C.Ps.P. *ON.Y.*
 El Jefe de Sección Factores Humanos
 Psicólogo FAP
 RAUL CRUZADO CASANOVA
 NSA 707491 - CPs.P. 0757



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: VALERA CASTRO GABRIELA CAROLINA

DNI: 43742512

Especialidad del validador: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de junio del 2017

Apellidos y nombres: Gabriela Carolina Valera Castro
PSICÓLOGA CLÍNICA Y DE LA SALUD
CPs. 24812

C.Ps.P.



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....13..... de junio del 2017

Apellidos y nombres: Kaneko Aguilar Juan José

C.Ps.P. 17040

Anexo 7. Criterio de Jueces- Engagement



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL

DNI: 08054622

Especialidad del validador: PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

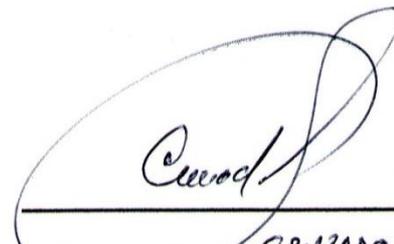
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....¹² de junio del 2017


Apellidos y nombres: CRUZADO CASANOVA, RAUL

C.Ps.P. ⁰⁷⁵⁷.....

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: VALERA CASTRO GABRIELA CAROLINA

DNI: 43742512

Especialidad del validador: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....14 de junio del 2017

Apellidos y nombres: Gabriela Carolina Valera Castro
PSICÓLOGA CLÍNICA Y DE LA SALUD
C.Ps. 24812

C.Ps.P.



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 8031366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....17 de junio del 2017

Apellidos y nombres: Castro Garcia Julio Cesar

C.Ps.P. 2283



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME

DNI:..... 06695035

Especialidad del validador:..... PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL AERONÁUTICO

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 13 de junio del 2017

Apellidos y nombres: GUZMÁN RODRÍGUEZ JAIME

C.Ps.P. 6587

JEFE SECC. FF.HH. GRUP3
JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ
C-70519290-A+
C.Ps.P. 6587



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador ^{Dr.} / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 13 de junio del 2017


Apellidos y nombres: Kaneko Aguilar Juan José

C.Ps.P. 17040

Anexo 8. Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP – Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017	General	General	General	Tipo y diseño	Compromiso Organizacional
	¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, 2017?	Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.	Identificar la relación entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.	Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen adaptado por Juana Argomedo (2013) coeficientes de alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de 0,82, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana.
		Específicos	Específicos	Población - muestra	
		1. Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones del engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.	1. Determinar la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones del engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.	120 personas. (Personal civil).	Muestra = 120
			2. Determinar la relación entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017, según género.	Estadísticos	Engagement
3. Determinar la relación entre compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017, según edad.	4. Determinar el nivel predominante de compromiso organizacional en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.		•Descriptiva •K - S	Escala UTRECHT de Engagement en el trabajo creada por Schaufeli y Bakker (2003). Explicada por Cárdenas (2016), validez de 0,65 y la confiabilidad obtenida fue de 0,89	
4. Determinar el nivel predominante de engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.	5. Determinar el nivel predominante de engagement en el personal civil de la FAP - Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017.				

Anexo 9

FICHA DE DATOS PERSONALES

Instrucciones: Conteste con la mayor sinceridad y rapidez posible a todas las preguntas en esta ficha. Recuerde que este no es un examen, y por lo tanto no hay respuestas correctas ni incorrectas, puede responder con toda libertad.

Para cada una de las preguntas solo debe elegir una sola alternativa.

Use los espacios en blanco y marque con un aspa (X) para detallar la información
(Solo seleccione una opción en cada caso)

APELLIDOS y NOMBRES:							
Edad				Sexo			
Distrito	donde	L. Norte	L. Sur	L. Este	L. Oeste	Callao	Cercado
vive:							
Profesión		Administración		Finanzas	Otros		
Lugar	de	Lima ()					
nacimiento		Provincia()					

Muchas Gracias

ANEXO 9



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 02 de Noviembre de 2017

CARTA N° 703-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Mgtr.
Raúl Cruzado Casanova
Jefe de Factores Humanos
Fuerza Aérea del Callao – Grupo Aéreo N° 8
Av. Elmer Faucett S/N – Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **TREBEJO FERNÁNDEZ GIOVANA ESTHER**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT EN EL PERSONAL CIVIL DE LA FAP – GRUPO AÉREO N° 8, CALLAO, 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Recibido
Cruzado
El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAÚL CRUZADO CASANOVA
NSA 07491 - Cps.P. 0757
CA/CCB

[Signature]
Dra. Aníbal L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Dr.

CRUZADO CASANOVA, Raúl

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Giovana Esther Trebejo Fernández** identificada con el DNI: **47558597**, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima, Norte, con el código de estudiante N° 6700144375. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Compromiso Organizacional y Engagement en el personal civil de la Fuerza Aérea del Perú- Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017**, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen Y la Escala de Bienestar y Trabajo (UTRECHT de Engagement en el trabajo)**, en la institución militar, siendo usted el Jefe de Factores Humanos.

La participación por parte del Personal Civil es voluntaria y anónima. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación

De acuerdo a lo explicado, si usted tuviera alguna duda sobre este estudio, puede realizar las preguntas pertinentes al caso.

Gracias por su colaboración.

Atte. Giovana Esther Trebejo Fernández

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo: RAUL CRUZADO CASANOVA
con número de DNI: 08017622..... acepto que se lleve a cabo la aplicación de las pruebas, pertenecientes a la investigación de **Compromiso Organizacional y Engagement en el personal civil de la Fuerza Aérea del Perú- Grupo Aéreo N°8, Callao**, de la señorita **Giovana Esther Trebejo Fernández**.

Día: 16 de Junio de 2017


Firma
El jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

“Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP – Grupo Aéreo N° 8, Callao, 2017”, del estudiante TREBEJO FERNANDEZ, Giovana Esther, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de febrero de 2018



Firma **Fernando Joel Rosario Quiroz**
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 29721

Fernando Joel Rosario Quiroz
DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Compromiso organizacional y engagement en el personal civil de la FAP –
Grupo Aéreo N°8, Callao, 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:
TREBEJO FERNÁNDEZ, Giovana Esther

Resumen de coincidencias

10 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universida... 3 % <small>Trabajo del estudiante</small>
2	Entregado a Pontificia... 2 % <small>Trabajo del estudiante</small>
3	repositorio.ucv.edu.pe 1 % <small>Fuente de Internet</small>
4	www.wilmarschaitelli.nl 1 % <small>Fuente de Internet</small>
5	shareok.org <1 % <small>Fuente de Internet</small>
6	Entregado a University... <1 % <small>Trabajo del estudiante</small>
7	Entregado a Universida... <1 % <small>Trabajo del estudiante</small>
8	Entregado a Higher Ed... <1 % <small>Trabajo del estudiante</small>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TREBEJO FERNÁNDEZ, Giovana Esther

INFORME TÍTULADO:

Compromiso Organizacional y engagement en el personal civil de la FAP- Grupo Aéreo N° 8, Callao 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 12/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 14


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613

