



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel de Engagement y compromiso organizacional en
socios estratégicos administrativos de la universidad
privada Lima 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Lucho Reátegui, Katty Cecilia (ORCID: 0000-0001-8864-852X)

ASESOR:

Dr. Talledo Reyes, Rodolfo Fernando (ORCID: 0000-0002-3461-3142)

SECCIÓN:

Humanidades

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Dedicatoria

A Dios por su infinito amor y derramar mucha bendiciones en mí.

A mis hijas Emy y Danna que han sido y serán siempre el motor de mi vida para que pueda seguir avanzando.

A mi madre querida Carolina por su amor y apoyo incondicional.

A mi esposo Luis por ser mi soporte emocional para cumplir la meta trazada.

A mi hermano Francesco para que tenga en la vida mucha fortaleza como yo

Agradecimiento

Agradezco de manera muy especial al Doctor Pedro Jaramillo Arica quien me motivó y me guió para la elección del tema de investigación.

Al Doctor Rodolfo Talledo Reyes nuestro asesor quien nos ha guiado de una manera eficiente para el desarrollo de la Tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katty Cecilia Lucho Reátegui con DNI N° 15996466, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis titulada “Nivel de engagement y compromiso organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima – 2015” a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Todos los datos e información que se presenta en la presente tesis no son producto de plagio alguno, habiéndose respetado la propiedad intelectual.

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.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto a las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, enero del 2016



Katty Cecilia Lucho Reátegui

DNI N° 15996466

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada, “Nivel de engagement y compromiso organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima - 2015”.

El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: Capítulo I: Introducción: Se presenta de forma general la tesis, se presenta los antecedentes, justificación, hipótesis, y los objetivos de estudio. Capítulo II: Marco metodológico: Se da a conocer las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, la población en este caso los colaboradores de la Universidad Privada Lima, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos. Capítulo III: Resultados: se presenta el análisis de los resultados, contrastación de hipótesis. Capítulo IV: Discusión: Se da a conocer la discusión del trabajo de investigación. Capítulo V: Conclusiones: finalmente se da a conocer las conclusiones. Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	16
1.1. Antecedentes internacionales	16
1.2. Antecedentes nacionales	19
1.2. Fundamentación Científica	23
1.2.1. Engagement	23
1.2.1. Compromiso organizacional	31
1.3. Justificación	43
1.3.1. Justificación teórica	43
1.3.2. Relevancia social	44
1.3.3. Justificación metodológica	44
1.4. Problema	45
1.4.1. Problema general	45
1.4.2. Problemas específicos	45

1.5. Hipótesis	45
1.5.1. Hipótesis general	45
1.5.2. Hipótesis específicas	45
1.6. Objetivos	46
1.6.1. Objetivo general	46
1.6.2. Objetivos específicos	46
II. Método	47
2.1. Variables	48
2.2.1. Variable Engagement	48
2.2.2. Compromiso organizacional	48
2.2.3. Operacionalización de las variables	49
2.3. Metodología	51
2.3.1. Método de investigación	51
2.4. Tipo de estudio	51
2.5. Diseño	51
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.6.1. Población	52
2.6.2. Muestra	52
2.6.3. Muestreo	53
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.7.1. Técnica	53
2.7.2. Instrumentos	53
2.8. Métodos de análisis de Datos	55
III. Resultados	57
3.1. Resultados descriptivos	58
3.1.2. Nivel de Engagement	58

3.2. Resultados correlacionales	61
3.2.1. Engagement y compromiso organizacional	61
3.2.2. Engagement*Componente afectivo	62
3.3. Contraste de hipótesis	63
3.3.1. Nivel Engagement y Compromiso Organizacional	63
3.3.2. Engagement y el compromiso afectivo	64
3.3.3. Engagement y el compromiso de continuidad	65
3.3.4. Engagement y el compromiso normativo	66
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias	75
Apéndice	79
Apéndice 1. Matriz de consistencia	80
Apéndice 2. Instrumentos de toma de datos	82
Apéndice 3. Base de datos	86

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de Engagement en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015	49
Tabla 2. Nivel de Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015	50
Tabla 3. El α de Cronbach de las escalas del Uwes	54
Tabla 4. Confiabilidad de la Escala de Engagement en el Perú	54
Tabla 5. De los aspectos analizados el Nivel de Engagement. Según los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015	59
Tabla 6. Nivel de compromiso organizacional	60
Tabla 7. De los aspectos analizados en el nivel de compromiso organizacional	61
Tabla 8. Nivel de Engagement*Nivel de Compromiso Organizacional	62
Tabla 9. Nivel de Engagement*Componente afectivo	62
Tabla 10. Nivel de Engagement*Componente continuo	62
Tabla 11. Nivel de Engagement*Componente Normativo	63

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	52
Figura 2. Nivel de Engagement	58
Figura 3. De los aspectos analizados el Nivel de Engagement en socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015	59
Figura 4. Nivel de compromiso organizacional	60
Figura 5. De los aspectos analizados en los componentes	61

Resumen

La investigación mide el nivel de Engagement y Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima – 2015. El objetivo general determina la relación entre niveles de Engagement y Compromiso Organizacional en los socios estratégicos administrativos. Mientras que los objetivos específicos son: identificar el nivel de Engagement y el Compromiso Afectivo, identificar el nivel de Engagement y el Compromiso de Continuidad e identificar el nivel de Engagement y el Compromiso Normativo de los socios estratégicos administrativos.

La población de estudio comprendió a 697 Socios Estratégicos Administrativos de la Universidad Privada Lima, utilizando una muestra de 248 Socios Estratégicos Administrativos, tomando en cuenta el nivel general de Engagement, por medio de la aplicación del Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Shaufeli (2002) y el nivel general de Compromiso Organizacional por medio del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) Mayer y Allen.

Luego de la recolección y procesamiento de datos, se concluyó con respecto al objetivo general que existe una tendencia creciente a ambas variables (Engagement y Compromiso Organizacional) lo que indicaría una moderada relación entre ellas, así como una tendencia creciente entre el Engagement y el componente afectivo existiendo una supuesta relación, el mismo resultado con el Engagement entre el Componente continuo y el Engagement y el Componente Normativo.

Palabras clave: Engagement, Compromiso Organizacional, Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso Normativo.

Abstract

The research measures the level of Engagement and Organizational Commitment in administrative strategic partners of the Private University Lima 2015. The overall objective determines the relationship between levels of Engagement and Organizational Commitment in administrative strategic partners. While specific objectives are to identify the level of Engagement and Affective Commitment, identify the level of Engagement and Commitment Continuity and identify the level of Engagement and Commitment Regulatory administrative strategic partners.

The study population comprised 697 Administrative Strategic Partners Private University, using a sample of 248 Administrative Strategic Partners, taking into account the general level of Engagement, through the application of Questionnaire Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Shaufeli (2002) and the general level of Organizational Commitment by the Organizational Commitment Questionnaire (CO) Mayer and Allen.

After collecting and processing data, it was concluded from the overall objective that there is increasing both variables (Engagement and Organizational Commitment) which would indicate a moderate relationship between them trend as well as a growing trend among the Engagement and component affective having an alleged relationship, the same result with the Engagement between the continuous component and Engagement and Regulatory Component.

Keywords: Engagement, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuity Commitment, Normative Commitment.

I. Introducción

La investigación que lleva por título Niveles de Engagement y Compromiso Organizacional en Socios Estratégicos Administrativos de la Universidad Privada Lima 2015; con el objetivo principal de determinar los niveles de Engagement y Compromiso Organizacional, siendo éste un problema que se presenta en los Socios Estratégicos Administrativos de la Universidad Privada Lima.

Al observarse que en algunos socios estratégicos existe relación moderada entre el nivel de Engagement y Compromiso Organizacional, interesa conocer las causas o factores entre ellos el nivel de Engagement.

La estructura del informe de la investigación corresponde al formato aprobado por la Escuela de Post grado, habiéndose desarrollado en VIII capítulos.

En Capítulo I, El Problema de Investigación con la Formulación del Problema general ¿Cuál es la relación entre el nivel de Engagement y el Compromiso Organizacional de los socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima – 2015? asimismo, se destaca la Justificación, Hipótesis general : Existe relación moderada entre el Nivel Engagement y Compromiso Organizacional en los socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015 y Objetivo general de la presente investigación: Determinar la relación entre Niveles de Engagement y Compromiso Organizacional en los socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015.

En el Capítulo II, Marco Metodológico, desarrolla el sustento teórico sobre el tema investigado, que son los conceptos y teorías sobre las variables Niveles de Engagement y Niveles de Compromiso Organizacional, habiendo realizado una descripción y análisis de los planteamientos teóricos de los diversos autores; comprende también Variables Niveles de Engagement y Niveles de Compromiso Organizacional, Operacionalización de Variables , Metodología en la que se utilizó el Método Hipotético Deductivo, debido a que se realizó la observación del fenómeno a estudiar, se creó una hipótesis para explicar dicho fenómeno y deducción de consecuencias y el Método Correlacional, se utilizó éste método porque ha tenido como propósito evaluar la relación de dos variables en este caso los niveles del Engagement y los niveles del Compromiso Organizacional.

Tipo de Estudio calificada como una Investigación Básica Sustantiva y de Campo porque trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos

específicos. Diseño de Investigación tratándose de una Investigación No experimental porque se acopió datos sin introducir tratamientos, ni cambios, Se trabajó con una Población de 647 socios estratégicos y 248 socios estratégicos de Muestra y Muestreo no probabilístico; Técnica e instrumentos de Recolección de Datos donde se utilizó para medir el Nivel de Engagement El UWES o escala Utrecht de Engagement en el Trabajo y para la medición del Compromiso Organizacional El Cuestionario del Compromiso Organizacional (CO) , Métodos de Análisis de datos y Aspectos Éticos.

En el Capítulo III, Resultados, que comprende Descripción y análisis estadístico donde se señala con respecto a la Hipótesis General según la evidencia estadística que existe relación moderada entre el Nivel de Engagement y Compromiso afectivo en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

En el Capítulo IV, Comprende la Discusión de resultados

En el Capítulo V, Conclusiones

En el Capítulo VI, Recomendaciones

En el Capítulo VII, Referencias Bibliográficas

En el Capítulo VIII, finalmente Anexos

1.1. Antecedentes

1.1. Antecedentes internacionales

Salanova y Schaufeli (2000) realizó la tesis titulada: *Desde el Burnout al Engagement ¿Una nueva perspectiva?*; con el objetivo de poner a prueba la estructura factorial de MBI-GS (Maslach Burnout Inventory General Survey) y de un inventario sobre Engagement, esto es, el constructo hipotético opuesto al 'Burnout'. Los análisis factoriales confirmatorios realizados con una muestra de 514 trabajadores que utilizan tecnologías de la información en sus puestos, corroboran los tres factores esperados del 'Burnout'. Los análisis factoriales confirmatorios realizados con una muestra de 514 trabajadores que utilizan tecnologías de la información en sus puestos, corroboran los tres factores esperados del 'Burnout' (Agotamiento, cinismo y reducida eficacia profesional) así como los tres

factores esperados del Engagement (vigor, dedicación y absorción). Los análisis de regresión múltiple jerárquicos adicionales ponen de manifiesto que las escalas de Engagement añaden valor para la predicción de sus indicadores de bienestar psicológico subjetivo (compromiso organizacional, satisfacción laboral y entusiasmo laboral) cuando se controla del Burnout. Finalmente, en este trabajo se analizan las limitaciones del estudio y algunas propuestas de investigación futuras sobre esta nueva perspectivas.

Estudios de Arias (2001) realizó la tesis titulada: *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia*, algunos factores para su incremento ante la intensa competencia mundial, las organizaciones de los países subdesarrollados no invierten lo suficiente en incrementar el conocimiento conducente a la alta tecnología pero pueden competir con el compromiso de su personal así, surge una pregunta ¿cuáles factores pueden propiciar las organizaciones para aumentar dicho compromiso? otro de los aspectos importantes en este tenor es el relativo a la intención de permanencia en la organización los altos índices de rotación acarrear costos cuya importancia se diluye en los estados financieros por ello se efectuó una investigación tendiente a responder a esta pregunta se aplicaron cuestionarios a 177 empleados de una institución privada de beneficencia se sometió a prueba un modelo con base en ecuaciones estructurales. los resultados indican que el factor más importante para lograr el compromiso e incrementar la intención de permanencia es el apoyo organizacional; es decir, el hecho de que la organización brinde un soporte en caso de que los empleados necesiten ayuda ante emergencias, además se les considere como personas, etcétera.

Rocha (2004) realizó la tesis titulada: *Tres Dimensiones del Compromiso Organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad*, con el objetivo de la búsqueda a largo plazo del bienestar dependiendo sobretodo de la capacidad de la fuerza de trabajo para alcanzar un mayor crecimiento de la productividad. Una productividad mayor permite a las naciones tener más de dónde elegir, satisfacer mejor las necesidades humanas y alcanzar mayores logros (Gibson, Ivancevich, Donnelly1994). Para alcanzar mayores logros los gerentes tendrán que manejar adecuadamente el cambio, pero el manejo del cambio por lo general requiere de

empleados comprometidos con sus empresas, empleados que se identifiquen con los valores y objetivos de la empresa y la traten como si fuera propia (Dessler, 1996).

Salanova y Schaufeli (2004) realizó la tesis titulada: *Engagement en los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*, en este trabajo de investigación lo que se quiere lograr es la introducción de este nuevo concepto "Engagement", para poder explicar el funcionamiento óptimo de las personas en las organizaciones. El Engagement es un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de energía, vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como tal absorción y concentración en la actividad laboral. Es un concepto "nuclear" del nuevo movimiento científico de la psicología positiva que: (1) a pesar de su "corta vida" se ha demostrado que tiene una base empírica y que ha sido contrastada a través de la investigación científica, y que (2) es valioso para la dirección de Recursos Humanos, debido a que puede optimizarse. El objetivo de este trabajo es conocer que podemos hacer desde la dirección de recursos humanos para optimizar el Engagement entre los empleados. Desde el fenómeno de la creación de espirales de sinergias positivas, nos centraremos en analizar su optimización mediante el uso apropiado y aportando una visión nueva de las principales estrategias de DRH de la organización de hoy: la selección y evaluación del personal, el rediseño de puesto, el liderazgo, la formación y el desarrollo de los empleados.

Lisbona, Morales y Palacio (2009), realizó la tesis titulada: *Engagement como resultado de la socialización organizacional*, teniendo como base el explorar las relaciones entre los contenidos de la socialización y el Engagement, para comprobar si las cuatro dimensiones del OSI más la dimensión añadida referida a diferencias de género, se relacionan positivamente con el Engagement. Las correlaciones indican que existe relación entre las tres dimensiones del Engagement y los cinco dominios de la socialización. Además, se han encontrado correlaciones positivas y significativas entre los cinco dominios de la socialización, con la excepción de perspectivas de futuro y diferencias en función del género, que no ha resultado significativa y entre las tres dimensiones del Engagement. La relación entre las tres dimensiones del Engagement y los dominios comprensión y

perspectivas de futuro es significativa. Por otra parte, la relación entre los dominios de la socialización entrenamiento, comprensión y perspectivas de futuro y las dos dimensiones de vigor y dedicación, consideradas “el corazón del Engagement”, ha resultado significativa.

Salanova, Ventura y Llorens (2009) realizó la tesis titulada: *El rol de la autoeficacia en el estudio de Engagement*, teniendo como objetivos indicar que las creencias de eficacia se asocian positivamente con el control de la tarea. Esto es, a mayor autoeficacia generalizada (en el trabajo), mayor percepción de control en la tarea; Las creencias de eficacia se asocian positivamente con el Engagement. Esto es, la alta autoeficacia generalizada (en el trabajo) estará relacionada con mayor Engagement o si el control en la tarea se asocia positivamente con el Engagement. A mayor percepción de control en la tarea, mayor Engagement. Llevando a ello a determinar que los resultados confirman los objetivos planteados, poniendo de manifiesto que las creencias de eficacia inciden de forma positiva tanto sobre el control percibido en la tarea como en el Engagement. Además de ello se pudo concluir que si poseemos una fuerte sensación de eficacia se potenciará el control sobre las tareas a realizar, y este control nos ayudará a percibir nuestro trabajo como retador, lleno de significado y propósito; y a sentir satisfacción al realizar las tareas, motivación por hacer un buen trabajo, a sentirnos fuertes y vigorosos en el trabajo, etc. En general, a sentirnos Engagement.

1.2. Antecedentes nacionales

Castro (2011) realizó la tesis titulada: *Engagement y Motivación Laboral en socios estratégicos de una empresa privada de Piura*, donde se estudia la relación entre el Engagement y la motivación laboral en los socios estratégicos de la empresa Elektra S. A. Filial Piura Área Comercial. Se trata de un estudio Descriptivo correlacional, que bajo la técnica de muestreo no Probabilístico intencional, se seleccionó a 75 trabajadores de la empresa Elektra S. A. Filial Piura - Área Comercial. Para el análisis de los resultados se utilizó el programa SPSS, en el cual se determinaron los niveles de Engagement y motivación laboral, y a partir de los resultados se rechazaron o aceptaron las hipótesis. Así mismo los instrumentos usados fueron; encuesta de bienestar y trabajo (Uwes), para medir los niveles de Engagement y escala de motivación – Mlpa (logro, poder y afiliación) de Steers y

Braunstein para medir los niveles de Motivación Laboral. Habiéndose encontrado que el Engagement y la motivación laboral, de los socios estratégicos de la empresa Elektra S. A. Filial Piura - Área Comercial, no muestra relación significativa alguna.

Serrano y Luque (2012) realizó la tesis titulada: *Engagement es un vínculo emocional del empleado con la organización*, tiene como objetivo llevar a cabo una revisión teórica acerca de la relación que crean las personas hacia la organización en la que ejercen una labor cotidiana, relación que genera vínculos, que desde un punto de vista pueden asumirse como positivos y mediadores de bienestar y de la autoeficacia profesional. Este vínculo, estudiado desde una perspectiva de la psicología positiva, ha sido denominado Engagement, el cual hace especial énfasis en los factores por los cuales las personas se vinculan emocionalmente en el trabajo. Así, el Engagement se asocia al estado afectivo en el que se encuentra una persona en su entorno laboral, es decir, al bienestar psicológico, en donde el empleado adopta un papel activo constante. El Engagement, se ha caracterizado por tres factores importantes como son el sentimiento de vigor, dedicación y absorción.

Palacios (2014) realizó la tesis titulada: *Diagnóstico sobre la valoración del Engagement como factor de eficiencia y bienestar en los empleadores*, con el objetivo de crear una herramienta valiosa en el proceso de selección de personal para poder evaluar el potencial de “engagement” que pueden llegar a desarrollar los candidatos una vez contratados y determinar el grado de compromiso con el bienestar de la organización. Al término de esta investigación se concluye que las empresas no están relacionadas ampliamente con este término “engagement”, respondiendo así a la hipótesis enunciativa de esta investigación; sin embargo tienen otras herramientas, tales como los test de personalidad y psicotécnicos, que durante el proceso de selección les sirven para medir habilidades y aspectos de la personalidad que más influyen en la futura adaptación a la empresa, rendimiento, motivación y actitud de sus candidatos.

De igual manera se ha encontrado algunas investigaciones sobre el Compromiso Organizacional que presento a continuación.

Pérez (2014) realizó la tesis titulada: *Motivación y Compromiso Organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*, con el objetivo de precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010) la cual considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen y Smith,1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en el presente estudio fueron constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darle sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné y Deci,2005). Al asociar las variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales; y comparar los dos grupos de estudio se ha observado diferencias significativas entre ellos.”

Pérez (2014) realizó la tesis titulada: *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades limeñas*. El propósito del estudio es precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010) la cual considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen y Smith,1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226)

de dos universidades de Lima (pública y privada). Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en el presente estudio fueron constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darle sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné y Deci, 2005). Al asociar las variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales; y comparar los dos grupos de estudio se ha observado diferencias significativas entre ellos.

Pérez (2014) realizó la tesis titulada: *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades limeñas*. El propósito del estudio fue precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010) la cual considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen y Smith, 1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en el presente estudio fueron constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darle sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné y Deci, 2005). Al asociar las

variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales; y comparar los dos grupos de estudio se ha observado diferencias significativas entre ellos.

1.2. Fundamentación Científica

1.2.1. Engagement

Definición

Revisando diversas bibliografías podemos mencionar que no se han encontrado definiciones precisas sobre el Engagement que comprenda un concepto propio, podemos encontrarla como compromiso, enganche etc. Orientadas hacia la educación, psicología relaciones laborales, marketing pero en este trabajo analizaremos las relacionadas con las organizaciones. Así en el contexto laboral

Schaufeli, Salanova, Gonzáles (2001) respecto al Engagement:

Definieron el Engagement como un estado positivo mental relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción. (p.10)

PsycINFO (2010) estableció que el Engagement:

Es un concepto importante en la psicología organizacional y se relaciona con la teoría del campo de la psicología positiva. El trabajador contratado se define como un individuo que tiene el enfoque y la energía, toma la iniciativa en su desarrollo personal, se adapta al cambio y contribuye a los objetivos organizacionales. (p.6)

Las definiciones antes mencionadas definen el Engagement como el estado psicológico de Compromiso con las relaciones laborales, ligado con el Compromiso Organizacional, así convirtiéndose en una organización saludable.

Antecedentes Engagement

El Engagement surge en 1990 con William A. Kahn quien estudia las organizaciones dedicadas al cuidado de personas con bajos recursos, con enfermedades o en edad avanzada tales como escuelas, hospitales, etc. A través de estos estudios el engagement surge relacionado con el compromiso, es decir, el estado en el cual las personas expresan su ser entero físico, cognitiva y emocionalmente en el papel que desempeñan.

Salanova y Llorens (2008), mencionó:

Que después de 25 años de estudiar el Burnout como el agotamiento mental en el desempeño profesional surge la pregunta ¿Pueden los empleados trabajar de forma energética, estar altamente dedicados a sus trabajos y disfrutar al máximo estos momentos? (p. 64)

Salanova y Llorens (2008), indicó:

Manifiestan que se inicia así una serie de estudios desarrollados para identificar el opuesto al Burnout y se utiliza el término Engagement con el objetivo de generar consecuencias positivas para los empleados y para el funcionamiento óptimo de las organizaciones. (p. 64)

Causas del Engagement

Salanova, Schaufeli (2004) respecto a las causas del Engagement:

El Engagement parece estar positivamente asociado con características del puesto que pueden considerarse como recursos motivadores o vigorizantes del trabajo. Tales recursos son por ejemplo el apoyo social por parte de los compañeros y superiores, el feedback recibido sobre el desempeño laboral, la autonomía laboral, la variedad de las tareas y las facilidades de formación. (p. 119)

Consecuencias del Engagement en el trabajo

Las consecuencias del Engagement están relacionadas como actitudes positivas concernientes a la organización, como satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional y baja rotatividad, pero también a comportamientos organizacionales positivos, como iniciativa personal y motivación hacia el aprendizaje, trabajar horas extras y comportamiento proactivo. Sin embargo, hay algunos indicadores de que el engagement es relacionado positivamente a la salud, o sea, bajos niveles de depresión, estrés y quejas psicósomáticas. Finalmente el engagement en el trabajo está relacionado positivamente al performance en el trabajo, las empresas, sus gerencias y los gestores tienen la misión de generar ventajas competitivas y posicionamientos sólidos a través de trabajadores felices por ende áreas y organizaciones felices, sólidas y competitivas a través del tiempo. (Demerouti, Bekker, Jensen y Schaufeli, 2001, p.130)

Engagement y desempeño laboral

Los trabajadores con un elevado nivel de Engagement poseen un mejor estado de salud y dedican toda su energía al trabajo. Bakker (2011) indicó:

Frecuentemente los colaboradores Engagement experimentan emociones positivas como la alegría y el entusiasmo. Las emociones positivas amplían el repertorio pensamiento acción de las personas, lo cual implica que los colaboradores estén en constante aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades (p. 137)

Los trabajadores Engagement transfieren su Compromiso a sus compañeros mejorando de manera indirecta el desempeño del equipo.

Trabajadores Engaged

En la actualidad los cambios transicionales que marcan las organizaciones tradicionales a las organizaciones modernas muestran competencias psicosociales específicas que debe requerir actualmente un colaborador para realizar sus actividades laborales adecuadamente.

Ulrich (1997), cada vez el capital humano es más importante para las organizaciones y hoy en día las organizaciones necesitan empleados que sean capaces y estén dispuestos a invertir psicológicamente en sus puestos de trabajo (pp. 64-65)

Los perfiles de un trabajador Engaged son vitalidad, energía, dedicación, motivación intrínseca o inmersión plena o absorción el trabajo. Las organizaciones modernas necesitan tener trabajadores que muestren voluntad de aprender y desarrollo continuo, esto no beneficia solo a las organizaciones sino también es beneficio para el trabajador dela empresa porque el engagement es el vínculo psicológico que fomenta el desarrollo y crecimiento personal como también la realización del pleno potencial delos colaboradores.

Importancia del Engagement

Salanova y Schaufeli (2007), mencionaron:

“Estudio que las consecuencias que se presentan cuando existe un aumento de Engagement en los empleados son la satisfacción, el compromiso organizacional y las pocas posibilidades que el trabajador deje la empresa” (p. 120)

Estas conductas son reconocibles cuando los empleados se vuelven más proactivos y están plenamente motivados para involucrarse en las actividades de la organización y aprender nuevas cosas.

Las espirales de sinergias positivas del Engagement en las organizaciones

Una de los objetivos de Recursos Humanos es cuidar al trabajador. Los trabajadores positivos y buenos son el capital humano de las empresas, por lo que la psicología positiva se centra en cuidar y desarrollar el talento humano.

Salanova y Schaufeli (2009),

Mencionaron que la Psicología Positiva fue retomada por Martin Seligman quien en 1998 definió a la Psicología Positiva como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos. (p. 74)

La psicología positiva estudia diversos aspectos del ser humano: emociones positivas como la felicidad, la alegría o el amor, y fortalezas como el optimismo, la creatividad, la gratitud, la sabiduría, o la resiliencia.

Según afirman Salanova y Schaufeli (2009),

(...) aproximadamente para el año 2002 la psicología positiva se aplicó al campo laboral, no solo con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional, sino con la perspectiva de lograr la mejora de la vida organizacional en un sentido más amplio, en donde tiene cabida la mejora de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores. (p. 83)

Al mejorar las relaciones laborales se obtienen un conjunto de Sinergias que son efectivamente de gran ayuda para la empresa u organización. Según Salanova y Schaufeli (2009), las sinergias estructurales se clasifican en tres categorías:

Sinergias Individuales

Salanova y Schaufeli (2009) declararon “señalan reducción de progresiva de las quejas relacionadas al estrés y el síndrome del Burnout con la consiguiente reducción de los niveles de ausentismo” (p. 227)

Los trabajadores se ven beneficiados reduciendo los niveles de estrés y por ende las empresas también se benefician presentando un bajo índice de ausentismo del trabajador.

Sinergias interpersonales

Salanova y Schaufeli (2009) manifestaron “los trabajadores engagement tienen menos posibilidades de experimentar emociones negativas en el trabajo, como son los celos, la rabia, la envidia o la ansiedad” (p. 228)

Un trabajador Engagement tiende a sentir alegría, satisfacción, emociones positivas y como consecuencia se relacionan mejor en el trabajo con sus compañeros y jefes asimismo mejorando el clima social de la organización.

Sinergias Organizacionales

Shabracq y Cooper (2003) declararon que “las organizaciones que mantienen y potencian un buen clima de trabajo registran pocas quejas derivadas del estrés laboral” (p. 223)

El trabajador manifiesta un elevado bienestar psicológico, reduciendo el índice de abandono laboral contribuyendo a la retención del talento humano

Recursos organizacionales del Engagement

En lo que se refirió a los recursos organizacionales o laborales que se vinculan con el Engagement

Salanova y Schaufeli (2009), indicaron:

Los recursos que tienen las funciones de ser motivadores intrínsecos, porque fomentan el crecimiento profesional y personal de los empleados, su aprendizaje y su desarrollo. Pero también pueden desempeñar el papel de motivadores extrínsecos porque son instrumentos fundamentales para el logro de los objetivos de trabajo. (p. 138)

Salanova y Schaufeli presentan tres recursos laborales el apoyo social, la autonomía en el trabajo y el feedback, la que describo a continuación:

Apoyo social

De acuerdo a Salanova y Schaufeli (2009), “consiste en construir y mantener relaciones sociales con los demás...satisface la necesidad de pertenecer a un grupo y relacionarse con los demás”. (p. 139)

Rodríguez, Pastor y López (1993), son las funciones que las relaciones sociales pueden cumplir en relación con el bienestar (la salud, la calidad de vida) de los sujetos. (p. 9)

Autonomía en el trabajo

Salanova y Schaufeli (2009),

Es una de las necesidades básicas de las personas en el ambiente de trabajo, la cual se basa en que a la gente le gusta estar en control de las cosas que les ocurren, en lugar de tener que depender de los demás o de situaciones externas. (p. 138)

Feed Back o retroalimentación a los empleados Salanova y Schaufeli (2009), mencionaron:

Se trata del reconocimiento que los trabajadores buscan recibir de sus autoridades o de sus compañeros, para lo cual se esfuerzan invirtiendo tiempo y energía por mejorar sus competencias y logros en el trabajo. (p. 39)

Organizaciones saludables con trabajadores Engagement

Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson y McGrath (2014), definieron el concepto de organización saludable como:

Aquellas organizaciones caracterizadas por intervenir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intenciones para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo, y finalmente mediante las oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo vida privada. (p. 567)

Dimensiones del Engagement

Según Salanova y Schaufeli (2009) describieron que el engagement está constituido por tres factores las cuales son:

El Vigor

Las personas con un nivel elevado de Engagement son empleados satisfechos, trabajan en un ambiente productivo, se comprometen con los objetivos de la empresa y genera una amplia conexión entre los empleados y la empresa.

Salanova y Schaufeli (2009) mencionan “El vigor se refirió a la energía, como opuesto al agotamiento. Se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino” (p. 28)

La dedicación

Otra dimensión es la dedicación que se manifiesta cuando el trabajador tiene entusiasmo por las funciones que realiza, se siente inspirado y se siente sumamente orgulloso respecto al trabajo.

Salanova y Schaufeli (2009) respecto a “La dedicación denota un alta implicación laboral, junto con la manifestación de un alto nivel de significado atribuido al trabajo y un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío.” (p. 78)

La absorción

Cuando un trabajador se siente plenamente concentrado y feliz por el trabajo que realiza de manera que le cueste mucho abandonarlo, el tiempo se pasa volando podemos decir que se encuentra Absorto o concentrado en el trabajo.

Csikszentmihalyi , Salanova,, Bakker , Llorens (2008)

“La Absorción o concentración en el trabajo es caracterizada por un estado de concentración , de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe” (p. 64).

Medición del Engagement

Para poder realizar la medición del Engagement, se utiliza el instrumento denominado Uwes (Utrecht Work Engagement Survey) publicado por Wilmar, Schaufeli Bakker y Salanova (2002). El Cuestionario está integrado por diecisiete preguntas distribuidos en tres factores

El Vigor, se evalúa mediante seis ítems que se refirieron a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad y la persistencia frente a las dificultades.

En mi trabajo me siento lleno de energía.

Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.

Cuando me levanto por las mañanas siento ganas de ir a trabajar.

Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.

Soy muy persistente en mi trabajo.

Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

Aquellos que presentan altos puntajes en Vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabaja,

La dedicación, se evalúa mediante cinco ítems que se refirieron al sentido del trabajo, entusiasmo, orgulloso de su trabajo, sentirse inspirado y retado por el trabajo.

Mi trabajo está lleno de significado y propósito.

Estoy entusiasmado con mi trabajo.

Mi trabajo me inspira.

Estoy orgulloso del trabajo que hago.

Mi trabajo es retador.

Aquellos que presentan altos niveles de Dedicación generalmente sienten entusiasmo y orgullo en relación con el trabajo.

La Absorción se evalúa mediante seis ítems que se refirieron a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de manera que el tiempo pasa muy rápido y uno se olvida de todo lo que pasa a su alrededor.

El tiempo vuela cuando estoy trabajando

Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.

Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

Me dejo llevar por mi trabajo

Me es difícil desconectarme de mi trabajo.

1.2.1. Compromiso organizacional

Allen y Meyer (1977), definen el compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p. 11).

Evolución conceptual del término compromiso organizacional

Katzy y Kahn (citados por Zamora, 2009), abordan el compromiso organizacional como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de lo que observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales (p. 446)

Steers y otros (citado por Arias 2001), definen compromiso como la fuerza relativa de identificación e involucramiento de un individuo con su organización. (p. 8)

Hellriegel y otros (citado por Edel y García 2007) definieron que el Compromiso Organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización (p. 52)

Asimismo, caracterizó al Compromiso Organizacional bajo las siguientes aseveraciones:

Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización.

Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización

El deseo de pertenecer a la organización

Enfoque Unidimensional del Compromiso Organizacional

Inicialmente se destaca una línea de investigación que divide el Compromiso Actitudinal y el conductual (Dunham, Grube y Castañeda 1994, p. 13)

Monday, Porter y Steers (1997) con respecto al comportamiento Actitudinal, este se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización. (p. 9)

De esta manera los estudios realizados bajo el enfoque del campo Actitudinal van dirigidos a confirmar la relación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad.

En lo que respecta al compromiso conductual

Monday, Porter y Steers (1982), la orientación conductual se centra en los mecanismos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora. (p. 23)

Meyer y Allen (1997), se concibió al compromiso como una serie de transacciones entre el individuo y su organización por lo que este aparece en función de los intercambios que ocurren entre el individuo trabajador y la empresa, en consecuencia se permanece dentro de la organización por las recompensas o beneficios asociados a la membresía (pág. 34)

Enfoque unidimensional del compromiso organizacional

Se destacan las investigaciones de O Reilly y Chatman (1986) quienes consideran que el apego psicológico constituye la base del compromiso organizacional, resultando las dimensiones (p.63)

Involucramiento instrumental de recompensas extrínsecas

Involucramiento basado en la afiliación.

Involucramiento sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales.

Por su parte Allen y Meyer (1990), aunque reconocieron la naturaleza multidimensional de constructo y concordaron con que el compromiso refleja el lazo psicológico que une al trabajador con la empresa, señalaron la fragilidad de los argumentos planteados por O Reilly y Chatman (1986) y realizan una revisión de la literatura especializada, hasta esbozar un enfoque donde el compromiso resulta de la sumatoria de tres componentes que se presentan en forma simultánea.

Componente Afectivo

Componente de Continuidad

Componente Normativo

Aller y Meller (1997), pasan a definir “el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización”. (p.11)

Teoría de los tres componentes del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991), conjugan los aportes anteriores y sus investigaciones recientes en una estructura teórica del tema, la cual es dividida en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. (p.57)

De tal manera que una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantenerse, o no, un vínculo en términos de costo beneficio y sentir o no la obligación de ser leal a su organización.

Compromiso afectivo

El Compromiso se concibió como un vínculo afectivo que une al trabajador con la organización.

El compromiso afectivo (deseo) se refirió a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Mowday, (1982) citado por Gonzales (2001), Por otro lado viene hacer la fuerza relativa de la identificación individual del trabajador en una organización en particular, la cual se encuentra unida a tres factores (p. 20)

Alta aceptación y creencia en los valores y metas de la organización.

Complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables en favor de la organización.

Fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización.

Allen y Meyer (1997), manifestarán:

Específicamente se resalta la importancia de las experiencias de grupo que transmiten el mensaje que la organización es solidaria con sus empleados, que los trata justamente, y que aumenta su sentido de importancia y

competencia personal pareciendo valorar sus aportes a la organización. (pág. 6)

Allen y Meyer (1997), manifestarán:

(...) parece que el impacto de las experiencias de trabajo sobre el compromiso afectivo de la organización es mayor hasta el punto en que los empleados le atribuyen la experiencia a la organización y creen que esta es motivada por el bien de los empleados. (p. 7)

El Compromiso Organizacional afectivo consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa. Esta identificación también se refleja en la solidaridad y aprehensión del colaborador con los problemas de su empresa; se preocupa cuando su empresa va mal, y muestra una gran felicidad cuando va bien. En términos coloquiales, el colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que “tiene bien puesta la camiseta.

Normalmente los colaboradores con un alto compromiso afectivo tienden a manifestar una buena predisposición a los cambios organizacionales, se implican en ellos, y están dispuestos a trabajar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables en la implantación de procesos.

Meyer y Allen (1997), es el apego que siente el individuo hacia el grupo de trabajo, basado en el afecto y la emoción. (p. 12)

Meyer y Allen (1977), es el proceso mediante el cual las metas del individuo y las de la organización se vuelven cada vez más congruentes. (p. 12)

Meyer y Allen (1977), Actitud u orientación que atrae o vincula la identidad de la persona a la de la organización (p. 12)

De esta manera se pasa a estableció el Componente Afectivo del Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1990) se refirió al apego emocional, a la identificación con el involucramiento en la Organización (p.1)

Meyer y Allen (1991), nos manifestarán que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. (p. 14)

Por tal razón se infiere que para que este componente se dé, la estabilidad de un trabajador en un centro laboral debería ser por un tiempo prolongado para así construir experiencias que consoliden la confianza mutua entre empleador y empleado, base para comprometerse con los principios organizacionales.

Meyer y Allen (1991), indican que, con respecto a las características de tipo organizacional, las percepciones del trabajador se centran en las políticas organizacionales, en el estilo o los canales convencionales usados en la trasmisión de las mismas.

Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Allen y Meyer, 1999 citado por Márquez (2001), manifestarán que:

(...) el Compromiso Continuo se puede desarrollar como resultado de cualquier acción o evento que incremente el costo que representa abandonar la organización, dado que el empleado reconozca que estos costos existen. La toma de conciencia sobre las inversiones y alternativas por parte del empleado, representa el proceso por medio del cual estas inversiones y alternativas afectan el compromiso de permanencia. (p. 26)

Para Márquez (2001), este tipo de compromiso revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa. (p. 11)

Meyer y Allen (1990), el componente de continuidad se fundamenta en los costos que los empleados vinculan al dejar la organización (p. 1)

De ello se desprende que la fuente del componente es la valoración de las inversiones realizadas en la organización y/o la percepción de otras alternativas y por tanto se permanece en la organización porque sería costoso no hacerlo.

Compromiso normativo

El Compromiso es visto como una obligación moral de mantenerse con la organización. El compromiso normativo (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador. Surge la cuestión de cuál de las tres dimensiones del compromiso organizacional sería más conveniente desarrollar en los empleados de la institución.

Arciniega (2002), indicó:

(...) todo colaborador experimenta las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis y al hacer una analogía de las olimpiadas, el grado sería: Oro para el afectivo; plata, para el normativo y bronce, para el continuo; esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa, y así se emociona al decir que trabaja para la institución o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares. (p. 6)

Mientras, el compromiso inicial de los empleados con una organización está determinado en gran parte por las características individuales, como la personalidad y los valores; Así como también, si las experiencias de trabajo iniciales corresponden a las expectativas. Con el tiempo, el compromiso institucional tiende a fortalecerse porque las personas establecen vínculos más fuertes con la institución, y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos; con frecuencia la antigüedad en el trabajo brinda ventajas que tienden a crear actitudes de trabajo más positivas; las oportunidades en el mercado del trabajo disminuyen con la edad, provocando que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual.

Hellriegel y Woodman (1999). También, Davis y Newstrom (1999), sostuvieron esta teoría de que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los empleados con más años de servicio en una organización, que aquellos que

han experimentado éxito personal en la empresa, y quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos. (pp. 10-13)

Milkovich y Boudreau (1997) indicarán:

(...) la conjunción entre los valores y las creencias individuales, y la organización y el medio ambiente; así como la disponibilidad de oportunidades, alternativas, influyen sobre el grado de compromiso. Por lo tanto, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir en las características del trabajo y del empleado, son características importantes y bastante notorias. (p. 4)

Meyer y Allen (1987), el componente normativo se refirió a los sentimientos de obligación de permanencia en la Organización. (p. 1)

Meyer y Allen (1977), sus fundamentos son el derecho y la moral por tanto dejar la organización no es considerado correcto por parte del trabajador. (p. 1)

Bayona y Goñi (2007), manifestarán que el compromiso normativo surge a raíz que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto. (p. 17)

El compromiso normativo es considerado como la obligación moral o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El compromiso normativo es asumido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.

Factores que determinan el Compromiso Organizacional

Características del trabajo: El Compromiso Organizacional es el más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada.

Cardozo y Goncalvez (1998) señalarán que “los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos, ya que

poseen más recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedores” (p. 23).

Baron y Greenberg (1995) citado por Cardozo y Goncalvez (1998) indica que “la naturaleza de las recompensas que recibe el individuo: el uso de planes de participación en los beneficios, que permite incrementar el compromiso con la organización de los trabajadores por lo incentivos que este les reparta” (p. 24)

Nuevamente Barón y Greenberg (1995) citado por Cardozo y Goncalvez (1998) indicaron que:

(...) la existencia de alternativas y oportunidades de empleo: en la medida que un sujeto percibe mayores oportunidades para dejar la empresa, tendrá menos niveles de compromiso con su organización. (p. 25)

Características personales del Trabajador

Es importante mencionar los siguientes aspectos:

Antigüedad: Las personas que tienen más tiempo en la empresa están más comprometidas que los que tienen poco tiempo en la misma. Existe una relación positiva entre la antigüedad y el compromiso.

Edad: Dicha variable está relacionada con el componente afectivo, ya que con el pasar de los años, los individuos ven reducidos sus posibilidades de empleo y se incrementa el costo de dejar la organización. Igualmente, aquellos empleados que tengan más edad tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa, ya que desarrollan mejores niveles.

Género

Para Grusky (1966) do por Mathieu y Zajac (1990),

(...) las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres ya que estos generalmente consiguen más limitantes o barreras para obtener su membrecía en una organización. Sin embargo, en un estudio realizado por Mathiu y Zajac, se concluyó que no existe diferencia significativa para el compromiso organizacional. (p. 12)

Estado civil

Según Mathieu y Zajac (1990), “es razonable suponer que las personas casadas tengan mayores niveles de compromiso, si se consideran que estos poseen mayores responsabilidades financieras con su familia” (p. 29)

Nivel educativo

Las personas que tienen mayores niveles de educación tienden a presentar menores niveles de compromiso; ya que reciben mayores oportunidades de crecer profesionalmente en distintas empresas.

Importancia del compromiso organizacional

Hellriegel y Woodman, 1999) indicó:

(...) el Compromiso Organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad. El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo. (p. 38)

El término “ponerse la camiseta” puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su empresa ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta.

Arciniega (2002), mencionó:

(...) los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo. (p. 43)

Davis y Newstrom (1999), señalaron,

(,,) el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución. (p. 22)

Robbins (1999), aunado a lo anterior, indicó:

(...) el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia. (p. 42)

Hellriegel y Woodman (1999), contribuyó:

(...) la asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (p. 33)

Katz y Kahn (1990), manifestarán:

Otro factor muy importante dentro del compromiso hacia la organización, es sin duda, el hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta una decisión de grupo. Desde luego, hay distintos grados y tipos de participación. Aquí se hace referencia, sin embargo al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema. (p. 37)

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo. El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo.

Claire y Böhr (2003), indicarán:

Cuando los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma. De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr. (p. 54)

Beneficios del compromiso organizacional

Esta variable es importante para la organización por las siguientes razones:

1ero. Allen y Meyer (1997), señalaron que:

Los empleados con altos niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en la empresa, esto es positivo en la medida que una de las metas de la organización sea retener y desarrollar una fuerza de trabajo estable con altos niveles de desempeño. (p. 15)

2do. Meyer y Allen (1997), los empleados con una mayor vinculación con la organización poseen una gran motivación para contribuir significativamente con su empresa. (p. 15)

3ero. Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional se relaciona positivamente con la asistencia al trabajo, lo que contribuye a disminuir las ausencias de los trabajadores a la organización y su impacto negativo en las actividades que esta desarrolla. (p. 15)

4to. Randall (1999), en la medida que un trabajador se compromete con su empresa tiende a desempeñar mejor su trabajo vinculándose con las estrategias y decisiones de la organización y realizando un mayor esfuerzo por ésta. (p. 21)

Características del empleado comprometido

Allen y Meyer (1990) citado por Durrengo y Echeverría (1999), señalaron que:

El empleado comprometido es descrito como aquel que permanece con la organización en sus fortalezas y debilidades, asiste regularmente al trabajo, trabaja todo el día (y quizás más), protege los bienes de la compañía y comparte sus metas. Visto desde la perspectiva organizacional, tener una fuerza de trabajo

comprometida parecería ser claramente una ventaja. Las oportunidades de realizar trabajos importantes y desafiantes (retadores), reunirse e interactuar con personas interesantes, aprender nuevas habilidades y desarrollarse como personas, guían el desarrollo del Compromiso Organizacional.

Predictores del compromiso organizacional

Glisson y Durick (1988) citado por Durrengo y Echeverría (1999), indicaron que existen tres grandes categorías de predictores del Compromiso Organizacional: las características de los trabajadores, las características de las tareas y las características de la organización. (p. 45)

Una variedad de características de los trabajadores que describen su personalidad, sus necesidades personales y valores han sido referidas para ser asociados con el compromiso.

Morris y Sherman, citado por Durrengo y Echeverría (1999), informaron que los empleados más antiguos con menos grado de educación y con un alto sentido de competencia tenían altos niveles de Compromiso organizacional. (p. 32)

O' Reilly y Caldwell citado por Durrengo y Echeverría (1999), reportaron que los trabajadores que percibían pocas opciones alternativas de empleo tendían hacia un gran compromiso. (p. 34)

Steven, Beyer y Tricel citado por Durrengo y Echeverría (1999), encontraron que el número de años que los trabajadores han estado en la organización y el alcance de su identificación con el trabajo estaban positivamente relacionados con el compromiso, mientras que el número de años que los trabajadores habían estado en la misma posición y aquellos que estaban más favorablemente dispuestos al cambio estaban negativamente asociados con el compromiso. (p. 54)

Para Sheldon y Hrebiniak citado por Durrengo y Echeverría (1999), varios tipos de organizaciones la edad y la pertenencia, generalmente han sido reportadas como positivamente asociados con el compromiso en la organización. (p. 44)

En cuanto a las características de la tarea, hay insuficiente evidencia para identificar los mejores predictores, algunos de ellos son: el conflicto del rol, la

identidad de la tarea, la oportunidad de interacción social, los niveles de habilidades de los subordinados y la esfera de acción o alcance de la tarea.

Medición del compromiso organizacional

El objetivo del Test CO, es medir el nivel de compromiso organizacional, como un lazo o vínculo con la organización relacionado con el apego afectivo a la organización, los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

El cuestionario del CO fue elaborado en el 2006, está basado en la operacionalización de la variable señalada por Meyer y Allen, la del “Compromiso organizacional”.

Es una prueba que está compuesta por 26 Ítems que miden la variable del CO; a través de 03 Sub-variables o factores del compromiso: el Afectivo o Actitudinal, el Calculativo o de Continuidad y el Normativo.

Descripción de la prueba

Como ya se mencionó en la estructura de la prueba, está compuesta por 3 sub-variables la primera mide el Factor Afectivo, esta se sub-dimensiona en el apego del individuo al grupo de trabajo en los ítems 01 y 07, congruencia de metas individuales y al organizacionales en los ítems 04 y 08, vinculación de la identidad del individuo a la organización 14 y 03, atribución 06 y 10, racionalización 06 y 13, cumplir expectativas 02 y 12, trabajo adecuado a la persona 11 y 05 y por último necesidad de satisfacción 5 y 16.

La sub-variable Continua usa los Ítems 09 y 10 para inversiones y alternativas para los ítems 18 y 20. Lo mismo para la sub-variable Normativa que se basa en las Expectativas

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico la presente Investigación permitirá determinar los niveles de engagement y niveles de Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015.

Se ha demostrado empíricamente que el buen estado del engagement fortalece el potencial para el buen desempeño, el bienestar y la calidad de vida laboral en general como si se tratara de un estado positivo que hace posible y facilita el trabajo diario.

Por otro lado se hace necesario mencionar que esta determinación se concatena a los criterios teóricos que se han descrito en la fundamentación ya que la descripción de los mismos dentro de este contexto social refuerza la cobertura de los conceptos y refuerza la aplicabilidad dentro de los escenarios reales, tal como lo proyectaron los tratadistas pioneros de este nuevo enfoque del engagement, ampliándolo teóricamente en una relación con el Compromiso Organizacional.

1.3.2. Relevancia social

La presente investigación contribuirá a la Dirección de Recursos Humanos para que se centre en la gestión y desarrollo de los socios estratégicos, tratándolos como un capital valorado dentro de la Universidad y preocupándose por su bienestar que dará como resultado elevar su calidad de vida laboral, mejorar su salud psicosocial, brindar bienestar, la satisfacción laboral y por último un elevado nivel de Compromiso Organizacional.

Considero que el análisis de ésta Investigación será una contribución académica de importancia a fin de que las Universidades privadas promuevan las condiciones necesarias para convertirse en una organización saludable. Asimismo la Investigación servirá como base para disminuir las debilidades y aumentar sus fortalezas relacionadas con el factor humano, retener los buenos talentos, disminuir el índice de rotación y mejorar la calidad de servicio a los socios estratégicos.

1.3.3. Justificación metodológica

Esta propuesta de investigación se justifica metodológicamente en el sentido que el abordaje de las variables, la operacionalización de las mismas y el tratamiento teórico constituye una guía referencial para futuros trabajos de investigación referidas a esta misma temática, siendo, asimismo, un referente para la fundamentación en la elaboración de instrumentos de gestión dentro de las organizaciones.

1.4. Problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de Engagement y el Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el nivel de Engagement y el Compromiso Afectivo en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el nivel de Engagement y el Compromiso de Continuidad en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el nivel de Engagement y el Compromiso Normativo en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Nivel Engagement y Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el nivel de Engagement y el Compromiso Afectivo en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el nivel de Engagement y el Compromiso de Continuidad en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el nivel de Engagement y el Compromiso Normativo en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre Niveles de Engagement y Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre Niveles de Engagement y Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015

Objetivo específico 2

Identificar el nivel de Engagement y el Compromiso de Continuidad en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015

Objetivo específico 3

¿Identificar el nivel de Engagement y el Compromiso Normativo en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015?

II. Método

2.1. Variables

2.2.1. Variable Engagement

Definición conceptual

Para la presente investigación se asumió la conceptualización de Schaufeli, Salanova, González, Roma y Bakker (2001) definieron que el Engagement:

Es un estado positivo de la mente, realizador y relacionado al trabajo que es caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado momentáneo y específico, el engagement se refirió a un estado más persistente y afectivo cognitivo que no tiene el foco en un objeto, evento, individuo o comportamiento específico. El vigor se caracteriza por los altos niveles de energía y resiliencia mental mientras trabaja, voluntad de invertir en el trabajo, y persistencia en situaciones de dificultades. La dedicación se refirió a estar fuertemente envuelto en su trabajo, y experimentar un censo de significancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. Absorción es caracterizada como estar completamente concentrado y envuelto en su trabajo, siendo que el tiempo pasa ligeramente y el individuo tiene dificultad en desapegarse de su trabajo. (p. 10)

2.2.2. Compromiso organizacional

Definición conceptual

Para efectos del desarrollo de la investigación, se asumió la conceptualización de Allen y Meyer (1997) definieron el compromiso organizacional como:

Un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos de una relación formal. Asimismo indicaron que dicha relación entre una persona y una relación presenta consecuencia respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla. Estos autores propusieron tres componentes del Compromiso Afectivo (lazos emocionales que las personas forjan con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas, de Continuidad que es la conciencia de la persona respecto a la inversión de tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo y Normativo

la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones. (p. 11)

2.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Nivel de Engagement en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Nivel de Engagement	Vigor	Altos niveles de energía y resiliencia	E1, e4	
		Voluntad de dedicar esfuerzo	E8	
		No fatigarse con facilidad	E12	
		Persistencia frente a las dificultades	E15, e17	
		Sentido y significado del trabajo	E2	Muy bajo <5
	Dedicacion	Sentirse entusiasmado	E5	Bajo 5-25
		Orgulloso por su labor	E10	Medio
		Sentirse inspirado	E7	25-75
		Retado por su trabajo	E13	Alto
		Estar felizmente inmerso en su trabajo	E9,e11	75-95
Absorcion	Presentar dificultad para dejarlo	E16	Muy alto >95	
	El tiempo pasa rápidamente	E3		
	Uno se olvida de todo a su alrededor	E6,e14		

Tabla 2.

Nivel de Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Nivel de compromiso organizacional	Componente Afectivo	Apego del individuo al grupo de trabajo	Ítem01 Ítem 07	
		Congruencia de metas individuales y organizacionales	Ítem 04 Ítem 08	
		Vinculación de la identidad del individuo a la organización	Ítem14 Ítem 03	
		Atribución	Ítem 06 Ítem13	Bajo
		Racionalización	Ítem 02 Ítem 12	1-25
		Cumplir expectativas	Ítem11 Ítem 05	Promedio 26-75
		Trabajo adecuado a la persona	Ítem1 Ítem16	Alto
		Necesidad de satisfacción	Ítem 09 Ítem10	76-99
	Componente continuo	Inversiones	Ítem 18 Ítem 20	
		Alternativas	Ítem 19 Ítem 17	
	Componente normativo	Expectativas	Ítem 22 Ítem25	
		Obligaciones	Ítem 23 Ítem 26	
		Intercambio social	Ítem 21 Ítem 24	

De acuerdo a Carrasco, (2005) operacionalización de las variables:

Es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que estas variables se dividen (si son complejas) en dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices, ítems; mientras si son concretas solamente en indicadores, índices e ítems." (p. 226)

2.3. Metodología

2.3.1. Método de investigación

Método hipotético deductivo, la Investigación utilizó este método porque en primer lugar se realizó la observación del fenómeno a estudiar, se creó una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias, verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Es decir este método me permitió relacionar las hipótesis, con la observación de la realidad y la verificación con la aplicación de técnicas e instrumentos de medición. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que “este método se aplica a las investigaciones que tienen enfoque cuantitativo y, en consecuencia, tendrían hipótesis que demostrar” (p. 55)

2.4. Tipo de estudio

Por el propósito que persigue la Investigación, califica como una Investigación Básica Sustantiva y de Campo.

Investigación Sustantiva porque trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos específicos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. (Sánchez y Reyes, 2006 p.38)

2.5. Diseño

Se trata de una investigación no experimental, porque se acopió datos sin introducir tratamientos, ni cambios, se hicieron observaciones o mediciones a cerca de estados, circunstancias, conductas o características existentes. (Polit y Bernadette, 1985)

Este tipo de investigación se orienta a la determinación del grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados variable engagement y variable compromiso organizacional, por lo tanto el arreglo del diseño fue correlacional, el mismo que ha tenido como propósito evaluar la relación de dos variables en este caso los niveles del Engagement y los niveles del Compromiso Organizacional. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable

presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación (Hernández, et al (2003) p.121).

El diseño para utilizar se representa en el siguiente diagrama:

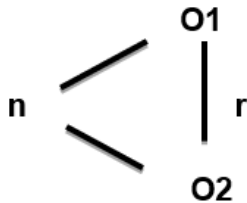


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

O1 Medición de niveles de Engagement.

O2 Medición de dimensiones de Compromiso Organizacional.

r: Relación

n: Muestra

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población de estudio comprendió a 697 socios estratégicos de la Universidad Privada de Lima-durante el 2015, de los cuales 351 del sexo masculino, 346 del sexo femenino, con una edad promedio 23 a 47 años, Nivel de Estudio nivel técnico y superior universitaria; la totalidad trabajan en el área administrativa de la Universidad privada de Lima Norte

2.6.2. Muestra

Para la presente investigación se calculó el tamaño de la muestra en 248 Socios Estratégicos Administrativos de la Universidad privada de Lima, calculada con un 95% de nivel de confianza y una significancia de 0.0 5%.

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

$$n = \frac{697 \times 0,05 \times (1,97)^2}{696 \times (0,5)^2 + 0,05 \times 1.972}$$

n= 248 personas.

2.6.3. Muestreo

La selección fue realizada en forma no probabilística debido a que no todos los elementos de la población no se les dio la oportunidad, se trató de seleccionar a los sujetos siguiendo determinados criterios procurando que la muestra sea representativa. Es decir, los elementos de la muestra no se seleccionaron por procedimientos al azar o con probabilidades conocidas de selección.

En esta investigación el tipo de muestreo y el procedimiento depende del proceso de toma de decisión del investigador, el cual tiene que alinearse a los objetivos del estudio, al esquema de la investigación. Hernández (2010, p.176).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnica

La Técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la Encuesta. La misma que de acuerdo a Creswel (Citado por Hernández et al., 2010) es una técnica que “permite recoger información simultáneamente a un grupo de personas. La ventaja es que se puede recoger información en corto tiempo, sin embargo la condición de anonimato debe ser respetada si se desea obtener información fidedigna” (p. 27).

2.7.2. Instrumentos

Instrumento para medir el nivel de Engagement: Escala de Engagement en el Trabajo de Utrecht – (UWES).

Ficha técnica:

Autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Administración : Individual y colectivo

Ámbito de aplicación : Holanda y Bélgica

Duración: 5 a 10 minutos,

Material: Lápiz o lapicero, corrector o borrador y hoja del cuestionario.

Validez y confiabilidad del Instrumento

En el estudio correlación por ítem e indicador se evidenció:

En el caso del instrumento que mide ENGAGEMENT, la validez de contenido queda garantizada por la forma como fue construido; en relación a la validez de constructo, las correlaciones de cada ítem con el indicador a la que pertenecen, en la mayoría de casos son bastante altos, lo que garantiza el cumplimiento de esta característica del instrumento.

Tabla 3.

El α de Cronbach de las escalas del Uwes

	UWES – 9 (N = 12. 631)			UWES – 15 (N= 12. 631)			UWES – 17 (N = 12. 161)		
	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo
Vigor	.72	.76	.60 – .87.	.80	.80	.56 - .88	.82	.82	.66 - .87
Dedicación	.84	.87	.74 - .90	.89	.89	.83 - .92	.89	.89	.83 - .92
Absorción	.77	.79	.66 – 85.	.81	.82	.73 - .88	.83	.83	.79 - .88
Escore Total	.90	.91	.85 – 94.	.92	.92	.88 - 96	.93	.93	.88 - .95

Confiabilidad test - Retest

Hay dos estudios longitudinales incluidos en base de datos internacional que permite el acceso de la estabilidad del UWES con el pasar del tiempo. El UWES fue aplicado dos veces con un intervalo de un año con 293 trabajadores del ejército de la salvación australianos y entre 563 paramédicos noruegueses.

Tabla 4.

Confiabilidad de la Escala de Engagement en el Perú

	Cronbach's alpha based on standardized items	N of items
Vigor	0,588	6
Dedicacion	0,709	5
Absorcion	0,546	6
Engagement	0.772	

En la muestra de 500 trabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Piura y Trujillo, se observa los siguientes resultados donde ponen en evidencia que el instrumento es bastante confiable; el coeficiente Alfa para el Engagement es cercano a 1, aunque en los indicadores es un poco más bajo.

Instrumento para medir el Compromiso Organizacional: Cuestionario de Compromiso Organizacional – (CO) de Mayer y Allen

El objetivo del Test CO, es medir el nivel de compromiso organizacional, como un lazo o vínculo con la organización relacionado con el apego afectivo a la organización, los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

Ficha Técnica:

Nombre : Cuestionario de Compromiso Organizacional –(CO)

Autores : Mayer y Allen

Año: 2006

Administración : Individual y colectivo

Ámbito de aplicación : Empresas de Piura

Duración : No tiene límite de tiempo,
aproximadamente 20 minutos.

Objetivo : Medir el compromiso organizacional de los
colaboradores en las organizaciones.

Tipificación : Percentiles,

Material : Lápiz o lapicero, corrector o borrador y hoja del Cuestionario.

El objetivo del Test CO, es medir el nivel de compromiso organizacional, como un lazo o vínculo con la organización relacionado con el apego afectivo a la organización, los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización

2.8. Métodos de análisis de Datos

Los análisis de datos consisten en el estudio de los hechos y el uso de sus expresiones en cifras para lograr información válida y confiable.

La claridad de dicho estudio es de vital importancia para la comprensión de los resultados y la interpretación de los mismos.

Se utilizará el programa SPSS v 22, el cual nos permitirá llegar a un análisis, interpretar los datos, teniendo en consideración las la presentación de tablas,

figuras de datos y medidas porcentuales. Este procesamiento de datos nos dará el resultado del propósito, objetivos y variables propuestas en la presente investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.2. Nivel de Engagement

De la evaluación realizada a los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015, sobre el Nivel de Engagement, los resultados que se presentan en la tabla XX, permiten conocer que éste se encuentra en el nivel muy alto, 57,3%, y un 39,5% para el nivel alto. Estos resultados nos indican un compromiso bastante elevado de los elementos en estudio con la institución.

Nivel de Engagement	
Nivel	%
Medio	3,2%
Alto	39,5%
Muy alto	57,3%
Total	100,0%

Fuente propia

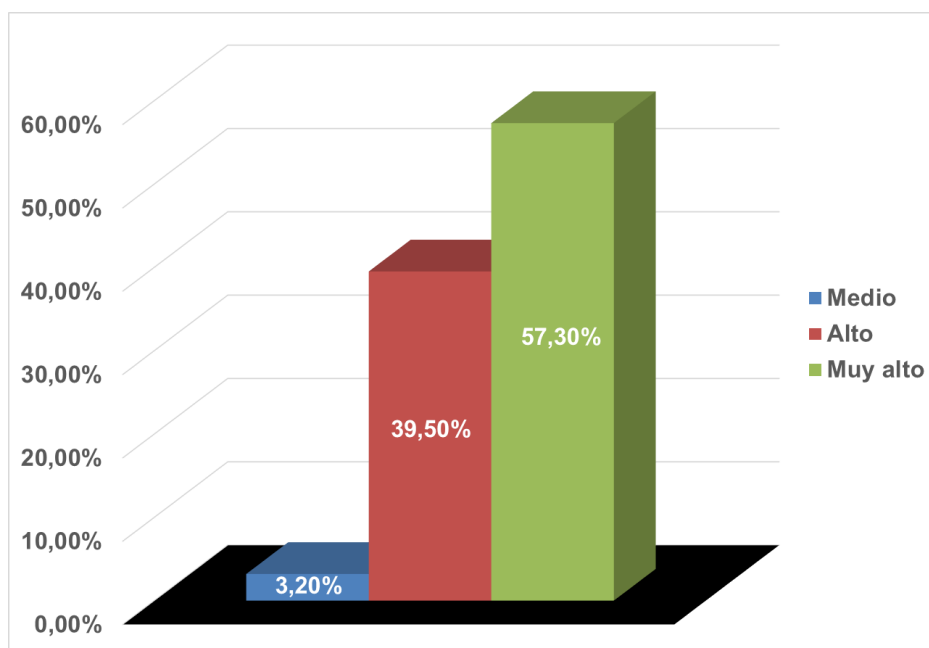


Figura 2. Nivel de Engagement

Respecto a los aspectos analizados en el Nivel de Engagement, puede apreciarse que en la mayoría de socios estratégicos administrativos, el vigor y la dedicación alcanzan niveles muy altos, 59,7% y 54,4% respectivamente, y alto en 37,1% y 31% respectivamente, mientras que la absorción la mayoría se ubica en el nivel alto, 46,4, con una tendencia positiva. Estos resultados indicarían un nivel de compromiso bastante elevado en cada uno de los aspectos evaluados.

Tabla 5.

De los aspectos analizados el Nivel de Engagement. Según los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015

	Vigor	Dedicación	Absorción
Medio	3,2%	14,5%	12,9%
Alto	37,1%	31,0%	46,4%
Muy alto	59,7%	54,4%	40,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente propia

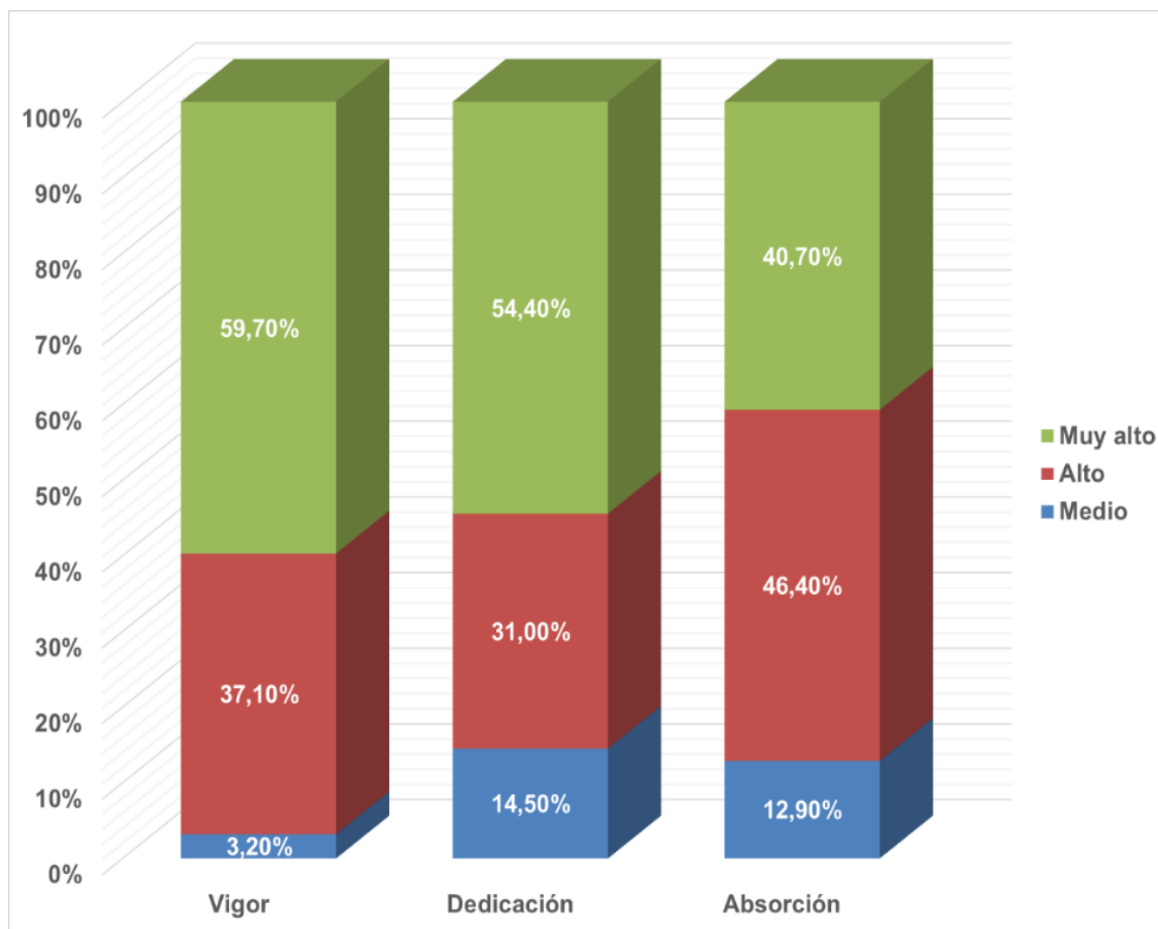


Figura 3. De los aspectos analizados el Nivel de Engagement en socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015

Nivel de compromiso organizacional

Desde la perspectiva de los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015, sobre el nivel de compromiso organizacional, los resultados de la evaluación que se presentan en la tabla XX, permiten visualizar que la mitad de los encuestados, 50%, alcanza un nivel promedio, mientras que el resto se encuentra en el nivel alto.

Tabla 6.

Nivel de compromiso organizacional

Nivel	%
Promedio	50,0%
Alto	50,0%
Total	100,0%

Fuente propia

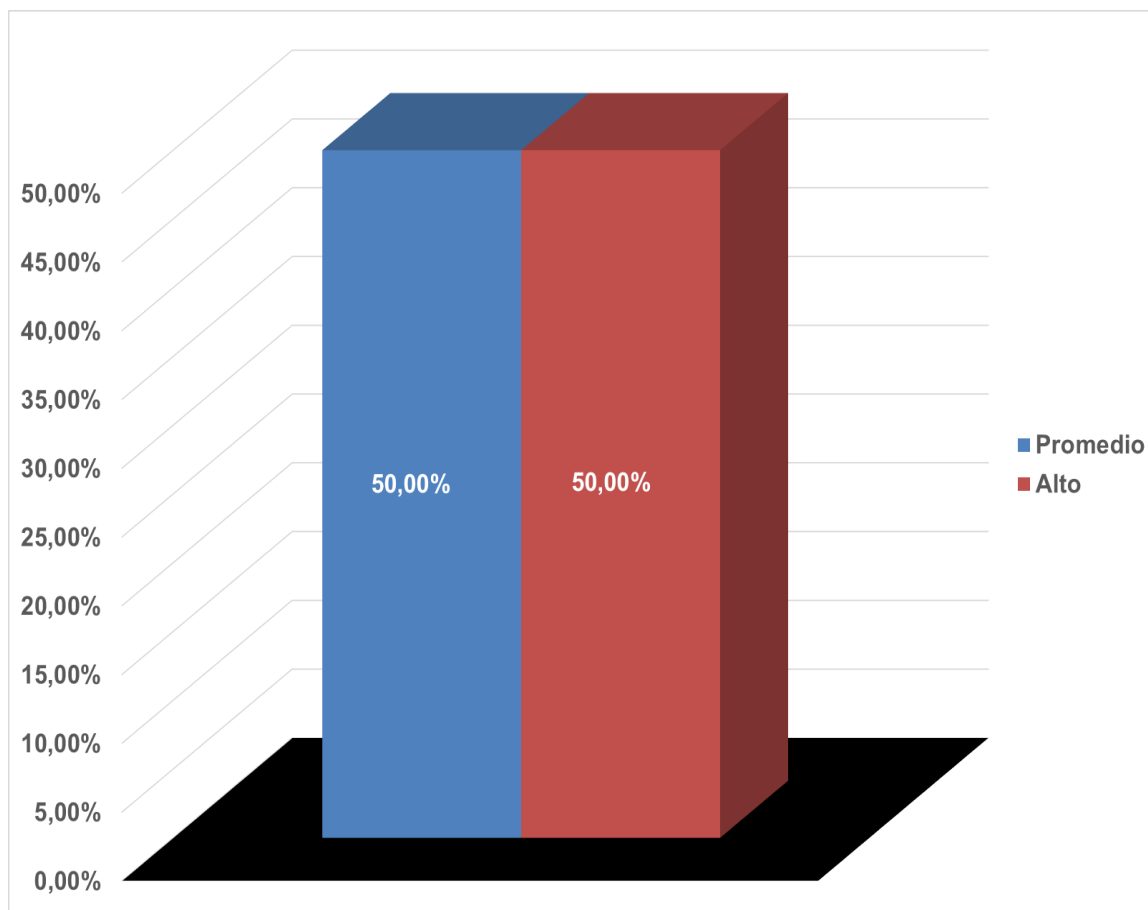


Figura 4. Nivel de compromiso organizacional

De los resultados de la evaluación sobre el nivel de compromiso organizacional, se observa en los datos de la Tabla xx que en lo referido a componente afectivo normativo, se alcanza el nivel promedio, 75,8% y 80,2% respectivamente de la muestra, con una tendencia positiva. Mientras que el componente continuo ubica al 55,6% en el nivel alto. De estos datos se puede decir que existe un alto nivel de compromiso organizacional de los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

Tabla 7.

De los aspectos analizados en el nivel de compromiso organizacional

	Componente afectivo	Componente continuo	Componente normativo
Bajo	0,0%	6,1%	1,6%
Promedio	75,8%	38,3%	80,2%
Alto	24,2%	55,6%	18,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente propia

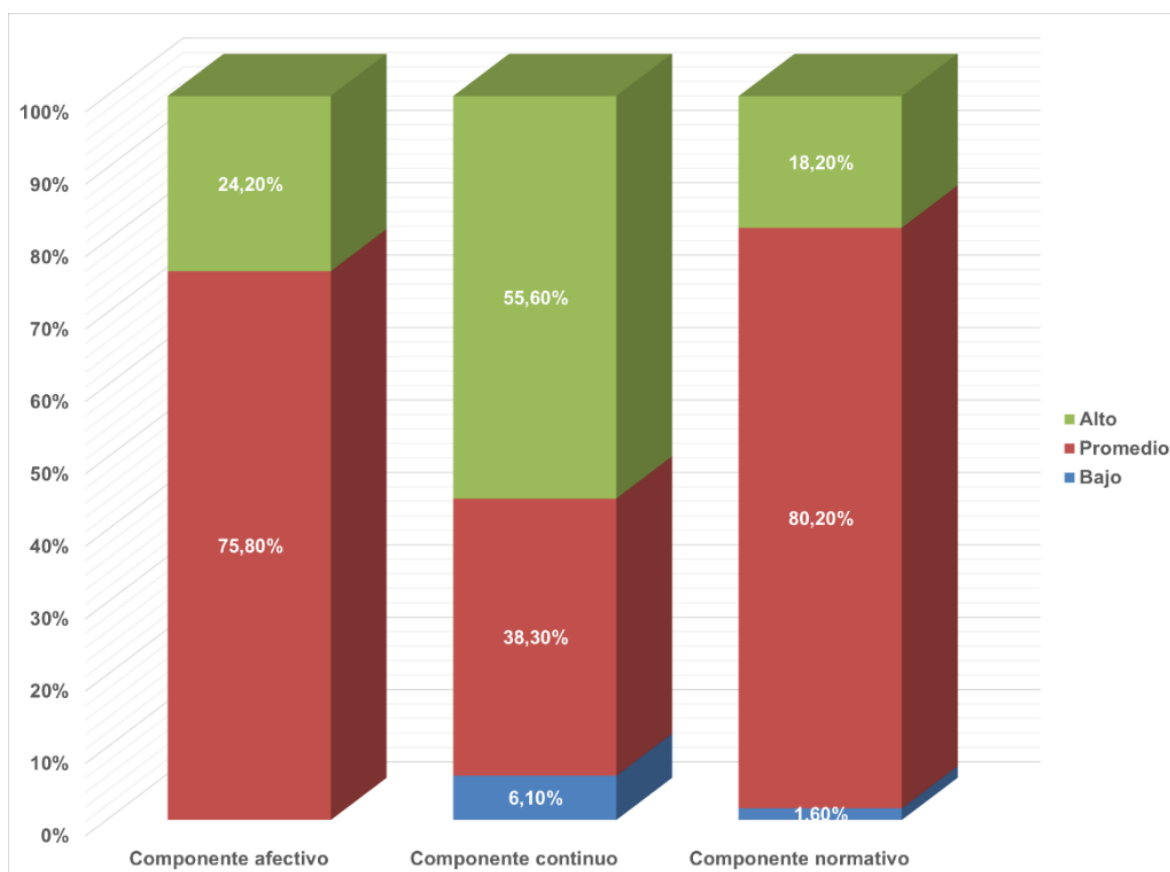


Figura 5. De los aspectos analizados en los componentes

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1. Engagement y compromiso organizacional

En la tabla siguiente se aprecia que el nivel muy alto concentra a la mayoría de datos del nivel de engagement, correspondiendo un 31,5% de estos al nivel promedio de componente afectivo, y 25,8% al nivel alto. Se puede apreciar que existe una tendencia creciente en ambas variables, lo que indicaría una supuesta relación entre ellas.

Tabla 8.

*Nivel de Engagement*Nivel de Compromiso Organizacional*

% del total		Nivel de Compromiso Organizacional		Total
		Promedio	Alto	
Nivel de Engagement	Medio	0,8%	2,4%	3,2%
	Alto	17,7%	21,8%	39,5%
	Muy alto	31,5%	25,8%	57,3%
Total		50,0%	50,0%	100,0%

Fuente propia

3.2.2. Engagement*Componente afectivo

En la tabla siguiente se aprecia que el nivel muy alto concentra a la mayoría de datos del nivel de engagement, correspondiendo un 47,2% de estos al nivel promedio de componente afectivo, y 10,1% al nivel alto. Se puede apreciar que existe una tendencia creciente en ambas variables, lo que indicaría una supuesta relación entre ellas.

Tabla 9.

*Nivel de Engagement*Componente afectivo*

% del total		Componente afectivo		Total
		Promedio	Alto	
Nivel de Engagement	Medio	2,4%	0,8%	3,2%
	Alto	26,2%	13,3%	39,5%
	Muy alto	47,2%	10,1%	57,3%
Total		75,8%	24,2%	100,0%

Fuente propia

3.2.3. Engagement*Componente continuo

En la tabla siguiente se aprecia que el nivel muy alto concentra a la mayoría de datos del nivel de engagement, correspondiendo un 31,5% de estos al nivel alto de componente continuo, y 21,8% al nivel promedio. Se puede apreciar que existe una tendencia creciente en ambas variables, lo que indicaría una supuesta relación entre ellas.

Tabla 10.

*Nivel de Engagement*Componente continuo*

% del total		Componente continuo			Total
		Bajo	Promedio	Alto	
Nivel de Engagement	Medio	0,0%	0,8%	2,4%	3,2%
	Alto	2,0%	15,7%	21,8%	39,5%
	Muy alto	4,0%	21,8%	31,5%	57,3%
Total		6,0%	38,3%	55,6%	100,0%

Fuente propia

3.2.4. Engagement*Componente Normativo

En la tabla siguiente se aprecia que el nivel muy alto concentra a la mayoría de datos del nivel de engagement, correspondiendo un 46,4% de estos al nivel promedio de componente normativo, y 10,1% al nivel alto. Se puede apreciar que existe una tendencia creciente en ambas variables, lo que indicaría una supuesta relación entre ellas.

Tabla 11.

*Nivel de Engagement*Componente Normativo*

% del total		Componente Normativo			Total
		Bajo	Promedio	Alto	
Nivel de Engagement	Medio	0,0%	2,4%	0,8%	3,2%
	Alto	0,8%	31,5%	7,3%	39,5%
	Muy alto	0,8%	46,4%	10,1%	57,3%
Total		1,6%	80,2%	18,1%	100,0%

Fuente propia

Resultados correlacionales

3.3. Contraste de hipótesis

3.3.1. Nivel Engagement y Compromiso Organizacional

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el Nivel Engagement y Compromiso Organizacional en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

H₁: Si existe relación entre el Nivel Engagement y Compromiso Organizacional en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

			Nivel Engagement	Nivel deCompromiso Organizacional
Rho	deNivel	deCoeficiente de correlación	1,000	-,151*
Spearman	Engagement	Sig. (bilateral)	.	,017
		N	248	248
	Nivel	deCoeficiente de correlación	-,151*	1,000
	Compromiso	Sig. (bilateral)	,017	.
	Organizacional	N	248	248

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

Decisión estadística

El valor del coeficiente de correlación -0,151, indica que existe una correlación débil e indirecta entre las variables, con un valor de 0,017 que resulta menor al valor 0,05 de la significancia; por tanto se rechaza la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que: Existe relación moderada entre el Nivel Engagement y Compromiso Organizacional en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

3.3.2. Engagement y el compromiso afectivo

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación débil entre el nivel de Engagement y el Compromiso Afectivo de los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

H₁: Si existe relación débil entre el nivel de Engagement y el Compromiso Afectivo de los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

			Nivel de Engagement	de Compromiso afectivo
Rho	de Nivel	de Coeficiente de correlación	1,000	-,183*
Spearman	Engagement	Sig. (bilateral)	.	,004
		N	248	248
	Nivel	de Coeficiente de correlación	-,183*	1,000
	Compromiso	Sig. (bilateral)	,004	.
	Organizacional	N	248	248

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

Decisión estadística

El valor del coeficiente de correlación -0,183, indica que existe una correlación débil pero indirecta entre las variables, con un valor de 0,004 que resulta menor al valor 0,05 de la significancia; por tanto se rechaza la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que Existe relación débil entre el Nivel Engagement y Compromiso afectivo en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

3.3.3. Engagement y el compromiso de continuidad

Hipótesis específica 2

- H₀:** No existe relación fuerte entre el nivel de Engagement y el Compromiso de Continuidad de los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.
- H₁:** Si existe relación fuerte entre el nivel de Engagement y el Compromiso de Continuidad de los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

			Nivel Engagement	deCompromiso continuo
Rho	deNivel	deCoeficiente de correlación	1,000	-,031*
Spearman	Engagement	Sig. (bilateral)	.	,626
		N	248	248
	Nivel	deCoeficiente de correlación	-,031*	1,000
	Compromiso	Sig. (bilateral)	,626	.
	Organizacional	N	248	248

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

Decisión estadística

Como el valor del coeficiente de correlación fue de -0,031 y la significancia (valor) fue de 0,636, mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula. Por tanto, no se tiene evidencia estadística para aceptar la Hipótesis de investigación y no se puede afirmar que Existe relación fuerte entre el Nivel Engagement y Compromiso de continuidad en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

3.3.4. Engagement y el compromiso normativo

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación débil entre el nivel de Engagement y el Compromiso Normativo de los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

H₁: Si existe relación débil entre el nivel de Engagement y el Compromiso Normativo de los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

			Nivel de	
			Engagement	Compromiso afectivo
Rho	de Nivel	de Coeficiente de correlación	1,000	-,053*
Spearman	Engagement	Sig. (bilateral)	.	,406
		N	248	248
	Nivel	de Coeficiente de correlación	-,053*	1,000
	Compromiso	Sig. (bilateral)	,406	.
	Organizacional	N	248	248

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

Decisión estadística:

Como el valor del coeficiente de correlación fue de -0,053 y la significancia (valor) fue de 0,406, mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula. Por tanto, no se tiene evidencia estadística para aceptar la Hipótesis de investigación y se concluye que no se puede afirmar que Existe relación débil entre el Nivel Engagement y el Compromiso normativo en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015.

IV. Discusión

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Niveles de Engagement y Compromiso Organizacional en socios estratégicos administrativos de la Universidad Privada Lima 2015, en el cual los datos son recogidos y analizados y que ponemos a discusión.

Del análisis de los resultados de éste estudio se puede afirmar que el nivel de Engagement en los socios estratégicos administrativos se encuentra en nivel muy alto 57, 3 % y un 39,5 % para el nivel alto, esto atribuye a lo afirmado por Salanova, Schaufeli, Gonzáles, Román y Bakker (2001)

En primer lugar los resultados obtenidos ha confirmado la Hipótesis General, poniendo de manifiesto que existe relación entre el Nivel Engagement y Compromiso Organizacional en los socios estratégicos administrativos. Los resultados obtenidos coinciden con los sustentos teóricos de Demerouti, Bekker, Jensen y Schaufeli (2001) quien manifiesta que una de las consecuencias del Engagement está relacionada con el Compromiso Organizacional de los trabajadores. Por otra parte, también son coherentes con los resultados obtenidos por Palacios (2014) cuando realizó un diagnóstico sobre la valoración del Engagement como factor de eficiencia y bienestar en los empleadores, no obstante ser una investigación descriptiva, también concluyó que no hubo familiaridad con la definición y menos con la aplicación del término. Asimismo, coincidiendo con Castro (2011), en esta investigación se realizó correlaciones entre las variables estudiadas, teniendo resultados diferentes.

Por otra parte cuando se quiso contrastar los resultados de las hipótesis específicas, se encontró que la presente investigación no puede hacer una comparación con otros estudios, debido a que no existen hasta la fecha Investigaciones que contengan ambas variables Engagement y Compromiso Organizacional pero los hallazgos que se encontraron en esta investigación coinciden que una de las características de un trabajador Engagement es que tenga Compromiso con su organización según Salanova y Schaufeli (2007), quienes mencionaron en su estudio que las consecuencias que se presentan cuando existe un aumento de Engagement en los empleados son la satisfacción, el compromiso Organizacional y las pocas posibilidades que el trabajador deje la

empresa. (p. 120). En esa misma perspectiva se tiene a Serrano y Luque (2012) quienes mencionan que el Engagement es un vínculo emocional del empleado con la organización, y tiene como objetivo llevar a cabo una revisión teórica acerca de la relación que crean las personas hacia la organización en la que ejercen una labor cotidiana. Situación que se apreció durante la toma de datos y posterior análisis de información.

Además, si bien este estudio reporta hallazgos en una muestra de trabajadores, sus resultados no se pueden generalizar para todo el contexto peruano. La gran cantidad de universidades privadas puede generar diversas culturas organizacionales que impacten de manera distinta entre sus socios estratégicos y es muy probable que el comportamiento de las variables sea distintas y hasta presenten peculiaridades específicas. No obstante a manera de crítica, se menciona a Lisbona, Morales y Palacio (2009), quienes hicieron un interesante estudio al enfocar al Engagement como resultado de la socialización organizacional. Sería interesante que este tema se aborde en los trabajos sucesivos de tal modo que amplíe la perspectiva que este trabajo brinda como un conocimiento a nivel de diagnóstico en este contexto universitario. Finalmente se pudo apreciar que el Engagement es un indicador de que los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada de Lima se sienten satisfechos en su centro de trabajo, se encuentran física y emocionalmente conectados, se sienten llenos de entusiasmo y energía y se encuentran inmersos en su trabajo, el vigor, la dedicación y la absorción alcanzan niveles muy altos, teniendo como base a lo mencionado debido a que los resultados nos indican que tienen un nivel de Engagement bastante elevado y de igual manera podemos concluir lo mismo con la variable Compromiso Organizacional mostrando un nivel muy alto observado que el Compromiso Afectivo y el Compromiso Normativo alcanzan un nivel promedio mientras que el Compromiso Continuo un nivel alto. Teniendo en cuenta la motivación con la que se inició esta investigación, podemos estar satisfechos con los logros alcanzados y proponemos incrementar el Engagement y Compromiso Organizacional para tener al futuro Empresas enganchadas con sus trabajadores y trabajadores enganchados con sus empresas.

V. Conclusiones

Primera.

Existe relación significativa débil entre el Nivel Engagement y Compromiso Organizacional en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015 ($p=0,017<0.05$; $r = -0.151$).

Segunda.

Existe relación significativa débil entre el Nivel Engagement y Compromiso afectivo en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015 ($p=0,004<0.05$; $r = -0.183$).

Tercera.

Existe relación significativa fuerte entre el Nivel Engagement y Compromiso de continuidad en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015 ($p=0,031<0.05$; $r = 0.636$).

Cuarta.

No existe relación significativa entre el Nivel Engagement y el Compromiso normativo en los socios estratégicos administrativos de la Universidad privada Lima 2015 ($p=0,406>0.05$; $r = -0.053$).

VI. Recomendaciones

Primera:

Comunicar los resultados a la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad privada de Lima a fin de estableciór programas de mantenimiento e incremento del Nivel de Engagement y Compromiso Organizacional en todos los socios estratégicos.

Segunda:

Realizar actividades como talleres, cursos entre otros que ayuden a incrementar las relaciones positivas en los trabajadores en general, así como también hacer una reestructuración de la Visión y Misión de la Empresa respecto a sus socios estratégicos.

Tercera:

Realizar encuentros entre los socios estratégicos y la Gerencia General, la Dirección académica y las jefaturas de Áreas, destacando y reconociendo a los socios estratégicos que tuvieron un buen desempeño laboral durante el año.

Cuarta:

Realizar un Out Door entre todos los socios estratégicos, debiendo transmitir al socio estratégico seguridad y permanencia en su puesto de trabajo, esto permitirá ejecutar acciones que tengan como objetivos convertir a la empresa en una Organización saludable, donde sus socios estratégicos no solo tengan bienestar físico sino emocional comprometido con su empresa y por ende enganchados.

VII. Referencias

- Acosta, H., Salanova, S., y Llorens, S. (2012). *¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: El rol de la confianza organizacional*. Ediciones Ciencia y Trabajo,
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). *The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of occupational psychology*.
- Arciniega, L (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?*. Dirección estratégica Julio-Agosto.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*.
- Arias, G., Valera, L., Loli, P. y Quintana O. (2002). *El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú*. Revista Liberabit.
- Benevides, T., Camargo, F. y Porto, C. (2009). *Utrecht work engagement scale*, Disponible en: <http://www.schaufeli.com/downloads/tests/Test%20manual%20UWES%20Espanol.pdf>.
- Bresó, E., Llorens, S. y Salanova, M. (2009). *Creencias de eficacia académica y engagement en estudiantes universitarios*.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª. Ed.) Santa Fe de Bogotá: Mac Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). *Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología*. Universidad Santo Tomas.
- González, V., Schaufeli, W., Bakker, A. y Lloret, S. (2006). *Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles?* *Journal of Vocational Behavior*.
- Loli, P. (2006). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Revista de Investigación en Psicología.

- Lorente, L., Salanova, M. y Schaufeli, W. (2008). *Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time*. Psicothema.
- Manzano, G. (2002). *Burnout y engagement en un colectivo preprofesional estudiantes universitarios*. Boletín de Psicología.
- Mcclelland, D y Burnham (2003). *El poder es el gran motivador*. NY: Harvard Business Review, serie clásicos,
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review, 12(9)
- Meyer, J., Allen, N. y Gellatly I. (1990). *Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and timelagged relations*. Journal of Applied Psychology.
- Nicholson, N. (2003). *Cómo motivar a sus empleados problema*. NY: Harvard Business Review, serie clásicos,
- Palacios, R. (2014). *Diagnóstico sobre la valoración del engagement como factor de eficiencia y bienestar de los empleadores*. Proyecto final de campo. México D.F.
- Parra P. (2010). *Relación ente el nivel de engagement y el rendimiento académico teórico/práctico*. Revista Educación ciencias salud. 9(3)
- Polit D. y P. Hungler (1985). *Investigación Científica en Ciencias de la Salud*. México D.F.: Nueva edit. Interamericana S.A.
- Ramos A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Universidad de Colima, México.
- Rivera, L. y Martínez, E. (2007). *Burnout y Engagement, su influencia en el capital intelectual en las organizaciones*. Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional. México D.F.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. (10ª. Ed.) NY: Harvard Business Review, serie clásicos,

- Salanova, M. (2000). *Desde el burnout al engagement ¿Una nueva perspectiva?*
Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. 5(4)
- Salanova, M. Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W. (2001). *Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional* *Psicología Social Aplicada*.
- Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W. (2005). *Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement*. *Estres y Ansiedad*
- Salanova, M., Grau, R. y Martínez, I. (2005). *Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional*. *Psicothema*.
- Vásquez, C. y Hervàs, G. (2007). *Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva*. Madrid: Alianza Psicología positiva.

Apéndice

Universidad Privada Lima 2015?		Universidad Privada Lima 2015.	Variable 2: Nivel de Compromiso Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Niveles	Rangos
			Componente Afectivo	Apego del individuo al grupo de trabajo	Ítem01 Ítem 07	BAJO PROMEDIO ALTO	1-25 26-75 76-99
				Congruencia de metas individuales y organizacionales	Ítem 04 Ítem 08		
				Vinculación de la identidad del individuo a la organización	Ítem14 Ítem 03		
				Atribución	Ítem 06 Ítem13		
				Racionalización	Ítem 02 Ítem 12		
				Cumplir expectativas	Ítem11 Ítem 05		
				Trabajo adecuado a la persona	Ítem1 Ítem16		
				Necesidad de satisfacción	Ítem 09 Ítem10		
				Componente Continuo	Inversiones		
			Alternativas		Ítem 19 Ítem 17		
			Componente Normativo	Expectativas	Ítem 22 Ítem25		
				Obligaciones	Ítem 23 Ítem 26		
				Intercambio Social	Ítem 21 Ítem 24		

Apéndice 2. Instrumentos de toma de datos

Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

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).

PUESTO: _____ ÁREA: _____ EDAD _____

GÉNERO: M _____ F _____ NIVEL DE INSTRUCCIÓN: _____

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

- E1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía
- E2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
- E3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
- E 4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
- E 5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo
- E 6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
- E 7. _____ Mi trabajo me inspira
- E 8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
- E9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
- E 10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago
- E 11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo
- E 12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
- E 13. _____ Mi trabajo es retador
- E14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo

E15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo

E 16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo

E17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando

Cuestionario Compromiso Organizacional (CO) Meyer y Allen

PUESTO: _____ ÁREA: _____ EDAD _____

GÉNERO: M _____ F _____ NIVEL DE INSTRUCCIÓN: _____

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el Compromiso Organizacional. A continuación le solicitamos tenga la amabilidad de marcar la alternativa con una "X" que mejor refleje su opinión sobre los siguientes ítems:

N°	ÍTEMS	Totalm ente en desacu	En desacu	Ni de acuere	De acuere	Totalm ente de acuere
01	Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia					
02	Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización					
03	Me siento emocionalmente vinculado con esta organización					
04	Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización					
05	Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte					
06	Realmente siento los problemas de la organización como propios					
07	Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo					
08	Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados con los de la organización					
09	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
10	Este trabajo es para mí más que una obligación, es el centro de mi vida					
11	Mi trabajo debe de cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de mi organización					
12	Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
13	Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo					
14	Esta organización tienen para mí un alto grado de significación personal					
15	Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias					
16	Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora					
17	Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral por eso permanezco en esta organización					

18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.					
19	Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
20	Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en ésta organización , yo consideraría trabajar en otra parte					
21	Aunque fuera ventajoso para mi, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.					
22	Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación de empleado personal.					
23	Me sentiría culpable si renunciara a la organización en éste momento.					
24	Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.					
25	Si sigo esforzándome en mi trabajo, podría quedarme en ésta organización.					
26	No renunciaría a ésta organización porque me siento obligado con la gente en ella.					

Apéndice 3. Base de datos

Base de datos de Engagement

MUESTRA	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17
1	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	3	6
2	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	6	4	6	3	3
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5
4	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	4	5
5	2	4	6	6	6	0	6	6	6	6	6	4	6	4	6	3	0
6	5	6	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
7	5	6	6	6	6	4	6	5	6	6	5	5	4	5	5	0	6
8	5	5	3	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4
10	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6
11	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	6	5	5	3	5	4	5
12	5	6	6	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	4	6	5	6
13	4	5	6	5	5	5	5	6	4	5	5	5	4	4	5	4	4
14	6	5	5	6	6	1	5	6	5	6	6	5	4	4	5	6	5
15	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6
16	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6
17	3	4	6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
18	6	5	5	5	6	5	6	5	4	6	5	5	3	3	6	5	5
19	2	6	6	4	5	4	4	3	4	6	4	5	6	5	5	5	5
20	3	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6
21	6	5	6	6	5	6	5	5	4	5	5	5	6	5	6	5	6
22	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	4	4	3	6	4	3
23	5	5	5	6	4	5	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5
24	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6
25	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
26	6	4	5	6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5
27	5	4	6	4	5	5	5	5	3	6	4	5	5	5	5	4	5
28	5	6	6	5	3	6	4	5	5	5	6	4	6	5	6	4	6
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	6
30	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6
31	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
32	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6
33	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	5
34	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
35	6	6	5	6	6	1	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6
36	6	6	6	6	6	3	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
37	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
38	5	5	4	5	6	2	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6
39	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6
40	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6
41	4	6	6	6	5	4	5	6	5	6	5	3	6	4	6	5	3
42	2	4	5	6	5	5	5	4	3	6	3	3	4	4	5	5	5
43	5	5	3	6	5	5	6	5	5	6	3	5	4	5	6	5	6
44	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6
45	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
46	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
47	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
48	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
49	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
50	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
51	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
52	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
53	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
54	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
55	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
56	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
57	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
58	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
59	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
60	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	3	6
61	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	6	4	6	3	3
62	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5
63	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	4	5
64	2	4	6	6	6	0	6	6	6	6	6	4	6	4	6	3	0
65	5	6	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
66	5	6	6	6	6	4	6	5	6	6	5	5	4	5	5	0	6
67	5	5	3	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
68	4	5	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4
69	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6
70	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	6	5	5	3	5	4	5
71	5	6	6	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	4	6	5	6
72	4	5	6	5	5	5	5	6	4	5	5	5	4	4	5	4	4
73	6	5	5	6	6	1	5	6	5	6	6	5	4	4	5	6	5
74	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6
75	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6
76	3	4	6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
77	6	5	5	5	6	5	6	5	4	6	5	5	3	3	6	5	5
78	2	6	6	4	5	4	4	3	4	6	4	5	6	5	5	5	5
79	3	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6
80	6	5	6	6	5	6	5	5	4	5	5	5	6	5	6	5	6
81	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	4	4	3	6	4	3
82	5	5	5	6	4	5	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5
83	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6
84	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5
85	6	4	5	6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5
86	5	4	6	4	5	5	5	5	3	6	4	5	5	5	5	4	5
87	5	6	6	5	3	6	4	5	5	5	6	4	6	5	6	4	6
88	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	6
89	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6
90	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
91	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6
92	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	5
93	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
94	6	6	5	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
95	6	6	6	6	6	3	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
96	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
97	5	5	4	5	6	2	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6
98	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6
99	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6
100	4	6	6	6	5	4	5	6	5	6	5	3	6	4	6	5	3

101	2	4	5	6	5	5	5	4	3	6	3	3	4	4	5	5	5
102	5	5	3	6	5	5	6	5	5	6	3	5	4	5	6	5	6
103	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	
104	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	
105	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
106	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
107	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
108	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
109	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
110	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	3	
111	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	6	4	6	3	
112	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	
113	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	4	
114	2	4	6	6	6	0	6	6	6	6	6	4	6	4	6	3	
115	5	6	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	
116	5	6	6	6	6	4	6	5	6	6	5	5	4	5	5	0	
117	5	5	3	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	
118	4	5	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	
119	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6	
120	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	6	5	5	3	5	4	
121	5	6	6	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	4	6	5	
122	4	5	6	5	5	5	5	6	4	5	5	5	4	4	5	4	
123	6	5	5	6	6	1	5	6	5	6	6	5	4	4	5	6	
124	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	
125	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	
126	3	4	6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	
127	6	5	5	5	6	5	6	5	4	6	5	5	3	3	6	5	
128	2	6	6	4	5	4	4	3	4	6	4	5	6	5	5	5	
129	3	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	
130	6	5	6	6	5	6	5	5	4	5	5	5	6	5	6	5	
131	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	4	4	3	6	4	
132	5	5	5	6	4	5	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	
133	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	
134	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	
135	6	4	5	6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	
136	5	4	6	4	5	5	5	5	3	6	4	5	5	5	4	5	
137	5	6	6	5	3	6	4	5	5	5	6	4	6	5	6	4	
138	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
139	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	
140	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
141	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	
142	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	
143	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
144	6	6	5	6	6	1	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	
145	6	6	6	6	6	3	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	
146	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
147	5	5	4	5	6	2	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	
148	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	
149	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	
150	4	6	6	6	5	4	5	6	5	6	5	3	6	4	6	5	
151	2	4	5	6	5	5	5	4	3	6	3	3	4	4	5	5	
152	5	5	3	6	5	5	6	5	5	6	3	5	4	5	6	5	
153	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	
154	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	
155	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
156	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
157	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
158	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
159	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	
160	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	6	6	5	6	
161	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	5	
162	4	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	
163	5	2	6	5	5	5	4	6	6	5	4	6	6	6	6	5	
164	5	5	3	5	5	5	4	5	5	6	4	6	6	6	6	5	
165	5	4	5	6	5	6	5	6	5	6	5	3	4	4	6	5	
166	6	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	6	6	3	5	
167	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
168	5	2	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	5	5	4	5	
169	5	2	4	5	3	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	
170	5	3	6	6	5	6	5	5	3	5	5	5	6	6	6	5	
171	6	6	6	6	5	6	5	5	5	4	5	6	5	5	5	5	
172	6	4	5	3	5	3	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	
173	3	5	4	5	5	5	6	6	5	6	6	4	6	6	6	5	
174	5	5	5	5	4	5	6	6	5	5	6	6	6	6	4	5	
175	5	4	4	5	6	5	3	3	4	4	3	4	6	6	6	5	
176	5	4	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	4	5	
177	5	5	5	4	5	4	5	4	6	4	5	5	4	4	5	4	
178	4	5	4	6	4	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	5	
179	6	5	6	6	5	6	5	6	4	5	5	5	6	6	6	5	
180	6	6	6	5	4	5	4	5	5	4	4	6	6	6	5	6	
181	5	5	6	4	5	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	
182	4	5	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	
183	5	5	6	4	4	4	5	4	5	6	5	6	6	6	6	5	
184	4	5	3	5	6	5	4	6	4	6	4	6	6	6	6	3	
185	5	6	6	5	6	5	5	4	6	6	5	4	5	5	6	3	
186	5	6	5	4	6	4	4	5	6	3	4	5	5	5	4	3	
187	4	3	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	4	
188	6	5	3	6	6	6	5	6	6	5	6	5	5	6	3	5	
189	6	5	3	6	3	6	4	5	6	6	4	6	5	5	6	4	
190	6	5	5	6	6	6	6	6	3	3	6	6	5	5	6	0	
191	6	5	5	6	5	6	6	6	6	3	6	6	5	5	6	5	
192	6	4	5	3	6	3	6	6	5	5	6	6	5	5	6	3	
193	3	6	4	6	3	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	
194	6	6	4	5	3	5	6	6	3	5	6	5	5	5	6	4	
195	5	5	4	6	5	6	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	
196	6	4	4	3	5	3	6	5	5	4	6	5	5	5	5	4	
197	3	5	4	3	5	3	5	6	5	4	5	5	5	5	6	5	
198	3	4	4	5	4	5	6	6	5	4	6	5	5	5	6	5	
199	5	5	4	5	4	5	3	6	4	4	3	5	5	5	6	5	
200	5	5	4	5	4	5	3	6	4	4	3	5	6	6	5	4	

201	5	4	4	4	4	4	5	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5
202	4	6	4	4	4	4	5	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5
203	4	6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	6	5
204	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
205	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
206	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
207	4	3	6	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
208	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	6	5	5	5	4	5
209	4	5	6	4	4	4	4	5	4	6	4	5	5	5	6	4	5
210	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	6	6	5	4	6
211	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	3	6
212	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	6	4	6	3	3
213	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5
214	5	4	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	4	5
215	2	4	6	6	6	0	6	6	6	6	6	4	6	4	6	3	0
216	5	6	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5
217	5	6	6	6	6	4	6	5	6	6	5	5	4	5	5	0	6
218	5	5	3	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
219	4	5	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4
220	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6	6
221	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	6	5	5	3	5	4	5
222	5	6	6	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	4	6	5	6
223	4	5	6	5	5	5	5	6	4	5	5	5	4	4	4	5	4
224	6	5	5	6	6	1	5	6	5	6	6	5	4	4	5	6	5
225	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6
226	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6
227	3	4	6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
228	6	5	5	5	6	5	6	5	4	6	5	5	3	3	6	5	5
229	2	6	6	4	5	4	4	3	4	6	4	5	6	5	5	5	5
230	3	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6
231	6	5	6	6	5	6	5	5	4	5	5	5	6	5	6	5	6
232	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	4	4	3	6	4	3
233	5	5	5	6	4	5	4	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5
234	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6
235	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
236	6	4	5	6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4
237	5	4	6	4	5	5	5	5	3	6	4	4	5	5	5	4	5
238	5	6	6	5	3	6	4	5	5	5	6	4	6	5	6	4	6
239	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	6
240	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6
241	5	2	2	5	5	5	4	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4
242	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6
243	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	5
244	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
245	6	6	5	6	6	1	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6
246	6	6	6	6	6	3	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
247	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
248	5	5	4	5	6	2	5	6	6	6	5	6	5	5	6	6	6

Base de datos de Compromiso Organizacional (CO) Meyer y Allen

MUESTRA	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26
1	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	3	2	2	4	4	2	4	4	2
2	4	5	3	1	4	3	4	1	2	4	1	5	2	4	4	4	4	3	3	1	3	1	3	3	2	2
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	2	2	3	4	4	5
6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	5	4	3
7	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	2	2	2	3	5	3	4	5	2
9	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
10	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
11	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	2	2	2	3	1	4	1	3	4	3
12	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3
13	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	1	3	1	3
14	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3
15	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2
16	3	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	2
17	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4
20	5	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2
21	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
22	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	2	4	1	4	2	3
23	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5
24	5	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1	3	5	1	4	5	3	3
25	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2
26	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	4	1	3	5	1
27	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
28	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	2	3	4	4	4	5
30	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	5	4	3
31	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	1	2	2	2	3	5	3	4	5	2
33	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
34	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
35	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	2	2	2	3	1	4	1	3	4	3
36	5	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
37	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	1	3	1	3	3
38	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3
39	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2
40	3	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2
41	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4
44	5	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2
45	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
46	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	4	1	4	4	2	3	5
47	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5
48	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	4	1	3	5	1	4	5	3	3
49	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	3	2	2	4	4	2	4	4	2
50	4	4	2	1	4	2	4	1	2	2	4	1	5	2	4	4	4	2	3	1	2	1	3	2	2	2
51	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
52	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	2	2	3	4	4	5
54	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	5	4	3
55	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3
56	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	1	2	2	2	3	5	3	4	5	2	3
57	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
59	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	2	2	2	3	1	2	1	3	4	3
60	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
61	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	1	3	1	3	3
62	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3
63	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	2
64	3	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	2
65	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4
68	5	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2
69	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
70	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	2	4	1	4	4	2	3	3
71	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3
72	5	4	4	4	5	5	4	3																		

201	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
202	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
203	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3
204	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3
205	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
206	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	2	4	4	5	5	5	4	2	4	2	3
207	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
208	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1
209	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2
210	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
211	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
212	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
213	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3
214	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3
215	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
216	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	2
217	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
218	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1
219	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2
220	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
221	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
222	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
223	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3
224	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3
225	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
226	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2
227	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
228	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1
229	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2
230	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
231	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
232	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
233	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3
234	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3
235	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
236	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	3
237	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
238	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	1
239	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2
240	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
241	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
242	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
243	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3
244	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3
245	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
246	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	2	2
247	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
248	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	1	1	2	4	1	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3