

DETERMINACION DEL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2020

DETERMINATION OF THE LEVEL OF LABOR ENGAGEMENT IN THE TEACHERS OF A PRIVATE UNIVERSITY OF CHICLAYO 2020

Abraham José García Yovera¹



Recibido: 24/09/2020

Aprobado: 16/11/2020

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el nivel de engagement en los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2020; el tipo de investigación fue descriptivo, cuantitativo, no experimental, con un estudio de corte transversal. La población estuvo conformada por 177 docentes a tiempo completo, cuya muestra fue de 122 docentes. Para la recolección se usó el análisis exploratorio a los docentes universitarios de las cuatro facultades de pregrado; para evaluar la variable engagement se estructuró un instrumento tipo cuestionario que consta de 25 interrogantes codificadas de acuerdo a la escala de Likert, basado en los estudios de Salanova, Martínez y Llorens, considerando como características el vigor, la dedicación y la absorción. Para el procesamiento de datos se usó el programa computarizado del SPSS versión 25:00, con datos organizados en cuadros simples y de doble entrada, utilizando además frecuencia relativa y absoluta, e indicadores estadísticos, cuyos resultados categorizados fueron que: la dimensión vigor se encuentra en un nivel bueno con un 97.54; para la dimensión dedicación se encuentra entre bueno y regular con un porcentaje de 51% y 36% respectivamente y finalmente en la categoría Absorción se encuentra en la categoría de regular con un 53%. Concluyendo que engagement agrupado en una Universidad Privada de Chiclayo 2020, es buena, aunque su tercera dimensión descrita en el nivel de Absorción se encuentra en un nivel categorizado de regular.

Palabras clave: Engagement, universidad, docentes

Abstract

The present study aimed to analyze the level of engagement in teachers of a private university in Chiclayo 2020; the type of research was descriptive, quantitative, not experimental, with a cross-sectional study. The population consisted of 177 full-time teachers, whose sample was 122 teachers. For the collection, the exploratory analysis of the university professors of the four undergraduate faculties was used; To evaluate the engagement variable, a questionnaire-type instrument was structured that consists of 25 questions coded according to the Likert scale, based on the studies by Salanova, Martínez and Llorens, considering vigor, dedication and absorption as characteristics. For data processing, the SPSS version 25:00 computerized program was used, with data organized in simple and double-entry tables, also using relative and absolute frequency, and statistical indicators, whose categorized results were that: the vigor dimension is found at a good level with a 97.54; for the dedication dimension it is between good and fair with a percentage of 51% and 36% respectively and finally in the Absorption category it is in the fair category with 53%. Concluding that engagement grouped in a Private University of Chiclayo 2020 is good, although its third dimension described in the Absorption level is at a categorized level of regular.

Keywords: Engagement, university, teachers

¹ Maestro en Gestión del Talento Humano, Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Pimentel – Chiclayo, Perú, abrahamgarciay@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>
Maestro en Gestión del Talento Humano, Escuela de Administración, Facultad de Ciencias empresariales, Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Chiclayo, Perú, ajosegy@crece.uss.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

1. Introducción

En la Actualidad el capital humano es un elemento esencial en cualquier organización, por tal motivo su tratamiento adecuado beneficia a la productividad organizacional y social. Esto nos hace referencia que el ser humano con su conocimiento, compromiso, esfuerzo, experiencia y trabajo, hace posible desarrollar e integrar estos recursos con el fin de lograr que la organización se desarrolle, mejorando la calidad, cantidad y oportunidad de los bienes y servicios que produce. Según Aguillón, Berrún, Peña, y Treviño, (2015) refieren que el potencial humano constituye, el activo más valioso que tiene una organización además de los materiales, tecnología y capital financiero, que forman parte de los recursos organizacionales, los cuales no son importantes por sí mismos sin la intervención humana. De acuerdo a los diversos estudios, el éxito empresarial se da por medio de un buen nivel de Engagement (involucramiento o compromiso) que tiene el capital humano para el logro de las metas y objetivos establecidos.

Riera, Miller y Operé, (2016), confirman que “el engagement promueve el cumplimiento de objetivos organizacionales, demostrando que a través de esta variable se logra la eficacia de la administración de una organización, por lo que el nivel de engagement en una empresa es altamente relevante”.

Toscano, Vesga y Avendaño (2020) es su artículo “Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso” describen la estrecha correlación que tiene el compromiso (Engagement) y la calidad de vida, existiendo asociación de significancia, en la relación y el ajuste en un modelo de ecuaciones estructurales, encontrando evidencias en las dimensiones de la QWL que más contribuyen en la configuración; aplicaron el "Perfil de calidad de vida laboral" evaluando las dimensiones de: vigor, dedicación y absorción.

Yongxing, Hongfei, Baoguo, y Lei, (2017). En su artículo “Compromiso con el trabajo y rendimiento en el trabajo, realizaron este estudio para examinar cómo se relaciona el compromiso laboral y el desempeño Corroborando que el (01) compromiso laboral tiene relación positiva con el desempeño objetivo de la tarea, y (2) la relación entre el compromiso laboral y el rendimiento objetivo de la tarea es moderada por POS, de modo que la relación positiva es más significativa cuando POS es mayor que menor. Finalmente discutieron la implicancia teórica-práctica, así como las sugerencias en investigaciones futuras.

La importancia del presente estudio radica en que el análisis del engagement laboral permite a las empresas retener colaboradores competentes; al establecer una administración estratégica del engagement laboral contarán con personal clave que ayudara a la mejora del posicionamiento empresarial y surgir, a pesar de la crisis o dinámicas de cambios acelerados provenientes del entorno.

Ante esta problemática, se tuvo como interrogante conocer ¿Cuál es el nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2020?, se tuvo como objetivo general analizar el nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2020, y como objetivos específicos identificar el nivel de las dimensiones vigor, dedicación y absorción y describir el engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020.

La justificación e importancia de este trabajo de investigación permitió comparar las investigaciones de Pujol (2018) describiéndola como un estado de involucramiento físico, cognitivo y emocional en la aplicación de un rol; Eslami y Gharakhani (2012) referenciándola como el estado psicológico o mental, la cual conlleva a las personas a tomar una acción de relevancia en su objetivo y a persistir en ella hacia la acción correcta; asimismo Salanova, Martínez y Llorens (2014): mencionan que es “Un estado mental positivo que se relaciona con la ocupación laboral; lo cual permitió identificar los niveles de engagement; Si bien, hasta el momento los estudios de engagement laboral se han orientado hacia los individuos, los integrantes de los equipos en las áreas de trabajo tienen una interacción a diario, influyendo recíprocamente en los niveles de

compromiso laboral. Consecuentemente esto significa que la organización en general puede beneficiarse de un estado de compromiso laboral compartido, lo cual se consideraría como una ventaja competitiva. Estudios anteriores han encontrado que fomentar la participación en las organizaciones tiene efectos positivos tanto en el desempeño individual como en el organizacional. A nivel individual, favorece el desempeño de los empleados y la calidad del servicio. A nivel organizacional, se han encontrado efectos sobre el desempeño del equipo y la calidad del servicio (Acosta et al., 2018)

2. Material y métodos

La investigación fue cuantitativa, no experimental, descriptiva, con un estudio de corte transversal, porque se realizó sobre hechos concretos y específicos, la información fue recolectada por única vez al personal académico de 122 docentes a tiempo completo correspondiente al periodo 2020, teniendo como dimensiones al vigor, dedicación y absorción. El instrumento para el recojo de la información fue un cuestionario con dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Se utilizó el programa computarizado del SPSS versión 25:00, los datos organizados se presentan en cuadros simples y de doble entrada, utilizando además frecuencia relativa y absoluta, e indicadores estadísticos.

3. Resultados

Tabla 1.

Distribución absoluta y porcentual según género de los docentes a tiempo completo octubre 2020

GENERO	N°	%
FEMENINO	54	44.26
MASCULINO	68	55.74
TOTAL	122	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos obtenidas de las encuestas a los docentes en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Interpretación tabla N°1: Se halló que, de 122 docentes a tiempo completo, el 55.74% corresponde a 68 docentes del género masculino y el 44.26% corresponde a 54 docentes del género femenino.

Tabla 2.

Distribución absoluta y porcentual según facultades de la Universidad a octubre 2020

FACULTADES	N°	%
Ciencias empresariales	30	24.59
Derecho y humanidades	34	27.87
Ingeniería arquitectura y urbanismo	33	27.05
Ciencias de la salud	25	20.29
TOTAL	122	100

Fuente: Instrumento de recolección de datos obtenidas de las encuestas a los docentes en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Interpretación tabla N°2: Se halló que, de 122 docentes a tiempo completo, el 27.87% corresponde a 34 docentes de la facultad de derecho y humanidades; 27.05% corresponde a 33 docentes de ingeniería arquitectura y urbanismo; 24.59% corresponde a la facultad de ciencias empresariales y 20.29% corresponde a 25 docentes de la facultad de ciencias de la salud.

Tabla 3.

Nivel categorizado del engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020
Dimensión Vigor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	3	2,5	2,5	2,5
	BUENO	119	97,5	97,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos obtenidas de las encuestas a los docentes en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Interpretación de la Tabla 3: Se halló que el 97.5% tiene una categoría de bueno y representa a 119 docentes a tiempo completo; asimismo el 2.5% en la categoría de regular que representa a 03 docentes a tiempo completo.

Tabla 4.

Nivel categorizado del engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020
Dimensión Dedicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	13,1	13,1	13,1
	REGULAR	44	36,1	36,1	49,2
	BUENO	62	50,8	50,8	100,0
	TOTAL	122	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos obtenidas de las encuestas a los docentes en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Interpretación de la Tabla 4: Se halló que el 50.8% tiene una categoría de bueno y representa a 62 docentes a tiempo completo; el 36.1% en la categoría de regular que representa a 44 docentes a tiempo completo y un 13.1% tiene una categoría de bajo y representa a 16 docentes a tiempo completo

Tabla 5.

Nivel categorizado del engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020
Dimensión Absorción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	40	32,8	32,8	32,8
	REGULAR	64	52,5	52,5	85,2
	BUENO	18	14,8	14,8	100,0
	TOTAL	122	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos obtenidas de las encuestas a los docentes en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Interpretación de la Tabla 5: Se halló que el 52.5% tiene una categoría de regular y representa a 64 docentes a tiempo completo; el 32.8% en la categoría de bajo que representa a 40 docentes a tiempo completo y un 14.8% tiene una categoría de bueno y representa a 18 docentes a tiempo completo

Tabla 6.

Describir el engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020.
Variable engagement - Agrupada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	32	26,2	26,2	26,2
	BUENO	90	73,8	73,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento de recolección de datos obtenidas de las encuestas a los docentes en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Interpretación de la Tabla 6: Se halló que el 73,8% tiene una categoría de regular y representa a 90 docentes a tiempo completo; el 26.2% en la categoría de regular que representa a 32 docentes a tiempo completo.

4. Discusión

El propósito de la investigación fue analizar el nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2020. Asimismo, se dará discusión a los principales hallazgos encontrados, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

En referencia al objetivo específico 1: identificar el nivel de las dimensiones vigor, dedicación y absorción en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Según los resultados obtenidos a través de la encuesta a los colaboradores de la institución objeto de estudio (Tabla 03), se pudo identificar que, la primera dimensión Vigor, se encuentra en una categoría buena con un porcentaje de 97.54% y un 2.46% en la categoría de regular, lo cual se puede corroborar con las investigaciones de los autores Gil-Beltrán, Llorens, y Salanova (2020). En donde indican que la dimensión vigor, está caracterizada por niveles elevados de energía mental en el trabajo y el deseo de transformar esfuerzos en la labor diaria que uno está haciendo, inclusive cuando surge alguna dificultad.

A la vez en referencia a la segunda dimensión dedicación se pudo identificar según la (tabla 04) que el 50.82% de encuestados manifiesta que es buena; un 36.07% la describen como Regular y finalmente un 13.11% la refiere como baja. Lo cual se puede interpretar que los colaboradores indican que están fuertemente involucrados en su labor diaria, experimentando sensaciones de entusiasmo, orgullo y significado en sus labores encomendadas, lo cual denota un alto grado participación en el trabajo, junto con sentimientos de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en la labor; lo cual coincide por los autores Tripiana y Llorens (2015), en donde manifiestan que la organización en general puede beneficiarse de un estado de compromiso laboral compartido, considerándola como una ventaja competitiva.

Y finalmente en referencia a la dimensión Absorción los encuestados manifestaron de acuerdo a la (tabla 05) un 52.46% la describen con una categoría de regular; un 32.79% como bajo; y solo un 14.75% como bueno; lo cual se puede interpretar que en la presente dimensión los colaboradores se sienten absorbidos por las tareas diarias, que laboran más del tiempo establecido en su jornada laboral y que en algunas ocasiones las capacitaciones se realizan fuera del horario laboral, razón por la cual la organización está realizando una práctica deficiente para los intereses compartidos ya sea individual y organizacional, lo cual se contrasta con las investigaciones de Acosta et al., (2018) en donde sus estudios demostraron que fomentando la participación en las organizaciones tiene efectos positivos tanto en el desempeño individual como organizacional, a nivel individual, favorece el desempeño de los empleados y la calidad del servicio, a nivel organizacional, se han encontrado efectos sobre el desempeño del equipo y la calidad del servicio; lo cual también coincide con los estudios de la investigación de posgrado de Ancin (2019) en donde concluyeron que cada colaborador es consciente y sabe que es relevante contar con formas en el trabajo que satisfaga sus necesidades comunicacionales, así como el sentido de pertenencia, creando un vínculo afectivo en la empresa.

En referencia al objetivo específico 2: Describir el engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020.

Según los resultados adquiridos a través de la aplicación del instrumento a los colaboradores de la institución en estudio, se pudo identificar que en la variable agrupada engagement, de acuerdo a la (tabla 06) se describe como buena, con un nivel alto de 73.77% de los encuestados, y un 26.23% como regular; lo cual se puede interpretar en líneas generales, que los docentes a tiempo completo de una Universidad privada de Chiclayo, se encuentran en su mayoría con un buen nivel de engagement; sin embargo debe tomar medidas ya que casi un tercio de los colaboradores, la describen como regular, debiendo poner énfasis ya que mejorando esta categoría tendremos trabajadores involucrados; lo cual se corrobora con los estudios de Sanclemente, Elboj y Iñiguez (2019). En donde indican que los trabajadores comprometidos, son aquellos que tiene iniciativas en su trabajo, generando sus propios comentarios en rendimiento, sin dejar de ser consciente de que, tener un alto compromiso no significa ignorar lo negativo del trabajo.

De acuerdo a lo expuesto y pese a tener un Engagement agrupado bueno con un 73.77% en su mayoría, también se aprecia que de las tres dimensiones elaboradas la Absorción se encuentra categorizada con un nivel de regular con 52.46% y un 32.79% como bajo, por lo que se hace necesario aplicar estrategias para mejorar el engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020, lo cual se corrobora con los estudios Nägel et al., (2015) donde indican que las estrategias son relevantes, incluso en organizaciones más saludables se adopta como mecanismo de intervención positiva para promover estados emocionales positivos y aumentar el rendimiento. Aunque algunos estudios muestran el efecto en el bienestar físico (Myers et al., 2015)

5. Conclusiones

En referencia al objetivo general, se puede concluir que el engagement laboral es una Universidad Privada de Chiclayo 2020, tiene la categoría de buena y regular.

Al analizar cada dimensión del engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020, se aprecia que dos de las tres dimensiones aplicadas (Vigor y dedicación) se encuentran en un nivel bueno y regular, sin embargo, la tercera dimensión

denominada (absorción), se encuentra en un nivel Regular, calificándola con casi un 53% y con un nivel bajo un 33%, razón por la cual la institución debe aplicar estrategias acordes a la realidad actual y futura.

Al describir el engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020, se verificó que tiene una categoría de buena en el nivel de engagement laboral agrupado, por la cual los encuestados la categorizan como buena, dándole un nivel alto de 73.774%; asimismo un 26.23% la categorizan como regular, por el cual se puede demostrar en líneas generales, que los docentes a tiempo completo de una Universidad privada de Chiclayo, se encuentran en su mayoría con un buen nivel de engagement; sin embargo debe tomar medidas ya que casi un tercio de los colaboradores, la describen como regular, debiendo poner énfasis en esta categoría, ya que las investigaciones han demostrado que un buen engagement laboral tiene consecuencias importantes, como el aumento del desempeño, la calidad del servicio, satisfacción laboral y compromiso laboral.

6. Referencias

- Acosta, H., Salanova, M., Llorens, S., & LeBlanc, P. (2018). *We can, we trust, and we do it! Spirals of collective efficacy, horizontal trust, and performance*. Manuscript submitted for publication.
- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J. & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Ancin, I. (2019). *La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador*. (Tesis posgrado). Universidad Austral. Argentina. Recuperado de: <https://riu.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/697/TESIS%20IRENEANCIN%2010.07.19.pdf?sequence=1>
- Eslami, J., & Gharakhani, D (2012): *Organizational Comitment and Job Satisfaction*. *Journal of Science and Technology* Vol 2, N°2. Recuperado de http://www.ejournalofscience.org/archive/vol2no2/vol2no2_12.pdf
- Gil-Beltrán, E. Llorens, S. y Salanova, M. (2020). *Employees' Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36 (1), 39-47. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <https://elibro.net/es/ereader/bibsiapan/128848?page=3>
- Myers, J., McAuley, P., Laive, C.J., Despres, J. P., Arena, R., & Lokkinos. P. (2015). *Physical Activity and Cardiorespiratory Fitness as Major Markers of Cardiovascular Risk: Their Independent and Interwoven Importance to Health Status*. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 57, 306-314. <https://doi.org/10.1016/j.pcad.2014.09.011>
- Nägel, I. J., Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2015). *Motives matter: A diary study on the relationship between job stressors and exercise after work*. *International Journal of Stress Management*, 22(4), 346–371. <https://doi.org/10.1037/a0039115>
- Pujol, L. (2018). *Autoevaluaciones esenciales y autonomía: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral en profesionales argentinos*. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 361-372. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2839>
- Riera, P., Miller, J. & Operé, M. (2016). *Gestión del compromiso*. Del sentir del empleado al hacer de la organización. Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.

REV. Epistemia. Vol. 4 Núm.3 (2020). García, A., (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2020. *Rev. Epistemia*, 4(3), 37 – 45

Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2014). *Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT*. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30

Sancllemente, I., Elboj, C., y Iñiguez, T. (2019). *The voice of nurses as a means to promote job engagement. Universidad de Sao Paulo, Ribeirao Preto College of Nursing Organization. Brasil. Revista Latinoamericana de Enfermagem* , 27 , e3208. Epub 28 de octubre de 2019. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3193.3208>

Toscano, C., Vesga, J., y Avendaño, B. (2020). *Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso*. *Acta Colombiana de Psicología*. Volumen 23, Número 1, enero-junio 2020, páginas 138-146. <https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., y Lei, M. (2017). *Compromiso laboral y desempeño laboral: el papel moderador del apoyo organizacional percibido*. *Anales De Psicología / Annals of Psychology* , 33 (3), 708-713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>