

53

Fecha de presentación: octubre, 2018

Fecha de aceptación: diciembre, 2018

Fecha de publicación: febrero, 2019

ESTUDIO EMPÍRICO DEL COMPROMISO CON EL TRABAJO

EMPIRICAL STUDY OF COMMITMENT TO WORK

José Gonzalo Narvaez Cumbicos¹

E-mail: jose.narvaezc@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8934-9695>

Washington Hidalgo Hidalgo¹

E-mail: washington.hidalgo@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8615-7062>

Jorge Coca Benítez¹

E-mail: jorge.cocabe@ug.edu.ec

¹ Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Narvaez Cumbicos, J. G., Hidalgo Hidalgo, W., & Coca Benítez, J. (2019). Estudio empírico del compromiso con el trabajo. *Universidad y Sociedad*, 10(6), 372-376. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

Este trabajo es una revisión empírica conceptos de diferentes autores, su objetivo es establecer las dimensiones, influencia de la eficacia en el trabajo y encontrar características que permitan fomentar el compromiso del empleado. La metodología cualitativa en la investigación, aplicó la lógica, utilizando referentes de estudios sobre el tema del Work engagement o compromiso con el trabajo, lo que permitió identificar que aplicar modelos empresariales responsablemente, en cuya gestión se administró cambios, sistematizo procesos y mejoro los mismos, no solo implica que exista una planeación estratégica adecuada, para conseguir los objetivos institucionales de la empresa, sino además que generar aspectos positivos y de bienestar en los colaboradores refleja positivamente la interacción del recurso humano dentro de la organización o institución. Se concluye que el factor clave es el liderazgo transformacional, la autoeficacia y el desarrollo de actividades cuando existe un trabajador motivado se fortalece el crecimiento de la organización, su producción y logro de planes. El recurso humano es el engranaje o motor y su bienestar se traduce en utilidades para la empresa.

Palabras clave: Compromiso, organización, recurso humano, liderazgo, autoeficacia.

ABSTRACT

This work is an empirical review of concepts of different authors, its objective is to establish the dimensions, influence of the effectiveness in the work and to find characteristics that allow to promote the commitment of the employee. The methodology used is qualitative in the research, the logic was applied, using referents of studies on the subject of work engagement or commitment to work, which allowed to identify that to apply business models responsibly, in whose management was administering changes, systematizing processes and not only implies that there is adequate strategic planning to achieve the institutional objectives of the company, but also that generating positive aspects and well-being in employees positively, reflects the interaction of human resources within the organization or institution. It is concluded that the key factor is the transformational leadership, the self-efficacy and the development of activities when there is a motivated worker strengthens the growth of the organization, its production and achievement of plans. The human resource is the gear or motor and its well-being is translated into utilities for the company.

Keywords: Commitment, organization, human resource, leadership, self-efficacy.

INTRODUCCIÓN

La globalización exige a las organizaciones en su entorno ser competitivas, parte integral de cumplir sus objetivos institucionales y planificación estratégica requiere que sus empleados reúnan una serie de competencias, sean proactivos y tengan compromiso con el trabajo o Work engagement para generar calidad en el desempeño de sus acciones. El objetivo de este trabajo es realizar una revisión literaria del Work engagement o compromiso con el trabajo, asociando las consecuencias que afectan el bienestar de los empleados en las organizaciones a través de estudios empíricos, aplicando metodología cualitativa se identificaran las consecuencias y factores asociados a las actividades de la organización, tomando de referencia investigaciones relacionadas.

DESARROLLO

El engagement (Kahn, 1992), es señalado como *“el aprovechamiento de los miembros de las organizaciones de sus propios roles de trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”*.

Kahn (1992), estableció un modelo teórico que *“constituye un estado mental positivo relacionado con el trabajo, y caracterizado por vigor, dedicación y absorción”*; como consta en la figura 1.

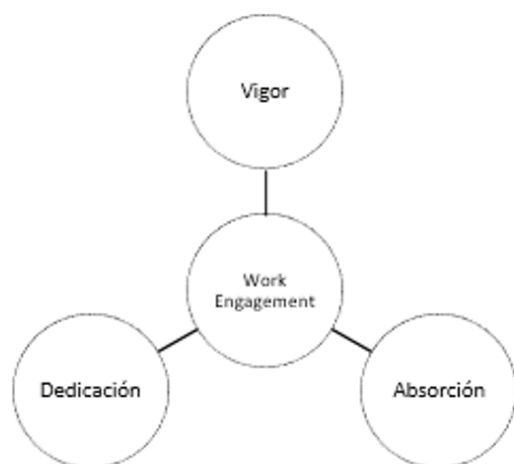


Figura 1. Dimensiones Uwes.

Saks (2006), indica *“engagement en el trabajo está asociado a importantes actitudes en el trabajo tales como la satisfacción profesional o la poca intención de abandono de la empresa. Dado que los empleados dedicados perciben que el trabajo que realizan es importante y muestran*

un mejor desempeño en sus tareas, estos valoran de un modo más positivo la función que realizan y experimentan mayores niveles de satisfacción”.

Viera, Marrero, Cepero, Del Castillo & Vergara (2014), se refieren al *“engagement como contrato, empeño, ajuste, compromiso; el adjetivo engaged describe alguien o algo comprometido, engranado. Probablemente la palabra enganche en español proviene de este anglicismo. En relación con el trabajo, el engagement puede ser traducido literalmente como compromiso, vinculación o simplemente enganche. El compromiso con el trabajo, al igual que la vinculación con este, no son ideas nuevas en el ámbito de la Psicología organizacional; sin embargo, el work engagement o engagement con el trabajo aparece como un constructo relativamente novedoso con especificidades que impiden su traducción literal y, al no existir acuerdo sobre su traducción semántica, se prefiere utilizarlo de este modo”*.

La experimentación demostró que la participación en el trabajo es un predictor de desempeño y compromiso diferente a la satisfacción del personal (Harter, Schmidt & Hayes, 2002), (Christian, Garza & Slaughter, 2011), estos estudios basados en experiencia empírica demuestran que la buena vida organizacional causara efecto positivo cuando existe interacción entre motivación mental y laboral en la organización.

Aguas & Medina (2015), señalan que *“Work Engagement se vincula con estados positivos de compromiso, de satisfacción, dedicación y absorción, que permiten a los empleados experimentar una sensación de conexión y de realización efectiva con sus actividades en el trabajo”*.

Engagement según Borrego (2016), *“estado afectivo positivo de plenitud que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”*.

Diferentes dimensiones del Work Engagement

Las dimensiones del engagement según Salanova (2009, p. 157), citado por Tripiana y Llorens (2015), son:

“El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzos en el trabajo que se está realizando incluso cuando aparecen dificultades en el camino.

La dedicación denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

La absorción se produce cuando se está totalmente concentrando en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando” y se tienen dificultades en

desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas”.

Un análisis de las 3 dimensiones del work engagement, en una organización pública o privada evidenciara el desempeño y calidad su efecto positivo sobre la satisfacción del individuo dentro de la organización, sin embargo, su opuesto es burnout o síndrome de estrés laboral asociado con insatisfacción del individuo.

Giraldo y Pico (2012), se refieren a la Teoría de la Eficacia Personal, propuesta por Bandura (1997), conjugando en que si el empleado aumenta la eficacia, capacidad y confianza realizará una tarea de manera exitosa, esforzándose y afrontando los retos y dificultades que se le presenten en su labor. Bandura (1997), plantea cuatro formas para aumentarla en los colaboradores:

a. Dominio de aprobación, caracterizado por la experiencia obtenida de haber realizado con éxito una labor que genera confianza para volver a realizarla.

b. Modelo indirecto: relacionado a la observación a los compañeros, en donde la actitud infiere hacia labores específicas

c. Persuasión Verbal: Aumento de la confianza a causa del reconocimiento positivo sobre las aptitudes propias para realizar con éxito la labor.

d. Sacudida: hace referencia al estado de energía en el que la persona se dispone a realizar la tarea. Los empleados engaged muestran mayor probabilidad de ser eficaces puesto que se sienten más valorados por la organización, son optimistas, son más autónomos y perciben tener control sobre el entorno en el que ejercen su labor”.

“Los trabajadores que se sienten realizados con su trabajo, es decir, aquellos que experimentan engagement, manifiestan un sentimiento de unión con la organización enérgico y efectivo”. (Borrego, 2016 p.45).

Los autores antes citados coinciden que la aplicación positiva del engagement permite que los empleados conjuguen su dedicación, energía, valores y concentración causando un efecto de desarrollo de actividades dentro de las organizaciones competentes, orientadas a la consecución de objetivos organizacionales.

Las empresas en el contexto global no solo cuidan las relaciones entre los empleados y las jefaturas, sino además del ambiente interno, comunidad y sociedad lo que permite que esta interacción genere relaciones positivas que se trasladan en beneficios para la organización en general y su comunidad.



Figura 2. Teoría Social Cognitiva Work Engagement.

Fuente: Bandura (1997).

La organización para su desarrollo integral y la consecución de los objetivos institucionales en un mercado global necesita no solo ser eficiente y eficaz sino apuntar a que sus empleados deben tener compromiso con las estrategias institucionales para conseguir lograr la planificación estratégica prevista. Fomentar el compromiso con el trabajo impulsara el rendimiento y la motivación de los empleados.

Bandura (1997), considera que la organización causa influencia positiva en el empleado mediante la teoría social cognitiva, aplicando la sinergia de autoeficacia y liderazgo transformacional. Refiriéndose a la autoeficacia señalan en un estudio (Tripliana y Llorens, 2015, p.638) que para alcanzar la misma teoría social cognitiva tendrá cuatro fuentes para generarla:

Experiencias de éxito, dominio o ejecución.

Aprendizaje proporcionado por modelos sociales, a través de la observación de los fracasos o éxitos.

Estados fisiológicos y emocionales.

La persuasión verbal.

Investigaciones realizadas por los autores antes citados consideran que el liderazgo transformacional motiva dentro de una organización a los empleados y esto causa un efecto positivo en su bienestar, es importante mencionar que el concepto de liderazgo transformacional fue introducido por MacGregor Burns (1978), quien indicaba **“Transformar el liderazgo es un proceso en el cual los líderes y los seguidores se ayudan mutuamente a avanzar a un nivel superior de moral y motivación. De acuerdo con Burns, el enfoque transformador crea un cambio significativo en la vida de las personas y organizaciones. Rediseña percepciones y valores, y cambia expectativas y aspiraciones de los empleados”.** Un efecto positivo en el bienestar emocional, cognitivo que permita que los cambios dentro de la organización mejoren la vida y percepción de los empleados fomenta las relaciones positivas en el trabajo y su compromiso, es por esto que fomentar el Work engagement en las empresas ofrece los mismos

beneficios asociados a la mejora continua y logro de su planificación institucional.

Wefald & Downey (2009), señalan que estrategias a utilizarse para fomentar el compromiso en el trabajo son:

- a) Comunicación directa.
- b) Reconocimiento de logros.
- c) Desarrollo del individuo en la organización.
- d) Identificación con valores organizacionales.
- e) Satisfacción de necesidades básicas.
- f) Recursos para el desempeño del puesto de trabajo.

Este trabajo se realiza analizando conceptos de diferentes autores, utilizando la metodología de investigación cualitativa. En un artículo de investigación de Moya y Ripoll (2005), describen diferencias de los métodos, tomamos de referencia el método cualitativo, para explicar para este trabajo aplicamos la lógica inductiva, utilizando referentes de estudios sobre el tema del Work engagement o compromiso con el trabajo, para identificar la importancia y gran responsabilidad empresarial de generar el mismo para agregar valor dentro de una organización y de esta forma evitar que el burnout o síndrome del quemado afecte a los individuos que laboren en una empresa, conjugando a favor los aspectos positivos de la satisfacción laboral que apunta a la consecución de objetivos organizacionales.

Miguel (2016), en su estudio sobre validez y confiabilidad al aplicar el enfoque cualitativo señala que el contraste de las teorías y los estudios de diversos autores supone un referente útil que convierte el proceso de investigación en un examen crítico de lo revisado.

Aguas & Medina (2015), en su caso de estudio "Work Engagement en hospitales" concluyen que generar este compromiso en el trabajo propicia un ambiente laboral saludable, que a largo plazo influiría en la mejora de los indicadores de calidad de servicio, desempeño y la disminución del ausentismo y la rotación.

Giraldo & Pico (2012), en su estudio "Engagement vínculo emocional del empleado con la organización", analizan diversas teorías y resaltan que las que el fomento del compromiso en el trabajo del individuo se traduce en, productividad, crecimiento de la organización y bienestar del trabajador.

Chughtai & Buckley (2011), en su investigación "Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance" concluyen que los empleados necesitan la guía de un líder que oriente y permita realizar a través de su papel de mediador el alcance

de las metas propuestas de la organización, sin embargo, contribuye al rendimiento laboral la relación entre compromiso y desempeño de un colaborador.

Blanch (2014), en su investigación "Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados" cita "La Teoría de las Discrepancias Múltiples (Michalos, 1985)" indicando que la satisfacción el individuo lo encuentra entre lo que tiene, lo que espera, lo que cree necesitar y merece, además el estudio reveló que la gestión de las instituciones es importante para que no se afecten las condiciones de trabajo para promover modelos organizacionales que mejoren la calidad de vida laboral y se traduzcan en eficiencia para el desempeño del personal dentro de la organización.

CONCLUSIONES

La globalización de la economía requiere empresas competitivas, pero estas requieren para su desarrollo sostenible y crecimiento no solo planificación estratégica medible, fiable y, sino que los objetivos de la organización apunten al desarrollo integral del factor clave el recurso humano. Un trabajador comprometido con la empresa y motivado es elemento clave para el éxito organizacional, la sinergia de aplicar liderazgo transformacional y evaluar continuamente la autoeficacia del desarrollo de actividades apuntan a lograr el propósito del empresario es obtener beneficios económicos.

El enfoque de diferentes estudios de investigación prevé que el compromiso con el trabajo o work engagement proporciona al empleado conducta positiva que se traducen en productividad, eficiencia, eficacia y resultados satisfactorios para el crecimiento y fortalecimiento de una organización.

El work engagement o compromiso con el trabajo se traduce en eficacia y satisfacción laboral. La satisfacción laboral será la actitud con el entorno físico, actividades laborales, frente a los superiores que adoptará el empleado en la organización. Un empleado satisfecho es el motor de la empresa para el desarrollo de actividades, su bienestar se transforma en compromiso organizacional. Este estudio puede ser aplicado en empresas o universidades su medición será objeto de futuras investigaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguas, R. L., & Medina, B. R. (2016). Work Engagement en el trabajo de los Profesionales de la Salud del Hospital Materno Infantil Mariana de Jesús y Maternidad Matilde Hidalgo de Procel. Tesis de maestría. Guayaquil: ESPOL.

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Nueva York: Freeman.
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 40-47. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184006.pdf>
- Borrego Alés, Y. (2016). *El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales*. Tesis doctoral. Huelva: Universidad de Huelva.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/2011-03454-004>
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684-705. Recuperado de <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/1362043111187290?mobileUi=0&journalCode=cdi>
- Giraldo Serrano, V. A., & Pico Luque, M. J. (2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización*. Tesis de licenciatura. La Sabana: Universidad de la Sabana.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. Recuperado de https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf.
- Kahn, W. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349. Recuperado de https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf
- Miguélez, M. M. (2016). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 7-33. Recuperado de Miguélez, M. M. (2016). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 7-33. Recuperado de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/paradigma/article/download/3759/1866>
- Moya, A. A., & Ripoll F. (2005). El estudio de casos como prototipo de la investigación en contabilidad de gestión desde una perspectiva cualitativa. *Revista iberoamericana de contabilidad de gestión*, (5), 131-168. Recuperado de http://www.observatorio-iberoamericano.org/RICG/N%C2%BA_5/Amparo%20Ayuso%20Moya%20y%20Vicente%20Ripoll%20Feliu.pdf
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza editorial.
- Tripiana, J., & Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales de Psicología*, 31(2), 636-644. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16738685027.pdf>
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *Journal of Psychology* (143), 91-112. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19157075>