

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE LA CONGRUENCIA DE VALORES Y EL ENGAGEMENT CON EL TRABAJO, EN LAS UNIVERSIDADES DEL CANTÓN DE SANTO DOMINGO 2015

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN:

GESTION DE TALENTO HUMANO

NARCIZA MAGDALENA PAREDES GAVIDIA

maggyparedes1981@gmail.com

DIRECTOR: VALENTINA RAMOS RAMOS, PhD

valentina.ramos@epn.edu.ec

QUITO, 2016



ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE LA CONGRUENCIA DE VALORES Y EL ENGAGEMENT CON EL TRABAJO, EN LAS UNIVERSIDADES DEL CANTÓN DE SANTO DOMINGO 2015

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN:

GESTION DE TALENTO HUMANO

NARCIZA MAGDALENA PAREDES GAVIDIA

maggyparedes1981@gmail.com

DIRECTOR: VALENTINA RAMOS RAMOS, PhD

valentina.ramos@epn.edu.ec

QUITO, 2016

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Narciza Magdalena Paredes Gavidia, bajo mi supervisión.

Dra. Valentina Ramos Ramos

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Narciza Magdalena Paredes Gavidia, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Narciza Magdalena Paredes Gavidia

DEDICATORIA

Mi agradecimiento especial y profundo a DIOS, por darme salud y vida, por poner en mi camino personas maravillosas y permitirme alcanzar mis logros.

Un especial agradecimiento a mis padres, hermanos y hermana, que siempre han sabido apoyarme y brindarme su mano cuando más lo he necesitado.

Me gustaría agradecer a mi directora de tesis la Doctora Valentina Ramos, quien ha sido parte central para que este proyecto se materialice pues gracias a su dirección y entusiasmo se obtuvo un excelente resultado.

A mis padres, hermanos y hermana.

INDICE DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	i.
LISTA DE ANEXOS	ii.
RESUMEN	iii.
ABSTRACT	iv.
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Pregunta de investigación	3
1.2. Objetivo general	3
1.3. Objetivos específicos	3
1.4. Hipótesis o Alcance	4
CAPITULO 2: REFERENCIAL TEÓRICO	5
2.1. Marco Teórico	5
2.2. Marco Conceptual	17
CAPITULO 3: ASPECTOS METODOLÓGICOS	19
3.1. Método De Estudio	19
3.2. Muestra	19
3.3. Técnica de Recogida de Información	21
3.4. Procedimiento de Análisis de la Información	27
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1. Determinar la congruencia de valores éticos en el personal de las universidades del cantón Santo Domingo.	28
4.2. Establecer el nivel de engagement con el trabajo del personal de las universidades del cantón Santo Domingo.	29
4.3. Correlacionar las dimensiones de la congruencia y el engagement en las	

universidades del cantón Santo Domingo. -----	32
Relación entre las dimensiones de la congruencia y el engagement con las variables sociodemográficas en las universidades del cantón Santo Domingo. -----	47
CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES -----	56
5.1. Conclusiones -----	56
5.2. Recomendaciones -----	57

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Porcentajes y frecuencias de las variables de estudio (n=121).	20
Tabla 2. Valores de Alphas de Cronbach del cuestionario APO.	23
Tabla 3. Valores de Alphas de Cronbach del cuestionario UWES.	26
Tabla 4. Valores medios y desviaciones estándar de las dimensiones del cuestionario APO.	28
Tabla 5. Valores medios y desviaciones estándar de las dimensiones del cuestionario UWES.	30
Tabla 6. Correlación de Pearson de los valores medios las dimensiones de la congruencia y el engagement (n=121)	33
Tabla 7. Coeficientes de Pearson (r) entre las dimensiones de la congruencia y el engagement en la PUCESD (n=59).	35
Tabla 8. Coeficientes de Pearson (r) entre las dimensiones de la congruencia y el engagement en la UNIANDES (n=30).	37
Tabla 9. Coeficientes de Pearson (r) entre las dimensiones de la congruencia y el engagement en la UTE (n=32).	39
Tabla 10. Coeficientes de correlación parcial de las variables socio demográficas Edad y Años de trabajo (n=121).	42
Tabla 11. Coeficientes de correlación parcial de orden 0 (C.P) para las variables socio demográficas Edad y Años de trabajo (n=121).	44
Tabla 12. Comparación de los valores medios de las dimensiones de la Congruencia y el Engagement de acuerdo al género (n=121).	48
Tabla 13. Comparación de los valores medios de las dimensiones de la congruencia y el engagement de acuerdo a la Universidad (n=121).	50
Tabla 14. Comparación de los valores medios las dimensiones de la congruencia y el engagement de acuerdo al cargo (n=121).	53

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A: INVENTARIO SOBRE LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y SU ORGANIZACIÓN

ANEXO B: CUESTIONARIO DE VALORES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

ANEXO C: CUESTIONARIO DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

ANEXO D: DATOS SOCIO - DEMOGRAFICOS

ANEXO E: CARTA DE AUTORIZACION UNIANDES

ANEXO F: CARTA DE AUTORIZACIÓN UTE

ANEXO G: CARTA DE AUTORIZACION PUCE-SD

RESUMEN

El estudio de valores éticos y engagement laboral son de gran importancia para las organizaciones, estos permiten la interacción de las personas de una forma sistemática. Estos valores influyen tanto en el desarrollo integral de la persona, como en la capacidad de enfrentar nuevos desafíos en su entorno laboral con optimismo, entregando lo mejor de sí mismo. Partiendo de este contexto, la presente investigación se realizó en tres universidades del cantón Santo Domingo, con la finalidad de determinar si los valores que conforman la cultura organizacional correlacionan con comportamientos y actitudes que determinan el compromiso del personal docente y administrativo con su institución.

Las variables fueron operacionalizadas a partir de dos cuestionarios estandarizados que tuvieron por objetivo identificar la congruencia de valores organizacionales (cuestionario APO) y el engagement con el trabajo (cuestionario UWES). La medición de los ítems se efectuó en escala de likert con siete opciones de respuesta. Para la correlación de las diferentes variables, se manejó la prueba paramétrica de correlación para datos ordenados de Pearson. Se realizaron además correlaciones parciales para demostrar si las variables de estudio están condicionadas, o moduladas por variables socio demográficas continuas edad y años de trabajo.

Se concluye que existe un alto índice de congruencia y engagement y que la mayoría de las dimensiones de estas variables correlacionan entre sí. Esto implica que estas instituciones no solo promueven valores que la identifican, sino que son arraigados en la conducta de su personal manifestando un mayor nivel de compromiso con su institución

PALABRAS CLAVE: Compromiso en el trabajo, valores, congruencia de valores, universidad.

ABSTRACT

The study of ethical values and work engagement are of great importance for organizations, these allow the interaction of people in a systematic way. These values influence both the integral development of the person, and the ability to face new challenges in their working environment with optimism, giving the best of himself or herself. From this context, this research was conducted at three universities in Santo Domingo, in order to determine whether the values that form the organizational culture matched with behaviors and attitudes that determine the commitment of faculty members and administrative staff with their institution.

The variables were operationalized from two standardized questionnaires that were aimed at identifying the congruence of organizational values (questionnaire APO) and engagement with work (questionnaire UWES). The measurement of the items was conducted in Likert scale with seven response options. For the correlation of different variables, Pearson parametric correlation test for ordered data was handled. Partial correlations were also conducted to show whether the study variables are conditioned, or modulated by continuous socio-demographic variables age and years of work.

It is concluded that there is a high level of coherence and engagement and that most of the dimensions of these variables correlate with each other. This implies that these institutions not only promote values that identify, but are rooted in the conduct of their staff expressing a higher level of commitment to their institution.

Words Key: Work engagement, values, congruency values, university

1. INTRODUCCIÓN

El análisis sobre el comportamiento humano es de gran interés, así como mantener empleados proactivos, con iniciativa, colaboradores, congruentes y comprometidos, en los diferentes campos ocupacionales, por lo que se hace indispensable comprender e interpretar las razones de ciertas actuaciones de las personas, para orientar su comportamiento dentro de las exigencias que se impone en la sociedad donde se habita. Grueso y Rey (2013) plantean que, el bienestar de los trabajadores constituye un tema altamente relevante para las naciones, empresarios, académicos y sociedad en general.

Dado esto, se puede considerar que existen elementos que influyen tanto en el desarrollo integral de la persona como en la capacidad de enfrentar nuevos desafíos en su entorno laboral con optimismo, permitiendo que entreguen lo mejor de sí mismos. Es por esto que, se hace indispensable, que los docentes con que cuentan las universidades, estén en capacidad de adaptarse y aprender constantemente, sintiéndose comprometidos con las actividades que desempeña y promoviendo valores orientados hacia los lineamientos de la institución.

Un estudio Español guiado por la psicología positiva en docentes universitarios, muestra, el nivel de Engagement de los profesionales, la Satisfacción vital y laboral como medidas de bienestar general y de bienestar en el contexto de trabajo. Los resultados apuntan una sólida vinculación de las dimensiones de Cansancio emocional y Dedicación con la Satisfacción vital. (Extremera et al., 2005).

Por otra parte el engagement ha sido definido como: “un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y

absorción del individuo” (Schaufeli, Salanova, & González, 2004). En la literatura académica se ha defendido que el engagement constituye un constructo teóricamente opuesto al burnout, así, mientras el burnout implica altos niveles de cinismo, agotamiento, despersonalización e ineficacia laboral, el engagement implica elevados niveles de dedicación, vigor y absorción por parte del trabajador (Spontón et al., 2012).

Un estudio exploratorio realizado en organizaciones de salud en Colombia, muestra que la cultura organizacional de valores, promueve un mayor nivel de compromiso de los trabajadores, con los valores organizacionales y a su vez, un mayor engagement genera una cultura organizacional mucho más enérgica, que condiciona conductas más vinculadas a la organización (Grueso-Hinestroza, 2014)

En la actualidad se carece de un estudio en el Ecuador sobre engagement en el trabajo y valores éticos, aportando este tema como sustento para futuras investigaciones. Acotando estas ideas, nace la necesidad de analizar si existe alguna relación entre la congruencia de valores éticos y el engagement con el trabajo en docentes y personal administrativo de instituciones universitarias, considerando como referencia los cambios organizacionales que se manifiestan como consecuencia de las reformas efectuadas a las universidades Ecuatorianas, mediante una investigación de tipo transversal – correlacional.

En tal sentido, se determinó la congruencia de valores éticos en el personal de las universidades del Cantón Santo Domingo (docentes, personal administrativo), esto permitirá establecer una misma cultura, implantar principios y creencias, que ayuden

a revalorizar la moral de las instituciones y marcar una identidad ética que se haga presente en las relaciones personales y en la calidad de vida en el trabajo.

Se estableció el nivel de engagement con el trabajo del personal de las universidades del cantón Santo Domingo (docentes, personal administrativo), proporcionando a las universidades, una visión más precisa acerca del comportamiento de las personas que la integran y el grado de engaged de los colaboradores con las actividades que desempeñan.

1.1. Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación que existe entre la congruencia de valores y el engagement con el trabajo del personal de las Universidades del Cantón Santo Domingo?

1.2. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la congruencia de valores éticos y el engagement con el trabajo en el personal de las universidades del cantón Santo Domingo.

1.3. Objetivos específicos

Determinar la congruencia de valores éticos en el personal de las universidades del cantón Santo Domingo.

Establecer el nivel de engagement con el trabajo del personal de las universidades del cantón Santo Domingo.

Correlacionar las dimensiones de la congruencia y el engagement en las universidades del cantón Santo Domingo.

1.4. Hipótesis

Hi: La congruencia de los valores individuales y organizacionales, tiene relación con el engagement con el trabajo del personal de Universidades del Cantón Santo Domingo.

Ho: La congruencia entre los valores individuales y organizacionales, no tiene relación con el engagement con el trabajo del personal de Universidades del Cantón Santo Domingo.

Partiendo de este contexto, la presente investigación fue realizada en tres universidades del cantón Santo Domingo que actualmente se encuentran funcionando. En los procesos que generan estas instituciones se hace necesario un estudio del talento humano que contribuya al correcto desempeño de sus funciones. Con esta finalidad se determinará, si los valores que conforman la cultura organizacional, avalan el compromiso de las personas con su institución.

El resultado de la investigación proporcionará a las universidades, una visión más precisa acerca del comportamiento de las personas que la integran y el grado de engaged con las actividades en que se desempeñan. De esta forma se aportará no solo a la congruencia de los valores organizacionales sino al bienestar de los trabajadores. También se sentarán las bases de los procesos de evaluación de acuerdo a los recursos disponibles, contribuyendo a la gestión de talento humano en función de los valores.

CAPITULO 2: REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Marco Teórico

Los valores han sido investigados a través de los tiempos desde varios enfoques en diversas disciplinas como la psicológica, filosófica, educación, social y laboral. A partir de estas consideraciones se presentan varios conceptos de autores que permite el sustento del presente estudio.

Según Chiavenato (2009), *“un valor es una creencia básica sobre lo que se puede hacer o no, lo que es o no es importante. Los valores constituyen las creencias y las actitudes que ayudan a determinar el comportamiento individual”*.

Las personas estamos en total capacidad de actuar en cualquier momento de nuestra vida en base a nuestros dogmas, definiendo esto nuestro comportamiento en cada situación destacando nuestro éxito ante los demás. Acotando esta idea, se sostiene que los valores *“Son como un concepto básico y creencias que definen el éxito en términos concretos para los empleados de una organización, los cuales se transforman en la filosofía de vida y profesional del ser humano”* (Sherman & Bohlander, 1994). En este sentido, el comportamiento de cada persona en la organización, constituye un cimiento para el desarrollo de la misma y el crecimiento a través del tiempo, formando así la cultura organizacional que derivará en una organización saludable o no.

García & Dolan (1997) conceptualizan los valores como la palabra que tiene un especial potencial para dar sentido y encauzar los esfuerzos humanos a nivel organizacional. Este concepto también puede representarse como un eje alrededor del cual giran movimientos esenciales. También puede ser definido como un

estándar de principio o calidad considerado como inherentemente valioso o deseable. El mismo tiene un componente de fortaleza, porque ofrece a las personas poder para emprender la acción.

Partiendo de esta definición, los valores constituyen ideas que permiten el desarrollo de una persona, tanto desde el punto de vista individual como en el entorno de una organización. Al relacionarse con otros, el individuo aporta con suficiencia al logro de los objetivos organizacionales.

En este sentido, se puede manifestar que los valores organizacionales, relacionan al empleado con su organización, considerando en las metas y objetivos de la empresa. Como afirman Rodríguez & Díaz (2004) *“los valores laborales son creencias y principios referidos a actividades propias de una empresa, por lo que el objetivo principal será el conseguir la estabilidad de todo el grupo que forma parte de toda organización”*.

De acuerdo a, Díaz Llorca (2009), los valores pueden clasificarse de manera general, estratégica y táctica. En la clasificación General se relacionan los valores estéticos, sociales y económicos. Los valores estéticos posibilitan que las personas, se sientan bien consigo mismas, definiendo la manera en que se pueden adaptar a sus estímulos y a las presiones externas. Por su parte los valores sociales, están fundamentados en la equidad y la justicia, en el actuar correctamente frente a los demás y en el amor al otro. Por último, los valores económicos están enfatizados en la producción y eficiencia y en lo que se puede alcanzar a través del trabajo, para mejorar la calidad de vida de la persona.

En la clasificación Estratégica se incluyen valores que están relacionados con la misión, visión e imagen corporativa, y su alcance en el mediano o largo plazo. Por su parte, la clasificación Táctica, promueve valores que permiten el trabajo permanente. Estos valores se enfocan en la forma en cómo la persona se relaciona con el entorno, con los demás y en el crecimiento que tienen su organización.

Estas categorizaciones permiten concluir que las personas no solo aportan en el hacer diario en una organización, sino también van generando un nuevo pensar. A su vez estas nuevas formas de pensamiento cambian y evolucionan a través de sus valores personales y creencias para formar la cultura organizacional.

Importancia de los valores en las organizaciones

Los valores permiten definir el comportamiento individual, que sirve como base para que la organización identifique y comprenda como incurren en el desenvolvimiento laboral. En correspondencia, Robbins (2002) manifiesta que, los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, porque establecen las bases requeridas en la comprensión de las actitudes y la motivación de las personas. Por otra parte también se establece que los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional. Siendo este aspecto, el fundamento para la comprensión de las actitudes y las motivación de los individuos en el entorno laboral (Robbins & Judge, 2009).

Se ha visto que las personas que ingresan a una organización con conceptos preconcebidos de lo que deben hacer y lo que no está permitido hacer, poseen valores neutrales que se fundamentan interpretaciones no objetivas de lo correcto

e incorrecto. Este hecho implica que ciertos comportamientos o eventos, algunas veces sean preferibles sobre otros. Como resultado los valores nublan la objetividad y la racionalidad, e influyen en las actitudes y el comportamiento de los individuos dentro de la empresa (Robbins & Judge, 2009).

Congruencia de valores

La congruencia de valores se refiere al valor que engrandece a la persona, expresado entre el ser y el actuar, en el grado en que los valores individuales son similares a los del equipo (organización). Varias teorías explican la compatibilidad entre los valores individuales y organizacionales, es así que, en su modelo de congruencia Chatman (1989) expresa, la correspondencia entre los patrones de valores organizacionales y los patrones individuales.

El Modelo de Congruencia Individuo – Organización diseñado por Chatman (1989), mide el grado de congruencia que existe entre los valores individuales y organizacionales. Este modelo se elaboró inicialmente con la finalidad de determinar y predecir algunos resultados, tales como: satisfacción laboral, compromiso organizacional, permanencia en la organización, o los efectos que puede tener un individuo sobre las normas y valores de la misma. El modelo se evalúa a través de un instrumento denominado Organizational Culture Profile (OCP), que puede ser utilizado para identificar el conjunto de valores que caracterizan tanto a los individuos, como a las organizaciones, a partir de tres criterios:

1. Ser utilizado para describir cualquier persona u organización.
2. No exclusivo de algunas personas u organizaciones.
3. Fáciles de entender.

En este instrumento también evalúa en qué medida determinados valores caracterizan a una organización, y la preferencia individual por una serie particular de valores. Por otra parte establece el ajuste de valores entre los empleados con la organización. Su objetivo principal radica en comparar los valores individuales con los de la organización (Chapman, 1989).

Este estudio acerca de la congruencia individuo – organización, es de gran relevancia porque permite establecer una relación de identificación más estrecha del individuo con su organización. Partiendo de este análisis se hace indispensable considerar diferentes conceptos y teorías planteados por varios autores en estudios sobre el tema del engagement (Kahn, 1990, Panagiotopoulos et al., 2012; Gallup, 2013).

Meligno (1989), estudió la relación entre la congruencia de los valores de empleados operativos y los de sus supervisores, estableciendo que los empleados operativos están más satisfechos y comprometidos cuando sus valores son congruentes con los valores de sus supervisores. También se pudo observar que la congruencia entre valores de los empleados y sus supervisores no están relacionados significativamente con la antigüedad, sin embargo su efecto sobre el compromiso fue mayor en los empleados con más años de antigüedad.

Inventario para Medir la Articulación entre la Persona y la Organización (Inventario APO)

Esta herramienta fue creada con la finalidad de medir la congruencia entre los valores personales y los valores organizacionales. Este inventario, se establece con la finalidad de contar con una herramienta que permita la medición de las posibles relaciones de congruencia y de conflicto que pueden aparecer entre los valores organizacionales y personales. La herramienta está estructurada en tres dimensiones que permiten medir: el ajuste entre valores personales y organizacionales, el conflicto entre valores personales y organizacionales y el reconocimiento de valores organizacionales (Ramos, Jordão, & Morais, 2012).

Ajuste Persona-Organización: Representa el grado de compatibilidad entre un individuo con su organización, enfatizando cuáles elementos tienen ambos en común y/o cuáles se complementan

Conflicto de valores: Generalmente, no es la congruencia entre el trabajador con su organización lo que determina la vivencia de una situación problemática y, en consecuencia, lo que origina que se realicen estudios organizacionales. Son las situaciones de conflicto las que llaman la atención sobre situaciones existentes en el ámbito de relaciones dentro de la organización.

Reconocimiento: Implica que al menos en sus consecuencias, el trabajador percibe la influencia de las prácticas organizacionales que se derivan de los valores y la cultura.

Investigaciones realizadas muestran que la congruencia de valores tiene impacto sobre la eficacia de las empresas a través de una serie de componentes indirectos, como, mejorar la satisfacción en el trabajo (Ostroff et al., 2005), mejorar el compromiso de los empleados (Niehoff, 1997), reducir el conflicto afectivo (Jehn et al., 1999).

Engagement

El término engagement, surge como oposición al concepto del bournout, su traducción al español no es exactamente lo mismo como otras palabras que tienen su homónimo, es por ello que se han desarrollado varios conceptos para comprender su significado. Se hace preciso dentro de la investigación recoger varias definiciones del término engagement, que han sido presentadas por varios autores en estudios realizados:

Salanova & Schaufeli (2004) p 7, consideran al engagement como:

Un estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. El Vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental, mientras se trabaja el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dimensión de Dedicación denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento

de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la Absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el «tiempo pasa volado», y se tienen dificultades desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas”

Bakker y Leiter, (2010) consideran, en primer lugar que la relación entre engagement, afecto positivo y las emociones en el trabajo, produce una mayor atención y una mayor capacidad para desarrollar recursos. Así que, las personas y los empleados con alto engagement son más capaces de construir redes sociales, están más abiertos a nuevas oportunidades y tienen más recursos personales que las personas con bajo engagement. En segundo lugar, el engagement hacia el trabajo predice una buena salud y a su vez, una buena salud mental y física predice el rendimiento de los empleados.

El término engagement se lo relaciona de manera positiva al trabajo, de tal manera influye en el rendimiento laboral de cada empleado. De acuerdo con, Schaufeli y Bakker, (2004), el engagement en el trabajo se define como un estado positivo de compromiso, de satisfacción, dedicación y absorción, que permite a los empleados experimentar una sensación de conexión y de realización efectiva con sus actividades en el trabajo. Se plantea no como un estado específico y pasajero, sino como un estado cognitivo – afectivo de mayor persistencia en el tiempo, que no está de mayor persistencia en el tiempo, que no está focalizado en un objeto o conducta específica.

Partiendo de estas definiciones, el engagement al ser un estado positivo, genera mayor dedicación en la realización de actividades en el trabajo y satisfacción de la persona con respecto a la organización; esto genera a su vez un beneficio para la empresa, tanto desde el punto de vista económico, social y emocional. Salanova y Schaufeli, (2009), consideran que las personas presentan diferentes niveles de engagement a lo largo del tiempo, por lo que tienen fluctuaciones de intensidad. Estos periodos suelen ser breves y estar asociados a diversas variables de tipo personal, familiar, social y del mismo trabajo.

Actualmente existe un creciente estudio acerca del valor que el engagement aporta a cada individuo en una organización, relacionado específicamente al desempeño laboral. Esto es explicado por Bakker & Leiter, (2010), a través de cuatro mecanismos psicológicos distintos:

- 1) Los empleados engaged frecuentemente experimentan emociones positivas, las que incluyen la alegría y el entusiasmo. Estas emociones positivas parecen ampliar el repertorio pensamiento-acción de las personas, lo cual implica que los empleados están en un constante aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades que los lleva a trabajar en sus recursos personales, los que pueden emplearse durante el desarrollo de una tarea.
- 2) Los empleados engaged poseen un mejor estado de salud. Esto significa que tienen la habilidad de enfocarse en sus tareas y dedicar toda su energía al trabajo.
- 3) Los empleados engaged generan sus propios recursos, ya que se ha

descubierto que el engagement es un indicador positivo de los recursos laborales en el tiempo. De ser necesario, piden que se les retroalimente en cuanto a su desempeño o solicitan la ayuda de sus colegas.

- 4) Los empleados engaged transfieren su compromiso a los otros que están en su ambiente inmediato.

Estudios realizados han evidenciado la relación que existe entre factores organizacionales y el engagement. Estos estudios han identificado diferentes variables que tienen una relación positiva con el engagement de los trabajadores. Tales variables comprenden: las prácticas de balance trabajo/familia, la compensación en términos de reconocimiento / prestigio y de satisfacción personal /esfuerzo (Scanlan, Meredith, & Poulsen, 2013; Grueso-Hinestroza, 2014).

Otros estudios también demuestran que las prácticas organizacionales saludables se relacionan con el engagement de los empleados. Por ejemplo Alfes, Shantz & Truss (2012), realizaron un análisis de la relación entre las prácticas de recursos humanos y el bienestar. Estos investigadores evidenciaron, que los empleados consideran de manera positiva las prácticas de recursos humanos y experimentan mayor bienestar, siempre que exista confianza hacia la organización.

De la misma manera, Acosta, Salanova & Llorens (2011), afirman que el engagement en grupos de trabajo, es el reflejo de la implementación de prácticas organizacionales saludables. Estas prácticas operan incrementando la confianza en la organización. Por último Shier & Graham (2011), mencionan que el entorno físico, cultural y sistémico de trabajo son aspectos específicos muy importantes a considerar en función del engagement. Asimismo las interacciones con los pares,

clientes y jefes, también son variables determinantes del engagement en el empleado.

Así mismo, Salanova y Schaufeli (2009), creen que una adecuada preparación profesional favorecerá los índices de engagement. La autoeficacia es la convicción que tiene la persona de las capacidades que posee y de cómo a través de estas capacidades puede lograr los objetivos que se propone, se entiende como, un manantial de recursos no solo para disminuir los riesgos de estrés laboral, sino que al mismo tiempo, es una fuente que contribuye al bienestar personal y social. Acotando este enunciado, se puede pensar que en las universidades se puede encontrar altos niveles de compromiso con el trabajo entre el personal de estas instituciones.

Estudios de intervención realizados por varios autores precisan que estas investigaciones permiten incrementar el nivel de engagement en el trabajo, centrándose en aspectos positivos en el trabajo como la participación de su personal lo que los llena de entusiasmo colocando a las organizaciones en una situación de menor riesgo y mayor probabilidad de éxito, (Leiter y Maslach, 2009; Bakker y Leiter, 2010). De la misma forma, Salanova y Schaufeli (2009) argumentan que alcanzar un ajuste entre el empleado y la organización es posible a través de tres pasos:

1. Evaluar los valores, preferencias y metas de los empleados (personales y profesionales).
2. Negociar un contrato que reconozca estas metas y los recursos proporcionados por la organización para

alcanzarlos.

3. Dar un seguimiento a este contrato o acuerdo respecto de los logros alcanzados y reorientar estas metas si es necesario.

Instituciones de Educación Superior

Según la Ley Orgánica de Educación Superior en su art. 159 LOES (2010) p 25, define a las universidades como:

Comunidades académicas con personería jurídica propia, autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución; esencialmente pluralistas y abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica. Las mismas que tienen como finalidad, Art. 160. Producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país; propiciar el diálogo entre las culturas nacionales y de éstas con la cultura universal; la difusión y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana; la formación profesional, técnica y científica de sus estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, contribuyendo al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con los organismos del Estado y la sociedad.

En la actualidad el Ecuador pasa por un proceso de evaluación de entidades de Educación Superior con la finalidad de alcanzar la calidad en la educación universitaria. Por tal motivo el proceso de evaluación del docente pretende alcanzar la eficiencia en el desempeño del mismo. Para tal efecto, en las instituciones de Educación Superior se generan saberes con la finalidad de formar profesionales exitosos para la sociedad, de ahí el rol que desempeña el docente al interior de estas entidades (Montecinos Carmen, 2003).

Siendo que el rol docente se caracteriza por cumplir con un conjunto de características, capacidades y conocimientos para desempeñar sus actividades; es de vital importancia para alcanzar la excelencia universitaria. En función de esta problemática nace la importancia de conocer que tan comprometido se siente el individuo con la institución a la que pertenece y si existe una relación entre la congruencia de valores individuales y organizacionales con el compromiso ante el trabajo. Las definiciones mencionadas aportaran al presente estudio para poder identificar la relación entre la congruencia de valores y el Engagement con el trabajo en el personal tanto administrativo como docente de Universidades del cantón Santo Domingo.

2.2. Marco Conceptual

En este acápite se incluyen términos y definiciones comunes en el desarrollo de la investigación:

Actitud. Es la valoración que hace cada individuo de un estímulo como favorable o desfavorable, es la posición la percepción, la forma de interpretar nuestra realidad, (Prieto, 2011)

Creencias.- Son estructuras, distribuciones, organizaciones de nuestro pensamiento, elaboradas, creadas y establecidas o fijadas tras el proceso de aprendizaje, cuyo objetivo consiste en dar una explicación correcta de la realidad, (Escámez et al., 2007)

Congruencia.- Es esa sensación de coherencia, de veracidad, de certidumbre, de sinceridad, que nos proporciona nuestra fuerza interior, cuando todas nuestras partes internas están alineadas hacia un mismo objetivo, hacia un mismo fin, (Capo, 2008)

Dogmas.- Supuestas verdades aceptadas sin crítica o examen.

Motivación.- Búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma, (Murcia, 2015)

Organización.- Es la configuración intencional que se hace de las diferentes tareas y responsabilidades, fijando su estructura de manera que se logren los fines establecidos por la empresa (Benjamín, 2004).

CAPITULO 3: ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta investigación es de diseño no experimental, ya que busca identificar el grado de relación que existe entre la congruencia de valores éticos individuales y organizacionales, factor que se encuentra presente en la organización y en el personal; y el engagement con el trabajo factor que se manifiesta a través de la conducta del personal.

3.1. Método De Estudio

Para determinar la relación que existe entre la congruencia de valores éticos y el engagement con el trabajo, en el personal de las Universidades del Cantón Santo Domingo se realizó una investigación de tipo transversal (se recolectan datos en un tiempo único) – correlacional (describe variables y analizar su interrelación en un momento dado). De esta forma se analiza si existe relación entre las variables de estudio (Hernández, Femández & Baptista, 2006).

3.2. Muestra

El universo de esta investigación contempló a hombres y mujeres, trabajadores de tres instituciones universitarias de Santo Domingo Ecuador. La población para este estudio estuvo compuesta por 342 empleados entre administrativo y docente a tiempo completo, de ambos sexos, de las universidades de la ciudad de Santo Domingo (Universidad Tecnológica Equinoccial – UTE, Universidad Regional Autónoma De Los Andes - UNIANDES y Pontificia Universidad Católica Del Ecuador - PUCESD).

El proceso de gestión de ambos cuestionarios (APO y UWES) se realizó vía correo electrónico empleando la herramienta Google Docs. Se recibieron 132 respuestas de las cuales 121 fueron válidas, que se corresponden con un intervalo de confianza del 95%, un porcentaje del 50% y un intervalo de confianza de 7.17, distribuidas en tres universidades de la siguiente manera:

Tabla 1. Porcentajes y frecuencias de las variables de estudio (n=121).

Variables Demográficas		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	62	51,2
	Masculino	59	48,8
Grupo de edad	< 40 años	86	71,1
	≥ 40 años	35	28,9
Años de trabajo	<10 años	102	84,3
	≥ 10 años	19	15,7
Universidades	PUCESD	59	48,8
	UNIANDES	30	24,8
	UTE	32	26,4
Cargo	Académico/a (Docente)	77	63,6
	Administrativo/a	44	36,4

La tabla 1, revela que en la muestra de estudio hay prevalencia del género femenino (51%) sobre el masculino y de las personas menores 40 años (71%), sobre las

mayores e iguales a 40 años (28%). Además prevaleció un mayor número de individuos en la PUCESD (48,8%) que la UTE (26,4%) y la UNIANDES (26,4%).

En función del cargo prevalecieron los docentes (63%) sobre el personal administrativo (36%), y para los grupos de edad, los individuos con menos de 10 años de trabajo (84,3%) sobre los individuos de más de 10 años de trabajo (15,7%).

3.3. Técnica de Recogida de Información

Las variables fueron operacionalizadas a partir de dos cuestionarios estandarizados que tuvieron por objeto identificar la congruencia de valores organizacionales (cuestionario APO) y el engagement con el trabajo (cuestionario UWES). El primer cuestionario APO validado en Ecuador. El segundo cuestionario UWES aunque fue aplicado a una muestra perteneciente a un universo diferente de aquel para el cual fue diseñado, se tuvo en cuenta no solo la relevancia, claridad y la comprensión de los diferentes ítems en función del universo, sino que se determinó la validez y la fiabilidad del mismo en el nuevo universo. Ambos cuestionarios utilizaron escalas de tipo Likert herramienta destinada especialmente a medir actitudes, según Briones, (1995).

Cuestionario APO

El cuestionario APO aplicado constó de 19 ítems, el mismo permitió explorar la relación existente entre valores organizacionales y valores personales (ANEXO 1). A partir de tres indicadores se pudo cuantificar la manera en que

los empleados perciben el ajuste persona-organización, conflicto persona-organización y reconocimiento de valores organizacionales.

Descripción de las dimensiones del cuestionario APO:

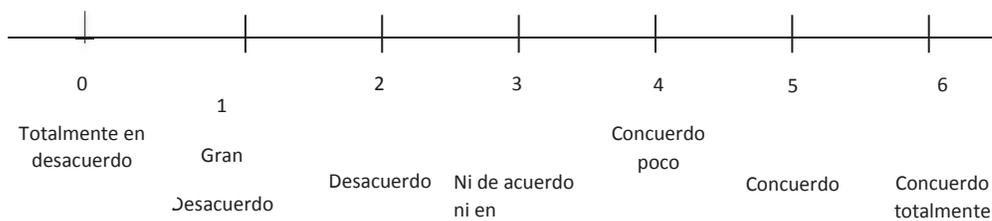
Ajuste: Se refiere a la existencia de ajuste entre los valores personales y los de la organización.

Conflicto: Indica que existe conflicto entre los valores de la organización entran en conflicto con los valores personales.

Reconocimiento: Muestra la identificación de los valores personales con los valores de la organización.

La medición de las dimensiones se realizó en escala de liker con siete opciones de respuesta: tres positivas, tres negativas y una neutral, con rango potencial de 1 a 7, mínimo y máximo respectivamente, como sigue:

- 0- Totalmente en desacuerdo
- 1- Gran desacuerdo
- 2- Desacuerdo poco
- 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4- Conuerdo poco
- 5- Conuerdo mucho
- 6- Conuerdo totalmente



Validez del instrumento

Los valores de confiabilidad del cuestionario APO referenciados por la literatura para la población ecuatoriana (Mejía, 2016), se reflejan en la tabla 2.

Tabla 2. Valores de Alpha de Cronbach del cuestionario APO.

Dimensiones	α de Cronbach	Número de ítems
Reconocimiento	0,75	5
Conflicto	0,85	6
Ajuste	0,85	7
General	0,75	18

Fuente: Mejía, 2016

Cuestionario UWES

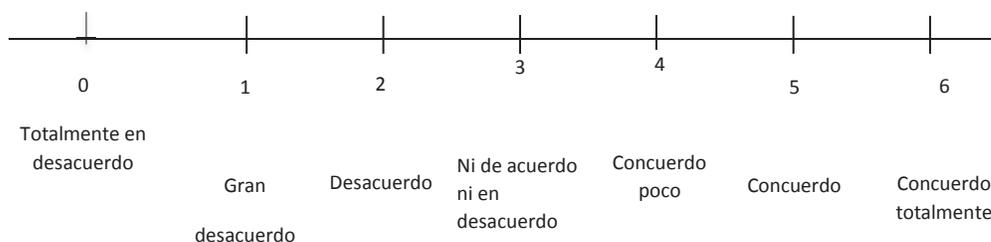
Schaufeli & Bakker (2004), elaboraron una encuesta llamada UWES (Utrecht Work Engagement Scales) con tres dimensiones. Estas dimensiones del engagement caracterizan el vigor, dedicación y absorción de los empleados en su organización.

El vigor se mide a través de seis ítems referentes de niveles de energía, resistencia y persistencia. Altos niveles de vigor definen que los empleados invierten mucha energía en su trabajo. Por otra parte la Dedicación, se valora mediante cinco ítems,

en relación al significado del trabajo, entusiasmo, orgullo por lo que se hace e inspiración psicológica, concluyendo que las personas que obtienen un alto valor en esta característica, se identifican con su trabajo, porque sienten orgullo y entusiasmo por lo que hacen. Finalmente, la Absorción se mide por medio de seis ítems, que abarcan sentimientos de felicidad en su trabajo y la dificultad que tengan para dejarlo en un momento dado, los empleados con mayor puntaje en esta característica reflejan que disfrutan lo que hacen, se sienten felices de involucrarse en su trabajo y se sienten intrínsecamente motivados.

El cuestionario UWES aplicado constó de 17 ítems y permitió determinar el engagement existente en el personal trabajador (ANEXO 2). A partir de tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción) se pudo cuantificar la manera en que los empleados perciben su engagement de su trabajo en la organización.

La medición de los ítems se efectuó en escala de likers con siete opciones de respuesta: tres positivas, tres negativas y una neutral, con rango potencial de 1 a 7, mínimo y máximo respectivamente, como sigue:



- 0- Totalmente en desacuerdo
- 1- Gran desacuerdo
- 2- Desacuerdo poco
- 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4- Conuerdo poco
- 5- Conuerdo mucho
- 6- Conuerdo totalmente

Para evidenciar la validez de constructo en la población de estudio se determinó la fiabilidad mediante el coeficiente alpha (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Descripción de las dimensiones del cuestionario UWES:

Vigor: Indica que existe altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja y deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino.

Dedicación: Denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

Absorción: Implica estar totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el «tiempo pasa volado», y se tienen dificultades desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas”

En ambos instrumentos se incluyó información demográfica donde se compiló

información general de los sujetos y su organización:

- a) Edad
- b) Género (masculino y femenino)
- e) Años en la Institución
- g) Cargo (administrativo y docente)

Cada una de estas variables se evaluó en función de sus grupos

Validez del instrumento

En la medición de la confianza del cuestionario UWES y de cada factor derivado del mismo, se utilizó el coeficiente alpha de Cronbach (Schaufeli & Bakker, 2004).

Tabla 3. Valores de Alphas de Cronbach del cuestionario UWES.

Dimensiones	α de Cronbach	Número de ítems
Vigor	0,91	5
Dedicación	0,87	6
Absorción	0,77	6
General	0,92	16

En la tabla 3 se presentan los resultados de la investigación iniciando con la valoración de confiabilidad del cuestionario UWES en la población de estudio. Seguidamente se muestran los porcentajes de los indicadores las de las variables sociodemográficas seguido el análisis de las dimensiones y su relación con estas variables. También se presentan las correlaciones entre las dimensiones y los indicadores sociodemográficos. Finalmente, se establece la correlación entre las dimensiones.

3.4. Procedimiento de Análisis de la Información

Se utilizó el programa estadístico SPSS v 20 para procesar los datos obtenidos de cada instrumento. Los estadísticos descriptivos utilizados fueron la media y la desviación estándar como medidas de tendencia central y dispersión respectivamente. Estos estadísticos obtenidos para cada dimensión, fueron contratados con las variables demográficas. Para ello se compararon las medias de las puntuaciones entre variables utilizando la prueba paramétrica de ANOVA de un factor. En todos los casos se trabajó con un nivel de significación $\alpha = 0,05$.

En los casos donde los resultados de las variables no se ajustaron a una distribución normal, se utilizaron pruebas no paramétricas correspondientes, según el caso (Kruskal-Wallis; U de Mann-Whitney).

Para la correlación de las diferentes variables total y por universidad, se manejó la prueba paramétrica de correlación para datos ordenados de Pearson. Se realizaron además correlaciones parciales para demostrar si las variables de estudio están condicionadas, o moduladas por las variables socio demográficas edad y años de trabajo.

En todo momento los datos obtenidos, que pudieran contribuir con la identificación de los participantes, se trataron con máxima confidencialidad. Para una mayor seguridad los participantes del estudio fueron previamente informados, y su consentimiento se recogió por escrito.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan los resultados de la aplicación de los cuestionarios UWES y APO, los mismos que nos permiten identificar la congruencia de valores éticos, el nivel de engagement con el trabajo, la relación entre las dimensiones de la congruencia y el engagement en las variables sociodemográficas en el personal de las universidades del Cantón Santo Domingo; así como la correlación del engagement y la congruencia en las universidades estudiadas.

4.1. Determinar la congruencia de valores éticos en el personal de las universidades del cantón Santo Domingo.

Se analizan los resultados obtenidos de la variable congruencia de valores éticos en el personal de las universidades del cantón Santo Domingo. Los resultados se discuten teniendo como base los valores medios de las dimensiones obtenidas del cuestionario APO y las puntuaciones evaluadas según la escala de Likert.

Análisis de las medias de las variables del cuestionario APO.

Tabla 4. Valores medios y desviaciones estándar de las dimensiones del cuestionario APO.

CONGRUENCIA		
DIMENSIONES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Reconocimiento	5,40	0,90
Conflicto	2,68	1,39
Ajuste	5,21	1,08

La tabla. 4 muestra que el análisis de los valores medios totales de las dimensiones, del cuestionario APO, ofrecen rangos de máxima concordancia con puntuaciones entre (5,21-5,40), para las variables de Reconocimiento y Ajuste respectivamente. Los valores más bajos encontrados fueron para el Conflicto (2,68). Sin embargo este resultado no es contradictorio, por el contrario evidencia (en función del indicador de la escala utilizado), que el personal encuestado concuerda mucho en la existencia de, Reconocimiento y Ajuste en sus instituciones mientras que están un poco en desacuerdo en que exista conflicto entre los valores de la organización y los valores personales. En tal sentido la población de estudio reconoce que existe un elevado nivel de congruencia entre sus valores y los valores Institucionales.

4.2. Establecer el nivel de engagement con el trabajo del personal de las universidades del cantón Santo Domingo.

Se valora el nivel de engagement en el personal de las universidades del cantón Santo Domingo, obtenido a partir del análisis de los valores medios de las dimensiones de los cuestionarios UWES. Estos resultados obtenidos de las medias de cada variable para cada uno de los cuestionarios, se discuten teniendo en cuenta las puntuaciones evaluadas según la escala de Likert.

Análisis de las medias de las variables de los cuestionarios UWES.

Tabla 5. Valores medios y desviaciones estándar de las dimensiones del cuestionario UWES.

ENGAGEMENT		
DIMENSIONES	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR
Vigor	5,66	1,06
Dedicación	5,91	1,16
Absorción	5,32	1,04

La tabla. 5 muestra el análisis de los valores medios totales de las dimensiones del cuestionario UWES. Como se observa, todas las dimensiones presentan medias en rangos de máxima concordancia, con las puntuaciones entre (5,32-5,66). Este resultado evidencia, en función del indicador de la escala utilizado que el personal encuestado concuerda mucho en la existencia de Vigor, Dedicación y Absorción en sus Instituciones. Entre las dimensiones, destaca la Dedicación con mayores valores medios (5,91), sin embargo puede afirmarse en sentido general, que la población de estudio posee un elevado nivel de engagement, del personal con su Institución.

En general, se puede evidenciar la existencia de Congruencia y Engagement en la población de estudio (tabla 4 y 5). En concordancia con estos resultados, varios autores plantean que los valores constituyen la brújula que direcciona el comportamiento de los individuos (Rey, 2014; Barba, 2005; Sampieri, Valencia, &

Soto, 2014). Este hecho tiene importancia crucial ya que una buena congruencia implica que la institución educativa está promoviendo valores que no solo la identifican, sino que están siendo arraigados en la conducta personal de tal manera que los individuos se orientan satisfactoriamente al cumplimiento de sus metas y objetivos.

Aunque se plantea que la familia tiene un rol protagónico en la transmisión de valores (Buxarraís, 2012) por ser la cédula principal en la ordenación de este sistema. A menudo se menciona que un sistema de valores completo y ético se perfecciona y alcanza su máxima capacidad no solo cuando se trabaja en función de desarrollar habilidades intelectuales o capacidades, sino cuando se toma una decisión correcta si estos valores entran en confrontación (Hernando & Martínez, 2013).

En tal sentido cuando las organizaciones impulsan una educación en valores, otorgan a las personas no solo las herramientas necesarias sobre los principios de valor, sino el planteamiento crítico de la realidad. Con este fin los individuos serán capaces de valorar las cosas y guiarse en verdad por lo que constituye ideal y en función de ello, las personas desarrollarán actitudes coherentes con sus valores (Pedraja & Rodríguez, 2008).

Todo ello puede condicionar que los lazos con su institución se fortalezcan manifestando un mayor engagement. Está demostrado que no siempre se puede predecir la conducta humana en función de un modelo teórico, sin embargo bajo una cobertura lógica podría conjeturarse “a priori” que en la población de estudio

estos altos índices de engagement pueden estar condicionados por una elevada congruencia (Berríos-Valenzuela & Buxarrais-Estrada, 2013).

4.3. Correlacionar las dimensiones de la congruencia y el engagement en las universidades del cantón Santo Domingo.

Se analizan los resultados de las correlaciones de Pearson de las dimensiones de la congruencia y el engagement por universidades y en función de las variables edad y años de trabajo. A su vez se destacan las implicaciones de los resultados en los actuales procesos de las universidades a la luz de las grandes transformaciones sociales del país.

Análisis de la correlaciones entre la congruencia y el engagement.

Tabla 6. Correlación de Pearson de los valores medios las dimensiones de la congruencia y el engagement (n=121)

		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
Vigor	Correlación de Pearson	1	,830**	,747**	,245**	-,164	,400**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,007	,072	,000
Dedicación	Correlación de Pearson	,830**	1	,669**	,246**	-,188*	,361**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,007	,039	,000
Absorción	Correlación de Pearson	,747**	,669**	1	,192*	-,056	,309**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,035	,544	,001
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,245**	,246**	,192*	1	-,049	,536**
	Sig. (bilateral)	,007	,007	,035		,592	,000
Conflicto	Correlación de Pearson	-,164	-,188*	-,056	-,049	1	-,247**
	Sig. (bilateral)	,072	,039	,544	,592		,006
Ajuste	Correlación de Pearson	,400**	,361**	,309**	,536**	-,247**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000	,006	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Al analizar la Tabla 6 se observa que, existen correlaciones significativas positivas fuertes entre las dimensiones del engagement ($r > 0,07$; $p < 0,01$) y entre las

dimensiones de la congruencia ($r > 0,5$; $p < 0,01$). Hallándose además una correlación negativa moderada entre el Vigor y el Conflicto ($r = 0,164$, $p < 0,05$).

En sentido general los resultados muestran que las dimensiones de la congruencia que más se relacionan con las dimensiones del engagement de manera positiva y significativa son el Reconocimiento y el Ajuste. Por su parte el Conflicto correlaciona de manera inversa con la dimensión Dedicación del Engagement. Estas observaciones indican que no existe factor de Engagement que no esté relacionado al menos con una de las dimensiones de la Congruencia.

Estas correlaciones demuestran que la congruencia de valores entre el personal trabajador y su organización, es fundamental para una adecuada vinculación de la persona a la organización ya que de ello dependerá su nivel de compromiso y en definitiva su rendimiento laboral. Varios autores mencionan que el engagement condiciona la dedicación completa del trabajador al cumplimiento de objetivos laborales (Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. 2008); y en tal sentido se relaciona fuertemente con sus metas y proyecciones futuras. De tal forma se puede asumir que niveles altos de engagement condicionan un adecuado proceso de complementación entre los valores de la empresa y el trabajador ya que ambos intereses confluyen hacia los mismos objetivos y metas.

Los resultados de este estudio demuestran que cuando confluyen valores entre el individuo y su organización se promueve un nivel de compromiso capaz de articular eficazmente al individuo con su institución. Esto evidencia que la población de estudio se ha promovido valores que han generado actitudes y disposiciones en las personas, favorables para una mayor identificación del individuo con su entorno

laboral. Este hecho enfatiza la importancia que tiene la adecuada promoción de valores en las diversas instituciones, no solo para un mejor rendimiento laboral sino para potenciar el crecimiento personal (Grueso-Hinestroza, 2014).

Análisis de la correlaciones entre la congruencia y el engagement en la PUCESD

Tabla 71. Coeficientes de Pearson (r) entre las dimensiones de la congruencia y el engagement en la PUCESD (n=59).

		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
Vigor	Correlación de Pearson (r)	1	,731**	,694**	,112	-,287*	,413**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,399	,027	,001
Dedicación	Correlación de Pearson (r)	,731**	1	,657**	,061	-,235	,263*
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,647	,073	,044
Absorción	Correlación de Pearson (r)	,694**	,657**	1	,025	-,161	,361**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,854	,224	,005
Reconocimiento	Correlación de Pearson (r)	,112	,061	,025	1	,020	,316*
	Sig. (bilateral)	,399	,647	,854		,880	,015
Conflicto	Correlación de Pearson (r)	-	-,235	-,161	,020	1	-,385**
	Sig. (bilateral)	,287*	,027	,073	,224	,880	,003
Ajuste	Correlación de Pearson (r)	,413**	,263*	,361**	,316*	-,385**	1
	Sig. (bilateral)	,001	,044	,005	,015	,003	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Al analizar la Tabla 7 se observa que en la PUCESD, existen correlaciones significativas positivas fuertes del Vigor con la Dedicación ($r = 0,731, p < 0,01$) y con la Absorción ($r = 0,694, p < 0,01$). Hallándose además una correlación negativa moderada entre el Vigor y el Conflicto ($r = 0,287, p < 0,05$).

También se hallaron correlaciones significativas positivas altas entre la Dedicación y la Absorción ($r = 0,657, p < 0,01$) y moderada entre la Dedicación y el Ajuste ($r = 0,263, p < 0,05$). Al mismo tiempo la Absorción y el Reconocimiento, tuvieron una correlación significativa positiva (moderada) con el Ajuste ($r = 0,361, p < 0,01$); ($r = 0,316, p < 0,05$) respectivamente. El Conflicto a su vez, mostró una correlación significativa negativa (moderada) con el Ajuste ($r = 0,385, p < 0,01$).

En sentido general se evidencia que la congruencia correlaciona con el engagement de manera positiva y significativa para la dimensión del Ajuste, mientras que para la dimensión del conflicto correlaciona de manera negativa y significativa. En tal sentido se demuestra que en la PUCESD los empleados que más perciben el ajuste entre sus valores y los de la organización, manifiestan mayor vigor y dedicación en su trabajo; y a la vez poseen una mayor inspiración y concentración en el mismo y a su vez manifestaron un menor conflicto entre sus valores y los valores de la organización.

Análisis de la correlaciones entre la congruencia y el engagement en la UNIANDES

Tabla 82. Coeficientes de Pearson (r) entre las dimensiones de la congruencia y el engagement en la UNIANDES (n=30).

		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimi ento	Conflicto	Ajuste
Vigor	Correlación de Pearson	1	,814**	,609**	,031	,025	,117
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,870	,897	,539
Dedicación	Correlación de Pearson	,814**	1	,529**	,189	-,142	,099
	Sig. (bilateral)	,000		,003	,317	,455	,602
Absorción	Correlación de Pearson	,609**	,529**	1	,046	,131	,213
	Sig. (bilateral)	,000	,003		,808	,492	,259
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,031	,189	,046	1	-,154	,609**
	Sig. (bilateral)	,870	,317	,808		,417	,000
Conflicto	Correlación de Pearson	,025	-,142	,131	-,154	1	-,198
	Sig. (bilateral)	,897	,455	,492	,417		,294
Ajuste	Correlación de Pearson	,117	,099	,213	,609**	-,198	1
	Sig. (bilateral)	,539	,602	,259	,000	,294	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

a. Nombre de la empresa en que trabaja = UNIANDES

Como se puede observar en la Tabla 8 existen correlaciones significativas positivas del Vigor con la dedicación ($r = -0,814$, $p < 0,01$) y Vigor con Absorción ($r = 0,609$, $p < 0,01$). También se hallaron correlaciones significativas positivas entre la Dedicación y la Absorción ($r = 0,529$, $p < 0,01$) y entre el Reconocimiento y el Ajuste ($r = -0,609$, $p < 0,01$). De estos datos se demuestra en función del Engagement que los empleados de la PUCEDS con más Vigor tienden a ser más dedicados y absortos en su trabajo. Asimismo los más dedicados están más consagrados en su trabajo.

Por otra parte al analizar la congruencia dentro de la congruencia se observa que los empleados que más reconocen una relación entre sus valores y los valores de la organización poseen un mayor ajuste entre esos valores. En este caso no se encontró una correlación entre las dimensiones de las variables Congruencia y Engagement.

Análisis de la correlaciones entre la congruencia y el engagement en la UTE

Tabla 93. Coeficientes de Pearson (r) entre las dimensiones de la congruencia y el engagement en la UTE (n=32).

		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
Vigor	Correlación de Pearson	1	,918**	,887**	,540**	-,128	,455**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,001	,487	,009
Dedicación	Correlación de Pearson	,918**	1	,749**	,480**	-,138	,501**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,005	,452	,004
Absorción	Correlación de Pearson	,887**	,749**	1	,574**	-,006	,347
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,001	,972	,052
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,540**	,480**	,574**	1	-,030	,680**
	Sig. (bilateral)	,001	,005	,001		,873	,000
Conflicto	Correlación de Pearson	-,128	-,138	-,006	-,030	1	-,081
	Sig. (bilateral)	,487	,452	,972	,873		,659
Ajuste	Correlación de Pearson	,455**	,501**	,347	,680**	-,081	1
	Sig. (bilateral)	,009	,004	,052	,000	,659	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

a. Nombre de la empresa en que trabaja = UTE

En la Tabla 9 se puede observar que en la UTE igualmente existen correlaciones significativas positivas del Vigor con la Dedicación ($r = -0,918$, $p < 0,01$) y Vigor con Absorción ($r = 0,887$, $p < 0,01$) y además de Vigor con Reconocimiento ($r = 0,540$, $p < 0,01$). También se hallaron correlaciones significativas positivas entre la

Dedicación y la Absorción ($r = 0,749$, $p < 0,01$) y la Dedicación y el Reconocimiento ($r = 0,480$, $p < 0,01$). A su vez la Absorción también mostró correlación significativa positiva con el Reconocimiento ($r = 0,574$, $p < 0,01$) y el Reconocimiento, correlación significativa positiva con el Ajuste ($r = 0,680$, $p < 0,01$).

Como se observa en la UTE se establecen correlaciones no solo entre las dimensiones del Engagement y la Congruencia de manera individual, sino también entre ellas. No obstante, las correlaciones más fuertes se evidencian en el seno de estas variables. Los datos indican que los empleados de la UTE con más Vigor, no solo tienden a ser más dedicados y absortos en su trabajo, sino que manifiestan un mayor reconocimiento y ajuste entre sus valores y los valores de la organización.

Por otra parte, los empleados más dedicados en su trabajo, además de ser más consagrados en su trabajo, muestran un mayor reconocimiento y ajuste entre sus valores y los valores de la organización. Así también, los empleados que más concentrados están en su trabajo, igualmente muestran un mayor reconocimiento y ajuste entre sus valores y los valores de la organización. Al analizar la Congruencia, nuevamente se observa que los empleados que más reconocen una relación entre sus valores y los valores de la organización, poseen un mayor ajuste entre sus valores y los valores de la organización.

En sentido general al comparar los resultados obtenidos en las diferentes universidades se aprecia que en la UTE se existen los mayores índices de correlación entre las dimensiones de las variables del Engagement y la Congruencia. Por su parte la PUCESD también muestra correlación entre las

dimensiones de estas variables, mientras que en la UNIANDES no existe correlación entre las variables analizadas.

Está demostrado que cuando los empleados están plenamente motivados e involucrados con su organización son más proactivos y esta actitud dependerá en gran medida de los valores fomentados por la cultura organizacional. Como se ha señalado cada organización presenta su propia identidad cultural muy relacionada con los valores que promueve y esto condiciona una diferencia sustancial entre organizaciones. Este hecho, no solo condiciona la manera en que los trabajadores perciben su organización, sino también la forma en que se vinculan con ella y el nivel de compromiso que asumen. Es por eso que cada institución posee su propia cultura de valores (Garrido, Rodríguez, & Álvaro, 2014).

Se ha visto que la cultura organizacional de valores, promueve un mayor nivel de compromiso de los trabajadores, con los valores organizacionales y a su vez, un mayor engagement. Esta situación genera una cultura organizacional mucho más enérgica, que condiciona conductas más vinculadas con la organización (Grueso-Hinestroza, 2014). Es en esta sinergia donde se establece la manera en que las organizaciones manipulan la conducta de sus empleados, y las normas que en definitiva, potencian el crecimiento personal en valores (Rodríguez Castellanos & Romo Rojas, 2013).

En función de los resultados obtenidos podemos observar que en el caso de la UNIANDES el nivel de compromiso con la institución no se relaciona con la congruencia entre los valores de esta institución y los valores de sus empleados. El hecho que esta relación no se da de la misma manera ni en el mismo grado en las

diversas instituciones, puede obedecer a diversos factores incidentes, relacionados con el clima, y/o la cultura organizacional u otros factores sociales que rigen el comportamiento humano, que no fueron analizados en este estudio.

Análisis de las correlaciones parciales y entre la congruencia y el engagement

Tabla 10. Coeficientes de correlación parcial de las variables socio demográficas Edad y Años de trabajo (n=121).

Dimensiones		Engagement			Congruencia			Años de Edad: trabajo	
		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste		
Vigor	C.C o	1,000	,830	,747	,245	-,164	,400	,224	-,009
	Sig.	.	,000	,000	,007	,072	,000	,014	,919
Dedicación	C.C o	,830	1,000	,669	,246	-,188	,361	,192	-,059
	Sig.	,000	.	,000	,007	,039	,000	,035	,520
Absorción	C.C o	,747	,669	1,000	,192	-,056	,309	,241	,111
	Sig.	,000	,000	.	,035	,544	,001	,008	,224
Reconocim iento	C.C o	,245	,246	,192	1,000	-,049	,536	,033	-,120
	Sig.	,007	,007	,035	.	,592	,000	,720	,188
Conflicto	C.C o	-,164	-,188	-,056	-,049	1,000	-,247	-,098	,006
	Sig.	,072	,039	,544	,592	.	,006	,283	,950
Ajuste	C.C o	,400	,361	,309	,536	-,247	1,000	,023	-,169
	Sig.	,000	,000	,001	,000	,006	.	,805	,064
Edad:	C.P	,224	,192	,241	,033	-,098	,023	1,000	,350
	Sig.	,014	,035	,008	,720	,283	,805	.	,000
Años de trabajo	C.C o	-,009	-,059	,111	-,120	,006	-,169	,350	1,000
	Sig.	,919	,520	,224	,188	,950	,064	,000	

Como se aprecia en la tabla 10 los coeficientes de correlación de orden cero (c.c.o) entre las variables: Vigor/Dedicación (0,830); Vigor/Absorción (0,747); Dedicación /Absorción (0,669) es alta, positiva y significativa ($p < 0.01$). Al comparar la congruencia con el engagement vemos que se establecen relaciones significativas ($p < 0,05$) de moderadas a bajas entre las dimensiones del Engagement y la Congruencia, para el Vigor/Reconocimiento (0,245); Vigor/Ajuste (0,400); Dedicación /Reconocimiento (0,245); Dedicación/Conflicto (-0,188) y Dedicación/Ajuste (0,361); Absorción /Reconocimiento (0,192); Absorción/Ajuste (0,300).

Análisis de las correlaciones de orden 0 y parciales entre la congruencia y el engagement.

Tabla 11. Coeficientes de correlación parcial de orden 0 (C.P) para las variables socio demográficas Edad y Años de trabajo (n=121).

Dimensiones	Estadísticos	Congruencia			Engagement		
		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
Edad y Vigor	C.P	1,000	,821	,739	,234	-,143	,396
	Sig.	.	,000	,000	,011	,120	,000
Años de trabajo	Dedicación C.P	,821	1,000	,664	,229	-,169	,347
	Sig.	,000	.	,000	,012	,066	,000
Absorción	C.P	,739	,664	1,000	,196	-,035	,324
	Sig.	,000	,000	.	,033	,709	,000
Reconocimiento	C.P	,234	,229	,196	1,000	-,041	,524
	Sig.	,011	,012	,033	.	,661	,000
Conflicto	C.P	-,143	-,169	-,035	-,041	1,000	-,242
	Sig.	,120	,066	,709	,661	.	,008
Ajuste	C.P	,396	,347	,324	,524	-,242	1,000
	Sig.	,000	,000	,000	,000	,008	.

Cuando se controla el efecto de terceras variables como la Edad y los Años de trabajo (Tabla 11), la correlación parcial entre las variables del engagement desciende para la relación Vigor/Dedicación (0,821); Vigor/Absorción (0,739) y aumenta en la relación pareada de Dedicación/Absorción (0,664). Este comportamiento indica que la relación entre ellas está condicionada, o modulada por estas variables (Edad y Años de trabajo).

También se observa (tabla 11), que las variables Edad y Años de trabajo, ejercen el mismo efecto modulador descendente, en las relaciones de las dimensiones del Engagement y la Congruencia, como Vigor/Reconocimiento (0,234); Vigor/Ajuste (0,396); Dedicación /Reconocimiento (0,229); Dedicación/Conflicto (-0,169) y Dedicación/Ajuste (0,347); Absorción /Reconocimiento (0,196). Sin embargo manifiestan un efecto ascendente en la relación Absorción/Ajuste (0,324).

Siendo que el coeficiente de correlación parcial (C.P) entre las variables obtenidas tras eliminar el efecto de las variables Edad y Años de trabajo, cambia para las correlaciones antes mencionadas, es evidente la influencia de estos factores, en la relación entre congruencia de valores y compromiso. Por lo tanto podemos afirmar que la edad y los años de trabajo, ejercen un efecto modulador positivo en la mayoría de las variables de la congruencia y el engagement, ya que las correlaciones se modifican tras controlar el efecto de la Edad y los Años de trabajo. Este efecto demuestra que las correlaciones (en o entre) las variables del Engagement y la Congruencia en su mayoría disminuyen, al eliminar el efecto de la Edad y los Años de trabajo, indicando la importancia de estos factores en la correlación entre la Congruencia y el Engagement

Al igual que el sexo la edad se considera, “uno de los aspectos más básicos y cruciales de la vida humana” (Spencer, 1990). Se ha visto que la prevalencia de una población adulta sobre una joven, modula y configura el sello que conceptualiza los valores de la institución, contribuyendo a la configuración de nuevas identidades sociales. Diversos estudios de comparación intercultural entre grupos de edad han demostrado, que las complejas relaciones que se establecen entre grupos de edad

pueden reflejar no solo la identidad de las organizaciones sino modular su cultura en función de los valores. En tal sentido resulta evidente que esta variable sociodemográfica pueda modular la correlación entre la Congruencia y el Engagement.

En relación a los años de trabajo está demostrado que el tiempo de trabajo de un individuo en una institución por lo general genera una relación más profunda del individuo con su empresa y este estrecho vínculo puede favorecer un mejor acercamiento en el proceso de identificación de valores generando un mayor nivel de compromiso. Sin embargo estas relaciones, aunque son determinantes en la cultura de valores, no siempre y califican ni demuestran una coincidencia total de criterios con los valores de la institución (Airila et al., 2014). Este hecho se evidencia aún más en instituciones donde la cultura de valores no es inclusiva y establece sus principios haciendo distinción de edades. Por el contrario donde se promueve igualdad sin distinción de edades hay una mayor coincidencia en los valores institucionales y por ende un mayor engagement (Rivera, Montero, & Sandoval, 2012).

Bajo esta premisa en Ecuador desde año 2009 abrió las pautas el para un enfoque laboral inclusivo con iguales derechos, sin distinción de edades, estas pautas reflejadas en la constitución son la base sobre la cual se asientan los valores de la mayoría las instituciones educativas actuales (Asamblea Constituyente, 2008). Estos factores incidentes podrían contribuir al efecto modulador de la edad en la correlación entre el la congruencia y el engagement.

Relación entre las dimensiones de la congruencia y el engagement con las variables sociodemográficas en las universidades del cantón Santo Domingo.

Como parte del estudio, se consideró de gran importancia determinar la relación de las dimensiones de la congruencia y el engagement con las variables sociodemográficas en las universidades del cantón Santo Domingo.

Se discuten los resultados obtenidos de las relaciones entre las dimensiones de la congruencia y el engagement en función de diferentes variables sociodemográficas y organizativas. Estas relaciones se establecieron al comparar por ANOVA las medias de las variables antes analizadas (congruencia y engagement) con variables como: el género, cargo y universidad.

Análisis de la congruencia y el engagement por género

Tabla 12. Comparación de los valores medios de las dimensiones de la Congruencia y el Engagement de acuerdo al género (n=121).

VARIABLES		N	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA	SIG.
Vigor	Masculino	59	5,8672	,90907	,041
	Femenino	62	5,4704	1,17639	
Dedicación	Masculino	59	6,1966	,85782	,010
	Femenino	62	5,6548	1,34538	
Absorción	Masculino	59	5,5000	1,04267	,067
	Femenino	62	5,1532	1,02176	
Reconocimiento	Masculino	59	5,5367	,83222	,109
	Femenino	62	5,2742	,94911	
Conflicto	Masculino	59	2,8757	1,57616	,147
	Femenino	62	2,5081	1,17403	
Ajuste	Masculino	59	5,2429	1,16474	,804
	Femenino	62	5,1935	1,01411	

La tabla 12 muestra la comparación de los valores medios de cada dimensión de los cuestionarios en función del género. Se aprecia (tabla 12) que en cuanto al género no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$) entre los valores medios de las variables: Absorción, Reconocimiento, Conflicto y Ajuste, sin embargo la media del Vigor se mostró significativamente ($p < 0,05$) más alta en los hombres y la Dedicación significativamente ($p < 0,05$) más alta en las mujeres. Así, los empleados de género masculino reportan un mayor vigor y el sexo femenino una mayor dedicación en su trabajo.

Es conocido que la diferenciación de las conductas sociales van más allá de los contrastes biológicos entre ambos sexos (Lamas, 1986) y aunque existen evidencias claras de diversos autores que plantean que el sexo masculino manifiesta más vigor en actividades físicas e intelectuales que el sexo femenino no se debe perder de vista que igual número de evidencias no descarta la existencia de observaciones contrarias (Rocha & Diaz, 2005; Hidalgo et al., 2011).

En tal sentido la existencia de un comportamiento distintivo entre mujeres hombres en cuanto al compromiso con su trabajo, en la población de estudio puede obedecer más a conductas, costumbres y hábitos arraigados por tradición, que a una diferenciación biológica. Por otra parte, aunque históricamente se ha manifestado que” la mayoría de los esfuerzos intelectuales y creativos válidos culturalmente, han sido del dominio de los hombres “esta situación ha cambiado drásticamente los últimos años (Bonder, 1999; Blondet & Oliart, 2007). En América Latina a partir de año 1959 el movimiento de reforma neoliberal encabezado por Cuba, dio oportunidad de integración al género femenino en actividades intelectuales (Foro, 1996).

En Ecuador el papel de la mujer se ha visto fortalecido en base al contenido de los Artículos 156 y 157 de la Constitución así como de la Disposición Transitoria Sexta de la Constitución. Este hecho ha facilitado no solo el aumento las capacidades femeninas en el marco laboral sino un mayor reconocimiento y compromiso de sus competencias. Este cambio de roles ha posibilitado una amplia integración de la mujer en diferentes ambientes laborales, incrementando su nivel de compromiso social (ANC, 2008).

En este punto, aunque sea muy evidente la influencia de cambio, en el entorno social, no descarta la posibilidad que en la población de estudio pueden estar incidiendo otras variables, más relacionadas con el devenir histórico y cultural, que no fueron consideradas en el estudio y que pudieran describir mejor las diferencias en el nivel de compromiso entre género.

Análisis del comportamiento de las medias de las dimensiones en función de la universidad

Tabla 13. Comparación de los valores medios de las dimensiones de la congruencia y el engagement de acuerdo a la Universidad (n=121).

UNIVERSIDAD		VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN	RECONOCIMIENTO	CONFLICTO	AJUSTE
PUCESD	Media	6,0028	6,2034	5,4520	5,5678	2,6186	5,6808
	N	59	59	59	59	59	59
	DS	,86297	1,05012	,99474	,84141	1,41863	,94041
UNIANDES	Media	5,5167	5,6867	5,3222	4,9722	2,8222	4,3278
	N	30	30	30	30	30	30
	DS	,93909	1,05004	,92531	,93268	1,24332	,74340
UTE	Media	5,1771	5,6125	5,0833	5,5000	2,6875	5,1979
	N	32	32	32	32	32	32
	DS	1,31161	1,35164	1,20928	,86964	1,50134	1,10346

En la comparación de las medias de grupos por Universidades, se identificaron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) para las variables Vigor, Reconocimiento y Ajuste. De la misma forma, no se identificaron diferencias estadísticamente significativas ($p > 0.05$) para la Dedicación, Absorción y Conflicto entre las diferentes universidades (PUCESD, UNIANDES, UTE). Este hecho

evidencia que entre universidades existen diferencias en función del compromiso ante el trabajo, y no en la Congruencia de valores personales y organizacionales.

Para la variable Vigor se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) entre los valores medios PUCESD ($6,00 \pm 0,86$) /UTE ($5,17 \pm 1,31$) y PUCESD ($6,00 \pm 0,86$) /UNIANDES ($5,51 \pm 0,93$). Demostrándose de esta forma que en el personal de la PUCESD existe mayor energía y esfuerzo en su trabajo que en la UTE y UNIANDES.

La variable Reconocimiento mostró diferencias significativas ($p < 0.05$) entre UNIANDES ($4,97 \pm ,93$) /UTE ($5,50 \pm ,86$) y UNIANDES ($4,97 \pm ,93$) /PUCESD ($5,56 \pm ,84$). Lo cual señala, en función del análisis de sus medias, que el personal de la PUCESD y UTE presenta una mayor identificación de sus valores los valores de la organización.

Igualmente el análisis de medias para la variable Ajuste, señala diferencias significativas ($p < 0.05$) entre UNIANDES ($4,32 \pm ,74$) /PUCESD ($5,68 \pm 0,94$) y UNIANDES ($4,32 \pm ,74$) / UTE ($5,19 \pm 1,10$). Este hecho demuestra que en la PUCESD y la UTE existe un mayor ajuste de entre los valores de los trabajadores y los valores de la organización, que en la UNIANDES.

Varios estudios mencionan la importancia que tiene para las diferentes organizaciones, la forma en que las personas se involucran e insertan en las mismas. Este proceso denota en cierta medida el grado de engagement entre la personal y la organización y está condicionado en gran medida por los diferentes

elementos del clima y la cultura organizacional (Peralta et al, 2007; Llapa, Trevizan, & Shinyashiki, 2008; Maldonado-Radillo, Jiménez, & Prieto, 2011).

Está demostrado que las empresas que invierten recursos en fomentar los valores de su personal motivando su lealtad, aprendizaje y dando valor e importancia a su trabajo, poseen un elevado nivel de engagement. Este éxito radica en que los empleados no representan un gasto, para la empresa sino más bien un activo fijo comprometido que da valor a la organización (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Zhang, Jansen, & Chowdhury, 2011; Gallup, 2013).

En función ello, diferentes empresas han tenido mucho éxito con el rendimiento laboral de sus empleados, que al sentirse estimulados por el interés de sus instituciones se identifican e involucran aún más con su trabajo. Sin embargo este proceso dependerá no solo de las políticas y gestión de la empresa sino de la cultura y el clima organizacional que la caracteriza (Cubillos Rivera, Velásquez Muriel, & Reyes Nova, 2014; Memon, Salleh, Baharom, & Harun, 2014).

Valoración de las medias de la congruencia y el engagement en función del cargo.

Tabla 14. Comparación de los valores medios las dimensiones de la congruencia y el engagement de acuerdo al cargo (n=121)

Cargo que ocupa en la empresa		Vigor	Dedicación	Absorción	Reconocimiento	Conflicto	Ajuste
Académico/a (Docente)	Media	5,8268*	6,1532*	5,3658	5,5000	2,4437*	5,4351*
	N	77	77	77	77	77	77
	DS	1,06563	1,06815	1,18841	,94591	1,42082	1,13205
Administrativo/a	Media	5,3788*	5,5091*	5,2462	5,2311	3,1136*	4,8371*
	N	44	44	44	44	44	44
	DS	1,02511	1,21652	,72558	,79502	1,24139	,89029

* implica diferencias significativas a nivel de 0,05

Las comparaciones de las medias de las variables por grupos, según su cargo, demuestra que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$) en los valores medios de las variables: Absorción y Reconocimiento. Esto implica que la distribución de estas variables es la misma entre los grupos del cargo. Asimismo se muestra que para las variables: Dedicación Conflicto, Ajuste y Vigor existen diferencias estadísticamente significativas entre grupos.

Por su parte los valores medios de la Dedicación, Ajuste y Vigor, fueron significativamente mayores en el personal académico ($6,15 \pm 1,0$; $5,43 \pm 1,13$ y $5,82 \pm 1,0$) sobre el administrativo ($5,50 \pm 1,21$; $4,83 \pm 0,89$ y $5,37 \pm 1,02$) respectivamente. Se demuestra así, que la distribución de estas variables no es la misma entre estos grupos, lo cual implica que los docentes de estas universidades

denotan mayor entusiasmo, resistencia mental y esfuerzo en su trabajo que los administrativos.

De igual manera la variable conflicto manifestó de manera significativa ($p < 0,05$) mayores valores de las medias inter grupos ($3,11 \pm 1,24$) en el personal administrativo, que el personal docente ($2,44 \pm 1,42$). Este hecho indica, en función de la escala utilizada, que los administrativos tienen una posición neutral al valorar el conflicto de valores personales e institucionales, mientras los profesores perciben poco conflicto.

Se plantea que dentro del comportamiento organizacional, el engagement es uno de los aspectos que más lo caracterizan y son la respuesta de una amplia gama de relaciones interculturales que se establecen dentro del complejo organizativo de las instituciones (Maldonado-Radillo et al., 2011; Robins, 2001). Se ha visto que un mismo complejo organizativo puede albergar diferentes sectores que gestionan el trabajo desde diferentes ángulos, cada uno de los cuales representa su propia cultura organizativa. Esta última describe las experiencias de los empleados con respecto a sus organizaciones (Cobos, 2013). En tal sentido la cultura organizativa de una institución, basada en sus principios y valores en cuestión, estará definida por la cultura dominante de los sectores que la componen o por una estrecha sinergia entre ellas (Maldonado-Radillo et al., 2011).

Se ha demostrado que por lo general, el sector administrativo sigue una cultura Apolo o burocrática que en muchos casos, se impone al resto de las culturas institucionales. Este dominio puede disminuir el nivel de eficacia de la institución. Esta cultura burocrática muy vinculada a roles jerárquicos dentro de la institución y

manifiesta por lo general menos entusiasmo y compromiso que el resto de las culturas(Maldonado-Radillo et al., 2011).

Por otra parte se han encontrado niveles significativos de insatisfacción laboral asociados al personal administrativo que obedecen a las diferencias en el entorno de trabajo, la remuneración y las recompensas que reciben. Otros estudios revelaron que el personal administrativo obtuvo altas puntuaciones en indicadores de Responsabilidad, Organización del trabajo, Cantidad de trabajo y una menor puntuación Calidad de trabajo (Saraiva, 2002; Cobos, 2013)

Hoy día los escenarios laborales se hacen cada vez más complejos y la estabilidad laboral se establece no solo en función de la capacidad, el entrenamiento y la experiencia sino de las relaciones que implican cómo nos manejamos con nosotros mismos y con los demás (Sánchez, Tejero, Yurrebaso, & Lanero, 2006). En tal sentido, los resultados obtenidos pudieran obedecer tanto a las actitudes conductuales que derivan de una cultura organizativa diferente y/o conductas motivacionales que derivan del grado de satisfacción del sujeto con la institución.

CAPITULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Al determinar la relación que existe entre la congruencia de valores éticos y el engagement con el trabajo en el personal de las Universidades del Cantón Santo Domingo se concluye:

Existe un alto índice de congruencia y engagement lo cual implica que las instituciones educativas analizadas promueven valores que las identifican, sus empleados poseen alto compromiso con su institución, puesto que se identifican con sus valores y con la institución.

Los empleados de género masculino reportan altos niveles de energía y resistencia mental mientras trabajan (vigor) y el sexo femenino consigue una mayor implicación laboral (dedicación), lo cual evidencia diferencias condicionadas por en el entorno social, más relacionadas con el devenir histórico y cultural, que no fueron consideradas en el estudio.

Entre las universidades estudiadas existen diferencias en función del engagement (compromiso) con el trabajo, y no en la Congruencia de valores personales y organizacionales. Este proceso denota diferencias en el clima y la cultura organizacional de estas instituciones.

El personal académico (docentes) denota mayor nivel de Congruencia y Compromiso con la institución que el personal administrativo, probablemente debido a las diferencias, de remuneración y/o a manifestaciones de una cultura burocrática en el entorno de trabajo.

Las correlaciones entre el Engagement y la Congruencia se hicieron evidentes en las la PUCED y la UTE, sin embargo en la UNIANDES no existió correlación entre estas variables, evidenciando una vez más la existencia de otros factores incidentes que no fueron analizados en este estudio.

Las correlaciones (en o entre) las variables del Engagement y la Congruencia están moduladas por la Edad y los Años de trabajo, indicando la importancia de estos factores en la configuración de la identidad social de las instituciones.

De forma general las dimensiones de la congruencia correlacionaron con la mayoría de las dimensiones del engagement demostrándose que cuando confluyen valores entre el individuo y su organización, se promueve un alto nivel de compromiso, capaz de articular eficazmente al individuo con su institución.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda ampliar el estudio a otras universidades del país, para conocer el nivel de compromiso y la congruencia de valores en el personal, referidos a otros factores (tipo de instituciones, ciudad residencia).

Analizar otros factores que rijan el comportamiento humano y la identificación de las instituciones, como el clima y la cultura organizacional.

6. REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. (2011). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: El rol de la confianza organizacional. *Ciencia & Trabajo*, 125 - 134.
- Airila, A., Hakonen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punskillio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(April), 87–105. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2013.872208>.
- Alfes, K., Shantz, A., & Truss, C. (2012). The link between perceived HRM practices, performance and well-being: the moderating effect of trust in the employer. *Human Resource Management Journal*, 409–427.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial - Órgano Del Gobierno Del Ecuador, 218 Pages. <http://doi.org/10.1515/9783110298703.37>
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Barba, B. (2005). Educación y valores, 10, 9–14.
- Benjamín, F. (2004). *Organización de Empresas*. México: McGraw-Hill.
- Berríos-Valenzuela, L., & Buxarrais-Estrada, M. R. (2013). Educación en valores: análisis sobre las expectativas y los valores de los adolescentes. (Spanish). *Education in Values: An Analysis of Expectations and Values among Teenagers*. (English), 16(2), 244–264. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ehh&AN=91663753&lang=es&site=ehost-live>
- Blondet, C., & Oliart, P. (2007). Las mujeres y el género. In *En el umbral del milenio. Investigaciones preparatorias para la conferencia* (pp. 37–68).
- Bonder, G. (1999). Género y subjetividad: avatares de una relación no evidente. *Género Y Epistemología: Mujeres Y Disciplinas*, 10–35.
- Capo, I. (28 de Diciembre de 2008). Mi desarrollo personal. Obtenido de <http://midesarrollopersonal.com/ique-es-la-congruencia.html>.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial. Mc Graw Hill.
- Cobos, L. A. M. D. L. (2013). *La Cultura Institucional y el Compromiso Organizacional...* Lisandro Alfonso Meza De Los Cobos.
- Cubillos Rivera, B., Velásquez Muriel, F. C., & Reyes Nova, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69–73. [http://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](http://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6).
- Díaz Llorca, C. (2009). *Hacia una estrategia de valores en la organización*.
- Escámez, J., & et al. (2007). *El aprendizaje de valores y actitudes*. Barcelona, España: Octaedro.
- Extremera, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Foro, R. (1996). *Sujetos sociales, subjetividad y democracia en América Latina*1.
- Gallup. (2013). *the State of the American Workplace: Employee Engagement Insights for U.S. Business Leaders*. Gallop, 68. Retrieved from <http://employeeengagement.com/wp-content/uploads/2013/06/Gallup-2013-State-of-the-American-Workplace-Report.pdf>
- García, S., & Dolan, S. (1997). *Dirección por Valores*. España: Mac Graw Hill.
- Garrido, A., Rodríguez, M., & Álvaro, J.-L. (2014). Un análisis de la relación entre compromiso organizacional y valores. *Revista de Psicología Social*. Retrieved from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347410792675615>
- Grueso-Hinestroza, M. P., Rey-Sarmiento, C. F., González-Rodríguez, J. L., Ardila-Becerra, A., & Pineda-Castro, C. (2013). Acciones de promoción de la salud organizacional y su relación con variables estructurales y el bienestar de los trabajadores: Análisis desde un modelo de organizaciones saludables. *Informes Psicológicos*, 13(2), 59-78.
- Grueso-Hinestroza, M. (2014). Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados : Estudio exploratorio en una organización de salud. *Invest. Pens. Crit*, 2(3), 77–91.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-

- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/11367971_Business-Unit-Level_Relationship_Between_Employee_Satisfaction_Employee_Engagement_and_Business_Outcomes_A_Meta-Analysis
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). México: McGraw-Hill.
- ANC. (2008). *Constitución política de la República del Ecuador*. Constitución política.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (06 de octubre de 2010). Quito, Ecuador: Registro Oficial 298.
- Llapa-rodríguez, E. O., Trevizan, M. A., & Shinyashiki, G. T. (2008). REFLEXIÓN CONCEPTUAL SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PROFESIONAL EN EL SECTOR SALUD. *Rev Latino-Am Enfermagem*, 16(3), 1–7.
- Maldonado-Radillo, S. E. M.-R., Jiménez, A. M. G., & Prieto, R. E. C. (2011). El Compromiso Organizacional Del Personal Administrativo En Una Universidad Pública. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 4, 121–132.
- Mejía Quishpe, S. P. (2016). *Validación para Ecuador del inventario APO para medir la articulación entre persona y organización* (Doctoral dissertation, Quito, 2016.).
- Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2014). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(3), 205–209.
- Murcia, U. d. (10 de Mayo de 2015). Universidad de Murcia. Obtenido de <http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/motivacion.pdf>
- Pedraja Rejas, L., & Rodríguez Ponce, E. (2008). Estudio comparativo de la influencia del estilo de liderazgo y la congruencia de valores en la eficacia de empresas privadas e instituciones públicas. *Interciencia*. Retrieved from http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442008000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Peralta, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El Compromiso Laboral: Discursos en la Organización. *Psicología Desde El Caribe*, (19), 81–109.
- Pérez, E., & et al. (s.f.).
- Prieto B., M. (Abril de 2011). *Actitudes y Valores*. *Innovación y experiencia educativas*, 2.
- Ramos Hernando, C., & Martínez Agut, M. P. (2013). Educar en valores desde la familia. *La Crisis Social Y El Estado Del Bienestar: Las Respuestas de La Pedagogía Social*, 543–547. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4504520>

- Ramos, V., Jordão, F., & Morais, T. (2012). Desarrollo y Validación del Inventario para Medir la Articulación entre la Persona y la Organización (Inventario APO). *Evaluar*, ISSN 1667-4545, 13.
- Rivera, A., Montero, M., & Sandoval, R. (2012). Desajuste psicologico, calidad de vida y Afrontamiento En Pacientes Diabéticos Con Insuficiencia Renal Crónica En Diálisis Peritoneal. *Salud Mental*, 35(4), 329–337. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v35n4/v35n4a8.pdf>
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robins, S. P. (2001). *Comportamiento Organizacional (2)*. In *Comportamiento Organizacional* (pp. 366–386). Pearson Educación.
- Rocha Sanchez, T. E., & Diaz-Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anale*, 21(001), 42–49. Retrieved from <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=16721105&iCveNum=0>
- Rodríguez Castellanos, C. R., & Romo Rojas, L. (2013). Relación entre cultura y valores organizacionales. *Conciencia Tecnológica*, 45(45), 12–17. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4425550&info=resumen&idioma=ENG>
- Rodríguez, A., & Díaz, F. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. España: Ediciones UOC.
- Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, 115-116.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza.
- Sampieri, R. H., Valencia, S. M., & Soto, R. C. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría Y Administración*, 59(1), 229–257. [http://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71250-1](http://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71250-1)
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A., & Lanero, A. (2006). Cultura organizacional-Desentrañando vericuetos. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 1, 374–397. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/623/62310304.pdf>
- Saraiva, L. A. S. (2002). Cultura organizacional em ambiente burocrático. *Revista de Administração Contemporânea*, 6(1), 187–207. <http://doi.org/10.1590/S1415-65552002000100011>

- Scanlan, J., Meredith, P., & Poulsen, A. (2013). Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Australian Occupational Therapy Journal*, 395 - 403.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and Engagement: a multisample study. *Job Organizational Behavior* 25, 309.
- Sherman, A., & Bohlander, G. (1994). *Administración de los Recursos Humanos*.
- Shier, M., & Graham, J. (2011). Work-related factors that impact social work practitioner's subjective well-being: Well-being in the workplace. *Journal of Social Work*, 402.
- Siliceo A, A. (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organización competitiva*. México: McGraw-Hill.
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154.
- Zhang, M., Jansen, B. J., & Chowdhury, A. (2011). Business engagement on Twitter: A path analysis. *Electronic Markets*, 21(3), 161–175.

ANEXOS

ANEXO A: INVENTARIO SOBRE LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y SU ORGANIZACIÓN

Los trabajadores pueden identificarse o no con su organización, y esto le causa sentimientos de bienestar y satisfacción en el trabajo. El presente cuestionario está diseñado para encontrar la relación que puede existir o no, entre el grado de ajuste que los trabajadores tienen con su organización y los sentimientos de compromiso asociados a la misma.

El Inventario está compuesto de los siguientes cuestionarios:

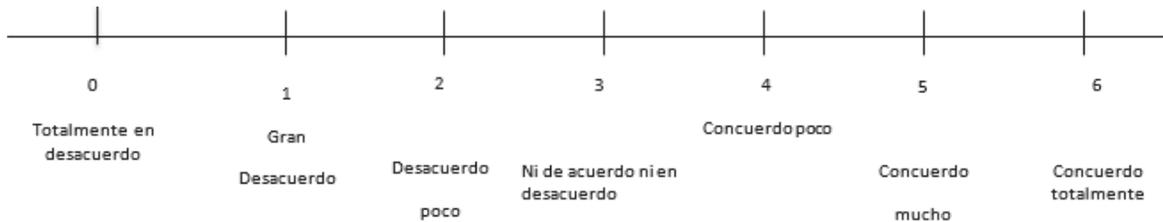
1. Cuestionario de valores individuales y organizacionales (Inventario APO)
2. Cuestionario de bienestar y trabajo (UWES)
3. Datos socio-demográficos

PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO SE ESTIMA DE 5 A 10 MINUTOS DE SU TIEMPO

Le agradecemos de antemano su colaboración!

ANEXO B: CUESTIONARIO DE VALORES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

Los valores en la organización constituyen el elemento de la cultura que nos permite identificarnos o no con la misma. Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo explorar la relación entre valores organizacionales y valores personales, por lo que le pedimos su opinión al respecto, de acuerdo con las opciones disponibles:

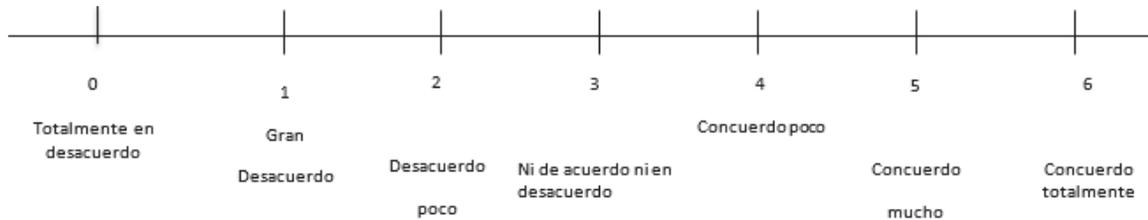


1. Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.
2. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas.
3. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función.
4. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos.
5. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco.
6. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura.
7. Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.
8. Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos.
9. Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando.
10. Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización.
11. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura.
12. Los comportamientos que mi organización valora, están en conflicto con mis valores personales.

13. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora.
14. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización.
15. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco.
16. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya.
17. Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco.
18. Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales.

ANEXO C: CUESTIONARIO DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Las siguientes afirmaciones 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, de acuerdo con las opciones disponibles.



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

ANEXO D: DATOS SOCIO - DEMOGRAFICOS

A continuación, le pedimos que nos ayude a completar los siguientes datos socio-demográficos que serán de utilidad para la comprensión de las respuestas dadas en el cuestionario. Le agradecemos de antemano su colaboración

Datos Personales

Estado Civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Otro

Nivel académico *

- Educación Básica
- Educación Secundaria
- Educación Técnica
- Tercer nivel
- Maestría
- Doctorado (Ph.D.)

Datos laborales

Nombre de la empresa en que trabaja

Cargo que ocupa en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Administrativo/a
- Académico/a (Docente)

Nivel que ocupa en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Operativo
- Mando medio
- Mando alto

Cuanto tiempo trabaja en la empresa? *

ANEXO E: CARTA DE AUTORIZACION UNIANDES

Santo Domingo de los Tsáchilas, 06 de octubre de 2015

Dr.
Fredy Pablo Cañizares G
Director de extensión UNIANDES Santo Domingo
Presente.

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, a su vez deseándole éxitos en sus labores diarias.

Quien dirige esta solicitud Ing. Magdalena Paredes Gavidia, actualmente me encuentro desarrollando un estudio de la relación que existe entre el grado de congruencia entre los trabajadores y su organización, y el estado de bienestar del mismo en su contexto laboral, en universidades de la ciudad de Santo Domingo; como parte de la formación en la maestría en Gestión de Talento Humano que actualmente curso, en la Escuela Politécnica Nacional.

Por tal motivo deseo solicitar a usted, su autorización, para aplicar una encuesta en línea a docentes y personal administrativo que labora en esta institución, la misma que será enviada a través del correo electrónico institucional de cada uno de los trabajadores.

Agradeciendo su pronta respuesta, me despido.

Atentamente,

Ing. Magdalena Paredes

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA
DE LOS ANDES "UNIANDES"
AUTORIZADO
07 OCT 2015
Dr. Fredy Cañizares Galazza Mg.
DIRECTOR GENERAL - EXTENSION SANTO DOMINGO

- Dirección Administrativa
proporcionar correos
electrónicos de personal
Administrativo docente.
Hochtois

ANEXO F: CARTA DE AUTORIZACIÓN UTE

Santo Domingo de los Tsáchilas, 06 de octubre de 2013

Economista
Sr. Joaquín Morales
Pro-rector Universidad Tecnológica Equinoccial sede Santo Domingo
Presente.

Autorizado
hjr

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, a su vez deseándole éxitos en sus labores diarias.

Quien dirige esta solicitud Ing. Magdalena Paredes Gavidia, actualmente me encuentro desarrollando un estudio de la relación que existe entre el grado de congruencia entre los trabajadores y su organización, y el estado de bienestar del mismo en su contexto laboral, en universidades de la ciudad de Santo Domingo; como parte de la formación en la maestría en Gestión de Talento Humano que actualmente curso, en la Escuela Politécnica Nacional.

Por tal motivo deseo solicitar a usted, su autorización, para aplicar una encuesta en línea a docentes y personal administrativo que labora en esta institución, la misma que será enviada a través del correo electrónico institucional de cada uno de los trabajadores.

Agradeciendo su pronta respuesta, me despido.

Atentamente,

Ing. Magdalena Paredes

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
SANTO DOMINGO

REGIMEN
PROCTORADO

ANEXO G: CARTA DE AUTORIZACION PUCE-SD

Santo Domingo de los Tsáchilas, 06 de octubre de 2015

PhD.
Margalida Font
PRORRECTORA PUCE-SD
Presente.

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, a su vez deseándole éxitos en sus labores diarias.

Quien dirige esta solicitud Ing. Magdalena Paredes Gavidia, actualmente me encuentro desarrollando un estudio de la relación que existe entre el grado de congruencia entre los trabajadores y su organización, y el estado de bienestar del mismo en su contexto laboral, en universidades de la ciudad de Santo Domingo; como parte de la formación en la maestría en Gestión de Talento Humano que actualmente curso, en la Escuela Politécnica Nacional.

Por tal motivo deseo solicitar a usted, su autorización, para aplicar una encuesta en línea a docentes y personal administrativo que labora en esta institución, la misma que será enviada a través del correo electrónico institucional de cada uno de los trabajadores.

Agradeciendo su pronta respuesta, me despido.

Atentamente,



Ing. Magdalena Paredes

spromectorado@
pucesd.edu.ec

Recibido
9/10/2015
10h19
PR
K. Masi
3702
ES