

Engagement en el talento humano de docentes investigadores de una institución de educación superior

CAMPOS-Cuauhtémoc†, SALDAÑA-Cesar, RIVERA-Leonardo y BECERRA-Julio

Universidad Autónoma de Tlaxcala, Universidad Politécnica de Tlaxcala, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Universidad Politécnica de Tlaxcala.

Recibido Febrero 14, 2014; Aceptado Junio 27, 2014

Resumen

En la presente investigación se realizó un análisis del concepto de talento humano en el futuro de las organizaciones y los cambios en el transcurso de la historia, el cambio de enfoque de Recursos Humanos a Gestión del Talento Humano y como las organizaciones podrían modificar sus prácticas administrativas, el concepto de talento humano conduce al de capital humano así como las características que debe poseer la persona para considerarle como talento y por ello es importante analizar su comportamiento, según investigaciones recientes la falta de motivación en los empleados se refleja de manera negativa en la rentabilidad de la organización. Por lo tanto las organizaciones deben aplicar la estrategia de ARH employee o empleado engagement cuyo fin es el de incrementar la productividad del talento humano. En la presente investigación se aplicó el instrumento de engagement de Shaufeli et. al. (2009) para analizar sus factores y la relación con las variables sociodemográficas y de trayectoria académica, se llevó a cabo la validez de la escala mediante el método de componentes principales y rotación varimax, para la confiabilidad mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach y la relación entre las variables utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Engagement, estructura organizacional, compromiso, talento humano, organización, misión y visión organizacional,

Abstract

This paper presents an analysis of the concept of “human talent” in regard to the future of organizations and the changes throughout history, the change of Human Resources to Talent Management, how organizations modify their administrative practices, how the concept of human talent leads to the concept of human capital, as well as the characteristics a person must have to be considered a talent, and why it is important to analyze his or her behavior; according to recent research, lack of motivation on the part of the employees reflects negatively on the profitability of the organization. Therefore, companies should implement the “employee engagement” strategy whose aim is to increase productivity. This study used Shaufeli et al’s (2009) engagement instrument to analyze its different factors and the relation of the socio-demographic variables, as well as those related to an academic career. We validated the scale by means of the principal components method and varimax rotation to find out its reliability using Cronbach’s Alpha Coefficient and the relation among variables employing Pearson’s Correlation Coefficient.

Engagement, estructura organizacional, compromiso, talento humano, organización, misión y visión organizacional.

Cita: CAMPOS Cuauhtémoc, SALDAÑA Cesar, RIVERA Leonardo y BECERRA Julio. Engagement en el talento humano de docentes investigadores de una institución de educación superior. Revista Administración & Finanzas.2014, 1-2: 67-78

† Researcher contributing first author.

Estado del conocimiento

Conforme a las investigaciones de Chiavenato (2009), en la historia de la humanidad siempre han habido cambios, pero nunca del tamaño, la velocidad y el efecto de los que ocurren en la actualidad, y son diversos los factores que contribuyen a tales cambios como son los económicos, tecnológicos, sociales, culturales, legales, políticos, demográficos y ecológicos. Todos estos cambios actúan de forma conjunta y sistémica en un campo de fuerzas dinámicas que producen resultados inconcebibles y colocan a las organizaciones en la incertidumbre y la imprevisibilidad.

En este sentido continúa Chiavenato (2009), los recursos humanos (RH) es una de las áreas de las organizaciones que tiene más cambios. Así muchas organizaciones han sustituido el término administración de recursos humanos (ARH) por alguno de los siguientes conceptos:

- Gestión del Talento Humano
- Administración de asociados o colaboradores
- Administración de competencias
- Administración de capital humano
- Administración de capital intelectual
- Administración de personas

Las organizaciones cambian sus conceptos y modifican sus prácticas administrativas para movilizar y utilizar integralmente a las personas en sus actividades.

Por lo tanto según refiere Chiavenato (2009) las personas se convierten en el elemento básico del éxito de la empresa, actualmente se habla de estrategia de recursos humanos para expresar la utilización deliberada de las personas con el propósito de que ayuden a la organización a ganar o mantener una ventaja sostenible frente a los competidores. La estrategia es un plan global que la organización adopta para asegurar que las personas cumplan de la mejor manera la misión de la organización.

Así las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir su misión. Por lo tanto las organizaciones refiere Chiavenato (2009) hoy amplían su visión y actuación estratégica y cualquier proceso productivo sólo es posible con la participación conjunta de diversos grupos de interés dentro de los cuales se encuentran los empleados quienes aportan conocimientos, capacidades, habilidades, toman decisiones y realizan acciones a cambio de un contar con sueldos y salarios, prestaciones así como de otras remuneraciones y beneficios.

Figura 1 Las personas como recursos o asociadas de la organización

Personas como recursos	Personas como asociadas
Empleados aislados en los puestos	Colaboradores agrupados en equipos
Horario establecido rígido	Metas negociadas y compartidas
Preocupación por normas y reglas	Preocupación por los resultados
Subordinación al jefe	Atención y satisfacción del cliente
Fidelidad a la organización	Vinculación con la misión y la visión
Dependencia de la jefatura	Interdependencia con colegas y equipos
Alineación con la organización	Participación y compartir
Importancia en la especialización	Importancia de la ética y la responsabilidad
Ejecutores de tareas	Proveedores de actividad
Importancia en las destrezas manuales	Importancia del conocimiento
Mano de obra	Inteligencia y talento

Fuente: Chiavenato (2009) *Gestión del Talento Humano*.

Chiavenato (2009) propone en sus investigaciones que a las personas se les debe concebir como asociadas de las organizaciones y no como recursos como se puede observar en la figura uno, pues en esa calidad son proveedoras de conocimientos, habilidades, competencias y sobre todo la aportación más importante para la organización: la inteligencia que presenta decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos globales.

Y en este sentido las personas constituyen parte integral del capital intelectual de la organización.

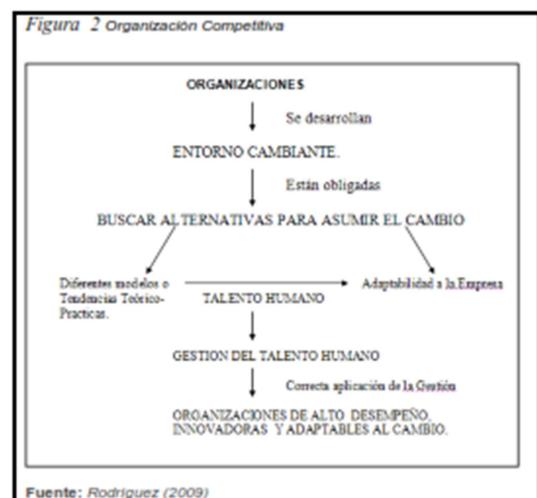
Talento Humano

Conforme a las investigaciones de Rodríguez (2009), existe un elemento que es común en las organizaciones, y es que cada una de ellas de una forma u otra hacen alusión al Talento Humano como el factor decisivo en el proceso innovador que garantice la supervivencia y prosperidad de las organizaciones, algunas le otorgan mayor peso, otras menos, pero lo cierto es que está presente en todas. Sin embargo es la tendencia que menos adeptos prácticos posee ya que su fruto no lo genera el propio Talento, sino el efecto de su Gestión, es por eso que los directivos empresariales comprenden que es una fuente para el progreso, pero no la han concientizado lo necesario como para aplicarlo con éxito.

Administrar el talento humano según Chiavenato (2009), se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones, así tener personas no significa tener talentos, lo que nos lleva a diferenciar a personas de talentos.

Es sustancial comprender según Rodríguez (2009), la importancia que reviste la Gestión del Talento Humano en el proceso de Innovación Tecnológica y la Adaptabilidad al Cambio en las Organizaciones. Por lo tanto el autor representa de manera gráfica la dinámica a seguir por las organizaciones si quieren alcanzar altos niveles de competitividad como se observa en la figura dos.

Como se puede apreciar el Talento Humano juega un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de las organizaciones, pues es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la organización ya que a través de él se pueden diseñar, alcanzar, implementar, reacomodar adaptar y hacer factibles cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica, incluso es el que le abre las puertas a la Innovación Tecnológica.



Méndez (2003), considera el talento humano como aquellas personas capaces de producir, realizar, elaborar y generar trabajo en menos tiempo con el mayor esfuerzo y mejor calidad posible, estando relacionado con el rol que realiza el mismo dentro de las funciones como facilitador, orientador, promotor social y como investigador en el proceso educativo formativo, y que a su vez se produce o no dependiendo del comportamiento organizacional, referido este por el autor, "como el ambiente existente entre los miembros de la institución, ligado estrechamente al grado de motivación de los empleados".

Según las investigaciones de Piedrahta (2014), el talento humano es: no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad como: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud entre otras.

Como refiere López (2009), en el ámbito de las empresas y las organizaciones, el talento humano (TH) es fundamental en su desarrollo. El TH es un constructo que se gesta en el trabajo grupal a partir de los aprendizajes conocimientos, experiencias, habilidades y actitudes propias de cada individuo, de su socialización, adaptación a las necesidades y entorno propios de cada empresa, y al talento o aptitud con que cada individuo sepa desarrollar dicho constructo en pro de la organización.

Por lo tanto el TH no se basa en la cantidad de conocimientos y su aplicación práctica, sino en otras competencias que incluyen otras perspectivas como gustos, intereses que pueden ajustarse o no a la organización.

Así en el ámbito de las organizaciones no hay una definición universal de lo que es una persona sobresaliente, puesto que lo que se requiere varía en cierta medida de una empresa a otra; cada una tiene que concebir el perfil específico del talento que necesita.

De esta forma, el talento es una capacidad integral gracias al cual la sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" son aprovechadas para la innovación.

Hablar de talento humano supone hablar de competencias, de creatividad, capacidades, innovación, astucia, adaptación, estrategias y habilidades de pensamiento para asumir retos, pero también supone autoconocimiento.

En opinión de Chiavenato (2009) la concepción de talento humano conduce a la de capital humano, patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito y el capital humano se compone de dos aspectos principales, talentos y contexto.

1. Talentos. Personas dotadas de conocimientos habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante, el cual debe coexistir en un contexto de libertad autonomía y cobertura para poder expandirse y saber, saber hacer, saber analizar y saber hacer que ocurra.

2. Contexto. Se refiere al ambiente interno apropiado para que los talentos se desarrollen y progresen. Sin él los talentos desaparecen.

a) Una arquitectura organizacional con un diseño flexible, integrador, y una división del trabajo que coordine a las personas y el flujo de los procesos y de las actividades de manera integral. La organización debe facilitar el contacto y la comunicación con las personas.

b) Una cultura organizacional democrática y participativa que inspire confianza, compromiso, satisfacción, espíritu de grupo. Una cultura basada en la solidaridad entre las personas.

c) Un estilo de administración sustentado en el liderazgo renovador y en el coaching, con descentralización del poder, delegación y atribución de facultades (empowerment).

La suma del talento y el contexto proporciona el concepto de capital humano, esto tiene un significado importante para la ARH pues ya no es cuestión de lidiar con las personas y transformarlas, sino también es cuestión del contexto donde trabajan.

Para ser talento en opinión de Chiavenato (2009), la persona debe poseer algún diferencial competitivo que lo valore y hoy el talento incluye los siguientes cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

- Conocimiento. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es lo más valioso actualmente.
- Habilidad. Trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, para resolver problemas o crear e innovar.
- Juicio. Trata de saber analizar las situaciones y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

- Actitud. Trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados.

El nuevo papel de la ARH de acuerdo con Chiavenato (2009) es lidiar con las personas, con su organización del trabajo, con la cultura organizacional que las envuelve y con el estilo de administración que utilizan los gerentes como administradores de personas. Y para concluir, el hecho de que el concepto de capital humano conduce al concepto de capital intelectual, por lo tanto el capital humano es la parte más importante del capital intelectual.

Según refiere Rodríguez (2009), la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

El engagement

Uno de los principales problemas que se viven en las organizaciones con el nuevo talento es conseguir involucrarlos para que consigan dar lo mejor de sí mismos para conseguir resultados extraordinarios. El engagement (involucrar) es la piedra angular de la nueva gestión del talento, para ello, no se tendrá que enfocar a la organización, sino en los proyectos. Si consigues que estén involucrados en el proyecto, se involucrarán en la organización.

Según refiere Del Campo (2014), contar con colaboradores motivados que pongan toda su energía y esfuerzo en su trabajo es altamente rentable para las empresas. Se concibe al engagement según Salanova et. al. (2000), como un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por tres dimensiones vigor, dedicación y absorción, por lo tanto su desarrollo implica en la estructura organizacional contar con colaboradores motivados que pongan toda su energía y esfuerzo en su trabajo con la finalidad de favorecer la rentabilidad de la propia organización.

El engagement según Campo (2014) mide el nivel de compromiso que los empleados sienten con la organización para la que trabajan, por lo tanto en la gestión de personas resulta un indicador muy importante de la gestión en general. Así en investigaciones realizadas se ha demostrado que los empleados con mayor nivel de engagement suelen tener más pasión por lo que hacen, muestran mayor entusiasmo, se sienten orgullosos de ser parte de su organización generando mejores resultados.

El nivel de engagement es el que determina la diferencia entre aquellos empleados que están buscando hacer lo mínimo para cumplir con su trabajo y los que están poniendo todo su esfuerzo, energía y entusiasmo en un trabajo que consideran que es una parte fundamental de sus vidas. Por lo tanto, una buena gestión del engagement puede ser muy rentable para una compañía, además de generar otros beneficios sociales para todos sus grupos de interés.

El engagement, el talento humano y la organización.

Según referencia Anónimo (2014) el employee o empleado engagement es una estrategia de administración de recursos humanos que está tomando bastante fuerza en las organizaciones y cuyo fin es el incremento de la productividad de los colaboradores. Este concepto se le puede definir como un esfuerzo adicional por parte de todos los empleados, incluyendo los directivos, para crear compromiso e implicación real con la organización, que se genera básicamente a partir del bienestar, el entusiasmo y la satisfacción que la organización les brinde a sus colaboradores.

Resulta necesario brindar las mejores condiciones a los colaboradores de una organización para que su bienestar y calidad de vida sean óptimos y para que la satisfacción que esa situación genera se vea directamente reflejada en sus niveles de productividad. Conforme a lo anterior un empleado feliz y satisfecho tiene un mejor rendimiento laboral que uno aburrido e inconforme.

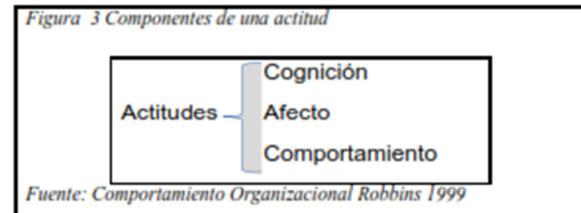
Como referencia según la misma fuente refiere que en el estudio denominado The State of the Global Workplace, a worldwide study of employee engagement and wellbeing realizado por la Consultora Gallup, fue realizado en una muestra de 47,361 empleados de 120 países, muestra que tan sólo el 11% de los colaboradores están comprometidos con la empresa, que el 69% no lo están y que un 27% de estos no tienen la menor conexión con la compañía dónde trabajan lo que ocasiona una baja rentabilidad.

Como se puede observar, estas cifras ponen en evidencia la preocupante falta de compromiso de los empleados con las organizaciones y reflejan la necesidad de poner en marcha los planes e instrumentos necesarios para cambiar la situación y generar el compromiso y apropiación de los colaboradores con la empresa, lo cual aumentará la productividad y competitividad y mejora la actitud en el trabajo de la empresa.

La actitud de las personas que trabajan en una empresa es su principal activo según Avendaño y Campos (2010), ya que la empresa busca en todo momento aportar, crecer, mejorar y luchar por sus personas. Así la palabra actitud ha evolucionado y existen algunas definiciones según T. Pintado (2006) citado por Avendaño y Campos (2010):

- Es el grado en que una persona alberga sentimientos positivos o negativos, favorables o desfavorables hacia un objeto.
- Predisposiciones aprendidas para responder a un objeto o clase de objetos de forma positiva o negativa.
- Una organización duradera del proceso motivacional, emocional, perceptivo y cognoscitivo en relación con ciertos aspectos del mundo del individuo.

Para Robbins (1999) las actitudes son enunciados de evaluación –ya sean favorables o desfavorables- con respecto a los objetos, a la gente o a los eventos. Reflejan cómo se siente uno acerca de algo. Las actitudes no son las mismas que los valores, pero ambos conceptos están relacionados, pudiéndose observar en los tres componentes de una actitud como se muestra en la figura tres.



1. Componente cognoscitivo. El segmento de opinión o de creencia que tiene una actitud.
2. Componente afectivo. El segmento emocional o sentimental de una actitud.
3. Componente del comportamiento. La intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo.

Así Teniendo bien definidos los valores y metas de la compañía, aunados a una misión y visión organizacional vigorosas, debemos enfocarnos en la construcción y el fortalecimiento de una cultura organizacional que fomente esos mismos valores y principios entre los colaboradores.

La participación activa de los empleados, el ambiente colaborativo, la retroalimentación y la honestidad en las decisiones y comunicaciones, son factores determinantes para conseguir una vinculación real y un compromiso efectivo de los colaboradores con la empresa.

El engagement es un concepto que según las investigaciones de Salanova y Shaufeli (2009) se maneja en los ámbitos de los negocios y la consultoría y, recientemente en el ámbito académico. Los conceptos del engagement se refieren a la vinculación, la implicación, el compromiso, la pasión, el entusiasmo, el esfuerzo y la energía.

El engagement según las investigaciones de Salanova y Shaufeli (2009) no significa exactamente lo mismo que otros conceptos que si tienen equivalente en lengua inglesa como:

- La implicación en el trabajo. Work involvement.
- El compromiso organizacional. Organizational commitment.
- Dedicación al trabajo. Work dedication.
- Apego al trabajo. Work attachment.
- Adicción al trabajo. Workaholism.

El engagement está relacionado con los conceptos anteriores, incluso algunos de ellos forman parte de su idiosincrasia, pero el engagement es algo más que emerge y se desarrolla desde otros planteamientos.

El engagement juega un papel crucial como enlace entre la salud psicosocial y la dirección de recursos humanos (DRH). Esto se debe a que para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio continuo, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos; y para poder conseguirlo, las políticas de salud ocupacional y de DRH deben estar sincronizadas tanto como sea posible.

La razón es que, continua Salanova y Shaufeli (2009) las organizaciones modernas están cambiando en una dirección que se basa más y más en el conocimiento psicológico y la experiencia de las personas en sus carreras laborales.

Las organizaciones modernas esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la excelencia en el desempeño.

En la organización se debe contar con empleados no estresados: empleados satisfechos con sus trabajos, que no experimenten estrés laboral, y que muestren bajos índices de ausentismo laboral. Por lo tanto se requiere de algo más para poner en marcha a toda la estructura organizacional y conseguir los objetivos, entrando en juego la psicología de la salud ocupacional positiva que trata de dar respuesta a estas situaciones.

Origen del término

El término engagement del empleado en inglés employee engagement no está claro, pero se utilizó por primera vez a finales de los años noventa por la organización Gallup, una firma de consultoría.

El engagement en el trabajo se refiere a la relación que tiene el trabajador con su trabajo, mientras que el engagement del empleado puede también incluir la relación existente con la organización. La popularidad del engagement en el mundo del trabajo se ilustra a través de una búsqueda de Internet en mayo de 2008 con las palabras clave engagement del empleado y engagement en el trabajo obteniendo como resultados cerca de seiscientos cincuenta mil artículos. En la figura cuatro se reporta el número de publicaciones sobre el engagement:

	INTERNET	BASE DE DATOS ACADÉMICA (PsycINFO)		
	Google	Google Académico	En título y resumen	Solo en título
Engagement del empleado	626.000	1.120	35	12
Engagement en el trabajo	21.400	785	66	20
TOTAL	647.400	1.905	101	32

Figura 1 Número de publicaciones sobre engagement de Salanova y Shaufeli (2009)

Definición de engagement

Una definición desarrollada por investigadores españoles concibe al engagement como un constructo motivacional positivo, un estado cognitivo-afectivo, persistente en el tiempo y no focalizado a una conducta u objeto específico, e integrado por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción Salanova et. al. (2000).

El Engagement describe un estado positivo que se caracteriza por energía, implicación y eficacia según Maslach y Leiter (1997), sin embargo nos resulta más apropiada la versión de Salanova et. al., (2009) donde se define como un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo, que se caracteriza por tres dimensiones a estudiar y son:

- 1) El vigor que hace referencia a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, junto con un fuerte deseo de esfuerzo y persistencia en las tareas que se realizan.
- 2) La dedicación que implica altos niveles de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto en el trabajo y;
- 3) La absorción que se refiere a altos niveles de concentración y de felicidad durante el desempeño de la actividad laboral.

Luego entonces el vigor y la dedicación son los polos opuestos del agotamiento y el cinismo síntomas centrales del burnout (Ver Fig.2.4). Así los trabajadores con el SQT, se sienten cansados y muestran una actitud distante hacia su trabajo, han agotado su energía y se identifican menos con su trabajo. Como conclusión el burnout se caracteriza por una combinación de poca energía entendida como agotamiento y poca identificación entendida como cinismo, mientras que el engagement en el trabajo se caracteriza por el patrón contrario: una combinación de alta energía entendida como vigor y una elevada identificación entendida como dedicación. Así en la siguiente figura citada por Salanova et. al. (2009) se demuestra que el engagement es un trabajo opuesto al burnout como se puede apreciar en la figura cinco.



La investigación empírica sobre el engagement es muy reciente y existen pocos trabajos publicados al respecto.

- El engagement y la satisfacción laboral. Señalan Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró (2000); Schaufeli y Salanova (2002), que si el trabajador tiene recursos suficientes, tanto personales como laborales, para afrontar las demandas, estará en un estado positivo con resultados como la satisfacción laboral en su trabajo o el engagement.
- El engagement y la autoeficacia ocupacional. Según García, Llorens, Cifre y Salanova (2003), los factores del ambiente laboral (facilitadores) que los profesores consideran más importantes para mejorar la calidad del profesor, se destacan el hecho de llevarse bien con los alumnos, la participación de los alumnos en clase, la gestión eficaz de reuniones y acceso fácil a la información y los materiales necesarios para su exposición.

Método

En la investigación de Rivera (2014) se realizó una investigación cuantitativa no experimental de corte transversal explicativa y correlacional, así mismo, se analizó el engagement en el talento humano de docentes investigadores de una institución de educación superior las hipótesis que se plantearon son las siguientes:

Ho El engagement no tiene relación con las variables socio-demográficas y de trayectoria académica del talento humano de docentes investigadores de una institución de educación superior pública.

Ha El engagement tiene relación con las variables socio-demográficas y de trayectoria académica del talento humano de docentes investigadores de una institución de educación superior pública.

Se aplicó el instrumento de Shaufeli et. al. (2009) el cual está compuesto de tres dimensiones que son vigor, dedicación y absorción que incluye 18 ítems en una escala tipo likert de siete puntos.

Se llevó a cabo la validez del instrumento, el resultado obtenido en el análisis de factores realizado con el método de componentes principales y rotación varimax arrojó la confirmación del constructo engagement o entusiasmo laboral. De esta forma, se confirmó la validez de constructo, los resultados se muestran en la tabla dos.

Variables independientes	Variables independientes: engagement		
	E1 Vigor	E2 Dedicación	E3 Absorción
Variables socio demográficas			
D2 Edad	0,091	0,125	0,150
D4 Número de hijos	0,120	0,128	-0,050
D5 Número de dependientes económicos	0,103	0,157	-0,019
Variables de trayectoria académica			
T1 Escolaridad	0,066	0,096	-0,062
T2 Experiencia docente	0,097	0,114	0,145
T4 Antigüedad en la institución	0,082	0,092	0,150

Reactivos	Componentes			Comunalidad
	F1 Vigor1	F2 Dedicación	F3 Absorción	
Reactivo 01	.830			.706
Reactivo 02	.875			.783
Reactivo 03	.416			.366
Reactivo-04	.611			.633
Reactivo -05	.613			.683
Reactivo -06		.703		.505
Reactivo -07		.878		.774
Reactivo -08		.850		.727
Reactivo -09		.913		.838
Reactivo -10		.672		.537
Reactivo -11		.203		.075
Reactivo -12		.757		.580
Reactivo -13			.705	.502
Reactivo -14			.574	.390
Reactivo -15			.574	.455
Reactivo -16			.430	.458
Reactivo -17			.705	.691
Reactivo -18			.785	.658
Porcentaje de varianza explicada	40.2%	10.0%	7.4	
Porcentaje de varianza explicada acumulada	40.2%	50.2%	57.6%	

Tabla 1 Resultados del análisis de factores del constructo engagement Salanova y Shaufeli (2009) con el método de componentes principales y rotación varimax.

En el resultado de la confiabilidad del instrumento del engagement de Salanova y Shaufeli (2009) o entusiasmo laboral, se analizaron los tres factores que componen: vigor, dedicación y absorción obteniendo para para el factor uno un alfa de 0.76, para el factor dos dedicación un alfa de 0.85 y para el factor tres absorción un alfa de 0.59. Finalmente se obtuvo un alfa de cronbach general de 0.81 como se observa en la tabla tres.

Factores del engagement o entusiasmo laboral	alfa de cronbach	Número de reactivos	Factores
F1. Vigor	.76	5	
F2. Dedicación	.85	7	
F3. Absorción	.59	6	
Confiabilidad global	.81	18	5

Tabla 2 Coeficiente Alfa de Cronbach de las dimensiones del engagement.

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados estadístico.

Resultados y conclusiones

La hipótesis planteada en la presente investigación fue probada mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos se presentan en la tabla cuatro. No se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre el vigor, la dedicación y la absorción con las variables sociodemográficas y de trayectoria académica.

Tabla 3 Coeficiente de correlación de Pearson entre la variable independiente de engagement y las variables independientes socio demográficas y de trayectoria académica.

Con los resultados del coeficiente de correlación de Pearson se infiere que las variables sociodemográficas y de trayectoria académica no influyen en el entusiasmo laboral conocido como engagement por lo que se acepta la hipótesis nula.

Se sugiere utilizar otras variables que expliquen el comportamiento de éste fenómeno.

Finalmente es importante ampliar los estudios sobre el engagement enfocados hacia el talento humano de los académicos por asignatura, empleados administrativos y personal contratado por honorarios con la finalidad generalizar los hallazgos encontrados.

Futuras líneas de investigación

A partir de los resultados de investigación aplicados a una muestra de docentes investigadores se presentan las futuras líneas de investigación.

- Profundizar en el estudio de otras variables dependientes e independientes con la finalidad de conocer otros factores que afecten significativamente a la autoeficacia ocupacional en el talento humano.
- De igual forma se recomienda profundizar en estudios sobre el engagement debido a que en la actualidad se han presentado pocas investigaciones y de acuerdo con los resultados del presente proyecto se detectaron factores que se relacionan significativamente con la autoeficacia ocupacional en el talento humano.

Referencias

Anónimo. Employee Engagement, creando la conexión entre el Talento Humano y la Organización. Cita de internet agosto 2014. <http://www.acsendo.com/es/blog/employee-engagement-creando-la-conexion-talento-humano-organizacion/>

Avendaño, A, F. y Campos R. C. Actitud de los Recursos Humanos en la Industria Papelera en Tlaxcala. Revista Internacional. La Nueva Gestión Organizacional. Año 6 Núm. 11 Julio-Diciembre 2010. ISSN 1870205-8.

Arquero, J.L., & Donoso, J.A. Docencia, Investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de contabilidad. Revista de Contabilidad – Spanish Accounting Review (2013).

Campo, Rodrigo Del. El Engagement Brinda Importantes Ventajas Competitivas A Las Organizaciones. Cita de internet activo agosto 2014.

<http://www.infocapitalhumano.pe/entrevistas.php?id=47&t=el-engagement-brinda-importantes-ventajas-competitivas-a-las-organizaciones>

Chiavenato Idalberto. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 2009. 3ª EDICIÓN.MÉXICO.

Gil-Monte Pedro R. EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.). 2005.

Gil-Monte P., Salanova M., Aragón J., y Shaufeli W., Jornada “El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales. Conferencia impartida en la Jornada “El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales”, organizada por el Servicio de Acción Social de la Diputación de Valencia, el 25 de noviembre de 2005.

<http://www.dival.es/bienestar-social/sites/default/files/sindrome-quemarse-por-el-trabajo-en-servicios-sociales.pdf>

López Abril Olga E. Talento: ¿Qué significa el talento en una organización? Ed. autores@tisoc.com Mayo 2009. Cita de Internet activo en julio 2014. <http://www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/talento-que-significa-el-talento-en-una-organizacion.php?3>

Méndez, E. (2003). Gerencia educativa. Editorial McGraw Hill. Caracas.

Piedrahta Macias Edwin. ¿Qué es una organización? 2014. Cita de Internet activo en julio 2014. edwin.piedrahta@gmail.com, http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/definicionadministracion/

Rivera Oropeza L. Tesis Doctoral. “La autoeficacia ocupacional y su relación con el síndrome de burnout, engagement y la satisfacción laboral en la calidad de vida del talento humano de docentes investigadores de una institución de educación superior pública”. Universidad Autónoma de Tlaxcala. 2014.

Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Ed. Prentice Hall Interamericana, S.A. Impreso en México. 4ª Edición. 1999.

Rodríguez Cruz Y. La gestión del talento humano como fuente generadora de innovación tecnológica. Propuesta de un modelo para su implementación. Cita de Internet activo en julio 2014.

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/gestion-del-talento-para-la-innovacion-tecnologica.htm>

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>

Tang, C., Au, W., Schwarzer, R. y Schmitz, G. (2001). Mental health outcomes of job stress among Chinese teachers: role of stress resource factors and Burnout. Journal of Organizational Behavior.