



ARTÍCULO CIENTÍFICO

RELACIÓN DEL IMPACTO DE ENGAGEMENT LABORAL EN LOS COMPORTAMIENTOS CÍVICOS ORGANIZACIONALES DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

RELATIONSHIP BETWEEN THE IMPACT OF WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AMONG FACULTY AT THE AUTONOMOUS UNIVERSITY OF ZACATECAS.

JOSÉ IVÁN PADILLA LUGO | <https://orcid.org/0000-0001-6898-6425> | joseivan@unizacatecas.edu.mx | Universidad Autónoma de Zacatecas, México

JOSÉ ROBERTO GONZÁLEZ HERNÁNDEZ | <https://orcid.org/0000-0003-0081-7056> | joseroberto@unizacatecas.edu.mx | Universidad Autónoma de Zacatecas, México

Resumen / Abstract

El estado mental positivo y satisfactorio al realizar el trabajo (engagement) y los comportamientos cívicos organizacionales son habitualmente poco estudiados y medidos en personal de instituciones educativas de nivel superior en México. El objetivo de este trabajo es identificar cómo ha impactado el engagement laboral (EL) en relación con los comportamientos cívicos organizacionales (CCO) en el personal docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas. El método se basa en una muestra de 215 profesores universitarios de diferentes unidades académicas. Para comprobar las hipótesis se aplicó un modelo de regresión lineal, la correlación de Pearson (r) y correlación de Spearman (ρ). Se comprueba que el grado de engagement de los docentes universitarios impacta de manera más intensa sin llegar a niveles elevados con el conjunto de conductas discrecionales espontáneas orientadas hacia los intereses organizacionales o institucionales (CCOO). En la teoría se descubre que el aumento de EL repercute de manera favorable en el conjunto de comportamientos espontáneos en los profesores universitarios. En la práctica administrativa este impacto muestra la importancia de impulsar las conductas prosociales a favor de las instituciones educativas, que contribuyan a la calidad educativa de nivel superior en México.

Palabras clave: educación; engagement laboral; comportamientos cívicos organizacionales; regresión lineal.

Positive and fulfilling mental states experienced while performing work (engagement) and organizational citizenship behaviors are usually understudied and undermeasured among staff in higher education institutions in Mexico. The objective of this study is to identify how work engagement (WE) has impacted organizational citizenship behaviors (OCB) among faculty members at the Autonomous University of Zacatecas. The method is based on a sample of 215 university professors from different academic units. To test the hypotheses, a linear regression model, Pearson's correlation (r), and Spearman's correlation (ρ) were applied. The findings confirm that the level of engagement among university faculty has a more pronounced—though not high—impact on the set of spontaneous discretionary behaviors oriented toward organizational or institutional interests (OCB). From a theoretical perspective, it is shown that an increase in work engagement favorably affects the overall set of spontaneous behaviors among university professors. From an administrative standpoint, this impact highlights the importance of promoting prosocial behaviors in support of educational institutions, contributing to the quality of higher education in Mexico.

Key words: work engagement; organizational citizenship behavior; education; linear regression.



Introducción

Los recursos humanos en la práctica organizacional juegan un papel fundamental; hay evidencia clara que muestra la asociación y el efecto de la aplicación del capital humano con el *engagement laboral* (EL) y las conductas cívicas organizacionales (CCO) (Bakker y Leiter, 2010). El nacimiento del constructo EL aparece después de años en el marco de una nueva orientación o perspectiva, la psicología positiva. Este constructo toma forma y fuerza a finales de la década de los 90 y enfatiza la urgencia de valorar los aspectos positivos potenciales de las personas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Así, comienza a ponerse el acento en la promoción de la salud laboral y en los estudios que se proponen como protectores de los riesgos laborales como el síndrome de *burnout*, por ejemplo (Bakker y Rodríguez Muñoz, 2012). Por su parte, Bateman y Organ (1983) a inicios de los años 80 es donde comienzan a estudiar el constructo de comportamiento de ciudadanía organizacional, OCB por sus siglas en inglés (Organizational Citizenship Behavior). Aunque ya desde los años 60 se decía que los CCO se basaron en las normas de reciprocidad que Gouldner (1960), que lo define como “el precepto moral interno que tiene el individuo de retribuir a la persona que le otorga algún beneficio” (p. 163).

El *engagement* laboral y las conductas de ciudadanía organizacional tienen repercusión en las instituciones educativas, pues se involucran de forma intensa la comunicación e interacción del capital humano y la disposición de brindar servicios a otros, particularmente en escuelas de nivel superior, universidades donde son condicionantes en la prestación de servicios educativos de calidad. El propósito de esta publicación es conocer el impacto del *engagement* laboral y su relación con las conductas cívicas organizacionales en el ambiente laboral del personal docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas, siendo una Universidad de carácter público y la máxima casa de estudios del estado de Zacatecas con más de 2500 maestros sindicalizados y más de 40,000 estudiantes (Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas [SPAUAZ], 2025). En el caso de los profesores, una fracción de ellos no se dedican exclusivamente a la docencia, sino que ejercen otra actividad económica complementaria. Por eso es relevante identificar las diferencias en el grado de *engagement* laboral y su impacto con las conductas cívicas organizacionales entre los profesores universitarios dedicados exclusivamente a la docencia y los que tienen otra actividad económica complementaria.

En cuanto a los estudios que analicen la asociación entre el *engagement* y las conductas cívicas organizacionales en el sector educativo, predominan los más recientes en Asia oriental y Asia del Sur, los cuales se describen más adelante. En el contexto latinoamericano (Brasil, Perú, Argentina, Venezuela y México), además de España, la literatura asocia el *engagement* laboral con la agotamiento emocional o síndrome de *burnout* y con la autoeficacia académica, y lo vincula con el bienestar en el trabajo y la satisfacción laboral, pero no con las conductas cívicas organizacionales (Durán et al., 2005; Diez y Cejas, 2010; Pocinho y Perestrel, 2011; Cárdenas Jaik, 2014; Flores Jiménez et al., 2015; Lozano-Paz y Reyes-Bossio, 2017; Domínguez-Lara et al., 2021).

Las implicaciones prácticas de asociar ambos constructos son de impulsar las conductas prosociales a favor de las instituciones educativas que contribuyan a la calidad educativa de nivel superior en México y a contribuir en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la ONU, en la formación de instituciones eficaces y responsables (ODS16) y a brindar una educación de calidad, equitativa e inclusiva (ODS4) (Naciones Unidas México [NUM], s. f.).

Revisión Bibliográfica

Engagement Laboral (EL)

El compromiso laboral como lo define Robbins y Judge (2009, como se citó en Chiang-Vega et al., 2024) “es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella” (p. 3); pero el *engagement* va más allá del compromiso.

Los autores más reconocidos sobre el *engagement* laboral (EL) son Schaufeli y Bakker (2004) en el ámbito organizacional de la psicología. Afirman que el *engagement* laboral es “un estado mental positivo y satisfactorio experimentado al realizar el trabajo, que no se caracteriza por ser momentáneo, sino más bien hace referencia a un



estado afectivo y cognitivo persistente en el tiempo” (p. 74).

Sus tres dimensiones se conforman por las siguientes dimensiones: 1) Vigor (dimensión conductual), énfasis en los niveles de energía y la resiliencia cuando se está laborando, es decir, el gusto por esforzarse y el empeño aun cuando se manifiestan obstáculos o dificultades; 2) Dedicación (dimensión afectiva), énfasis en los altos niveles de implicación en lo laboral y auténtica significancia del mismo y los atributos de entusiasmo, orgullo y reto en el trabajo y 3) Absorción (dimensión cognitiva), es la total concentración y goce del trabajo, donde el empleado o subordinado no se da cuenta de que pasa el tiempo y se deja llevar por su labor, se tienen dificultades en desconectarse o desligarse de lo que se está haciendo debido a esa alta concentración y disfrute (Bakker et al., 2008). La Tabla 1 resume las tres dimensiones y características del *engagement* laboral.

El término *engagement* como variable independiente se ha operacionalizado en un cuestionario de auto llenado denominado la escala de Utrecht laboral de *engagement* (por sus siglas en inglés UWES) (Schaufeli y Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). El *engagement* se ha evaluado con 24 ítems autoconstruidos que fueron formulados simultáneamente en español e inglés. Posteriormente, el instrumento se redujo a 17 ítems, que manifiestan una medida única o identifican medidas para las tres dimensiones (Schaufeli et al., 2002). Schaufeli et al. (2006) elaboraron una nueva versión verificada de 9 ítems, el UWES-9, con resultados satisfactorios para mediciones de *engagement* laboral y académico.

Comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO)

Fue Organ (1988) quien, en la década de los ochenta, define con mayor precisión el término CCO al delimitarlo como las conductas de los individuos dentro de las organizaciones diferenciándolas por tres características: 1) son discrecionales 2) no están reconocidas explícitamente por el sistema formal de recompensas y 3) promueven el funcionamiento efectivo y eficiente en la organización al agregarse a comportamientos parecidos (p. 295).

El término discrecional se asume como una conducta específica en el contexto, conducta que no es un requerimiento formal de la descripción del trabajo, es decir, que es libre y que va más allá de los términos que

Tabla 1
Dimensiones y características del *engagement* laboral

Dimensión	Características
1- Vigor (dimensión conductual)	Niveles energéticos altos Resiliencia Voluntad de esforzarse Persistencia
2- Dedicación (dimensión afectiva)	Altos niveles de implicación en el trabajo Sentido de significancia del mismo Pasión y entusiasmo
3- Absorción (dimensión cognitiva)	Satisfacción y orgullo Inspiración y reto en lo laboral Concentración total y goce del trabajo, Dificultades en desconectarse o desligarse de lo que se está haciendo Alta concentración y disfrute

Fuente: elaboración propia con base en Bakker et al. (2008).

literalmente son especificados de manera formal en los contratos de los empleados. Por otro lado, ya en este siglo, el término de conductas cívicas organizacionales (CCO) lo fundamentan Organ et al. (2006) afirmando que se trata de las contribuciones de los individuos que van más allá del contenido de las obligaciones contractuales, del acatamiento a la autoridad legítima o la remuneración mediada por la organización formal.

Podsakoff et al. (2000) y Organ et al. (2006) señalan que existen casi treinta formas variadas de CCO, lo que la constituye como una variable multidimensional por ello proponen que debiera ser estudiada con base en siete grandes dimensiones: 1) ayuda o altruismo, 2) espíritu deportivo, 3) lealtad, 4) cumplimiento, 5) iniciativa, 6) virtud cívica y 7) autodesarrollo. Algunos estudios han descubierto que es posible diferenciar las conductas cívicas basándose en sus distintos propósitos u orientaciones, lo que arroja, al menos, la siguiente división binaria (Podsakoff et al., 2000; Organ et al., 2006):

A) Comportamientos cívicos orientados a los individuos (CCOI): Son comportamientos prosociales que se enfocan a personas o grupos particulares dentro de la organización (por ejemplo, ayudar, ser cortés y tener iniciativa con los compañeros de trabajo); pertenecen a esta orientación las dimensiones de ayuda e iniciativa.

Tabla 2
 Orientaciones y dimensiones del CCO

Orientación	Dimensiones	Conceptualización
A) CCOI: conductas hacia los propios compañeros de trabajo	Ayuda	Se constituye de dos vertientes: apoyar por voluntad propia y ser espontáneo con otros y prever que ocurran problemas vinculados al trabajo. (Podsakoff et al., 2000, p. 520).
	Iniciativa	Conductas solo extra-rol. Es desempeñar más del mínimo requerido o generalmente esperado en la labor (Podsakoff et al., 2000, p. 520).
B) CCOO: conductas hacia la propia organización	Lealtad	Es la voluntad de proteger a la organización, apoyando y defendiendo la construcción de los objetivos organizacionales (Borman y Motowidlo, 1997, p. 100).
	Disposición	Es la condición de un trabajador de luchar con situaciones limitadas en la organización y sin quejarse (Organ, 1988, p. 295).
	Cumplimiento	Es la admisión de las reglas, procedimientos y normas organizacionales resultado de una adherencia aprensiva a ellas (Podsakoff et al., 2000, p. 520).
	Participación	“Representa los intereses o compromisos a un nivel macro de la organización como un todo”. Manifiesta el reconocimiento de un trabajador de ser parte de un todo (Graham, 1989 como se citó en Newland, 2012, p. 11).
	Autodesarrollo	Son los comportamientos espontáneos de los trabajadores para aumentar sus habilidades, conocimientos y capacidades (George y Brief, 1992, como se citó en Podsakoff et al., 2000, p. 525).

Fuente: elaboración propia con base en la revisión de literatura.

B) Comportamientos cívicos orientados a la organización (CCOO): Se refiere a los comportamientos que se dirigen o enfocan a la organización en sí misma (por ejemplo, cumplir con las tareas para regenerar los mecanismos y el funcionamiento de la organización, tener lealtad y seguir sus reglas y normas); pertenecen a esta orientación las dimensiones de lealtad, disposición, cumplimiento, participación y autodesarrollo.

El instrumento de medición se compone sobre la base de las dos orientaciones y siete dimensiones de Podsakoff et al. (2000) y Organ et al. (2006) integradas por 22 ítems mediante una escala de cinco niveles de Likert. En la Tabla 2 se muestran la división de las dos orientaciones y las siete dimensiones con su definición.

Estudios de la relación entre EL y el CCO en el sector educativo

Existen distintas investigaciones que estudian la asociación entre estas variables de trabajo en distintos sectores de la economía, incluido el sector educativo, predominando los llevados a cabo en Asia oriental, occidental y del sur, como el estudio de Hayati y Arifin (2024), que mostró la influencia directa de las variables EL sobre la satisfacción laboral y el CCO en el personal de una universidad. En otro estudio en el que participaron profesores de tres escuelas, se comprobó la influencia directa e indirecta del clima laboral y EL en el CCO, siendo la motivación laboral la variable mediadora (Juwita et al., 2023). En otra investigación se comprobaron las relaciones entre apoyo organizacional, EL y CCO en el contexto educativo con maestros de escuelas primarias (Hsieh et al., 2022). Otro estudio llevado a cabo en profesores de universidades públicas y privadas muestra que el clima organizacional y el CCO tienen efecto significativo con el *engagement* cognitivo laboral y a su vez tiene un efecto significativo en el desempeño docente (Adil y Khan, 2020). Por su parte, Ali (2020) demostró que existe efecto significativo y positivo del intercambio de conocimientos, el EL hacia las conductas cívicas organizacionales con trabajadores universitarios, siendo el efecto mediador la ventaja competitiva. Por otro lado, Sajad et al. (2018) mostraron evidencia de relación favorable significativa entre el compromiso de los empleados y el compromiso en el trabajo; además, confirmaron que hay significancia positiva entre el *engagement* de los trabajadores universitarios y sus conductas cívicas organizacionales.

Metodología

En este apartado se describen las hipótesis de trabajo, modelo conceptual, la unidad de observación y plan de muestro. De igual manera se presentan los instrumentos y procedimiento de recolección, la fiabilidad del instrumento y la técnica de análisis de los datos.

Hipótesis

H1/Hipótesis General. El *engagement* laboral (EL) tiene un impacto positivo significativo con las conductas cívicas organizacionales (CCO) en el ambiente de trabajo del personal docente universitario.

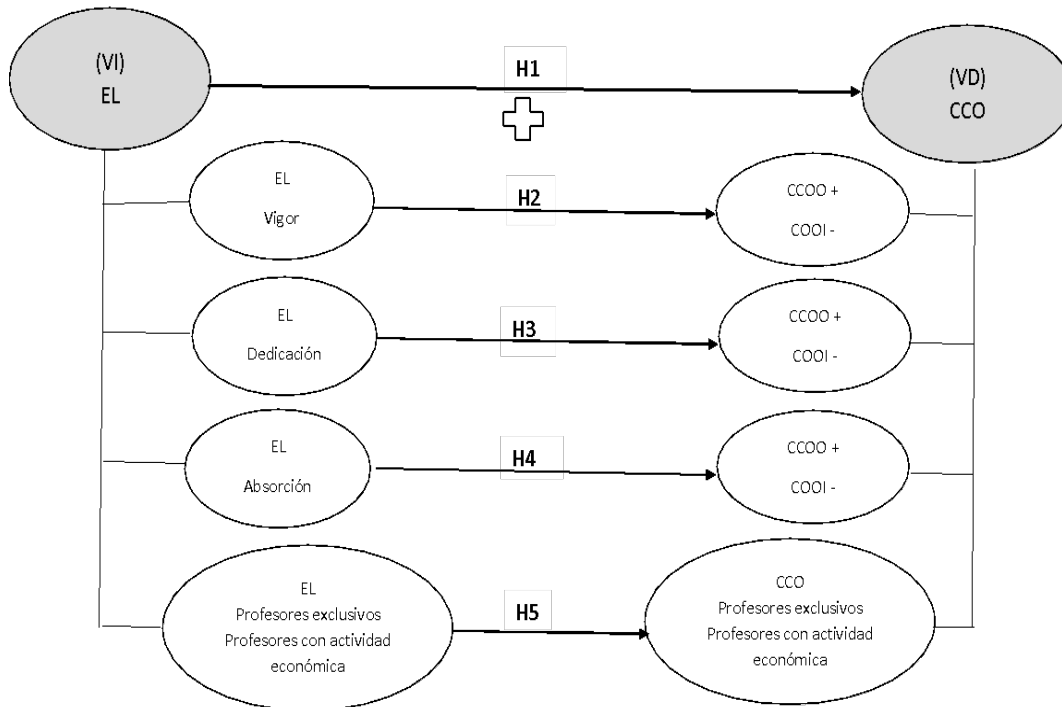
H2. La dimensión de EL Vigor (conductual) tiene mayor impacto y significancia con la dimensión CCOO en el ambiente de trabajo del personal docente universitario.

H3. La dimensión de EL Dedicación (afectiva) tiene mayor impacto y significancia con la dimensión CCOO en el ambiente de trabajo del personal docente universitario.

H4. La dimensión de EL Absorción (cognitiva) tiene mayor impacto y significancia con la dimensión CCOO en el ambiente de trabajo del personal docente universitario.

H5. El *engagement* laboral tiene mayor impacto y significancia con las conductas cívicas organizacionales en los profesores universitarios exclusivos a la docencia (PEXD) que los profesores con otra actividad económica complementaria (PAEC).

Figura 1
Hipótesis de trabajo de acuerdo con las variables de estudio



Fuente: elaboración propia.

Modelo conceptual del constructo

En el proceso de la revisión literaria se exploraron los instrumentos de medición, los factores de las variables añadidas en los constructos utilizados con la finalidad de identificar los elementos que constituyen las variables de la investigación. En la Figura 1 se muestran las variables e hipótesis de trabajo siendo la variable dependiente (VD) las conductas cívicas organizacionales (CCO) y la variable independiente el *engagement* en el trabajo (EL).

Unidad de análisis u observación y plan de muestro

Según la Subsecretaría de Educación Superior (SES) perteneciente a la Secretaría de Educación Pública (SEP), actualmente en el país operan 35 universidades públicas estatales y 1,020 escuelas superiores, en las cuales laboran 93,380 docentes. Las universidades públicas estatales en general son organismos autónomos con la facultad de autogobernarse, con personalidad jurídica propia y administran su patrimonio (Sistema Integrado de Información de la Educación Superior, 2023). Entre las universidades estatales se encuentra la Universidad Autónoma de Zacatecas. La unidad de análisis se constituye por los profesores de diferentes unidades académicas de dicha universidad. La población de estudio son todos los profesores en activo con relación contractual vigente que laboran dentro de la Universidad que, para la fecha del levantamiento, ascendían a 2,900. La técnica de muestreo fue no probabilística por conveniencia, por estar en el lugar y el tiempo donde se recopiló la información del estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018); la muestra se conformó de 215 profesores universitarios.



Instrumentos y procedimiento de recolección

Con el consentimiento informado de los participantes y una carta compromiso de la confidencialidad y protección de los datos, el cuestionario se estructuró en tres bloques:

- El primero con base en la escala UWES-9 versión de 3 dimensiones y 9 ítems de Schaufel et al. (2006) sobre *engagement* laboral se construyó mediante una escala de Likert de 7 niveles. La versión final del instrumento aplicado fue la traducción al español realizada por Valdez y Ron (2011).
- El segundo bloque incluye la variable CCO, y se basa en 2 orientaciones y 7 dimensiones de Podsakoff et al. (2000) y Organ et al. (2006) integradas por 22 ítems mediante una escala de 5 niveles de Likert. La versión final del instrumento aplicado se trabajó de la versión en español validada del constructo mediante un análisis factorial confirmatorio (Padilla, 2018).
- El tercero reúne los requisitos del perfil socio-laboral del encuestado. El formulario se aplicó autoadministrado con el consentimiento informando a los participantes de responder el formulario. Las variables de estudio se analizaron de manera transversal y los datos recopilados se estudiaron en un plazo de tiempo específico.

Fiabilidad del instrumento

La fiabilidad del cuestionario se verificó mediante el Alfa de Cronbach, donde se alcanzaron coeficientes aceptables por cada dimensión e ítem en cada variable (valores por arriba de 0.790). En específico, se verificó la consistencia interna de cada variable: los 22 ítems de la variable dependiente CCO (0.947) y de los 9 ítems de la variable independiente EL (0.945).

Descripción del análisis de los datos

Se aplicó el software SPSS en su versión 26 para determinar estadísticos descriptivos, la normalidad de los datos, la fiabilidad y validez del instrumento, y para la comprobación de los supuestos se aplicó el modelo de regresión simple y correlación de Spearman (Barroso et al., 2007). El coeficiente de correlación de Pearson (r) examina la relación entre variables y se aplica para medir las relaciones lineales entre dos variables. Esta técnica determina la fuerza y dirección en el coeficiente, cuyo valor varía entre -1 y 1 (Díaz, 2012). Por su parte, la técnica del modelo de regresión lineal predice el valor de datos desconocidos con el uso de otro valor de datos vinculado y conocido, parámetro (Y) a partir de un parámetro conocido (X). Matemáticamente se modela la variable desconocida y la variable conocida como una ecuación lineal, y se aplica para predecir el valor de una variable en función del valor de otra variable (Pérez, 2013).

Resultados

Aquí se muestran los resultados de la investigación, partiendo de la información general de la muestra, estadísticos descriptivos de las variables mostradas, la regresión lineal y su modelo, la correlación de Pearson (r) y correlación de Spearman (ρ). Posteriormente se discuten los resultados.

Resumen características totales de la muestra

La información se generó a partir de 215 profesores universitarios. Poco más de la mitad son mujeres (54.4 % y el 45.6 % hombres), con una edad promedio de 48 años, donde el 61.9 % son casados y el 22.8 % son solteros, con altos grados académicos, el 53.5 % tienen doctorado, maestría el 33.5 %. El 78.1 % son profesores de base, el 62.8 % de los profesores están categorizados en la modalidad de tiempo completo, el 22.8 % son hora clase y el 14.4 % son de medio tiempo. El grado de antigüedad de los profesores tiene rango que va desde menos de un año hasta cincuenta años, con una media de 18.02 años.

Tabla 3
 Coeficientes de la correlación (r) entre las variables EL y CCO y coeficiente de determinación R²

Variable Independiente	Variable Dependiente	R ²	
EL	CCO	R cuadrada	Durbin-Watson
Coeficiente de correlación Pearson (r)= 0.424		.180	2.123
Sig. (unilateral) 0.000			
ANOVA			
Prueba de Fisher (F)= 59.780		Sig.(unilateral)= 0.000	

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta.

Estadísticos descriptivos generales de EL y CCO

Partiendo de una escala de respuesta de 1 a 7, la media general de EL obtenida de los profesores alcanzó un puntaje general de 6.14, lo que muestra que el EL experimentado por estos docentes es positivo y satisfactorio, no pasajero o breve, sino un estado cognitivo y afectivo continuo y duradero en el tiempo, sin llegar a tener niveles ideales. Por otro lado, en los ítems de la variable CCO valorados en una escala de Likert de 1 a 5 el promedio general obtenido fue de 3.35, se concluye que los comportamientos son vistos por los trabajadores universitarios de forma consistente en sus espacios de trabajo, sin llegar a tener grados ideales.

Tabla 4
 Coeficientes del modelo de la ecuación de regresión simple

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Dev. Error	Beta		
1 (Constante)	30.864	6.352		4.859	.000
EL	.776	.114	.424	6.831	.000

a. Variable dependiente: CCO

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta.

Figura 2
 Dispersión Simple entre las variables CCO Y EL

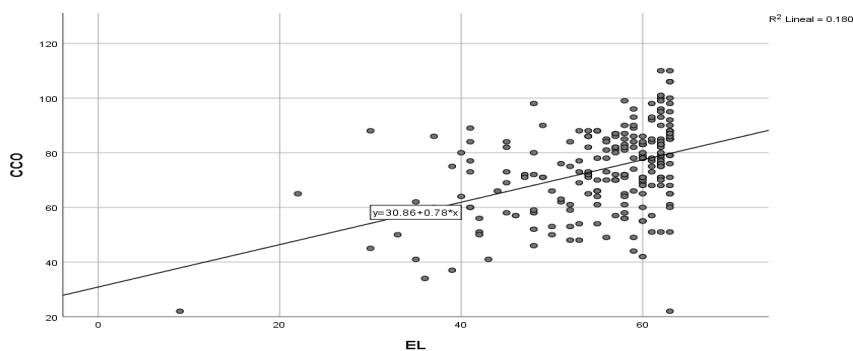




Tabla 5
 Coeficientes de la correlación (r) entre la dimensión Vigor y las dimensiones CCOI y CCOO y coeficientes del modelo de regresión.

Variable Independiente	Variable Dependiente	R ²	Durbin-Watson
EL (Vigor)	CCOI	CCOI	CCOI
Coeficiente de correlación Pearson (r) = 0.343	Sig. (unilateral) 0.000	R cuadrada .118	1.974
EL (Vigor)	CCOO	CCOO	CCOO
Coeficiente de correlación Pearson (r) = 0.426	Sig. (unilateral) 0.000	R cuadrada .118	2.135

Varianza ANOVA del modelo de regresión de la H2.	
ANOVA Vigor-CCOI	
Prueba de Fisher (F)	Sig.(unilateral)
Coeficiente (f) = 28.401	0.000
ANOVA Vigor-CCOO	
Prueba de Fisher (F)	Sig.(unilateral)
Coeficiente (f) = 47.186	0.000

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Análisis del modelo de regresión lineal, correlación de Pearson (r) y correlación de Spearman (rho)

Para poder comprobar la hipótesis general del estudio se llevaron a cabo análisis de correlación y regresión. En la Tabla 3 se presenta el coeficiente de correlación de Pearson y el resumen el modelo de regresión simple.

En la Tabla 3 se observa la existencia de correlación positiva media moderada con un coeficiente de (r)=0.424 con significancia estadística entre las variables, lo que permite comprobar la hipótesis general establecida. El puntaje de la prueba de Durbin señala que hay independencia de errores (2.123) si el valor esta entre 1 y 3; por tanto, se acepta el supuesto de que las variables no tienen autocorrelación. Para la regresión y su modelo con la variable independiente EL se explica el 18.0 % de la varianza de la variable dependiente CCO (R² .180). Por otro lado, se observa el estudio de la varianza ANOVA del modelo de regresión lineal simple; la prueba de Fisher (f) indica que ésta mejora significativamente la predicción de la variable dependiente (59.780, p<.001), es decir, el CCO tiene significancia con la variable EL. En la Tabla 4 se presentan los coeficientes del modelo de la ecuación y, partir de los resultados del modelo (constante y la variable Independiente), se grafica la expresión $Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$.

En la Figura 2 se puede observar la ecuación de la regresión y el coeficiente de determinación R². Se observa que ambas variables tienen una correlación positiva significativa media moderada donde los datos se pueden ver un poco dispersos.

En la Tabla 5 se puede observar una correlación positiva media con un coeficiente de (r)=0.426 con significancia estadística entre las variables EL (Vigor) y el CCOO. Esto comprueba la H2. La dimensión de EL Vigor (conductual) tiene un impacto más fuerte sin llegar a niveles altos, con las conductas orientadas hacia la institución (CCOO). De la prueba de Durbin se concluye que en ambos casos se acepta el supuesto de no autocorrelación. Para el modelo de regresión con la variable independiente EL (Vigor) se explica el 18.1 % de la varianza de la variable dependiente CCOO (R² .181). Se observa la varianza ANOVA del modelo de regresión lineal simple; se determinó mediante la prueba de Fisher (f) (47.186, p<.001) que el coeficiente (f) tiene mayor significancia entre las variables Vigor y CCOO.

Por su parte, en la Tabla 6 se puede observar que existe una correlación media con un coeficiente de

Tabla 6
 Coeficientes de la correlación (r) entre la dimensión Dedicación y las dimensiones CCOI y CCOO y coeficientes del modelo de

Variable Independiente	Variable Dependiente	R ²	Durbin-Watson
EL (Dedicación)	CCOI	CCOI	CCOI
Coeficiente de correlación Pearson (r)= 0.356	Sig. (unilateral) 0.000	R cuadrada .127	1.955
EL (Dedicación)	CCOO	CCOO	CCOO
Coeficiente de correlación Pearson (r)= 0.427	Sig. (unilateral) 0.000	R cuadrada .183	2.108

Varianza ANOVA del modelo de regresión de la H3.	
ANOVA Dedicación-CCOI	
Prueba de Fisher (F)	Sig.(unilateral)
Coeficiente (f) =30.957	0.000
ANOVA Dedicación-CCOO	
Prueba de Fisher (F)	Sig.(unilateral)
Coeficiente (f) = 47.631	0.000

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

Tabla 7
 Coeficientes de la correlación (r) entre la dimensión Absorción y las dimensiones CCOI y CCOO y coeficientes del modelo de regresión.

Variable Independiente	Variable Dependiente	R ²	Durbin-Watson
EL (Absorción)	CCOI	CCOI	CCOI
Coeficiente de correlación Pearson (r)= 0.245	Sig. (unilateral) 0.000	R cuadrada .060	1.955
EL (Absorción)	CCOO	CCOO	CCOO
Coeficiente de correlación Pearson (r)= 0.301	Sig. (unilateral) 0.000	R cuadrada .091	2.106

Varianza ANOVA del modelo de regresión de la H4.	
ANOVA Absorción-CCOI	
Prueba de Fisher (F)	Sig.(unilateral)
Coeficiente (f) =13.654	0.000
ANOVA Absorción-CCOO	
Prueba de Fisher (F)	Sig.(unilateral)
Coeficiente (f) = 21.249	0.000

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta

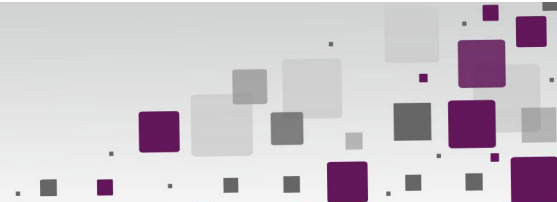


Tabla 8
Coefficiente de Spearman entre la variable EL y la variable CCO en relación con la actividad económica complementaria de los profesoresregresión.

Variable Independiente	Variable Dependiente
EL (PAEC)	CCO (PAEC)
Coefficiente de correlación (Rho)= 0.329	Sig. (unilateral) 0.005
EL (PExD)	CCO (PExD)
Coefficiente de correlación (Rho)= 0.425	Sig. (unilateral) 0.000

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la encuesta

(r)=0.427 con significancia estadística entre las variables EL (Dedicación) y el CCOO, que verifica la H3. La dimensión de EL Dedicación (afectiva) tiene un impacto mayor con las conductas orientadas hacia la institución (CCCO). Los resultados de la prueba de Durbin muestran que, en ambos casos, se cumple el supuesto de no autocorrelación. Para el modelo de regresión con la variable independiente EL(Dedicación) se explica el 18.3 % de la varianza de la variable dependiente CCOO (R2 .183). Se muestra el análisis de la varianza ANOVA del modelo de regresión lineal simple; se determinó mediante la prueba de Fisher (f) (47.631, p<.001), que el coeficiente (f) tiene mayor significancia entre las variables Dedicación y CCOO.

De manera similar, en la Tabla 7 se puede observar que existe una baja correlación con un coeficiente de (r)=0.301 con significancia estadística entre las variables EL (Absorción) y el CCOO, permite verificar la H4. La dimensión de EL Absorción (cognitiva) tiene un impacto un poco más fuerte con las conductas orientadas hacia la organización o institución (CCCO). Para el modelo de regresión con la variable independiente EL (Absorción) se explica el 9.1 % de la varianza de la variable dependiente CCOO (R2 .091). En la Tabla 7 se observa la varianza ANOVA del modelo de regresión lineal simple; la prueba de Fisher (f) (21.249, p<.001) determinó que hay mayor significancia entre las variables Absorción y CCOO.

Finalmente, en la Tabla 8 se observa una correlación positiva media-moderada con un coeficiente de (rho)=0.425 con significancia estadística entre las variables EL y el CCO en relación con los profesores exclusivos a la docencia (PExD); esto permite comprobar la hipótesis H5. El *engagement* laboral tiene mayor impacto y significancia con las conductas cívicas organizacionales en los profesores universitarios exclusivos a la docencia (PExD) que los profesores con otra actividad económica complementaria (PAEC). En este caso se aplicó la correlación de Spearman (rho) para conocer las relaciones monótonas entre las variables.

Discusión y conclusiones

Ahora se muestra la discusión de los resultados, contribución teórica y práctica, las limitaciones y conclusiones.

Discusión

Los hallazgos presentados de esta investigación respaldan que existe una asociación media entre EL y el CCO indicando la variable EL como antecesora. Esto significa que el nivel de EL de profesores universitarios repercute de manera precisa en la manifestación del conjunto de comportamientos voluntarios discrecionales que priorizan los intereses grupales e institucionales por sobre los intereses del propio empleado. Cabe aclarar que la afirmación de esta hipótesis se enmarca en el contexto de una universidad pública en Zacatecas, México, caracterizada por un entorno con rasgos culturales particulares, acordes a la naturaleza y esencia

latinoamericana.

A pesar de ello, esta deducción está enlazada con varias de las investigaciones que estudian esta asociación entre las variables en el sector educativo, como ya se describió en la revisión de literatura. Los hallazgos de estos trabajos señalan una asociación positiva pero moderada entre el EL y el CCO, como se mencionó con anterioridad. Uno de los trabajos con resultados muy similares a los de esta investigación es el de Runhaar et al. (2013), quienes comprobaron la influencia del contexto laboral en docentes de escuelas holandesas de educación secundaria, en términos de autonomía e intercambio líder-membresía, sobre la relación del *engagement* y las conductas cívicas organizacionales. Se hace una distinción entre CCOI, dirigido a beneficios para el individuo, y el CCOO, dirigido a beneficios para la organización. Los resultados del estudio mostraron que la autonomía y el intercambio líder-membresía debilitaron las relaciones entre el compromiso (*engagement*) laboral y el CCOI y el CCOO respectivamente.

Este es uno de los pocos trabajos encontrados en la literatura que hacen referencia a asociar el *engagement* con las dimensiones del CCOO en el sector educativo. Por tanto, se requieren estudios que analicen esta asociación y sus implicaciones, especialmente en instituciones educativas, donde se esperaría que las conductas de cumplimiento, disposición, participación entre los docentes predominen sobre las conductas de apoyo e iniciativa individual, con efectos directos en la calidad educativa.

Limitaciones

Existen varias limitaciones en el presente estudio. Siendo un trabajo de corte transversal, se redujo al análisis de recopilación de información en tiempo específico no continuo. Otra limitante es el contexto o campo de aplicación, lo que impide extrapolar los resultados a otras áreas. De igual manera se tiene que aclarar que este estudio está evaluado mediante medidas perceptivas que pueden dar pie a sesgos momentáneos y específicos.

Conclusiones

Los profesores universitarios en general mantienen un nivel aceptable pero no ideal de *engagement* en su entorno de trabajo, destacando su nivel de absorción cognitiva, es decir, alta concentración y disfrute del trabajo. Por su parte, las conductas cívicas organizacionales también fueron observadas favorablemente desde todos sus ángulos, resaltando las conductas espontáneas de salvaguardar a la organización, apoyándola y defendiéndola, así como la disposición y el autodesarrollo a favor de la institución. Al observar un estado psicológico satisfactorio y positivo constante al realizar el trabajo puede ser un predictor confiable de la aparición o de la tendencia a apreciar en otras conductas prosociales en las organizaciones. Es decir, si el personal docente vive sensaciones positivas al trabajar, es probablemente más propenso a realizar acciones a favor de la institución y de los compañeros de trabajo, o a observar y reconocer en los compañeros dichas acciones.

El presente estudio apoya la afirmación previa, aunque con resultados moderados, resaltando las emociones cognitivas de los profesores, como la concentración y el disfrute del trabajo, y las emociones afectivas asociadas a altos niveles de implicación laboral, tales como mayor energía, orgullo, sentido de reto y enorgullecimiento. Estos estados emocionales impactan de manera más favorable en el conjunto de conductas discrecionales espontáneas orientadas a los intereses organizacionales o institucionales (CCOO), y no así en las conductas prosociales de ayuda e iniciativa entre los propios compañeros de trabajo (CCOI) dentro de la institución educativa.

Es fundamental profundizar más adelante en cuáles pueden ser las causas del aumento de la asociación entre estas variables y otras antecesoras con consecuentes, y si se enfatiza en cuestiones contextuales o sectoriales. Es importante recordar que los estudios revisados predominan en el continente asiático y no en el contexto latinoamericano. Esto pone en discusión las discrepancias que imponen los factores educacionales al explorar las conductas de ciudadanía dentro de las organizaciones, en particular en el contexto educativo en México.

Así la aportación desde el enfoque multidisciplinario podría contribuir e impactar en el ODS4, “garantizar

la educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, en específico en la meta 4.3. “asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015, párr. 1).

Referencias

- Adil, M. S. y Khan, U. (2020). Antecedents of cognitive job engagement and its effect on teacher performance: moderating roles of occupational stress and mentoring. *Journal of Education and Social Sciences*, 8(1), 31-59. <https://doi.org/10.20547/jess0812008103>
- Ali, G. (2020). Examining competitive advantage between knowledge sharing, work engagement and organizational citizenship behaviour (ocb) in Jordanian universities. *Palarchs Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6) 7422-7434.
- Bakker, A. B. y Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B. y Rodríguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 62-65.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., Leiter, M. y Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Barroso, C., Cepeda, G. y Roldán, J. (2007). Constructos latentes y agregados en la economía de la empresa. En *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso Nacional y XVI Congreso Hispano Francés de la AEDEM*. (979-993). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa. <https://hdl.handle.net/11441/76357>
- Bateman, T. y Organ, D. (1983). Job satisfaction and the good soldier. The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595. <https://doi.org/10.5465/255908>
- Borman, W. C. y Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109. http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294-306.
- Chiang-Vega, M., Escalona, K. y Rivera, M. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, 23, 132. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Díaz, A. (2012). *Estadística aplicada a la administración y economía* (1ª ed.). McGraw Hill.
- Diez, E. y Cejas, M. (2010). Docentes engagement: caso (Escuela de Relaciones Industriales). *Revista Visión Gerencial*, (1), 67-77.
- Domínguez-Lara, S., Fernández-Arata, M. y Seperak-Viera, R. (2021). Análisis psicométrico de una medida ultra breve para el engagement académico: UWES-3S. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 13(1), 25-37.

- Durán, A., Extremera, N., Montalbán, F. y 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.
- Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C. y Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178. <http://doi.org/10.2307/2092623>
- Hayati, D. y Arifin, Z. (2024). Employee engagement and leader-member exchange private college staff: Understanding things that can help employees achieve job satisfaction and organizational citizenship behavior in the workplace. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 4(3) 355-369. <https://doi.org/10.63922/ajmesec.v4i03.904>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education
- Hsieh C-C., Chien, W-C., Yen H-C. y Li, H-C. (2022). Same same but different? Exploring the impact of perceived organizational support at the school and teacher levels on teachers' job engagement and organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 1067054. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1067054>
- Juwita, S., Tentama, F. y Yuliasesti, E. (2023). The effect of organizational climate and work engagement on organizational citizenship behavior (OCB) through work motivation as a mediator variable for special school teacher. *Journal Neo Konseling*, 5(2), 100-106. <http://10.24036/00750kons2023>
- Lozano-Paz, C. R. y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.503>
- Naciones Unidas México. (s. f.). *Acerca de nuestro trabajo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible en México*. Recuperado el 18 de julio 2024 de <https://mexico.un.org/es/sdgs>
- Newland, S. J. (2012). *Organizational citizenship behavior- individual or organizational citizenship behavior-organization: Does the underlying motive matter?* [Tesis de Maestría, Western Kentucky University]. <http://digitalcommons.wku.edu/theses/1159>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. y Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences*. Sage Publications <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible*.
- Padilla, J. (2018). *Satisfacción laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en empleados del sector turístico hotelero* [Tesis de Doctorado no publicada]. Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Pérez, R. (2013). *Estadística aplicada para ciencias económicas, administrativas y sociales* (vol. 1). Ed. Trillas.

- Pocinho, M. y Perestrel, C. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, 37(3), 513-528. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022011000300005>
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., Beth Paine, J. y Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal Of Management*, 26(3), 513-563. <https://doi.org/10.1177/01492063000260030>
- Runhaar, P., Konermann, J. y Sanders, K. (2013). Teachers' organizational citizenship behaviour: Considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education*, 30, 99-108. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.10.008>
- Sajad, P., Jamal, W. y Naeem, M. (2018). The relationship of employee engagement, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Jinnah Business Review*, 6(1), 35-41. <https://doi.org/10.53369/ZHCF6210>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual* (versión 1.1). Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The Measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Zacatecas. (2025). *Padrón Preliminar de profesores*. Comité ejecutivo 2023-2026. <https://spauaz.com/prensa2/padron-emplazamiento-2025/>
- Sistema Integrado de Información de la Educación Superior. (2023). *Perfil estadístico del Sistema Nacional de Educación Superior (Ciclo escolar 2022 - 2023)*. Subsecretaría de Educación Superior. <https://www.sies.unam.mx/reporte.php>
- Valdez, H. y Ron, C. (2011). *Escala utrecht de engagement en el trabajo: UWES Manual*. Utrecht University.