

prueba

by DANIELA CORREA QUINTANA

FILE	6742_DANIELA_CORREA_QUINTANA_PRUEBA_217705_818118981.DOCX (266.53K)		
TIME SUBMITTED	09-AUG-2019 11:27AM (UTC-0500)	WORD COUNT	3860
SUBMISSION ID	1158913391	CHARACTER COUNT	22718



DECIMOQUINTA CONVOCATORIA PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN 2020

Título del proyecto	
Variación del compromiso laboral en relación con variables socio-demográficas de los empleados en empresas del sector de las tecnologías de la información en la ciudad de Bogotá.	
Campo de acción	Transdisciplinariedad - Aporte al PIM
De acuerdo al Plan Integral Multicampus, el proyecto se ubica en el campo de acción "investigación pertinente"	Objetivo 3 PIM: Focalizar y articular la investigación y la proyección social de la USTA con visibilidad e impacto nacional y global. 3.5 Aumentar de manera progresiva y sostenible la cooperación académica con otras instituciones nacionales e internacionales.
3.4 Incrementar la producción investigativa con impacto regional, nacional e internacional.	
3.5 Aumentar de manera progresiva y sostenible la cooperación académica con otras instituciones nacionales e internacionales.	
Articulación con funciones sustantivas y el sector social y productivo	
Esta investigación da cumplimiento a la función sustantiva de Investigación Institucional, aportando soluciones y respuestas a las necesidades del sector productivo en cuanto a los procesos de toma de decisiones para la gestión de personas.	
El proyecto se articula con la función de Docencia, en tanto que permite la consolidación de discusiones en torno a los estudios de réplica o comparativos. Al ser un proyecto de investigación planteado a partir de uno previo realizado en la industria de tecnología de la India permite someter los resultados a la validación y comparación con otros contextos.	
Grupo de investigación	Línea de investigación en la que se inscribe el proyecto
Grupo de investigación en desarrollo tecnológico e innovación GAIA. Línea de investigación Administración e innovación	

Nombre del Investigador principal	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico
Myriam Sosa Espinosa	https://scienti.colciencias.gov.co/cvlac/infoScienti/grupos.do	http://orcid.org/0000-0002-0247-6681?lang=en	https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=3BIWd2sAAAAJ
División	Facultad	Programa	Grupo de investigación

Nit. 860.012.357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 587 87 97. Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9.ª n.º 51-11 / contactenos@usantomas.edu.co
www.usta.edu.co

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA
PBX: (571) 595 00 00 ext. 2044 / Carrera 10.ª n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co





Ciencias Económicas y Administrativas	Administración de Empresas	Administración de Empresas	GAIA
Nombre del Co-investigador	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico
Wilson Andrés Paz Ortega	http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlab/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001370833	https://orcid.org/0000-0001-6418-2358?lang=es	https://scholar.google.es/citations?user=iV_ehn8AAAAJ&hl=es&citsig=AMstHGQR-2uUoe_uM29TaF1knKeij_OEEA
1 División	Facultad	Programa	Grupo de investigación
Ciencias Económicas y Administrativas	Administración de Empresas	Administración de Empresas	GAIA
Nombre del Co-investigador	Enlace CvLAC	Enlace ORCID	Enlace Google Académico
División	Facultad	Programa	Grupo de investigación

Resumen de la propuesta	Palabras clave
La presente investigación consiste en la replicación del estudio realizado por Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S.(2017) en la India, que busca determinar la variación del compromiso laboral frente a las características sociodemográficas de los trabajadores en el sector tecnológico de la información de la ciudad de Bogotá. El compromiso laboral como tal es un tema de interés por sus implicaciones en los costos de la retención del talento humano en las organizaciones, y por su relación con variables de desempeño y en general de resultado, por	Compromiso laboral, psicología positiva organizacional, sector tecnológico de la información, gestión del talento humano.

tanto se constituye en insumo para la toma de decisiones gerenciales especialmente a nivel de la gestión del talento humano. En el nivel local, su importancia radica además en el crecimiento del sector las tecnologías de la información y su capacidad de competitividad en la región.

Problema de investigación

En su estudio más reciente Kunte, M., & Rungruang P. (2018) realizaron la cronología o línea de tiempo de la investigación del compromiso lo que permitió vislumbrar futuras direcciones de investigación sobre el tema; concluyendo que una de estas direcciones es la replicación de estudios, y afirman que la mayoría de las investigaciones que se tienen sobre compromiso se han desarrollado en Europa, Australia y en países del Asia. Por lo que considera que la replicabilidad de muchos estudios resultan necesarios y pertinentes para validar muchos de los hallazgos existentes. Y afirman que la prueba del fenómeno en múltiples contextos lo que asegura el refinamiento de la teoría.

En esta investigación se plantea replicar el estudio realizado por Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S.(2017) denominado: “Cómo varía el compromiso laboral con la demografía de los empleados?: revelaciones de la industria informática de la india” quienes tenían como objetivo determinar el compromiso laboral de sus componentes: vigor, dedicación y absorción, varían con los factores demográficos de los empleados como son: el género, el estado civil, la edad, la experiencia, la tenencia o tiempo en el cargo o empresa, los ingresos o salario y el nivel educativo. Para el presente estudio además se plantea incluir las siguientes dos variables demográficas adicionales: profesión y estrato socioeconómico.

De acuerdo a lo anterior la pregunta de investigación para el presente estudio es: ¿Existe diferencia significativa del compromiso laboral en relación a diversas variables sociodemográficas de los trabajadores del sector de tecnologías de la información, ubicadas en la ciudad de Bogotá?

Justificación

El compromiso en el trabajo o el compromiso del trabajador, tal como sea ha traducido de los términos del idioma inglés: work engagement o employee engagement, es un término relativamente nuevo, dado que en el ámbito académico se han venido desarrollando estudios a partir de la conceptualización planteada por Kahn (1990) quien lo definió como “el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: el compromiso, las personas lo utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”.



Actualmente no se cuenta con una definición ampliamente aceptada, sin embargo tal como afirma Kunte, M., & Rungruang P. (2018) los estudios sugieren que el compromiso está relacionado con los resultados deseados por la organización, incluidos el rendimiento, la productividad, la rentabilidad, la retención de los empleados y otros aspectos del comportamiento y bienestar de los colaboradores. Lo que hace que sea una variable de gran interés tanto en el ámbito práctico como teórico.

Para el caso colombiano, la revisión de literatura al respecto ubica el problema de indagación en el orden de la exploración, aunque hay numerosos estudios en relación al compromiso y variables de resultado como son el desempeño. En el momento no se cuenta con una observación detallada del fenómeno, tal como se plantea en este estudio, ni en el sector de la tecnología de la información. En la revisión teórica realizada hasta el momento ha sido posible encontrar diversos estudios en países de latinoamérica pero especialmente en busca de relación entre el compromiso y variables de desempeño en las organizaciones, y algunos casos de validación de cuestionarios.

La presente propuesta obedece a seguir la recomendación realizada por: Kunte, M., & Rungruang P. (2018) quienes concluyeron que una de las direcciones de investigación que se recomienda es la replicación de estudios, y afirman que la mayoría de las investigaciones que se tienen sobre compromiso se han desarrollado en Europa, Australia y en países del Asia; de modo que la replicabilidad de muchos estudios resultan necesarios y pertinentes para validar muchos de los hallazgos existentes. Y afirman que la prueba del fenómeno en múltiples contextos lo que asegura el refinamiento de la teoría.

Objetivo general

Determinar la variación del compromiso laboral en relación a factores sociodemográficos de los trabajadores en empresas de Tecnología de la información en la ciudad de Bogotá.

Objetivos específicos

1. Caracterizar los factores sociodemográficos que se analizarán en relación al compromiso laboral en los trabajadores de empresas de tecnología de la información en la ciudad de Bogotá.
2. Describir la variación del compromiso laboral de los trabajadores en empresas de tecnología con respecto a las variables sociodemográficas planteadas.
3. Analizar los resultados en relación a los obtenidos en el estudio base realizado en la India

Estado del arte y marco conceptual

Generalidades del engagement o compromiso laboral



² El término *engagement* ² se puede traducir como compromiso o implicación. A veces se usa también para referirse a una obligación contraída o una palabra dada. Etimológicamente, compromiso viene del latín: *compromissus*: obligados juntos, *cum*: *ju* ² *o* y *promissus*: promesa, López & Chiclana (2017). En el ámbito académico y práctico en las últimas décadas ha sido muy amplio el uso de este anglicismo para referirse a un constructo psicológico que consiste en un estado mental específico, objetivable mediante diversas escalas diseñadas y validadas en los últimos años por diversos investigadores.

El autor a quien se le atribuye el uso del término *engagement* por primera vez en el ámbito académico es ² Kahn (1990) quien lo definió como: “el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el *engagement*, las personas utilizan y se expresan ² sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”. Otra definición muy utilizada es la propuesta por: Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2002) quienes definieron el *engagement* como un: “estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”. Basados en esta definición construyeron un cuestionario de medición denominado *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* que evalúa tres dimensiones del constructo: vigor, dedicación y absorción hacia el trabajo. Respecto a estas tres dimensiones o componentes, las definieron de la siguiente manera: *el vigor*, implica altos niveles de energía mientras un individuo está trabajando, implica la tendencia a centrarse en soluciones y decisiones en lugar de seguir centrado en las dificultades. *La dedicación*: comprende sentimientos de entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío; y *la absorción*: implica la capacidad de concentrarse en el trabajo, teniendo la sensación de que el tiempo pasa rápidamente y no se separa del trabajo. Hassan, A., & Ahmed, F. (2011).

En cuanto al compromiso y su posible similitud con otros conceptos, diversos autores han planteado las diferencias existentes, de manera que por ejemplo: Rabelo E., Vaz C. & Mendonça H. (2017) plantean que el *engagement* difiere del compromiso organizacional porque este último se refiere a una actitud ante la organización y no es una actitud hacia sus roles. También difiere del concepto de satisfacción porque esta es considerada una medida del placer (componente afectivo) alcanzado en la práctica profesional, que resulta de la percepción de que el trabajo permite el cumplimiento de valores importantes y el compromiso crea un estado mental positivo que genera participación en la empresa y contribuye a la retención de talentos y a mejorar el rendimiento. Halbesleben & Wheeler, (2008) citados por Rabelo et al. (2017).

Desde 1990 han sido diversos los estudios y aportes en torno al compromiso, dejando en evidencia al menos 4 enfoques diferentes desde los que se ha investigado. Aunque las investigaciones en el ámbito académico se están volviendo más comunes y accesibles, los investigadores han fomentado poca conexión o colaboración entre sus modelos, lo que resulta en diferentes perspectivas sobre el concepto, incluso dentro de la comunidad académica, Shuck, B. (2011). Por tanto Shuck (2011) hizo una revisión integral de la literatura sobre compromiso y determinó que se pueden identificar cuatro enfoques a destacar: Enfoque de Kahn (1990) que satisface las necesidades, quien afirmó que el compromiso en el trabajo era una variable motivacional. El segundo es el enfoque del *burnout* de Maslach et al (2001) quienes conceptualizaron el compromiso como antítesis de agotamiento o *burnout*, definieron el compromiso como “un estado afectivo positivo persistente.....caracterizado por altos niveles de activación y placer”(p.417) Shuck, B. (2011). Una tercera perspectiva es la del enfoque de satisfacción-compromiso de Harter et al. (2002) que emerge de la psicología positiva y el cuarto el enfoque multidimensional de Saks (2006) citado por Shuck, B. (2011) planteó la hipótesis de que el compromiso de los empleados se desarrolló a través de un modelo de intercambio



social y que comprende componentes cognitivos, emocionales y conductuales, y sugirió la distinción entre compromiso laboral y compromiso organizacional.

El período posterior a 2010 el concepto de compromiso tomó gran fuerza a nivel de investigación dado que se realizaron diversos estudios de validación, de revisión de antecedentes entre otros, según afirman Kunte M, & Rungruang (2018). Adicional se han realizado estudios de validación para la escala UWES en diversos países. El concepto de compromiso ha evolucionado paralelamente al de gestión de recursos humanos. Una comparación constante con los conceptos o precursores relacionados describe la transformación o la psicologización del lugar de trabajo (Schaufeli, 2013).

La cronología desarrollada por Kunte M, & Rungruang (2018) sobre compromiso permitió a su vez proponer futuras direcciones de investigación entre las que se incluye: introducir diseños de investigación cualitativa y estudios de replicación. Y afirman que la prueba de un fenómeno en múltiples contextos asegura el refinamiento de la teoría, cuestión necesaria en cuanto al compromiso laboral se refiere. Rabelo E., Vaz C. & Mendonça H. (2017) a su vez afirman desde una perspectiva de la práctica, que dado el ambiente de turbulencia del mundo de los negocios se genera la necesidad de nuevas estrategias organizacionales con miras a la supervivencia y el crecimiento de las organizaciones en cuanto al bienestar de sus colaboradores; estudiar el compromiso laboral y sus aplicaciones significa asumir una visión estratégica y contemporánea en el mundo; lo que hace que desde diversas perspectivas el estudio del engagement resulte importante, además de útil para los procesos de toma de decisiones en las mismas.

Compromiso laboral y su impacto en las organizaciones

El concepto de compromiso laboral ha sido ampliamente abordado por la psicología organizacional positiva, la cual es definida por Salanova, Martínez y Llorenz, (2005, 2014), citados por Salanova, M. Llorens, S. & Martínez I (2016), como:

“ el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de la personas y de los grupos en las organizaciones, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones para que sean más saludables. Su objetivo es describir , explicar y predecir el funcionamiento óptimo, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional”

Kunte M, & Rungruang (2018) plantean que la aparición de la psicología positiva en el ámbito de las organizaciones enfocada en la capacidad de construir lugares de trabajo desde las fortalezas humanas, grupales y organizacionales complementaron los estudios de los recursos humanos como ventaja competitiva.

Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S. (2017) Afirman que los empleados que están comprometidos en su trabajo experimentan una determinación cautivadora y sentido en su esfuerzo y contribuir para lograr los objetivos de la organización; además en su estudio denominado: “¿Cómo varía el compromiso laboral con la demografía de los empleados?: Revelaciones de la industria informática india” estudio del cual parte la presente propuesta investigativa; logran concluir: que existe vínculo positivo entre el compromiso laboral de los



empleados y características demográficas como: la edad, educación y experiencia; pero también la cultura de manera que las sociedades orientales y occidentales tienen diferentes niveles de compromiso laboral.

Kunte M,& Rungruang (2018) afirma que el compromiso está relacionado con los resultados deseados por la organización, incluidos el rendimiento, la productividad, la rentabilidad, la retención de empleados, conductas de ciudadanía organizacional y bienestar de los empleados. Por tanto en términos prácticos las organizaciones logran importantes beneficios del compromiso de sus empleados; es así entonces que el *engagement* cobra especial relevancia en el ámbito laboral dada su asociación con variables de resultado, por lo que numerosas investigaciones lo relacionan tanto con altos índices de satisfacción como de performance laboral. Finalmente uno de los aspectos concluyentes en el estudio de Sharma, et al. (2017) es que el compromiso laboral difiere en relación a diferentes características demográficas. Además encontraron que los hombres están más comprometidos que las mujeres, al menos en la industria de tecnologías de la información que fue la usada en su estudio, lo cual se lo atribuyen a la búsqueda de las mujeres de lograr un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares y la percepción de discriminación en el lugar de trabajo.

La industria de la tecnología de la Información en Colombia

A partir del convenio interinstitucional del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) ⁵ el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (COLCIENCIAS) 023 de 2004, se realiza la medición de las industrias relacionadas con el desarrollo de tecnologías de la información en Colombia. El último boletín disponible es el que corresponde a la medición del año 2015, en el cual la información del sector se distribuye entre las industrias que realizan aportes a la consolidación de avances tecnológicos desde distintas áreas del conocimiento. La medición se hace según “las recomendaciones más recientes de los manuales internacionales sobre estadísticas e indicadores de Ciencia y Tecnología de la OCDE y los lineamientos de la RICYT), como los estándares establecidos por la experiencia de medición acumulada en distintos países” DANE (2015).

Para efectos de este estudio se considera como universo el segmento de las 233 empresas que se ocupan del desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos, las cuales se ubican en el tercer renglón de los aportes en innovación amplia y potencial con inversiones estimadas en \$32.271 millones de pesos colombianos para el año 2015 según el DANE (2015), representados en avances para el mejoramiento de procesos, licenciamiento de software y consultoría.

La historia de las industrias de la tecnología de la información en Colombia, es reciente. Se remonta al año de 1987 cuando ³ los empresarios nacionales y las multinacionales del software presentes en Colombia crearon la Asociación Nacional ³ de Industriales del Software, Indusoft, con el fin de representar sus intereses ³ ante el Gobierno FEDESOFTE (2019). En el año 1995, se crea la Federación Colombiana de la Industria del Software, Fedecolsoft, y en año 1999 la industria del software presenció la unión de estas asociaciones, lo que dio como resultado el fortalecimiento de la agremiación de productores y desarrolladores de software del país (FEDESOFTE, 2019).

Esta industria representa para el gobierno nacional un renglón importante de observación por su dinámica creciente en el ámbito laboral. Entre los años 2003 y el 2014, el mercado de software y de tecnologías de la información (TI) creció cinco veces su tamaño (Ministerio de las telecomunicaciones,

informática y tecnología MINTIC 2019), lo que ha planteado un reto para el país: disminuir la brecha de profesionales TI con el apoyo de la industria TI. El estudio de la actividad empresarial del Global Entrepreneurship Monitor GEM (2017) recomienda conformar comunidades de negocios para aumentar las redes y el efecto de los modelos de referencia, de manera que estos puedan aprender de las experiencias, creen alianzas estratégicas y un círculo cercano que los motive. Esto, toda vez que las empresas de la tecnología de la información en Colombia están en un proceso de crecimiento, innovador y estratégico, en cuanto a la solución de dificultades relacionadas con la prestación de servicios, entre otros, la mediación, la salud humana y el relacionamiento estratégico.

Metodología

La presente investigación cuenta con una metodología con enfoque cuantitativo, centrada en investigar un problema de estudio delimitado y concreto e implica un proceso de recolección de información estandarizado; así mismo permite probar hipótesis a partir del análisis estadístico planteado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). El diseño planteado es de tipo descriptivo, cuyo objetivo es indagar la incidencia de unas variables en otras en una población, lo que a su vez permitirá hacer descripciones comparativas por grupos o subgrupos.

Instrumento: Para medir el compromiso laboral, se utilizará la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES), la cual cuenta con 17 ítems con tres subescalas o variables que son: dedicación (cinco ítems) con alfas de Cronbach desde 0.88 a 0.90 [15], vigor (seis ítems) con alfas de Cronbach desde 0.75 hasta 0.82 y absorción (seis ítems) con alfas de Cronbach desde 0.70 hasta 0.75 [15]. La confiabilidad interna reportada para el vigor fue de 0.85, para la dedicación de 0.91 y para la absorción de 0.85. Todos los ítems de la escala UWES se midieron en una escala Likert de 7 puntos en la que 1 = Nunca y 6 = Casi siempre.

Participantes: trabajadores de empresas del sector de tecnologías de la información, ubicadas en la ciudad de Bogotá

Resultados esperados

- A. Informe final de la investigación que será presentado a la Unidad de Investigación de la Universidad
- B. Artículo entregado al comité de Investigaciones para publicar sobre el resultado de la investigación.
- C. Ponencia a nivel Internacional y/o Nacional

1 Cronograma

FECHA	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE
-------	---------	-------	-------	------	-------	-------	--------	------------	---------	-----------

Presupuesto				
Horas nómina				
Concepto	Nombre	Escalafón	Horas mes	ST e o d t e a



				/ I S(e\$ c) c i o n a l o E x t e r n o
Horas Nomina (Investigador Principal)	Myriam Sosa Espinosa	4	40	P r 1 4 n 9 c 9 i 2 p 5 a 0 l
Horas Nomina (Co- Investigadore s)	Wilson Andrés Paz	2	20	P5 r 3 i 7 n . c 5 i 0 p 0



				a
				l

FINANCIACIÓN	¹ RECURSO	DESCRIPCIÓN	Valor partida	Valor contrapartida (Externa)	Total (\$)
RUBROS	Servicios Técnicos				\$ 0
	Salidas de campo				\$ 0
	Equipos				\$ 0
	Materiales, insumos y software				\$ 0
BOLSAS	Papelería	Hojas para impresiones			\$ 200.000
	Fotocopias	Artículos y papers			\$ 100.000
	Material bibliográfico				
	Auxilio de transporte	Para desplazamiento a empresas			\$ 150.000
	Movilidad	Desplazamiento a realizar la ponencia			\$ 1.800.000 ¹
	Publicaciones (Artículos, proceso editorial y traducción)				\$ 0
TOTAL DEL PROYECTO:					\$ 2.250.00

Referencia bibliográficas

Elaine Rabelo Neiva, Claudio Vaz Torres & helenides Mendonça (2017). Organizational psychology and evidence-based management: what science says about practice. Springer (2017). ISBN 978-3-319-64303-8. ISBN 978-3-319-64304-5 (eBook)



DOI 10.1007/978-3-319-64304-5

Departamento Nacional de Estadística DANE (2015). Boletín estadístico de Servicios y comercio EDITS. Disponible en https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/edit/Bol_EDIT_servicios_2014_2015.pdf

Federación Colombiana de la Industria del software y las soluciones informáticas FEDESOFTEC (2019). Historia de la conformación de las asociaciones de la industria del software. <https://fedesoft.org/>

Global Entrepreneurship Monitor GEM (2017) Estudio de la actividad empresarial en 2017 / L. Gómez Núñez [y otros]. — Barranquilla, Colombia, Editorial Universidad del Norte, 2019. ISBN 978-958-789-056-3 (PDF) Disponible en <http://manglar.uninorte.edu.co/jspui/bitstream/10584/8370/1/9789587890563%20eGEM%20Colombia%202017.pdf>

Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. World Academy of Science, Engineering & Technology, 80, 750–756.

Kunte, M., & Rungruang, P. (2018). *Timeline of engagement research and future research directions. Management Research Review*, 41(4), 433–452. doi:10.1108/mrr-04-2017-0123

López Cánovas, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14), 53-62.

Marjan J. Gorgievski, Arnold B. Bakker & Wilmar B. Schaufeli (2010) Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees, The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice, 5:1, 83-96, DOI: 10.1080/17439760903509606

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2019) Pagina de inicio. <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-15027.html>

Salanova, M., & Llorens, S., & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37 (3), 177-184.

Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S. (2017). How does Work Engagement vary with Employee Demography?:—Revelations from the Indian IT industry. *Procedia Computer Science*, 122, 146- 153.



Shuck, B. (2011). *Integrative Literature Review: Four Emerging Perspectives of Employee Engagement: An Integrative Literature Review. Human Resource Development Review*, 1Universidad Santo Tomás (2018). Plan Integral Multicampus PIM. Disponible en:

Universidad Santo Tomás: http://planeacion.usta.edu.co/images/documentos/USTA_BOGOTA_PLAN_DE_DESARROLLO_2018.pdf0(3), 304–328.doi:10.1177/1534484311410840

prueba

ORIGINALITY REPORT

%**12**

SIMILARITY INDEX

%**11**

INTERNET SOURCES

%**1**

PUBLICATIONS

%**6**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universidad Santo Tomas

Student Paper

%**3**

2

www.comunicacionyhombre.com

Internet Source

%**2**

3

fedesoft.org

Internet Source

%**2**

4

manglar.uninorte.edu.co

Internet Source

%**1**

5

ticalamano.blogspot.com

Internet Source

%**1**

6

Submitted to University of Witwatersrand

Student Paper

%**1**

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF

EXCLUDE MATCHES

< 40
WORDS