

Docentes engagement: caso (Escuela de Relaciones Industriales)

Diez, Elieth *
Cejas, Mairy**

Recibido: 08/07/2009 • Revisado: 11/08/2009
Aceptado: 28/10/2010

Resumen >>

Desde hace poco más de quince años se comenzó a estudiar el engagement, con el auge de la psicología positiva, los científicos comenzaron a preguntarse si no existiría un extremo opuesto al burnout que diera un giro a las investigaciones en materia de salud laboral en las organizaciones. Este estudio pretende determinar el nivel de engagement en los docentes de la Escuela de Relaciones de la Universidad de Carabobo. El estudio se considera de nivel exploratorio y descriptivo, se trabajó con una población de 55 docentes, los datos se recogen mediante un cuestionario tipo likert denominado Utrecht Work Engagement Scale (UWES), obtuvo una confiabilidad mediante Alpha de Cronbach de 0,8673. Se concluye que el nivel de engagement en el docente es alto; por tanto, se considera altamente vinculado a su trabajo, manifiesta un alto nivel de energía, es mentalmente resistente ante las dificultades, normalmente persiste en su trabajo, se siente entusiasmado e inspirado, considera que su trabajo implica retos, se siente inmerso en su trabajo pero por cortos períodos de tiempo.

Palabras clave: psicología positiva, vinculación psicológica con el trabajo

Abstract >>

TEACHER ENGAGEMENT: CASE (SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS)

For a little over fifteen years he began studying the Engagement with the rise of positive psychology, scientists began to wonder if there is an opposite extreme burnout to give a twist to the investigations in occupational health in organizations This study aims to determine the level of teachers' Engagement in School Relations at the University of Carabobo. The study is considered exploratory and descriptive level, is working with a population of 55 teachers, data were collected by a Likert questionnaire called Utrecht Work Engagement Scale (UWES) obtained a reliability through Cronbach Alpha 0.8673. We conclude that the level of engagement among teachers is high, both are considered highly related to their work shows a high level of energy, is mentally tough face of difficulties, usually persists in his work, is enthusiastic and inspired, believes that their work involves challenges, he is immersed in his work but for short periods of time.

Key Words: Positive psychology, Engagement at Work

* Licenciada en Relaciones Industriales Universidad de Carabobo (2003), con maestría en Psicología Social en la Universidad de Barcelona (2005). Investigadora perteneciente al Programa de Promoción al Investigador (PPI). Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Publicaciones en el Área de Psicología Organizacional y Recursos Humanos en revistas especializadas y congresos nacionales e internacionales. Email: eliethdiez@gmail.com

** **Mairy Cejas:** Licenciada en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo (2004), con Especialización en Liderazgo Personal y Coaching en la Universidad de Barcelona- España (2007), a la espera de asignación de jurado evaluador del trabajo de maestra en Administración de Trabajo y Relaciones Laborales. Actualmente Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Profesora en el Instituto de Tecnología Industrial sede Valencia.

1. Introducción

El fenómeno de la globalización ha impactado fuertemente a la sociedad mundial, actualmente la concepción de mundo ha cambiado debido a que se han difuminado las fronteras tanto regionales como de los países y continentes, observándose un nuevo paradigma donde se es, en teoría mas no en la práctica, ciudadano global, ya no se pertenece a un espacio geográfico determinado por fronteras, que solo se encuentran en mapas.

La globalización ha generado y posibilitado el incremento del intercambio económico y cultural entre países, permitiendo hacerlo más rentable y competitivo, y en algunos casos, excluyendo a muchos de ese gran mercado de la aldea global, pero en general se puede decir que el fenómeno ha permitido incrementar beneficios y transformar de manera positiva los procesos productivos de las organizaciones. Además ha permitido la llamada flexibilización laboral, donde los empleados no están sujetos a un horario de trabajo en un lugar determinado, sino por el contrario, con el uso de las nuevas tecnologías de comunicación que originaron el fenómeno también ha cambiado el mundo del trabajo y sus relaciones.

Por consiguiente este entorno de mayor dinamismo, resultado de la economía globalizada influye en las nuevas formas y procesos organizacionales para ser cónsonos con las nuevas demandas del entorno lleno de complejidad e incertidumbre ante la avalancha de información y datos que muchas veces el ser humano es incapaz de procesar. Ante lo cual es evidente un cambio, una adaptación a esta nueva definición del trabajo, donde se sobrepasa la vieja consigna de la prestación de un servicio o realización de una tarea, a

cambio de una contraprestación monetaria, hoy día se exige compromiso y valoración de la empresa como a sí mismo. Salanova (2008) considera que esta situación tiene implicaciones personales, interpersonales e intrapersonales en el capital humano de las organizaciones, debido a diferencias sustanciales en la cultura organizacional de la empresa actual, que muchas veces lejos de generar mayor productividad, obtiene incremento de factores de riesgo psicosociales.

Tal es el caso de los docentes de la Escuela de Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, quienes constantemente se preocupan por mejorar su formación y actualizar su conocimiento. Dicho personal se considera altamente capacitado para desarrollar su labor académica y de investigación, la institución cuenta con un gran prestigio no sólo en la comunidad regional sino a nivel nacional, situación que genera en particular que muchos de sus profesionales manifiesten su disposición para cumplir con los estándares de excelencia, obtener un ascenso dentro de la jerarquía universitaria o naturalmente un aumento de salario y mejorar sus condiciones de trabajo. La diferencia entre vincularse con el trabajo o sentirse quemado está en la percepción y manejo del estrés que poseen estos profesionales de acuerdo a sus diferencias individuales, considerando que su trabajo normalmente es realizado con recursos limitados.

Es así como, muchas veces en conversaciones informales algunos docentes manifiestan su incomodidad por la carga de trabajo, no sólo lo relativo a la cantidad de alumnos con los que trabajan en pregrado, sino que muchos de ellos cumplen simultáneamente su práctica profesional y labores de investigación y extensión que tienen sus propios niveles de exigencia. Sin embargo,

existen otros que ante esta misma situación descrita anteriormente, y objetivamente igual, se expresan satisfechos y prestos a continuar día a día a pesar de las condiciones adversas; es decir, sus comportamientos y actitudes se perciben como positivas considerándose como manifestaciones de ser docentes vinculados con su trabajo. Por todo lo antes expuesto, la presente investigación tendrá como finalidad determinar el nivel de engagement en los docentes de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Para el logro de este objetivo se realizará una revisión teórica del estado del arte, con el fin de conceptualizar el constructo del engagement. Partiendo de esta situación se aplicará un instrumento tipo likert que permitirá identificar las dimensiones del engagement presentes en la muestra seleccionada y finalmente se analizará el nivel de engagement encontrado en el proceso de investigación.

2. Psicología positiva

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) son los principales representantes de esta nueva tendencia o corriente dentro de la psicología, su planteamiento central se basó en construir un cuerpo teórico y científicamente medible para los aspectos sanos de la mente humana como son la felicidad y la satisfacción con la vida, y la inteligencia emocional, entre otros; es decir, se contraponen a que el objeto de la psicología tradicional sea el estudio de las patologías de la mente humana, dejando de lado los aspectos positivos que caracterizan a un individuo psicológicamente sano.

Seligman (2003) se ocupó de identificar las características generales de una persona que disfruta de la buena vida, que es optimista y en líneas generales afronta los obstáculos con una actitud más positiva y constructiva sobre su futuro. Según Llorens, Salanova y Martínez (2007, p. 4) la psicología positiva se define como: “estudio científico del funcionamiento humano óptimo”, no debe confundirse con una moda donde se desconocen los aportes de la psicología tradicional y se propone solo estudiar el buen funcionamiento del comportamiento humano, sino por el contrario debe entenderse como un complemento necesario a todo lo que se conoce hasta ahora.

En este enfoque se evidencia la importancia de tres elementos poco estudiados desde la psicología tradicional, en primer lugar destaca al pensamiento como generador inicial de las emociones tanto positivas como negativas, estableciendo la relevancia que tendrá la relación entre el pensamiento y la capacidad de libre elección del individuo, en segundo lugar retoma la idea del estudio del carácter como concepto central del estudio del comportamiento humano, lógicamente reconociendo su origen hereditario para formar una personalidad positiva.

Finalmente, un último elemento tomado en consideración es de orden moral; es decir, el rescate del estudio de las virtudes del ser humano como parte de su naturaleza. La tolerancia de las ideas y el respeto hacia los otros, son la base del equilibrio de las emociones, esta postura teórica determinó seis rasgos morales o fortalezas comunes a todas las religiones y tradiciones filosóficas, con el fin de ser consideradas como dimensiones universales¹, se determinó que

1 De esta búsqueda que comprendía según Seligman (2003, p. 182) pensadores como “Aristóteles y Platón, santo Tomás y san Agustín, el Antiguo Testamento y el Talmud, Confucio, Buda, Laozi, Bushido (el código de los samurais), el Corán, Benjamin Franklin y los Upanishads”;

en la historia de la humanidad se valoraban a lo largo de las diversas culturas seis virtudes universales: Sabiduría y Conocimiento, Valor, Amor y Humanidad, Justicia, Templanza, Espiritualidad y Trascendencia.

De las seis dimensiones encontradas por Seligman (2003) se desarrollan veinticuatro (24) fortalezas personales, definiendo cada una de ellas las características de una persona virtuosa, es decir, una persona que voluntariamente hace el bien, se comporta con base en valores y normas morales; la definición de cada una de estas fortalezas personales se puede encontrar en Seligman (2003, p. 189); no obstante, sí se presentará en este apartado del estudio, lo que la autora entiende por fortaleza luego de la indagación teórica, se identifica como una característica del comportamiento que posee una persona, es decir, las fortalezas que alguien ha adquirido a lo largo de su vida, se evidencian como un rasgo psicológico, la persona actúa o se comporta de la misma manera a lo largo del tiempo y en diversas situaciones, por tanto la persona es congruente, además su comportamiento tiene consecuencias positivas tanto para él, como para los que los rodean, una fortaleza para ser considerada como tal, no necesita un refuerzo para que la conducta se realice, porque lo que subyace a la acción es lo que se valora, además siempre producirá una emoción positiva en las personas.

3. Aproximaciones teóricas en torno al engagement.

Luego de casi tres décadas de estudio del burnout y con el auge de la psicología positiva, los científicos comenzaron a preguntarse si no existiría un extremo opuesto, como el futuro de las investigaciones relacionadas con la

psicología organizacional positiva, el interés de la psicología por el engagement en contextos organizacionales viene precedido por estudios de burnout (Salanova y Schaufeli, 2004). Desde hace poco más de quince años comenzaron a estudiar el engagement, porque observaron a empleados que afrontaban la jornada de trabajo llenos de energía, aplicaban sus conocimientos y capacidades de manera eficiente y eficaz.

El engagement se considera un constructo de reciente aparición, en la teoría revisada, se hace referencia por primera vez en el año 1990, cuando Kahn (1990, p. 694) lo describe como: "...aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles"; luego en Kahn (1992) presenta un modelo teórico donde describe el concepto de presencia psicológica en el trabajo, como un antipolo del burnout basado en la teoría de rol, definiéndolo como la experimentación de un estado personal de conductas que implican la canalización de la energía física, cognitiva y emocional en el trabajo.

Posteriormente Maslach y Leiter (1997), asumen que el engagement es opuesto al burnout en sus dimensiones y puede medirse con el mismo cuestionario que el Maslach Burnout Inventory en adelante (MBI), desde esta posición el engagement se caracteriza por energía, compromiso y eficacia; es decir, bajos niveles de cansancio y de cinismo y alta eficacia corresponderían a la presencia de engagement; sin embargo, los datos empíricos no han fundamentado esta tesis.

Otros autores, reconocen el origen del engagement en el trabajo de Kahn (1990 y 1992); como un primer esfuerzo teórico

coherente de desarrollo del constructo pero no tuvo un fundamento operacional; asimismo Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2002, p. 74) coinciden “en que el burnout y el engagement son conceptos opuestos pero con estructuras diferentes y a nivel empírico deben medirse con instrumentos diferentes”; en su trabajo definen dos sub dimensiones: la primera se denomina energía, su rango va desde cansancio hasta vigor, y la segunda identificación, que va desde cinismo hasta dedicación. El burnout incluye baja eficacia y el engagement incluye absorción como dimensiones que no se correlacionan entre sí.

Engagement at Work o vinculación psicológica con el trabajo.

En la comunidad científica el estado de vitalidad experimentado mientras se trabaja se conoce como Engagement at Work, no posee una traducción literal al castellano que abarque todas sus implicaciones, como pueden tener otros constructos; se le denomina como vinculación psicológica con el trabajo, al entender de Salanova (2008, p. 195) es un: “estado afectivo positivo de plenitud que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo”, estar vinculados psicológicamente con el trabajo implica el manejo constante de nuevas demandas en el trabajo, es sentirse ilusionado con su trabajo.

La vinculación psicológica al entender de Schaufeli et ál. (2002, p. 74) es: “un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular”, por ello algunos autores lo definen como un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo García, Llorens, Cifre y Salanova (2006), debido a que sus manifestaciones son permanentes en el tiempo.

Los componentes del engagement son de naturaleza motivacional, como lo evidencian sus definiciones:

- El vigor, según Salanova y Schaufeli (2004), se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse por el trabajo, incluso ante dificultades.
- La dedicación de acuerdo a Schaufeli et ál. (2004), evidencia alto compromiso laboral, entusiasmo, orgullo e inspiración por el trabajo, porque el mismo está lleno de significados y retos para la persona.
- La absorción según Bakker, Emmerik y Euwema (2006), se manifiesta porque los empleados engagement están inmersos en sus trabajos. Implica la plena concentración en lo que se realiza aunada a la sensación de que el tiempo pasa con mucha rapidez, siendo difícil dejar el trabajo porque se disfruta la actividad.

Salanova y Schaufeli (2004), son representantes de la corriente europea del engagement, consideran que el vigor y la dedicación son el opuesto de agotamiento y cinismo, esta relación se establece porque el burnout se caracteriza por bajos niveles de activación y poca identificación.

Salanova y Schaufeli (2004), establecen que agotamiento y vigor pertenecen al continuum denominado energía; mientras que despersonalización y dedicación son extremos del continuum identificación; pero no puede decirse lo mismo de eficacia profesional y absorción, argumentando que existen dos razones para no incluir la eficacia profesional en este conjunto de relaciones: a) existe evidencia empírica que demuestra que la baja eficacia profesional no correlaciona directamente con agotamiento y despersonalización, su papel es independiente y en paralelo, y b) la eficacia

profesional está vinculada con la relación demandas vs recursos disponibles, mientras que la absorción es un estado mental de suma concentración; por ende, no son extremos del mismo continuum.

En estudios más recientes, Salanova y Llores (2008); señalan que la eficacia profesional podría incluirse como una dimensión del engagement, mientras que absorción se relacionaría más con un concepto cercano descrito anteriormente como *flow*, el cual implica concentración en una actividad pero con una atención focalizada, entendiéndose como menos permanente que la absorción. Luego de la revisión documental que permitió el alcance del primer objetivo específico, se puede mencionar que para efectos de este estudio, la conceptualización del engagement utilizada es la perspectiva de Schaufeli et ál. (2002, p. 74):

... un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dimensión dedicación denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo mientras se experimenta que el tiempo "pasa volando", y se tienen dificultades para desconectarse de lo

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

Esta conceptualización del engagement se escogió por tres razones, la primera es porque es la más ampliamente aceptada en la literatura revisada², la segunda es porque esta definición es una concepción motivacional, como consideran Duran, Extremera, Montalban y Rey (2005); a diferencia de la concepción complementaria y diferencial del burnout que planteaban Maslach y Leiter (1997); y la tercera, por considerar que es la más completa y que permite la operacionalización del constructo.

4. Método

El nivel del estudio se consideró exploratorio, debido a que el engagement es un fenómeno de reciente aparición, siendo un aspecto poco estudiado de la realidad organizacional, al entender de Arias (2006, p. 23) la investigación de nivel exploratorio: "es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado", este estudio se consideró exploratorio porque permitió obtener datos para formular con más precisión el problema objeto de estudio. Por otra parte Bisquerra (2005, p. 66) establece que "el objetivo del método descriptivo está en describir un fenómeno". Asimismo, Arias (2006, p. 25) señala que los estudios descriptivos analizan "cada característica o variable de forma independiente" su objetivo es medir las características del fenómeno sin establecer relaciones entre ellas.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 55 docentes ordinarios

² Es tomada como referente en los trabajos de Salanova y Schaufeli, 2004; Bakker, Emmerik y Euwema, 2006; Schaufeli y Salanova, 2008 y, Salanova y Llorens 2008.

pertenecientes a la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en la presente investigación la muestra se considero como no probabilística intencional al entender de Hernández, Fernández y Baptista (2004, p. 327) “en las muestras de este tipo la elección de los sujetos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos sino de la decisión de un investigador o grupo de encuestadores.” Por considerarse manejable el número de sujetos implicados en el estudio, se tomaron los 55 sujetos.

Para la obtención de los datos, el instrumento utilizado en este estudio, es el denominado Utrecht Work Engagement Scale, (UWES)³, por sus siglas en inglés, este

cuestionario ha sido creado por el grupo de investigación WONT de la Universidad Jaume I de España, el mismo cuenta con 17 ítems con siete (7) alternativas de respuestas, que oscilan de 0 a 6, desde ‘nunca’ hasta ‘siempre’.

Una vez realizada la aplicación del instrumento, se procedió a la codificación de cada pregunta, ítem y respuestas. En primer lugar se creó una matriz donde se tabuló la frecuencia de respuesta de los sujetos por cada ítem y se calculó el promedio; para posteriormente realizar análisis descriptivos de frecuencia y porcentaje por ítems. Cabe destacar que para el análisis de los datos y el logro de los objetivos de investigación, fue necesario establecer el referente de comparación, con cinco niveles según los puntajes obtenidos e indicados previamente.

Tabla 1 >>
Referente de comparación

Alternativa de respuesta	Intervalo	Categoría
Siempre	100- 84, 01	Muy alto
Muy frecuente - Frecuente	84 – 68,01	Alto
Algunas veces	68 – 52,01	Moderado
Rara vez – Casi nunca	52 – 36, 01	Bajo
Nunca	36 – 20	Muy bajo

Fuente: Diez (2009).

Para el estudio actual se aplicó inicialmente a una muestra piloto de 11 profesores y finalmente a una totalidad de 41 docentes. Es de hacer notar que los 55 instrumentos no pudieron recuperarse en su totalidad obteniendo una mortalidad de la muestra de 25,45%.

5. Resultados.

La dimensión conocida como *Vigor*, obtiene un puntaje promedio de 74,29%, al analizar en detalle los seis ítems que componen esta dimensión, se caracterizan por medir los niveles de energía y vigorosidad, así como

³ El instrumento UWES, según Schaufeli y Salanova (2008) ha sido sometido a validez empírica, mediante un análisis factorial confirmatorio se aplicó a por lo menos 30.000 sujetos pertenecientes a 13 diferentes países, además Schaufeli et ál. (2002) lo aplicaron a una muestra de 619 profesionales y 314 estudiantes y se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,80 para profesionales y 0,84 para estudiantes. En esta investigación se calculo el coeficiente de Alpha de Cronbach en 0,8673; siendo considerado confiable.

la persistencia ante obstáculos en el tiempo dentro de este grupo de ítems; se observa que la proposición 4: “En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso”, se encontró con un 76% de las respuestas favorables, y el enunciado 1 que planteaba: “En mi trabajo me siento lleno de energía” obtiene un 75,61%, siendo los que más altos porcentajes expresados para la dimensión, de lo cual se infiere que la población manifiesta un nivel alto de vigor, siendo este un claro indicador de engagement, como plantean Salanova y Llorens (2008, p. 64) con respecto a los empleados engagement quienes “se ven capaces de afrontar las nuevas demandas que aparecen en el día a día laboral y además manifiestan una conexión enérgica y efectiva con sus trabajos”.

La dimensión *Dedicación* obtiene un promedio de 80,14% considerándose el factor con mayor peso en la muestra, los cinco enunciados que componen la dimensión, se centran en evaluar el significado y propósito encontrados al realizar la actividad académica, el orgullo que se siente por el trabajo, fue la proposición que obtuvo el mayor porcentaje de aceptación dentro de los docentes con un 83,28% y es de hacer notar, que los ítems 1, 5, 7 10 y 13; son los evaluados más positivamente por la población, con las puntuaciones más altas de la escala permitiendo inferir que los docentes consultados denotan una alta implicación laboral y coinciden con lo planteado por Salanova y Schaufeli (2004); ese compromiso laboral está acompañado de sensaciones de trascendencia, entusiasmo, inspiración y orgullo por su labor.

En cuanto a la dimensión *Absorción*, su promedio como conjunto se ubica en un 72%,

dentro de los resultados obtenidos es el factor más débil dentro de la estructura analizada. Al estudiar este grupo de resultados se evidenció una ligera incongruencia en las respuestas, debido a que los docentes manifiestan altos porcentajes en los enunciados relacionados con la sensación de que el tiempo vuela mientras trabajan (80%); el disfrute por el trabajo intenso (77%) y la concentración en el trabajo (78,40%), todos con puntuaciones por encima del 75% mientras que ante afirmaciones que pretenden confirmar o validar la información antes descrita, se contrasta con los valores más bajos de la escala; como por ejemplo el ítem 6: “cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor” obtiene un 72%, a pesar que antes casi el 80% manifestaba que el tiempo volaba mientras trabaja. Por otra parte, el ítem 14 que planteaba: “Me dejo llevar por mi trabajo”, alcanzó casi un 70%, muy por debajo del 78% expresado con: “estoy inmerso en mi trabajo”; pero los resultados más contrastantes, se observaron en el enunciado 16: “Es difícil apartarme de mi trabajo”, logrando solo el 60% de las respuestas favorables, siendo el porcentaje más bajo de la escala.

Este nivel moderado de los ítems de absorción discrepa parcialmente con lo planteado por estudios como Salanova y Schaufeli (2004); al señalar que la absorción se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz, además de sensaciones de que el tiempo vuela y de dejarse llevar por el trabajo; en la muestra analizada y tomando en cuenta los resultados contrastantes se deduce que los docentes no se concentran totalmente en su trabajo, a pesar de que disfrutaban intensamente la actividad, se desconectan con facilidad de lo que sucede a su alrededor.

6. Discusión

El primer objetivo específico se orientaba a conceptualizar las dimensiones del engagement, mediante una revisión documental de las aportaciones teóricas del constructo, el mismo se alcanzó con el desarrollo del marco teórico; la conceptualización del engagement utilizada fue la perspectiva de Schaufeli et ál. (2002), para los autores es un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Durante esta aproximación teórica realizada se demostró que el engagement es un constructo con potencial a nivel teórico porque a pesar de su reciente aparición ya cuenta con un cuerpo teórico, sistematizado y una base empírica que ha sido contrastada en diversos estudios, además es útil en la gestión de las organizaciones porque tiene aplicación en la realidad de la dirección de personas.

El segundo objetivo específico planteaba identificar las dimensiones del engagement presentes en los docentes de la Escuela de Relaciones Industriales. En la dimensión *Vigor* se obtuvo una tendencia alta en promedio de los ítems; debido a que la mayoría de los docentes se sienten rebosados de energía, un muy alto porcentaje de los docentes manifiesta sentirse fuerte y vigoroso. A más de dos tercios les gusta ir a trabajar cada mañana, asimismo, casi la mitad de los encuestados puede trabajar por largos períodos de tiempo. Se encontró que casi la totalidad de los docentes encuestados considera que posee la característica de resiliencia porque la mayoría de los encuestados manifiesta que persevera ante dificultades.

La dimensión *Dedicación* obtuvo también una alta tendencia en el promedio de los ítems

considerados en este componente, entre las principales conclusiones se tiene que más de dos tercios de la población considera que su trabajo es significativo y lleno de propósitos en la organización ante lo cual una amplia mayoría se siente entusiasmada, inspirada y orgullosa por su trabajo, poco más de la mitad considera que su trabajo es desafiante.

La *Absorción* obtuvo el porcentaje más bajo en la escala aunque también se ubica en una tendencia alta, en el promedio de los ítems considerados para esta dimensión, la totalidad de los encuestados, percibe que el tiempo vuela mientras trabaja, aproximadamente la mitad de los docentes cuando trabaja se olvida de cualquier cosa que pasa a su alrededor. Además una amplia mayoría se siente feliz mientras trabaja

El tercer y último objetivo específico fue analizar el nivel de engagement en los docentes; en el promedio general de toda la escala, los porcentajes son altos, coincidiendo parcialmente con los resultados de Díaz y Pignataro (2004), concluyéndose que los docentes encuestados tienen una alta tendencia a estar vinculados con su trabajo, es decir, el docente de la Escuela de Relaciones Industriales manifiesta un alto nivel de energía, es mentalmente resistente ante las dificultades, normalmente persiste en su trabajo, se siente entusiasmado e inspirado, considera que su trabajo implica retos, se siente inmerso en su trabajo pero por cortos períodos de tiempo.

Al finalizar esta investigación se abren nuevos caminos en el estudio, por su carácter exploratorio y descriptivo se obtienen resultados que no son del todo concluyentes aunque son útiles para aceptar ciertos aspectos

y replantearse otros, por ejemplo los altos valores obtenidos obedecen a que la población está altamente formada, la poca cantidad de ítems que posee la escala o a la limitación de respuesta cerrada que presentan las escalas tipo likert; para ello sería necesario aumentar la muestra y diversificar las profesiones involucradas, también se pudiera aumentar el número de ítems de la escala pero perdería su ventaja de fácil aplicación, o recurrir a otras técnicas de investigación como las cualitativas que permiten indagar en respuestas más elaboradas por parte de los participantes.

Otra incógnita que surge al finalizar la investigación, es si los docentes de la Escuela

de Relaciones Industriales se encuentran vinculados con su actividad o existen factores internos/externos al individuo o a la organización que inciden negativamente en su capacidad de absorción; para identificar esta situación, se podrían incluir variables socio demográficas en el estudio, para evaluar si el género, la edad, el nivel académico o el cargo y el escalafón, influyen en el engagement, además sería necesario relacionar el engagement con otros constructos propios del área como clima organizacional, burnout, autoeficacia y desempeño, entre otros; para construir un modelo teórico de relaciones que permita estudiar sus repercusiones en distintos niveles de la organización.

Bibliografía >>

- Arias, Fidias (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 5a Ed. Venezuela: Editorial Episteme.
- Bakker, Arnold; Emmerik, Hetty y Euwema, Martin. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, vol 33 n 4, pp 464 – 489
- Bisquerra, R. (2005). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona, España: Editorial La Muralla.
- Bucay, Jorge. (2005). *El camino de la Felicidad*. 7a Ed. España: Editorial Grijalbo.
- Díaz, Arelis y Pignataro, Rosa. (2004). *Diagnostico de los niveles de desgaste profesional (Burnout) en una muestra de profesores de la UCAB, Caracas*. Trabajo de Especialización, no publicado presentado en la Universidad Católica Andrés Bello para obtener el título de Especialista en Recursos Humanos.
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, M. 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, 145-158.
- García, Mónica; Llorens, Susana; Cifre, Eva; y Salanova, Marisa. (2006). Antecedentes afectivos de la autoeficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación*, No 339, Pp. 387-400.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; y Batista, Pilar. (2004). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Kahn, Williams (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724
- Kahn, Williams (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.
- Llorens, Susana; Salanova, Marisa y Martínez, Isabel. (2007). *Psicología de la salud ocupacional positiva: Concepto y metodología para su evaluación*. Equipo WONT, prevención psicosocial. Universidad Jaume I de Castellón.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout – How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Salanova, Marisa (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (303), 179-214.
- Salanova, Marisa y Llorens, Susana. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59-67.
- Salanova, Marisa y Schaufeli, Wilmar. (2004). El engagement de los empleados: Un reto para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, (261), 109-138.
- Salanova, Marisa; Schaufeli, Wilmar; Llorens, Susana; Peiro, José y Grau, Rosa. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.
- Schaufeli, Wilmar, y Bakker, Arnold. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Test manual. Utrecht. The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.
- Schaufeli, Wilmar; Bakker, Arnold y Salanova, Marisa. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Schaufeli, Wilmar y Salanova, Marisa. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. En Katharina Naswall, Johnny Hellgren y Magnus Sverke (Edits.). *The individual in the changing working life*. Cap. 18, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Schaufeli, Wilmar; Salanova Marisa; González-Roma, Vicente y Bakker, Arnold. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seligman, Martin. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Ediciones Byblos, S.A.
- Seligman, Martin y Csikszentmihalyi, Mike. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.