

PERCEPCIÓN DOCENTE FRENTE AL ENGAGEMENT Y SU RELACIÓN CON ALGUNOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN UN GRUPO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL SECTOR EDUCATIVO EN COLOMBIA

TEACHER PERCEPTION OF ENGAGEMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH SOME PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN A GROUP OF PUBLIC INSTITUTIONS IN THE EDUCATIONAL SECTOR IN COLOMBIA

Recibido: 22/03/2024

Aceptado: 10/07/2024

AUTORES

José David Hernández López. Magíster en gestión de la Innovación, Profesional en Mercadeo de la Universidad Santiago de Cali. Docente de tiempo completo de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. Correo: jdavidh26@hotmail.com

Erika Andrea Contreras Gamboa. Maestría Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Especialización en Alta gerencia, Universidad de Pamplona, Administradora de empresas Universidad de Pamplona, Docente de tiempo completo de la Institución Universitaria Antonio José Camacho. Correo: econtreras@admon.uniajc.edu.co

Semillero GESTION-E
Grupo de investigación economía y sociedad - GICES
Institución Universitaria Antonio José Camacho

Para citar este artículo: Contreras Gamboa, E. A. y Hernández López J. D. (2023). Percepción docente frente al engagement y su relación con algunos factores de riesgo psicosocial en un grupo de instituciones públicas del sector educativo en Colombia. *Revista Sapientia*, 16(32), 72-89. <https://doi.org/10.54278/sapientia.v16i32.197>

RESUMEN

El presente estudio forma parte de una investigación derivada del macroproyecto internacional: *WONPUM: Trabajar en servicios humanos bajo la nueva gestión pública, significados, riesgos y resultados en la profesión docente de algunas instituciones en Colombia*. Específicamente, se analiza el constructo Engagement definido por Salanova y Shaufeli (2009) como "un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor (altos niveles de energía y resistencia mental), dedicación (alta implicación laboral) y absorción (alto estado de concentración e inmersión)".

Este trabajo se centra en la relación que el Engagement tiene con algunas categorías o dimensiones de riesgos psicosociales en la educación, concretamente en la labor de docencia. La recolección de información se realizó mediante el instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) citados por García Solarte (2011), ya validado y propuesto en el marco metodológico del macroproyecto WONPUM, a una muestra de 498 encuestados en 19 organizaciones educativas, de las que el 61 % hace parte de instituciones de educación superior; el 24 % de educación media y el 15 % de educación básica.

Esta investigación evidencia la importancia de profundizar en el estudio del comportamiento humano en el trabajo desde la psicología positiva, siendo indispensable para las organizaciones la productividad, la cual está dada por la gestión del talento humano, en donde el talento humano es la base fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la organización.

PALABRAS CLAVE

Riesgos Psicosociales, Educación, Engagement, Productividad, Talento Humano, Motivación.

ABSTRACT

The present study is part of an investigation derived from the international Macroproject WONPUM, working in human services under the new public management, meanings, risks, and outcomes in the teaching profession of some institutions in Colombia. Specifically, it analyzes the construct of Engagement defined by Salanova and Shaufeli (2009) as "a positive mental state related to work and characterized by vigor (high levels of energy and mental resilience), dedication (high work involvement), and absorption (high state of concentration and immersion)."

This work focuses on the relationship that Engagement has with some categories or dimensions of psychosocial risks in education, specifically in teaching. Data collection was carried out using the instrument designed by Blanch, Sahagún, Cantera, and Cervantes (2010) cited by García Solarte (2011), already validated and proposed within the methodological framework of the WONPUM Macroproject, with a sample of 498 respondents in 19 educational organizations. Of these, 61% are part of higher education institutions, 24% of secondary education, and 15% of basic education.

This research highlights the importance of delving into the study of human behavior at work from positive psychology, being indispensable for organizations' productivity, which is given by human talent management, where human talent is the fundamental basis for the success and sustainability of the organization.

KEYWORDS

Psychosocial Risks, Education, Engagement, Productivity, Human Talent, Motivation

INTRODUCCIÓN

La docencia se considera uno de los contextos de trabajo en el que el maestro toma un papel protagónico como motor de cambio en un nuevo espacio social, donde debe adaptar su práctica social a su práctica docente bajo las nuevas demandas y expectativas según los requerimientos de la institución y de su entorno. La presente investigación forma parte del macroproyecto "Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos", dirigido a nivel internacional por la Universidad Autónoma de Barcelona y en Colombia por la Universidad de Manizales y tiene como objetivo realizar un estudio en diferentes instituciones educativas en algunas regiones de Colombia con el fin de identificar las condiciones laborales actuales en este sector, así como prevenir riesgos psicosociales en el trabajo y promover organizaciones saludables; por tanto, introduce el constructo Engagement como un factor motivacional y una condición propia del trabajador.

La investigación se enfoca en el análisis e interpretación de algunos tópicos específicos del instrumento de evaluación aplicado, en los cuales se hace un estudio correlacional con las dimensiones propias del instrumento de evaluación (condiciones ambientales y entorno físico, organización del trabajo, estilos de dirección, carga de trabajo, motivación y satisfacción, estrés y síndrome de Burnout); cada una de estas categorías contiene ítems que pueden o no relacionarse con el Engagement o el Burnout. En el transcurso de la investigación se extrapolan los fundamentos teóricos y conceptuales del constructo, y se analizan diferentes interpretaciones dadas por autores como Salanova, Shaufeli y Blanch entre otros, cuyos trabajos aportan a la justificación del objeto de estudio en el sector de servicios humanos.

El problema de investigación se concentra en la identificación del Engagement como un elemento que aporta al desarrollo humano dentro de la organización, a través del análisis de factores como recursos y demandas laborales, logrando una sinergia entre los objetivos organizacionales y los personales.

MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los fundamentos conceptuales y teóricos para lograr ofrecer una perspectiva más amplia y comprender los mecanismos subyacentes al constructo Engagement y, por tanto, lograr explicar algunos factores y entornos que pueden impulsarlo o debilitarlo. Es importante aclarar que en proceso de rastreo bibliográfico se evidencia un amplio estudio respecto al constructo realizado por Shaufeli y Salanova (2009), autores que han profundizado en el tema del Engagement y los factores de riesgo psicosocial. No obstante, se citan algunos modelos teóricos que extrapolan el Engagement en diferentes contextos, para lograr ofrecer una perspectiva más clara. Es conveniente partir de la transición en el mundo del trabajo desde la empresa tradicional a la contemporánea.

EL MUNDO ACTUAL DEL TRABAJO

Debido a la transición de la agricultura tradicional a la sociedad industrial, a la de servicios y a la sociedad de información, el contenido del trabajo ha cambiado drásticamente. En la agricultura y en la industria los empleados trabajan con "cosas" (incluyendo existencias vivas) y, por tanto, estos trabajos requerían esfuerzo físico, mientras que, en los servicios y la información, los empleados trabajan con "gente" y con "datos" respectivamente. Estos trabajos requieren esfuerzo emocional y cognitivo. Cabe señalar que las Tecnologías de Información también se introdujeron en el tradicional dominio físico de la agricultura y la industria, de forma que muchos agricultores y trabajadores manuales de producción hoy en día usan algún tipo de TI en sus puestos de trabajo. Así, en lugar de trabajar con sus manos, la mayoría de los empleados en la economía avanzada de hoy en día trabajan con el corazón o con la cabeza (Salanova, 2009).

Los empleados del sector servicios tienen contacto directo con los clientes y están expuestos a las demandas emocionales, y las organizaciones tienden a enfatizar la orientación y respuesta al cliente y la amabilidad de sus empleados. La razón es que, en lugar de la tradicional competencia de precios, cada vez más organizaciones están compitiendo en la calidad de su servicio. Las empresas tratan de encontrar nuevas y únicas maneras de servir a sus clientes, dado que su respuesta es una cuestión clave. Sobre decir que esto requiere más trabajo emocional por parte de los empleados (Salanova, 2009).

Por los argumentos anteriores, se pretende dar un panorama de los cambios en el trabajo en el tiempo, las exigencias y los retos de las organizaciones tradicionales y las modernas; por eso, se presentan las características y cambios más representativos de la transición de las tradicionales a las contemporáneas.

Tabla 1. Transición organizaciones tradicionales a organizaciones modernas.

Organizaciones tradicionales	Organizaciones modernas
<i>Contexto externo</i>	
Monocultura	Diversidad
Jubilación anticipada	Jubilación tardía
<i>Contexto organizacional</i>	
Contexto organizacional estable	Cambio continuo
Trabajo para toda la vida	Trabajo precario
Trabajo individual	Trabajo en equipo
Estructura horizontal	Estructura vertical
Control externo	Autocontrol
Dependencia de la organización	Autorresponsabilidad
Pautas y horarios fijos	Sin límites
<i>Contexto laboral</i>	
Demandas físicas	Demandas mentales y emocionales
Experiencia	Aprendizaje continuo
Trabajo extenso	Intensificación del trabajo

Tomado y adaptado de Salanova (2009)

Según la Tabla 1, las organizaciones modernas para el ser humano requieren una exigencia alta en comparación con las tradicionales; las demandas mentales y emocionales en el ámbito laboral se hacen más intensas debido al contexto externo como, por ejemplo, la globalización. Es importante resaltar que este fenómeno económico no afecta la vida laboral de los empleados directamente; lo hace indirectamente a través de la precariedad del empleo y la intensificación del trabajo, la competitividad mundial, la reducción de mano de obra, circunstancias que generan menos empleabilidad, disminución del poder adquisitivo y pocas probabilidades de mejorar las condiciones de calidad de vida (Salanova, 2009).

Por tanto, la transición de las organizaciones tradicionales a las modernas se resume en 12 cambios citados por Salanova (2009), los cuales inciden directamente en el trabajador con la finalidad de determinar las competencias psicosociales que los empleados necesitan para hacer frente a estos 12 cambios y prosperar. A continuación, se citan, en resumen:

De la monocultura a la diversidad cultural: se refiere a la mano de obra diversa, diferentes edades entre los trabajadores, habilidades sociales y de comunicación, actitud abierta, flexible y tolerante hacia los miembros de estos equipos.

De la jubilación anticipada a la jubilación tardía: se refiere a la abolición de los regímenes de jubilación y la suspensión anticipada de la edad oficial de jubilación. Para los empleados, la suspensión de la edad de jubilación significa que tienen que permanecer más tiempo aptos para trabajar; esto implica cumplir con un estilo de vida saludable (control de peso, ejercicio, dieta adecuada) y estar mentalmente en forma (aprender cosas nuevas), desarrollarse, apertura a nuevas experiencias a los trabajadores de más edad.

Del contexto estable de la organización al cambio continuo: los trabajadores deben comenzar con tener la mente abierta al cambio, flexibilidad y voluntad para aprender cosas nuevas en lugar de resistirse al cambio; se debe vivir como un reto y ver el cambio como una oportunidad de mejora de crecimiento y desarrollo.

Del trabajo para toda la vida al trabajo temporal: las organizaciones modernas se caracterizan por la precariedad del empleo; el trabajo flexible-temporal implica despidos, inseguridad laboral y periodos de desempleo. Para que los empleados puedan hacer frente con éxito a estas amenazas potenciales deben ser empleables, optimistas, tener esperanza, confianza, autoestima y autoeficacia en la búsqueda de un nuevo empleo.

Del trabajo individual al trabajo en equipo: hace referencia a producción de alto rendimiento, los empleados deben tener buenas habilidades sociales, interpersonales y de comunicación. Cierta nivel de inteligencia emocional, descrita como la habilidad para controlar y gestionar los sentimientos y emociones propios y de otros.

De una estructura organizacional horizontal a una vertical: se refiere a la eliminación de los mandos intermedios y la introducción del trabajo en equipo; requiere de habilidades sociales como la negociación, discusión, hablar en público, presentar opiniones e ideas, convencer a otros.

Del control externo al autocontrol: el empleado debe controlar su propia conducta, planificación realista de objetivos, priorización, supervisión del propio trabajo y flexibilidad.

De la dependencia de la organización a la auto-responsabilidad: Empowerment (asumir la responsabilidad de la propia carrera y el desarrollo

profesional respectivamente). Ser proactivo, tomar la iniciativa y estar motivado para aprender y desarrollarse uno mismo.

De los esquemas y pautas fijas a lo ilimitado: para afrontar los problemas relacionados sin límites, como el exceso de horas de trabajo y los conflictos trabajo-casa, los empleados deben establecer límites, tener habilidades de gestión del tiempo y de autocontrol.

De las demandas físicas a las demandas mentales y emocionales: el cambio del trabajo físico a las demandas emocionales y cognitivas significa que, en lugar del cuerpo del empleado, ahora importa más su psique.

De la experiencia al aprendizaje continuo: en las organizaciones relativamente estables, la experiencia con productos, procesos de trabajo, mercados, procedimientos, clientes, etc. es de vital importancia. Como la tasa de cambio e innovación no era tan rápida, el conocimiento en forma de experiencia pasada era válido y útil para un periodo relativamente largo de tiempo. Sin embargo, cuando la tasa de cambio y la innovación son un proceso rápido, como en las organizaciones modernas, la experiencia pasada se vuelve rápidamente obsoleta. En su lugar, cada vez tienen más importancia el aprendizaje continuo, el desarrollo, la innovación y la creatividad.

De la intensa y la intensificación del trabajo: *los empleados van casi siempre a toda prisa y bajo presión, con poco tiempo para descansar y relajarse, esto significa que la gestión del tiempo (por ejemplo, priorización, delegación, no perder tiempo en cuestiones irrelevantes, planificación adecuada, trabajo inteligente, difícil) es crucial.* Los empleados de hoy en día deberían de estar en forma tanto física como mentalmente con el objetivo de poder invertir la energía necesaria y la motivación que exigen sus puestos de trabajo (Salanova, 2009).

Los 12 cambios enumerados anteriormente, que corresponden a los grandes cambios que marcan la transición de las organizaciones tradicionales a las organizaciones modernas, muestran las competencias psicosociales específicas que requieren actualmente los empleados para hacer su trabajo adecuadamente. De hecho, la descripción anterior destaca dos puntos relevantes para Ulrich (1997): cada vez el capital humano es más importante para la organización, y hoy las organizaciones necesitan empleados capaces y dispuestos a invertir psicológicamente en sus puestos de trabajo.

Usando la clásica distinción en los cuatro modos

psicológicos, estas competencias se resumen en la Tabla 2; además de estar en forma mentalmente, los empleados también deben de estarlo físicamente, es decir, que deben seguir un estilo de vida saludable y estar en plena condición física.

Tabla 2. Competencias psicosociales de los empleados Engaged

Competencias emocionales
Inteligencia emocional, empatía
Optimismo, esperanza, confianza, autoestima
Competencias cognitivas
Vigilancia, atención, concentración
Creatividad, innovación
Competencias motivacionales
Curiosidad, apertura a nuevas experiencias
Voluntad de aprendizaje y desarrollo
Mente abierta al cambio, flexibilidad
Autoeficacia
Iniciativa personal, proactividad
Competencias conductuales
Habilidades para la gestión del tiempo
Habilidades de negociación
Habilidades sociales, interpersonales y de comunicación

Tomado de Salanova (2009).

De acuerdo con la tabla anterior, las competencias psicosociales que se presentan se asemejan al perfil de los empleados Engaged, con vitalidad y energía, dedicación y motivación intrínseca, e inmersión plena o absorción en su trabajo. De ahí se deduce de acuerdo con la descripción de las competencias psicosociales, que las organizaciones modernas necesitan empleados Engaged que muestren gran voluntad de aprendizaje y desarrollo continuo. Esto no sólo beneficia a la organización, sino también al empleado porque el Engagement fomenta crecimiento personal y, en última instancia, la realización del pleno potencial.

Evidentemente, el Engagement de los trabajadores y las consiguientes competencias psicosociales no surgen espontáneamente, sino que son promovidas por un contexto organizacional emprendedor. En este sentido, existe una reciprocidad o relación entre los empleados Engaged, por un lado, y las organizaciones saludables, por otro. El nivel de Engagement del empleado se ve reforzado por un ambiente específico de trabajo proporcionado por la organización sana, mientras que, al mismo tiempo, los empleados Engaged son agentes activos que

refuerzan la organización saludable (Salanova, 2009).

Engagement. Teniendo en cuenta la descripción del concepto de trabajo a través del tiempo en la comparación de organización tradicional a organización moderna, se han encontrado temas de interés como la psicología positiva de la cual hace parte el tema objeto de estudio de esta investigación, el Engagement.

Por tanto, a continuación, se exponen algunas aproximaciones conceptuales para brindar un panorama más claro sobre este constructo.

Es de interés para esta investigación analizar el aporte y la relación de este concepto con la gestión del talento humano, por lo cual se citan autores referidos por Salanova (2009), quienes ofrecen aportes válidos para la conceptualización del tema de estudio.

Para lograr comprender el significado del constructo Engagement es importante partir desde la psicología positiva, la cual se focaliza sobre las fortalezas humanas, cualidades, emociones positivas y el funcionamiento óptimo del ser humano y no tanto sobre las debilidades y disfunciones (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Teniendo en cuenta esta definición, se expone que el Engagement es un nuevo y específico constructo psicológico, el cual Salanova y Shaufeli (2009) consideran es relevante para la dirección de recursos humanos en las organizaciones.

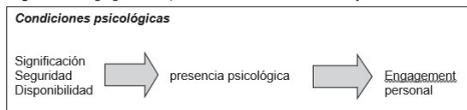
El Engagement no significa exactamente lo mismo que otros conceptos que sí tienen su equivalente en la lengua inglesa como son: implicación en el trabajo (work involvement), compromiso organizacional (organizational commitment), dedicación al trabajo (work dedication), apego al trabajo (work aholism); está relacionado con estos conceptos, incluso algunos de ellos forman parte de su idiosincrasia, pero el Engagement es algo más que emerge y se desarrolla desde otros planteamientos que en conjunto se revisan durante la presente investigación (Salanova, 2009).

Salanova (2009) argumenta que el foco tradicional de la psicología ocupacional en lo negativo "como los riesgos psicosociales" y las relaciones de estrés asociadas, debería cambiarse hacia un foco más positivo típico de la Dirección de Recursos Humanos y centrado en los recursos laborales y su potencial motivador.

Otro de los conceptos que dan validez a los aspectos más relevantes que se estudian en la

psicología positiva es el dado por Kahn (1992) citado por Salanova (2009), quien diferenció el concepto de Engagement desde la presencia psicológica o experiencia de estar completamente inmerso (hace referencia a cuando las personas sienten que están atentas, conectadas, integradas y centradas en su rol laboral), se entiende como un tipo especial de conducta dedicando energía en el rol laboral de uno mismo, que está motivada por un estado mental esencial llamado presencia psicológica. A su vez, se asume que el Engagement produce resultados positivos, tanto a nivel individual (crecimiento y desarrollo personal) como a nivel organización (calidad del rendimiento).

Figura 1. Engagement personal en el rol del trabajo'



Por tanto, el concepto de Engagement personal de Kahn en el rol laboral se mantiene como una aportación teórica, sin que exista prácticamente evidencia empírica que lo apoye.

Una aproximación académica alternativa considera que el Engagement en el trabajo es un estado psicológico de realización o la antítesis positiva del Burnout (Shaufeli y Salanova, 2007) citados por Salanova (2009). Se asume que, contrariamente a aquellos que padecen Burnout, los trabajadores Engaged tienen un sentimiento de conexión energética y efectiva con su trabajo; en lugar de ver su trabajo como estresante y demandante lo perciben como retador, para ellos el trabajo es divertido y no una carga.

Tabla 3. Cuestionario de Engagement UWES

Pregunta	Vigor	Dedicación	Absorción
En mi trabajo me siento lleno de energía	X		
Mi trabajo tiene sentido y propósito		X	
El tiempo vuela cuando estoy trabajando			X
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		
Estoy entusiasmado con mi trabajo		X	
Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí			X
Mi trabajo me inspira		X	
Cuando me levanto por la mañanas tengo ganas de ir a trabajar			X
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo			X
Estoy orgulloso del trabajo que hago		X	
Estoy inmerso en mi trabajo			X
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		
Mi trabajo es retador		X	

Modelo teórico (no se ha puesto a prueba)

Por tanto, se debe estudiar un poco más a profundidad qué es y cómo funciona el empleado Engaged. Es importante tener presente la Tabla 2 en donde se definen las competencias psicosociales de un empleado Engaged.

Engagement entonces se define como "...un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por Vigor, Dedicación y Absorción" (Shaufeli, Salanova, Gonzales-Romá y Bakker, 2002, p. 74, citados por Salanova, 2009). El Vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades. La Dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la Absorción se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas (Salanova, 2009).

El cuestionario Urrecht Work Engagement Scale (UWES), basado en la definición de Engagement que incluye las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción, es citado por Salanova (2009), Salanova, Shaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) y Shaufeli et. al. (2002a). Los ítems de UWES se puntúan en una escala de siete posibilidades de respuesta que va desde 0 ("nunca") hasta 6 ("siempre").

A continuación, en la Tabla 3 se evidencia el cuestionario de Engagement UWES.

Me dejo llevar por mi trabajo			X
Soy muy persistente en mi trabajo	X		
Me es difícil desconectar del trabajo			X
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	X		

Tomado de Salanova (2009).

El UWES está formado por tres dimensiones diferentes pero muy relacionadas; Vigor, Dedicación y Absorción (validez/factorial). Esta estructura de tres factores correlacionados es independiente del país y de la ocupación (invarianza factorial). Además, las tres dimensiones del UWES, así como la escala en su globalidad, son consistentes internamente, de nuevo independientemente del país y de la ocupación. Las puntuaciones del UWES también son relativamente estables a través del tiempo. Finalmente, como se esperaba, el Engagement está relacionado negativamente con el Burnout (Salanova, 2009).

Por tanto, en este punto dentro de la revisión bibliográfica se comienza a identificar la relación indirecta entre el Engagement y el Burnout.

Según Vila, Kuster y Pardo (2012), el Engagement tradicionalmente se ubica como el extremo opuesto al Burnout. Maslach y Leiter (1997) y Maslach et. al., (2001) citados por Vila, Kuster y Pardo (2012), afirman que el Engagement estaría formado por los tres contrarios a los componentes del Burnout: Vigor frente a Agotamiento Emocional, Dedicación frente a Cinismo y Absorción frente a Reducida Realización Personal. De tal modo, un empleado que experimenta Vigor muestra altos niveles de energía y resistencia mental en el trabajo, y el deseo de invertir esfuerzo trabajando. La Dedicación viene determinada por una alta implicación laboral, "junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo".

Finalmente, la Absorción se da en casos de extrema concentración, "mientras se experimenta que el tiempo pasa volando y se tienen dificultades en desconectar". A partir de esta conceptualización, puede distinguirse claramente el Engagement de otros constructos previamente establecidos por la literatura, como el compromiso hacia la organización (que se centra en la organización, mientras que el Engagement se dirige hacia el trabajo en sí mismo), la satisfacción hacia el trabajo (que no tiene en cuenta en la misma medida la relación entre el empleado y el empleo) o la dedicación en el trabajo (que se parece al componente del Engagement con el mismo nombre, pero que no tiene en cuenta la energía ni la eficacia) (Maslach et. al., 2001 citado por Vila, Kuster

y Pardo, 2012).

Cabe destacar que el último componente del Engagement, la Absorción, a diferencia de los otros dos, no se considera opuesto a su análogo, la Reducida Realización Personal (González-Romá et al., 2006; Salanova y Llorens, 2008; Schaufeli y Salanova, 2007, Schaufeli et al., 2002a, 2002b; citados por Salanova 2009). De hecho, la Absorción sería una dimensión de la vinculación psicológica con el trabajo (Salanova y Llorens, 2008; Schaufeli y Salanova, 2007; citados por Salanova, 2009). En este sentido, hay que señalar que la Absorción fue añadida como elemento del Engagement tras la realización de 30 entrevistas en profundidad (Schaufeli et. al., 2002a, 2002b; citados por Salanova, 2009), lo que sugiere que, del mismo modo que ocurría en el caso de la Reducida Realización Personal para el Burnout, podría no tratarse de una de las dimensiones centrales del Engagement.

En cuanto a la relación Burnout–Engagement, Vila, Kuster y Pardo (2012) citan dos grandes escuelas de pensamiento explicadas con detalle en el trabajo de Bakker et al. (2005).

Estar «comprometido» requiere algo más que estar «no quemado»; se trata de que el empleado esté verdaderamente ilusionado (Salanova y Llorens, 2008). No en vano, desde este enfoque resultaría viable que en puestos de trabajo con responsabilidad, los trabajadores no estén quemados, pero que tampoco lleguen a estar implicados y emocionados positivamente con su puesto. Es decir, su trabajo no les emociona (ni negativa, ni positivamente) Bakker et. al. (2005) citados por Vila, Kuster y Pardo (2012).

Salanova (2009) menciona el modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) y el desarrollo del Engagement propuesto por (Bakker y Demerouti, 2008).

En Engagement se considera el antídoto positivo del Burnout. Los trabajadores Engaged se sienten fuertes y enérgicos en el trabajo, están entusiasmados y dedicados en sus tareas, y pasan largos periodos absortos en su quehacer diario. Podría decirse que el trabajo para ellos es algo positivo porque disfrutan con y de lo que hacen. Por

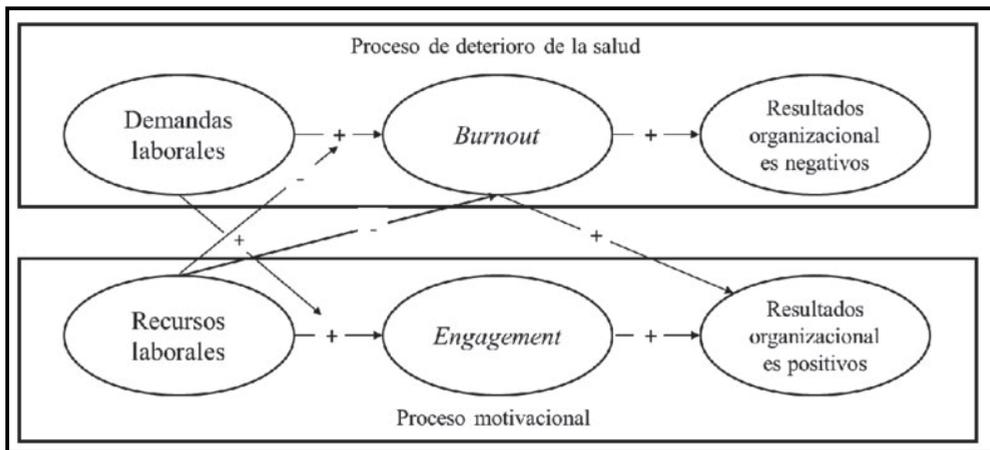
el contrario, los trabajadores quemados o con Burnout, se sienten agotados y fatigados, tienen actitudes cínicas y escépticas sobre su trabajo y se sienten mal en su labor.

Claramente, ambos tipos de bienestar psicosocial son opuestos, lo cual se ilustra en la correlación negativa que existe entre el Burnout y el Engagement. El modelo DRL asume un proceso motivacional positivo y un proceso negativo de deterioro de salud, en los cuales el Engagement y el Burnout juegan un papel esencial en cada uno de ellos respectivamente.

Además, este modelo es útil porque tiene en cuenta tanto indicadores del bienestar del empleado (Engagement) como del malestar (Burnout).

Se entiende que es muy importante que ambos aspectos, el bienestar y el malestar, se consideren de forma simultánea porque los dos están negativamente relacionados entre sí, y además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad, podrá apreciarse de forma más fidedigna de acuerdo con las premisas de la aproximación holística de la psicología de la salud (Salanova, 2009).

Figura 2. El modelo demandas y recursos laborales



Fuente. Tomado de Salanova (2009).

Es importante tener en cuenta que el modelo DRL es un heurístico, que significa que para cada tipo de organización o de ocupación se deben incluir demandas y recursos específicos en el modelo. La razón es simple. Los trabajos y las organizaciones son demasiado diferentes entre sí para poder adaptarse bien a un solo modelo simple y universal. En otras palabras, el modelo DRL es flexible en relación con el contenido de las demandas y recursos específicos del trabajo en cuestión. No obstante, a pesar de la flexibilidad del modelo, las relaciones entre los grupos de variables son fijas y han demostrado su consistencia en la investigación científica (Salanova, 2009). En general, se pueden distinguir dos tipos de características en cualquier trabajo: demandas y recursos laborales. Las demandas laborales son características de la organización del trabajo, requieren un esfuerzo por parte del empleado para ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y/o psicológico (mental o emocional) a su realización. Ejemplos de demandas laborales:

Demandas cuantitativas (sobrecarga, presión temporal, alto ritmo de trabajo, fechas toques),

Demandas mentales (mobbing, tener que mostrar empatía y emociones positivas cuando se siente lo contrario), Demandas físicas (trabajar en situaciones de alto frío, calor o humedad, trabajos de carga y descarga) y Demandas trabajo-familia (trabajo nocturno, cuidados a terceros).

Debido a que afrontar demandas requiere un esfuerzo por parte la persona, estas se asocian a determinados costes fisiológicos y/o psicológicos tales como elevada presión arterial, incrementos del ritmo cardíaco y de la respiración, fatiga, disminución de la atención y de la concentración e irritabilidad. Aunque las demandas laborales no son necesariamente negativas, pueden ser estresores cuando el tener que afrontar esas demandas requiere un alto esfuerzo del cual el individuo no se puede recuperar de forma adecuada. Es decir, el balance entre esfuerzo y recuperación de este se rompe, y así las demandas se convierten en estresores que promueven respuestas psicológicas negativas, generalmente Burnout, y pueden conducir a trastornos cardiovasculares, quejas psicosomáticas depresión y ansiedad.

El otro tipo de características del puesto de trabajo - los recursos laborales- son necesarios para hacer frente a las demandas, pero también son importantes por derecho propio. Ejemplos de recursos laborales son los siguientes:

Recursos físicos (equipos de oficina ergonómicamente bien diseñados, climatización, herramientas adecuadas, tecnología adaptada). Recursos de tarea (feedback sobre el desempeño de las tareas, claridad del rol, las oportunidades para el uso de las habilidades, autonomía en el puesto de trabajo). Recursos sociales (apoyo social de los colegas, coaching, espíritu de equipo, participación en la toma de decisiones).

Por tanto, los recursos laborales se resumen como características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales en la consecución de los objetivos, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo, por lo cual es importante estudiar en el desarrollo de la investigación los niveles de aplicabilidad del modelo DRL en el sector educativo en relación con algunas de las dimensiones de riesgo psicosocial asociadas al Engagement.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación responde a un diseño descriptivo, transversal, correlacional, por el hecho de establecer las relaciones con las diferentes dimensiones, con diseño de estudio de caso, que pretende describir la apreciación que tienen los docentes frente al Engagement y su relación con algunos factores de riesgos psicosociales en un grupo de instituciones educativas públicas en Colombia. Es importante resaltar que como metodología de investigación se utiliza el estudio de caso, ya que el estudio intenta describir el comportamiento del constructo denominado Engagement en un caso institucional del sector educativo de manera particular.

La unidad de trabajo son profesionales docentes de instituciones educativas públicas de Colombia, con quienes se abordaron aspectos de análisis centrados en la categoría riesgos psicosociales, planteada desde el macroproyecto WONPUM. Para la recolección de información se utilizó el instrumento diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), ya validado y propuesto dentro del marco metodológico del macroproyecto WONPUM. El trabajo de campo se desarrolló aplicando el instrumento a una muestra de 498 docentes de 19 instituciones de servicio educativo público en Colombia. Los sujetos tuvieron acceso a una página Web donde lo diligenciaron.

La recopilación de información estuvo a cargo del sitio Web diseñado previamente, arrojando los datos estadísticos derivados del instrumento, que fueron interpretados posteriormente por los investigadores.

RESULTADOS

A continuación, se presenta la Tabla 4, en donde se evidencian las preguntas del instrumento relacionadas con la dimensión Engagement.

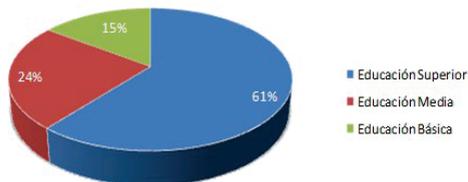
Tabla 4. Preguntas del UWES relacionadas con la dimensión Engagement

	Media	Desv. típ.
11.16. En mi trabajo me siento lleno de energía	2,08	2,177
11.17. Mi trabajo tiene sentido y propósito	1,48	1,997
11.18. El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	1,97	2,253
11.19. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1,88	2,037
11.20. Estoy entusiasmado con mi trabajo	1,78	2,125
11.21. Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	7,65	2,466
11.22. Mi trabajo me inspira	1,58	1,868
11.23. Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	1,66	2,063
11.24. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	8,13	2,071
11.25. Estoy orgulloso del trabajo que hago	1,27	1,759
11.26. Estoy inmerso en mi trabajo	8,29	1,949
11.27. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	2,21	2,160
11.28. Mi trabajo es retador	1,73	2,012
11.29. Me "dejo llevar" por mi trabajo	7,35	2,372
11.30. Soy muy persistente en mi trabajo	1,63	1,908
11.31. Me es difícil "desconectar" del trabajo	6,26	3,017
11.32. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	7,87	2,259

Fuente. Instrumento de Evaluación para la Investigación (UWES)

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Figura 3. Ámbito de especialización y práctica profesional



Dentro de las Instituciones de educación encuestadas se observa que el 61% son de formación superior; debido muy posiblemente a la oportunidad para identificar con dichas instituciones sentidos, riesgos y resultados de su población docente con respecto al trabajo en servicios humanos bajo la nueva gestión pública.

Figura 4. Situación contractual

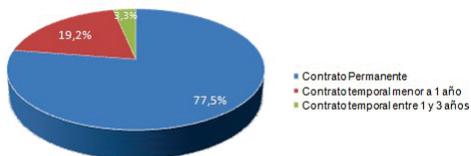
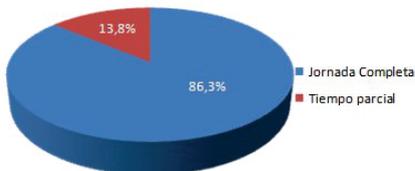
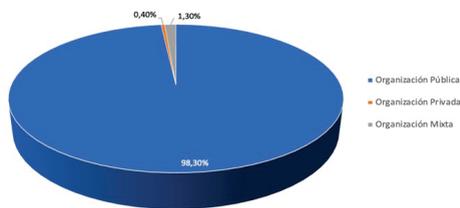


Figura 5. Tiempo de dedicación laboral



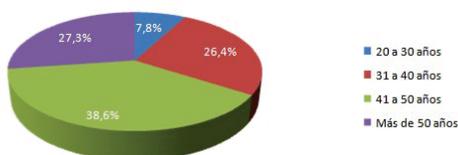
De los docentes encuestados, el 86,3 % trabaja jornada completa y dedican su actividad laboral a instituciones educativas. Lo cual es una oportunidad para que las instituciones de educación superior generen una investigación crítica y que dé a los estudiantes la capacidad intelectual para enfrentar con suma responsabilidad, desde los aportes teóricos y prácticos, una orientación a su mejora y desarrollo profesional y social (Decreto 8, Ministerio de Educación Nacional, 1980).

Figura 6. Carácter de la organización



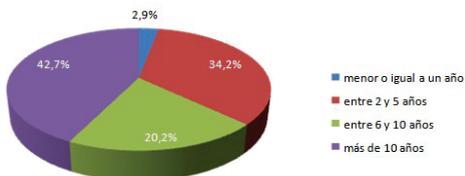
El resultado del 98,3% es evidente, ya que el objetivo de la investigación se centra en instituciones de educación de orden público.

Figura 7. Edad de las personas encuestadas



El 38,6% de las personas encuestadas se encuentran entre los 41 a 50 años, están en la edad adulta media (Erikson, 1971 citado por Papalia, 2008), etapa que dura desde los 25 hasta los 60 años aproximadamente. Muchas de las profesiones son establecidas en este rango de edad; se entabla una relación estable o constante. Se es más productivo en el trabajo y participe directo en la estructura de la sociedad. En esta etapa se le encuentra un mejor significado al uso del conocimiento y a todas las habilidades en pro de sí mismo y de la comunidad misma.

Figura 8. Antigüedad como profesional en la organización



El 42,7% de las personas encuestadas están ubicadas en el rango de más de 10 años de antigüedad prestando sus servicios en la misma organización. Se podría dar lectura aquí que hay muchos aspectos de la cultura de las organizaciones, donde también se puede evidenciar la calidad del capital humano y la fidelización de estos con la institución.

Muchas de las responsabilidades más importantes recaen sobre esta población, como por ejemplo la de jóvenes investigadores o la de liderar procesos dentro de las mismas. Los individuos en este rango de antigüedad dentro de las organizaciones están más familiarizados con procesos y el tipo de trabajo que deben de desarrollar, por lo que se vuelven sumamente importantes como grupo de apoyo para otras dependencias o facultades (IES).

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Descripción de la apreciación desde lo cuantitativo que tienen los docentes frente al Engagement y los factores de riesgos psicosociales del grupo de instituciones educativas públicas en Colombia.

Tabla 5. Media dimensiones

Dimensión	Media	Desv. típ.
Condiciones ambientales y entorno físico	3.2308	1.668069
Organización del trabajo	2.2823	1.42304
Estilos de dirección	2.4120	1.67984
Carga de trabajo	4.6542	1.94351
Motivación y satisfacción	1.7133	1.43557
Estrés	3.0282	2.22421
Burnout	2.3643	1.54708
Engagement	4.7835	.56693

Para el análisis de la encuesta realizada en las instituciones de servicios (sector educación), en referencia con la media de las dimensiones (ver Tabla 5), se tiene que las dimensiones Condiciones ambientales y entorno físico, Organización del trabajo, Estilos de dirección contribuyen a un efecto bajo con el Estrés y el Burnout. Un estado óptimo, donde los encuestados evidencian estar satisfechos en sus organizaciones logrando contribuir con un buen funcionamiento de estas. Además, existe compromiso laboral de los colaboradores en esta economía del conocimiento o del saber.

Las dimensiones Motivación y Satisfacción muestran un riesgo más bajo, y Carga de trabajo y Engagement están en riesgo medio en las instituciones de educación.

Tabla 6. Tópicos dimensión Engagement

	Media	Desv. tip.
11.16. En mi trabajo me siento lleno de energía	2,08	2,177
11.17. Mi trabajo tiene sentido y propósito	1,48	1,997
11.18. El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	1,97	2,253
11.19. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1,88	2,037
11.20. Estoy entusiasmado con mi trabajo	1,78	2,125
11.21. Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	7,65	2,466
11.22. Mi trabajo me inspira	1,58	1,868
11.23. Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	1,66	2,063
11.24. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	8,13	2,071
11.25. Estoy orgulloso del trabajo que hago	1,27	1,759
11.26. Estoy inmerso en mi trabajo	8,29	1,949
11.27. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	2,21	2,160
11.28. Mi trabajo es retador	1,73	2,012
11.29. Me "dejo llevar" por mi trabajo	7,35	2,372
11.30. Soy muy persistente en mi trabajo	1,63	1,908
11.31. Me es difícil "desconectar" del trabajo	6,26	3,017

En relación con los tópicos (ver Tabla 6), los trabajadores manifiestan: "mi trabajo tiene sentido y propósito", "el tiempo "vuela" cuando estoy trabajando", el empleado se siente "fuerte y vigoroso en su trabajo", "está entusiasmado con su trabajo", al colaborador "su trabajo le inspira", "cuando se levanta por la mañana, tiene ganas de ir a trabajar", "está orgulloso del trabajo que hace", "su trabajo es retador"; el colaborador siente que es "muy persistente en su trabajo". Lo anterior evidencia que tienen un riesgo muy bajo de sentirse en estado Engagement, es decir, su estado es óptimo.

En cuanto a los tópicos (ver Tabla 6) en los cuales el colaborador manifiesta que "es feliz cuando está absorto en su trabajo" con una media de 8.13 y "estar inmerso en su trabajo" con una media de 8,29; este tipo de colaboradores están en un riesgo psicosocial pésimo, es decir, no sienten ese compromiso laboral con su organización.

Al correlacionar los tópicos del Engagement de la encuesta aplicada en 19 instituciones de educación, se encuentra:

El Engagement es un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo y está constituido por tres dimensiones: Vigor (DI: altos niveles de energía y resistencia mientras se trabaja); Dedicación (DE: alta implicación laboral) y Absorción (AB: máxima concentración en las tareas laborales (Schaufeli, 2002).

Tabla 7. Distribución de los tópicos del instrumento de acuerdo con las Dimensiones del Engagement

Vigor	Dedicación	Absorción
11.16 En mi trabajo me siento lleno de energía	11.17 Mi trabajo tiene sentido y propósito	11.18 El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando
11.19 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	11.20 Estoy entusiasmado con mi trabajo	11.21 Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí
11.23 Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	11.22 Mi trabajo me inspira	11.24 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
11.27 Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	11.25 Estoy orgulloso del trabajo que hago	11.26 Estoy inmerso en mi trabajo

Identificación de todas las correlaciones de los tópicos del Engagement de acuerdo con la apreciación de docentes en las instituciones educativas públicas en Colombia.

Mi trabajo tiene sentido y propósito: tiene un bajo nivel de correlación con el tópico: Me es difícil "desconectar" del trabajo. A hora bien, con los tópicos: El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, Estoy inmerso en mi trabajo, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Soy muy persistente en mi trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando, es de un nivel medio de correlación.

Y ya para con los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Mi trabajo me inspira, su nivel de correlación es alto.

El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando: tiene un nivel bajo de correlación con los tópicos: Me "dejo llevar" por mi trabajo y Me es difícil "desconectar" del trabajo. Con los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Mi trabajo me inspira, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, Estoy inmerso en mi trabajo, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Soy muy persistente en mi trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando, su nivel de

correlación es medio. Este tópico no presenta ningún nivel de correlación alto.

Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí: No presenta correlación de nivel bajo con ninguno de los tópicos del Engagement. Con los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Mi trabajo me inspira, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, Estoy inmerso en mi trabajo, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Soy muy persistente en mi trabajo, Me es difícil "desconectar" del trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando, el nivel de correlación es medio. Con el nivel alto no presenta correlación alguna.

Mi trabajo me inspira: no tiene correlación alguna de nivel bajo con los tópicos identificados del Engagement. Para los tópicos: El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy inmerso en mi trabajo, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Soy muy persistente en mi trabajo, Me es difícil "desconectar" del trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando, su nivel de correlación es medio. Mientras que con los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Estoy orgulloso del trabajo que hago, su nivel de correlación es alto.

Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar: no hay correlación alguna con los tópicos del Engagement.

Con los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Soy muy persistente en mi trabajo, Me es difícil "desconectar" del trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando, su nivel de correlación es medio.

En un nivel de correlación alto se encuentran los siguientes tópicos: Mi trabajo me inspira, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, Estoy inmerso en mi trabajo.

Para los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Soy muy persistente en mi trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando, su nivel de correlación es medio.

Ya para el nivel de correlación alto los tópicos con los que se logra identificar son: Mi trabajo me inspira, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Estoy inmerso en mi trabajo.

Estoy inmerso en mi trabajo: no presenta correlación alguna de nivel bajo con los tópicos del Engagement. Para los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Mi trabajo me inspira, Estoy inmerso en mi trabajo, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Soy muy persistente en mi trabajo, Me es difícil "desconectar" del trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando, su nivel de correlación es medio. Para los tópicos: Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, su nivel de correlación es alto.

Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo: no presenta correlación alguna de nivel bajo con los tópicos del Engagement.

Para los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Mi trabajo me inspira, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, Estoy inmerso en mi trabajo, Mi trabajo es retador, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Soy muy persistente en mi trabajo, Me es difícil "desconectar" del trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando, su nivel de correlación es medio.

No presenta correlación alguna de nivel alto con los tópicos del Engagement.

Para los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Mi trabajo me inspira, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, Estoy inmerso en mi trabajo, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Soy muy persistente en mi trabajo, Me es difícil "desconectar" del trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando, su nivel de correlación es medio.

En el nivel alto no presenta correlación alguna con los tópicos del Engagement.

Soy muy persistente en mi trabajo: en el nivel de correlación bajo no presenta tópicos del Engagement. Para los tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, Estoy inmerso en mi trabajo, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Me es difícil "desconectar" del trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando, presenta un nivel medio de correlación. No presenta correlación alguna de nivel alto con los tópicos del Engagement.

Me es difícil "desconectar" del trabajo, los siguientes tópicos: En mi trabajo me siento lleno de energía, Mi trabajo tiene sentido y propósito, El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando, Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo, Estoy entusiasmado con mi trabajo, Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí, Mi trabajo me inspira, Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar, Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo, Estoy orgulloso del trabajo que hago, Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo, Mi trabajo es retador, presentan un nivel de correlación bajo.

En los tópicos: Estoy inmerso en mi trabajo, Me "dejo llevar" por mi trabajo, Soy muy persistente en mi trabajo, Incluso cuando las cosas no van bien continúo trabajando, su nivel de correlación es medio.

No presenta correlación alguna de nivel alto con los tópicos del Engagement.

Después de analizar las correlaciones existentes se puede deducir que:

De los 17 tópicos del Engagement, el tópico "En mi trabajo me siento lleno de energía" al correlacionarse con 14 tópicos, se evidencia un resultado negativo. Sin embargo, se podrían realizar acciones donde se logre identificar las principales virtudes y fortalezas para lograr una medición de estas y permitir comprender esas fortalezas e incrementarlas en pro de las instituciones públicas de servicios educativos (Snyder y López, 2002; citados por Salanova, 2009).

Al momento de hacer la correlación de los tópicos del Engagement, se evidencia que en su mayoría se concentran en el nivel Medio.

Cuando el tópico es identificado como parte de la dimensión de Absorción (11.24) y se correlaciona con una dimensión de Dedicación (11.23), su nivel es alto, es decir, se perciben a sí mismos capaces de afrontar eficientemente las diferentes demandas de sus trabajos.

Identificación de las correlaciones que son más significativas de las dimensiones del Engagement en cuanto a la percepción que tienen los docentes del grupo de instituciones educativas públicas en Colombia.

Dimensión Vigor:

Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo: este tópico es el que presenta la mayor correlación de esta dimensión, con el tópico de la dimensión dedicación

"Estoy entusiasmado con mi trabajo", con un coeficiente de .791 y con una baja correlación de la dimensión Dedicación: "Mi trabajo es retador" con un coeficiente de .554.

Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo: este tópico de la dimensión vigor, presenta la más baja correlación de los tópicos de la misma. Esta baja correlación se da con "Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando" de la dimensión Absorción, presentando un coeficiente de .329. Sin embargo, tiene una correlación alta con "Estoy inmerso en mi trabajo" de la dimensión Absorción y su coeficiente es .634.

Dimensión Dedicación:

Estoy entusiasmado con mi trabajo: existe una mayor correlación con la dimensión Vigor, con el tópico "Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo" presentando un coeficiente de .791. Para la baja correlación, el tópico de la dimensión Absorción "Me es difícil "desconectar" del trabajo" tiene un coeficiente de .189.

Llama la atención que este tópico: Mi trabajo tiene sentido y propósito, también presenta una baja correlación con el tópico "Me es difícil "desconectar" del trabajo presentando un coeficiente de .203. Dimensión Absorción

El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando: este tópico presenta una alta correlación con "Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo" de la dimensión Vigor, coeficiente .704. La correlación baja la presenta con un tópico de la misma dimensión Absorción: "Me es difícil "desconectar" del trabajo" con coeficiente .190.

Me es difícil "desconectar" del trabajo: para la dimensión Vigor el tópico "Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo" presenta una correlación baja con un coeficiente .146. Sin embargo, el tópico "Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando" de la dimensión Absorción tiene coeficiente de correlación de .429 colocándolo en un nivel alto de correlación.

Después de analizar las correlaciones existentes de acuerdo con las dimensiones del Engagement, se puede deducir que:

La percepción de los docentes presenta competencias psicosociales que se pueden asociar al perfil de un empleado Engaged como lo muestran los siguientes tópicos: "Estoy entusiasmado con mi trabajo", coeficiente .791; "Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo" coeficiente .791; "Soy feliz cuando estoy

absorto en mi trabajo" y "Estoy inmerso en mi trabajo" con un mismo coeficiente de .749. De esto se puede deducir que las instituciones públicas de servicios educativos requieren varios empleados Engaged que muestren un desarrollo continuo y voluntad de aprendizaje.

El beneficio que pueden estar buscando las instituciones públicas de servicios educativos para su continuidad y desarrollo organizacional debe tener enfoque en el Engagement porque fomenta el crecimiento personal y la generación de un ambiente organizativo sano.

A pesar de la existencia de tópicos como: "Me es difícil "desconectar" del trabajo" e "Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando" con coeficientes de .189 y .215, la psicología positiva podría ser un catalizador para un cambio de enfoque en la solución de la falta de aporte al desarrollo organizacional (Seligman y Czikszentmihalyi, 2000).

DISCUSIÓN

Las relaciones encontradas en cada una de las dimensiones respecto al Engagemet muestran variaciones importantes entre sí; es fundamental nombrar cada una de las dimensiones que se trabajaron durante la investigación (condiciones ambientales y entorno físico, organización del trabajo, estilos de dirección, carga de trabajo, motivación y satisfacción, estrés, síndrome de Burnout). Es de resaltar que en el proyecto de investigación el Engagement no fue directamente el objeto de estudio, sino los riesgos psicosociales; por tanto, la discusión que se presenta parte del análisis de los resultados derivados de los tópicos de la dimensión, concretamente del Engagement, y un análisis general de los fundamentos teóricos encontrados para este constructo.

Según Bakker y Demerouti (2002), citados por Salanova (2009), las demandas laborales son características de la organización del trabajo y requieren un esfuerzo por parte del empleado para ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y/o psicológico (mental o emocional) a su realización; por tanto, en las instituciones educativas se evidencia según los resultados, que la motivación y la satisfacción tienen un nivel bajo comparado con las otras dimensiones. Probablemente, según Bakker y Demerouti, las demandas laborales que se exigen hoy en día en este tipo de organizaciones de servicios humanos (instituciones educativas) no responden en un 100% al bienestar del trabajador, teniendo en cuenta que

entre estas demandas están (sobrecarga, presión temporal, alto ritmo de trabajo, fechas tope, mobbing, emociones positivas cuando se siente lo contrario, etc.); es decir, un porcentaje representativo de instituciones no analizan las implicaciones en cuanto a las exigencias que se hacen a los trabajadores de este tipo de organización.

Por tanto, la motivación sobre los niveles de demanda laboral puede afectar considerando que los recursos laborales ofrecidos al trabajador son necesarios para afrontar las demandas, pero también importantes por derecho propio. Entre este tipo de recursos laborales se citan recursos físicos, de tarea, sociales y de organización. La dimensión carga de trabajo tiene una apreciación media; es decir, algunas organizaciones realizan planificación de actividades laborales teniendo en cuenta las capacidades de los trabajadores y otro porcentaje de estas organizaciones asigna labores sin considerar las competencias de sus empleados, teniendo en cuenta la transición de la organización tradicional a la contemporánea (Salanova, 2009). Se evidencia que aún existen organizaciones tradicionalistas que siguen manejando elementos como la no flexibilidad respecto a los horarios de trabajo, la estructura horizontal y la burocratización marcada, aunque en el análisis de los resultados el estilo de dirección tiene una apreciación alta, es decir, los trabajadores se sienten en condiciones agradables respecto al estilo de dirección.

De acuerdo con Maslach y Jackson (2001), citados por Vila, Kuster y Pardo (2012), aunque es probable que existan trabajadores que apliquen Vigor, lo cual se refiere a los niveles de energía y resistencia, a la disposición para invertir esfuerzo en el trabajo sin que se produzca fácilmente la fatiga, o para el caso de algunos trabajadores, potencian o desarrollan la Dedicación, la cual hace referencia a la participación en el trabajo acompañada por sentimientos de entusiasmo y significado, orgullo e inspiración, y la Absorción, la cual se define como la máxima concentración en las tareas laborales, según el análisis de los resultados, el Engagement no está desarrollado ampliamente en los trabajadores encuestados, pero no quiere decir que alguna de las dimensiones no contenga un nivel alto de desarrollo.

La presente investigación evidencia la importancia de profundizar en el estudio del comportamiento humano en el trabajo desde la psicología positiva; es indispensable para las organizaciones la productividad, la cual está dada por la gestión del talento humano, en donde planear, organizar, dirigir y controlar son la base fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la organización.

Respecto al Engagement, se puede concluir que es un elemento clave en el proceso de motivación en el empleado. No son las demandas laborales las que impulsan el Engagement, son los recursos laborales los que lo hacen efectivo.

Los recursos laborales incrementan el Engagement; es importante elevar a niveles muy altos el Engagement en las organizaciones con el fin de generar un bienestar laboral, personal y organizacional.

REFERENCIAS

- Arenas Ortiz, F.** *Factores psicosociales intralaborales y Engagement en el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali-Colombia.* (2012). Santiago de Cali: Pontificia Universidad Javeriana.
- Benedetti, Daniela.** (2011). *Relacion entre work engagement y creencias de aut eficacia: Un estudio piloto en tres instituciones educativas de la ciudad de Cartagena.* Universidad de la Sabana.
- Caballero, C.; Abello Llanos, R. y Palacio Sañudo, J.** (2006). Burnout, Engagement y rendimiento académico entre estudiantes universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan *Psicogente.* 9 (16) 11-27.
- Durán, M.; Entremera, N. y Montalban, M.** (2005). Engagement y Burnout en el ambito docente: Analisis de sus relaciones con la satisfaccion laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista Psicologia del trabajo y de las organizaciones.* 21 (1-2) 145-158.
- García Solarte, M.** (2011). *Los macro-procesos un nuevo enfoque al estudio de la Gestion Humana.* Cali: Universidad del Valle.
- Kompier, M. A.** (2006). New system o work organization and worker's health. *Skandinavian journal of work Enviroment and Health.* 32 (6) 421-430.
- Papalia, D.** (2008). *Desarrollo humano.* McGraw Hill.
- República de Colombia.** Ministerio de Educación Nacional. (1980). *Decreto número 80.* Bogotá.
- Salanova, M.** (2009). *El engagement en el trabajo.* Alianza.
- Salanova, M.; Schaufeli, W.; Llorens, S.; Peiró, J. y Grau, R.** (2000). Desde el Burnout al Engagement ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicologia del trabajo y de las organizaciones.* 16 (2) 117-134.
- Schaufeli, W.** (2002). The measurement of Engagement and burnout. En M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, & A. y Bakker. *Journal of Hppiness Studies.* (3) 71-92.
- Seligman, M., & Czikszentmihalyi, M.** (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist.* 55 (5) 118-125.
- Snyder, C. L.** (2002). *The future of positive psychology. A declaration of independence.* Oxford University Press.
- Snyder, C. y López, S.** (2002). *The handbook of positive psychology.* Oxford University Press.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions.* Harvard Business School Press.
- Vila, N; Kuster, I. y Pardo, Elena.** (2012). Antecedentes y efectos del Burnout-Engagement del vendedor. *Cuadernos de economia y direccion de la empresa.* (15) 154-167.