

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:

Nulan

**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

+info <http://nulan.mdp.edu.ar/2540/>



XV Coloquio Internacional de Gestión Universitaria 2015

"Desafíos de la Gestión en la Universidad del Siglo XXI"

2, 3 y 4 de diciembre de 2015
Mar del Plata, República Argentina

Estudio del Engagement en docentes universitarios como favorecedor de culturas organizacionales saludables

Esp. Mariana C. Arraigada
UNMDP, Argentina
marianaarraigada@gmail.com

Eje Temático del Trabajo

8. Gestión de Recursos Humanos, Carrera Docente y Evaluación de Desempeño

Tipo de Trabajo:

Proyecto de investigación

Resumen

Las universidades son organizaciones complejas que necesitan ser gestionadas sistémicamente para maximizar su desempeño. El factor humano es condicionado y condicionante del funcionamiento organizacional. Para el estudio de la relación de las personas con el trabajo se tomó el constructo Engagement con el trabajo refiere a “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Salanova y Schaufeli, 2009) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores. Es uno de los indicadores del capital psicológico positivo que a su vez es uno de los componentes de las organizaciones saludables (Salanova y Schaufeli, 2009).

El Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli y Bakker 2003), evalúa las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción del Engagement. Fue administrado a 29 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP. A pesar de la diversidad buscada en los entrevistados se encontraron altos niveles de Engagement en todo el grupo pero los niveles fueron superiores en los docentes que tenían mayor antigüedad y a su vez se registró un mayor nivel de identificación con el trabajo en los docentes con mayor rango (titulares y adjuntos).

Palabras clave: docentes, Engagement, cultura organizacional, universidad.

Introducción

¿Por qué es necesario el análisis del factor humano, sus mecanismos de funcionamiento y condicionantes cuando buscamos la mejora de las organizaciones? Elliot Jaques (2011) recomienda que deben tenerse en cuenta conceptos y principios relacionados con la naturaleza humana de las personas que trabajan. Hay fuerte evidencia que los factores de disposición están relacionados con actitudes hacia el trabajo (Staw, 1986; Staw, 1985). Esto sugiere que la forma en que los individuos perciben el trabajo pueden estar en función de rasgos estables, no solamente ser reflejos del trabajo en sí mismo. Es posible que estos rasgos interactúen con las características objetivas del trabajo (Hackman, 1980). Para estudiar la relación de las personas con el trabajo se tomó el constructo Engagement con el trabajo refiere a “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Salanova y Schaufeli, 2009) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores. Es uno de los indicadores del CPP (capital psicológico positivo).

Se cree que los datos que puede generar este trabajo, si bien no son generalizables, podrían aportar información que servirá de base para futuras investigaciones a través del análisis de los datos casuísticos generados. Por ello no se pretende establecer conclusiones generales para el caso estudiado y mucho menos para la disciplina respecto del estudio de las organizaciones en general, se busca por un lado, aportar información sobre el caso particular que se está estudiando en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata (FCEYS-UNMDP) y por el otro generar información a través de la experiencia de trabajo para el desarrollo de futuras metodología para la mejora de los resultados organizacionales y calidad de vida en las organizaciones.

Desarrollo

1.-El Engagement en el trabajo

M. Salanova y W. Schaufeli señalan que podemos hablar de organizaciones saludables como aquellas organizaciones que cuenten con 3 aspectos fundamentales (Salanova & Schaufeli, 2009): (1) empleados ‘saludables’, (2) en organizaciones ‘saludables’ y engaged (que registran altos niveles de Engagement) y (3) que desarrollan resultados ‘saludables’ siempre bajo la perspectiva de mejora constante.

El concepto de organización saludable no implica solamente la ausencia de estrés laboral en los empleados sino que requiere la aplicación de acciones que desarrollen el CPP (Capital Psicológico Positivo). Dentro del CPP se incluyen componentes tales como el Engagement en el trabajo (Work Engagement) que representa “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli,

Salanova, González- Rom y Bakker, 2002a, p. 74) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores.

Posibles impactos positivos del engagement en el trabajo están relacionados con actitudes positivas concernientes a la organización, como satisfacción en el trabajo, comprometimiento organizacional y baja rotación (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli & Bakker, siendo impreso; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003), y también a comportamientos organizacionales positivos, como iniciativa personal y motivación hacia el aprendizaje (Sonnetag, 2003), trabajar horas extras (Salanova, Agut & Peiró, 2003), y comportamiento proactivo (Salanova et al., 2003). Sin embargo, hay algunos indicadores de que el engagement es relacionado positivamente a la salud, o sea, bajos niveles de depresión y estrés (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003) y quejas psicósomáticas (Demerouti et al., 2001). Finalmente parece que el engagement en el trabajo está relacionado positivamente a performance en el trabajo.

Si bien las variables del CPP presentadas por Luthans han sido la autoeficacia, la resiliencia, el optimismo y la esperanza, la investigadora española Marisa Salanova (Universidad Jaume I de Madrid) (miembro del equipo internacional WONT, integrado con el Dr. Wilmar Schaufelli de la Universidad de Utrecht, Holanda) ha llegado a la conclusión de que el engagement sirve como variable espejo de la autoeficacia. Es por esto que se propone adicionar la medición de dicha variable para establecer conclusiones respecto del CPP. Tanto la relación con el trabajo desde lo cotidiano-concreto (Work Engagement) como la relación simbólica con el mismo son condicionantes de la salud laboral individual como del colectivo organizacional.

Como se puede ver en el Gráfico 1 que representa el Modelo integrador del Engagement en el trabajo presentado por Salanova y Schaufeli (2009), el Engagement está relacionado con los recursos laborales y personales que

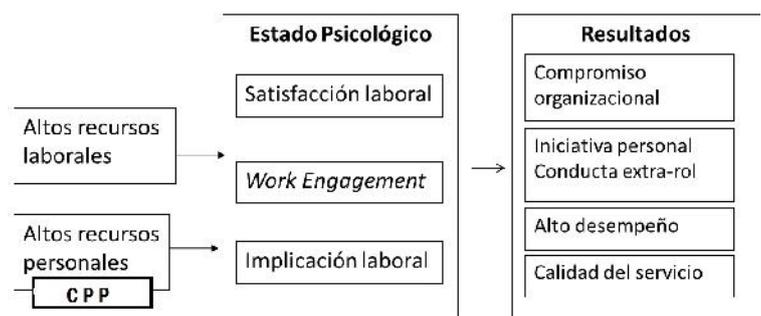


Gráfico 1. Fuente Salanova y Schaufeli (2009)

ayudan a generar dicho estado psicológico positivo para poder alcanzar los resultados óptimos como compromiso organizacional, alto desempeño, etc.

Las características de las tres variables del engagement en el trabajo son:

VIGOR: Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja y deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades.

DEDICACIÓN: Alta implicación laboral y manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.

ABSORCIÓN: La persona está totalmente concentrada en su trabajo y el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo. Esto es debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas

2.-La profesión académica como trabajo

El académico es un “actor social e institucional específico, pues la experiencia no parece contener de manera adecuada, con las peculiaridades de un oficio con ethos diversificados de manera aguda” (Gil Antón, 2000). Respecto al “ethos académico” menciona Hamui que está contenido en un marco conformado por los ethos disciplinares, institucionales y del entorno, que constituyen un orden aceptado y crean lógicas que condicionan las funciones de los académicos (Hamui, 2005).

Clark, mencionado por Chiroleu (2002), caracteriza a la profesión académica como “rara” pues la diversidad de disciplinas que la integran la dotan de una heterogeneidad poco compatible con la construcción de lógicas más o menos cerradas y normas comunes.

Existen diferentes realidades respecto de la profesión académica en los distintos contextos mundiales. Por ejemplo, como menciona Fanelli, “en el mundo anglosajón se entiende que los profesores universitarios constituyen la matriz de la cual surgen todas las otras profesiones, la profesión de las profesiones.” Esto sumado al hecho que las características del trabajo cambian, ya que en dichos casos los académicos cuentan con una oficina y cumplen funciones adicionales al dictado de clase, con dedicaciones exclusivas. “En nuestras universidades (argentinas), ha predominado la figura del profesor con baja dedicación horaria en la actividad de enseñanza y cuya ocupación principal (su verdadera profesión) es el ejercicio de su profesión liberal.” (García de Fanelli, 2008). En los últimos años pareciera que se ha invertido la situación que caracterizaba a la universidad tradicional, en la cual las prácticas académicas complementaban y legitimaban carreras profesionales desarrolladas en el propio mercado ocupacional. La docencia universitaria se constituye así, en una categoría residual, formada por graduados de todas las disciplinas y muy especialmente de aquéllas cuyo campo ocupacional extrauniversitario resulta más recortado y complejo.

Así es que surge un nuevo tipo de profesional que no necesariamente "vive para la cultura o el conocimiento", sino que "vive de la cultura" (Brunner, 1987:20).

3.-La cultura académica y el engagement como factores de salud ocupacional

Algunos autores sostienen que la cultura académica se define como el conjunto de orientaciones compartidas por los miembros de una organización educativa; que estas orientaciones pueden ser normas, valores, filosofías, perspectivas, creencias, expectativas, actitudes, mitos o ceremonias. (Martínez & Dávila, 1998).

Por otro lado, hay quienes la conciben como relatos y creencias compartidas que coadyuvan a que los sujetos definan quiénes son, qué hacen y por qué lo hacen, haciendo hincapié en el papel condicionante de la cultura organizacional en la conducta de las personas en las organizaciones (Clark, 1991). En la misma línea, Becher (2001) plantea que la capacidad de un grupo de constituirse en comunidad está ligada a la posibilidad de construir ciertos emblemas: una historia, un mito y un héroe en común y que identificar a las disciplinas como comunidades supone registrar la presencia de elementos que le dan sentido y unidad al conjunto.

Salanova y Schaufeli (2009) plantean en su modelo de organizaciones saludables, que éstas son determinadas por las prácticas saludables que se aplican en ellas. Estas se identifican con atributos de la tarea y su estructuración (claridad de rol, autonomía en el trabajo, variedad, feedback, etc.); con recursos estructurales de la organización (prácticas directivas, prácticas de gestión de recursos humanos, cultura organizacional, valores y objetivos organizacionales) y con recursos sociales (pertenencia a redes sociales, normas de conducta y confianza, entre otros). Aquí se puede ver claramente que la cultura organizacional y los valores compartidos, en cuanto propicien interacciones sociales saludables, son factores fundamentales para el desarrollo de organizaciones saludables. Por otro lado, los autores también presentan al engagement en el trabajo como un recurso personal constitutivo del capital psicológico positivo de las personas para hacer frente a las demandas del trabajo y de la organización que ayudaría en el desarrollo y mantenimiento del bienestar psicosocial y físico.

Es por esto, que altos niveles de Engagement en los empleados juntamente con normas, valores, filosofías, perspectivas, creencias y actitudes compartidas son requisitos fundamentales para la generación del bienestar de las personas en las organizaciones.

Metodología

Dentro de la diversidad de condiciones laborales de los docentes universitarios en la UNMDP existen las siguientes: área disciplinar de pertenencia, cargos (profesores y auxiliares), grado de estabilidad en el cargo (regular o interino o a término), si el cargo es rentado o adscripto, aquellos docentes que solo realizan docencia o también realizan otras funciones (investigación, extensión, gestión), la dedicación (simple, parcial, exclusiva), entre otras.

Se utilizó el cuestionario autoadministrado UWES (Utrecht work engagement scale, Schaufeli & Bakker, 2003) para la medición del engagement con el trabajo a 29 docentes de ambos sexos con edades comprendidas entre los 25 y 68 años, de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCEYS). Se buscó docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMdP que tuvieran por lo menos un cargo docente durante el periodo 2014-2015 pudiendo ser regulares, interinos o a término o

adscriptos. No se incluirá a los ayudantes alumnos por considerarse que aún se encuentran en proceso de formación de su identidad docente y profesional.

La selección de los sujetos fue por conveniencia intentando lograr representación de la diversidad de condiciones mencionada al principio de este apartado. La composición de la muestra quedó conformada de la siguiente forma:

area disciplinar		cargo		area principal de trabajo		Designación		Edad		Dedicación		Antig. Doc		Fue ay alumno		sexo	
ADM	31%	TIT	24%	S.PD		REG	62%	25-34	28%	S	72%	M5	7%	SI	83%	FEM	59%
CONT	31%	ADJ	17%	INV	24%	INT	28%	35-44	31%	P	10%	5-9	24%	NO	17%	MASC	41%
ECO	14%	JTP	21%	EXT	24%	ADS	10%	45-54	21%	E	17%	10-14	14%				
TUR	14%	ATP	38%	GN	28%			55-64	14%			15-19	17%				
SOC	10%							MAS 65	7%			M20	38%				
100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%	

Tabla 1. Composición de la muestra de docentes entrevistados según los criterios de segmentación elegidos

Leyenda:				
ADM: Administración	TIT: Titular	S.PDO: Sector Privado	S: Simple	M5: menos 5 años
CONT: Contabilidad	ADJ: Adjunto	INV: Investigación	P: Parcial	M20: más 20 años
ECO: Economía	JTP: Jefe Trabajos Prácticos	EXT: Extensión	E: Exclusiva	
TUR: Turismo	ATP: Ayudante. Trabajos Prácticos	GN: Gestión UNMDP		
SOC: Cs. Sociales				

La administración de los cuestionarios fue realizada en su mayoría, en el ámbito de la FCEYS. Cuando esto resultaba inconveniente para los entrevistados se buscaron espacios que interfirieran lo menos posible con el desarrollo de sus actividades cotidianas en orden de hacer posible su participación este estudio. Respecto de todos los docentes entrevistados se obtuvo muy buena predisposición e interés por los resultados de esta investigación.

El Utrecht Work Engagement Scale (UWES) evalúa vigor, dedicación y absorción como componentes del engagement. Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003; 2006) desarrollaron este test y lo presentaron en varios idiomas; entre ellos Español, bajo el nombre de Encuesta de Bienestar y Trabajo. El mismo está compuesto por 17 ítems distribuidos con una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 6 = «siempre»). Seis de los ítems corresponden a vigor, cinco a dedicación y seis a absorción.

Este método ha sido validado en España, donde se encontró una elevada consistencia interna de las diferentes escalas del engagement, y los modelos de tres factores — correspondientes a los tres componentes de engagement — se muestran superiores a los modelos de un factor y a los de dos factores (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000). De hecho, un estudio transcultural realizado en Holanda, España y Portugal (Schaufeli, Martinez, Marques, Pinto, Salanova & Bakker, 2002) muestra que la estructura de tres factores no varía en ninguno de los casos, y solo el factor vigor varía en dos de tres casos (Schaufeli, Martinez, Marques, Salanova, & Bakker, 2002).

En Argentina, en la provincia de Córdoba, se realizó una evaluación de las propiedades psicométricas del UWES. Los autores del mismo no observaron diferencias significativas en los niveles de engagement entre diferentes ocupaciones. Por otro lado, en cuanto a las diferencias en función del género, explican que si bien son significativas, también son débiles. Y finalmente, observan una relación positiva entre la edad y el engagement de los trabajadores (Spontón, Medrano, Maffei, Spontón, Castellano, 2012).

Resultados

Resultados sobre la muestra total

		TOTAL ENGMT		VIGOR		DEDICACIÓN		ABSORCIÓN	
		Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
MUY ALTO		3	10,34%	1	3,4%	9	31,0%	9	31,0%
ALTO		17	58,62%	13	44,8%	12	41,4%	16	55,2%
MEDIO	MEDIO ALTO	9	31,03%	13	44,8%	8	27,6%	4	13,8%
BAJO			0,00%	2	6,9%		0,0%		0,0%
MUY BAJO			0,00%		0,0%		0,0%		0,0%
		29	100%	29	100,0%	29	1	29	100,0%

Tabla 2. Engagement con el trabajo-muestra total

Como puede verse en el gráfico 2, más de la mitad de la muestra (58,62%) registra un nivel de Engagement con el trabajo alto, combinándolo con el nivel muy alto se alcanza un 68,62% de la muestra con niveles Muy Alto-Alto. Esto refleja una muy buena relación de los docentes con su trabajo, base fundamental para la salud positiva. Otro

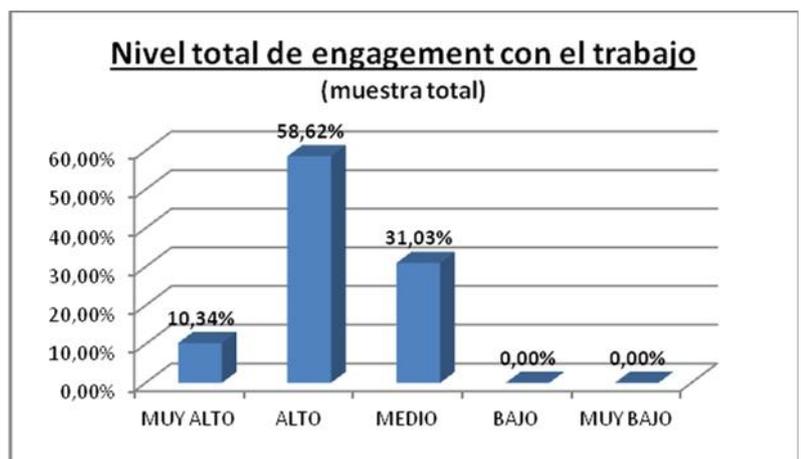


Gráfico 2. Fuente: elaboración propia

indicador importante es que no se registraron niveles ni Bajo ni Muy Bajo, disminuyendo el riesgo psicosocial del trabajo por este factor.

Respecto de las dimensiones del Engagement analizadas para la muestra total se presentan en

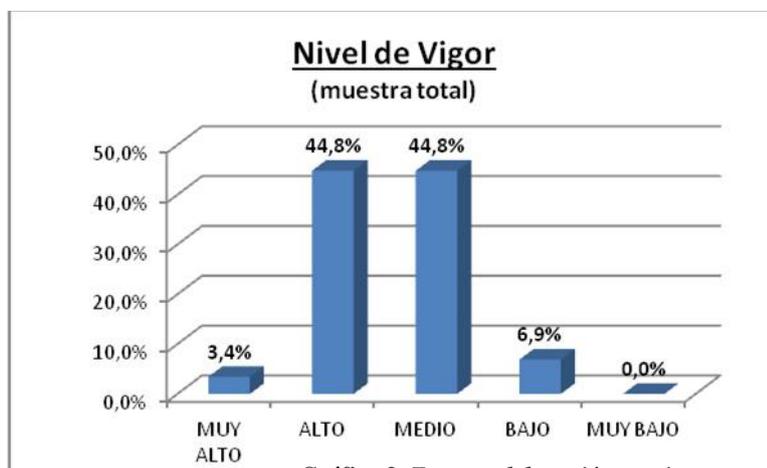


Gráfico 3. Fuente: elaboración propia

primer lugar los resultados

referidos al Vigor (Gráfico 3.)

Se puede ver (Gráfico 3) que esta dimensión presenta una tendencia más centralizada de valores, registrándose un poco más de la mitad de la muestra entre valores Medio y Bajo (51,7%). Esto

genera un factor de alerta, ya que el vigor es una de las variables más importantes de la salud ocupacional, no solamente del Engagement. Una disminución de este recurso personal constituye un indicador claro de aumento de la vulnerabilidad psicofísica del trabajador. Si bien los niveles alcanzados se mantienen dentro de los valores tolerables, las acciones preventivas deben ser iniciadas en este estadio.

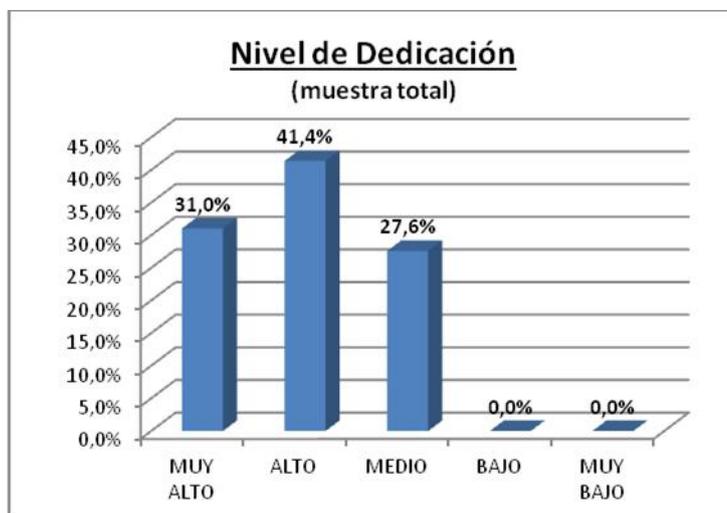


Gráfico 4. Fuente: elaboración propia

La dimensión dedicación presenta una distribución de resultados muy diferente. El 72,4% de la muestra registró niveles Muy Alto-Alto, correspondiendo el 31% al nivel Muy Alto. No se presentan niveles Bajo y Muy Bajo. Esto refleja una alta implicación laboral y manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo (Gráfico 4).

Respecto de la dimensión Absorción (Gráfico 5) se alcanza el 86,2% de la muestra en niveles Muy Alto-Alto, incrementando dicho porcentaje respecto de la dimensión Dedicación por una redistribución de los valores medios. Esto representa que los docentes tienden a estar totalmente compenetrados en su trabajo, tienen experiencias tales como que el tiempo se les pasa rápidamente y un sentimiento de conexión personal con la tarea en grandes dosis.

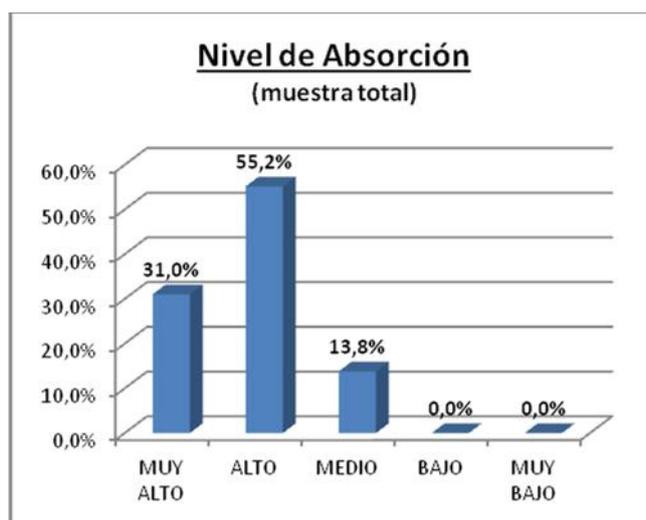


Gráfico 5: Fuente: elaboración propia

Resultados sobre segmentos muestrales

Como se comentó en apartados anteriores, las condiciones laborales de los docentes, si bien todos desempeñan tareas similares y en ámbitos físicos similares, no son las mismas. Esto se debe a un alto contenido simbólico en la construcción de la relación entre el trabajo y los docentes, en parte determinado por los factores de diversidad presentados. Es por esto que se consideró relevante hacer un análisis aislando las variables que se imaginó podrían generar diferencias cualitativas en la construcción de la relación simbólica de los docentes con el

trabajo. Por una cuestión de economía se eligieron las tres variables que se consideró serían las más reveladoras: área disciplinar, cargo docente y antigüedad en la docencia universitaria.

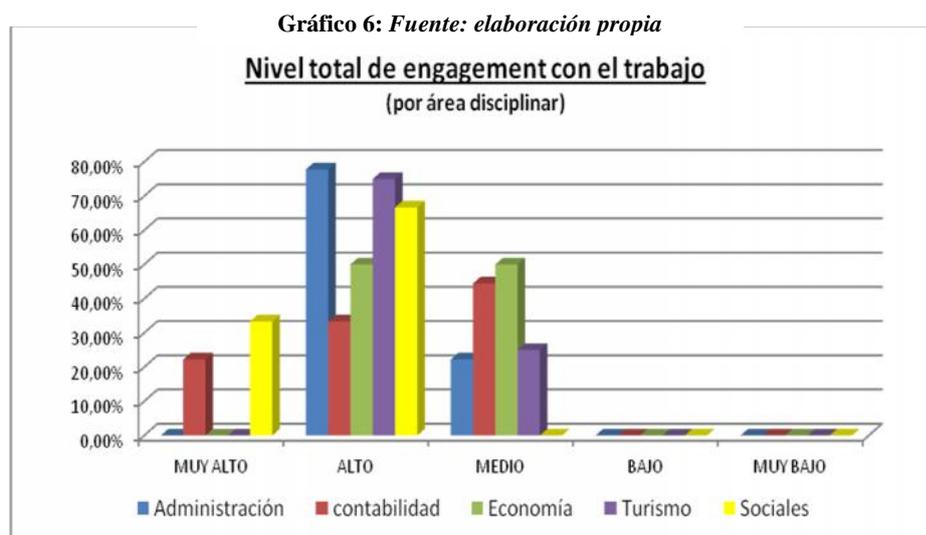
Por área disciplinar

		ADM		CONT		ECO		TUR		SOC	
		TOTAL ENGMT		TOTAL ENGMT		TOTAL ENGMT		TOTAL ENGMT		TOTAL ENGMT	
		Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
MUY ALTO		0	0,00%	2	22,22%	0	0,00%	0	0,00%	1	33,33%
ALTO		7	77,78%	3	33,33%	2	50,00%	3	75,00%	2	66,67%
MEDIO	MeA	2	22,22%	4	44,44%	2	50,00%	1	25,00%	0	0,00%
BAJO			0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
MUY BAJO			0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

29 9 100% 9 100% 4 100% 4 100% 3 100%

Tabla 3. Engagement con el trabajo-muestra por área disciplinar

Como se puede apreciar en la Tabla 3 cada una de las áreas disciplinares muestra una distribución de resultados con particularidades. Ningún área registró niveles Bajos o Muy Bajos. El área de Administración concentra el 77,78% de los docentes con niveles Altos y el restante 22,22% en niveles Medios, no registrando niveles Muy Altos. El área de Contabilidad, presenta una distribución más uniforme obteniendo un significativo 44,44% en niveles Medios. Sin embargo esta área registra un 22,22% de niveles Muy Altos. El área de Economía muestra sendos 50% en niveles Altos y Medios. El área de Turismo concentra el



75% en niveles Altos y el área de Cs. Sociales registra un 66,67% en niveles Altos y un 33,33% en niveles muy altos. En relación con un análisis por nivel, se puede ver en el

Gráfico 6 la composición de cada uno segmentada por área. En el nivel Muy Alto, solo aparecen el área de contabilidad y el área de Sociales; en el nivel Alto, todas las áreas con preponderancia de las áreas de Administración, Turismo y Sociales; y en el nivel Medio están presentes todas las áreas, menos Sociales con mayoría del área de Contabilidad y Economía.

Por cargo docente

		TITULAR		ADJUNTO		JTP		AYUDANTE	
		TOTAL ENGMT		TOTAL ENGMT		TOTAL ENGMT		TOTAL ENGMT	
		Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
MUY ALTO		1	14,29%	1	20,00%	0	0,00%	1	9,09%
ALTO		3	42,86%	3	60,00%	4	66,67%	7	63,64%
MEDIO	MeA	3	42,86%	1	20,00%	2	33,33%	3	27,27%
BAJO			0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
MUY BAJO			0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

29 7 100% 5 100% 6 100% 11 100%

Tabla 4. Engagement con el trabajo-muestra por cargo docente

Respecto al análisis de resultados por cargo docente, se presenta la Tabla 4. Allí puede verse que respecto del cargo de Titular, existe una distribución pareja con el 42,86% entre los niveles Alto y Medio, lográndose un 14,29% en el nivel Muy Alto. El cargo Adjunto presenta un notable 60% en el nivel Alto y sendos 20% en nivel Muy Alto y Medio. El cargo de JTP registra valores similares al del Adjunto, pero se incrementa el nivel Medio a un 33,33% desapareciendo los valores del nivel Muy Alto. Finalmente el cargo de Ayudante predomina en el nivel Alto con un 63,64% con un 27,27% en el nivel medio y un 9,09% en el nivel Muy Alto.

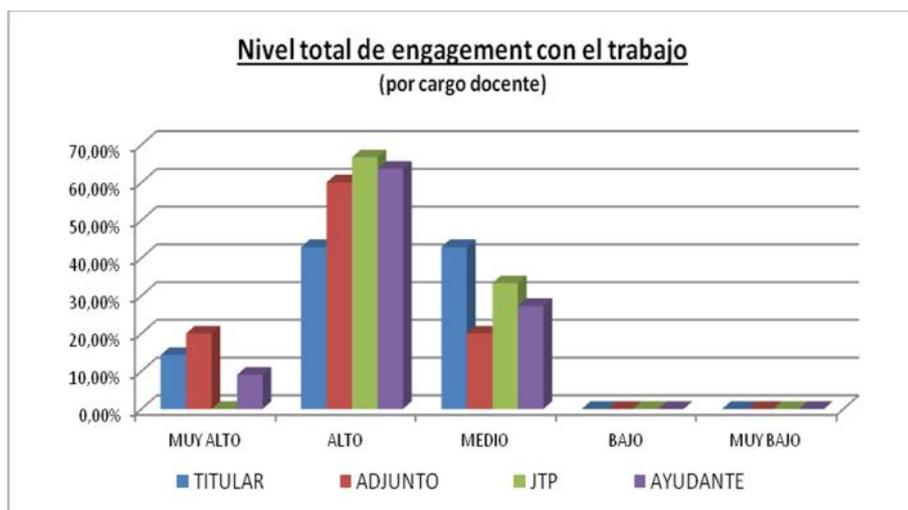


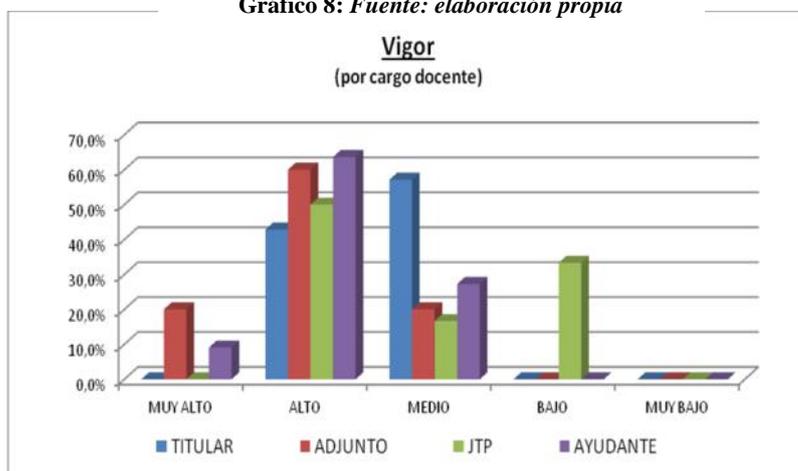
Gráfico 7: Fuente: elaboración propia

Al analizar la composición por nivel tenemos el Gráfico 7 y lo siguiente: El nivel Muy Alto no registra valores para el cargo JTP, siendo el más sobresaliente el cargo de Adjunto; el nivel Alto presenta

composición pareja de cargos, siendo el de Titular el más bajo; el nivel Medio ocurre algo parecido pero en este caso el Titular es el que tiene más participación. No se registran niveles Bajos o Muy Bajos.

En el Gráfico 8 se pueden ver los resultados de la dimensión Vigor por cargo docente. La mayoría de los valores se concentraron en el nivel Alto, sin embargo hay algunos hallazgos importantes. El vigor respecto de los titulares es principalmente Medio, aunque

Gráfico 8: Fuente: elaboración propia



también hay resultados en el nivel Alto, no se registra nivel Muy Alto. Los valores de vigor para los adjuntos son los que proporcionalmente muestran niveles más altos (Muy Alto-Alto). Para los JTP se visualiza un desplazamiento de los valores hacia la derecha, no sólo no registrando niveles Muy Altos, sino que es el único cargo que presenta niveles de Vigor Bajo en un porcentaje significativo (33,33%). Finalmente los Ayudantes muestran valores en promedio altos (Muy Alto-Alto), siendo el porcentaje de nivel Medio, poco representativo.

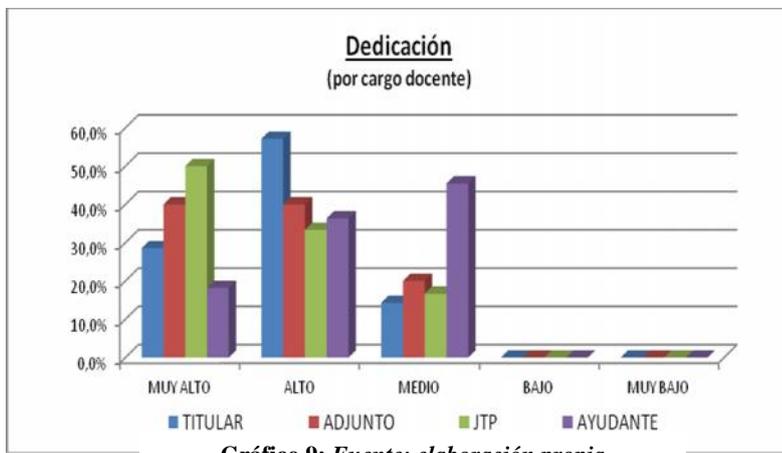


Gráfico 9: Fuente: elaboración propia

Para la dimensión Dedicación encontramos también algunas diferencias interesantes (Gráfico 9). Tanto los Titulares como los Adjuntos presentan valores predominantes en los niveles Muy alto y Alto; sin embargo los primeros tienen su mayoría en el

nivel Alto, mientras que los segundos presentan valores similares en ambos niveles. Los JTP también tienen su mayoría en ambos niveles, pero presentan su mayoría en el nivel Muy alto. Distinto es lo que ocurre con los Ayudantes, obteniendo su mayoría en los niveles Altos y Medios; apenas obtienen un 18,20% en el nivel Muy Alto. Ningún cargo docente registra valores en los niveles Bajo y Muy Bajo.

En referencia a la dimensión Absorción (Gráfico 10) también tenemos para Titular y Adjunto valores similares, aunque con una distribución diferente; los primeros tienen su mayoría en el nivel Alto y no registran valores en el nivel Medio, mientras que los segundos lo logran en el nivel

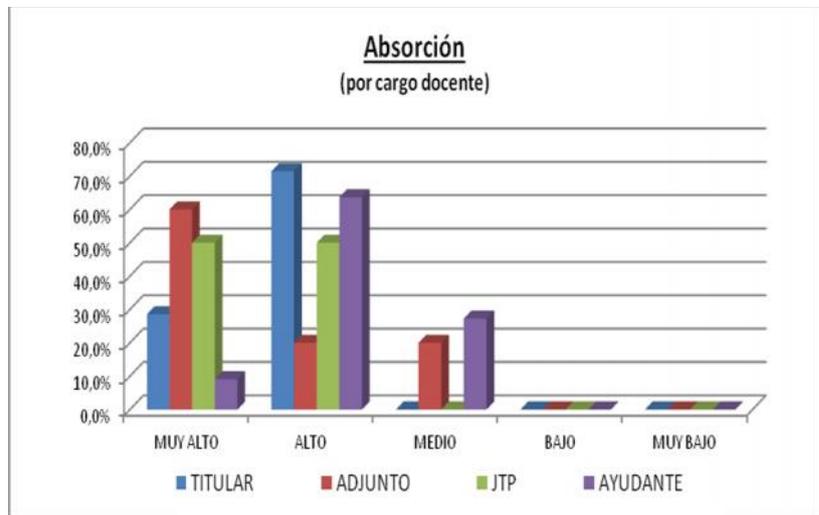


Gráfico 10: Fuente: elaboración propia

Muy Alto y registran valores en el nivel Medio. Para los JTP los valores se encuentran distribuidos en forma muy pareja para niveles Muy Alto y Alto y para los Ayudantes la mayoría significativa está en el nivel Alto, registrando valores pequeños en el nivel Medio y Muy Alto.

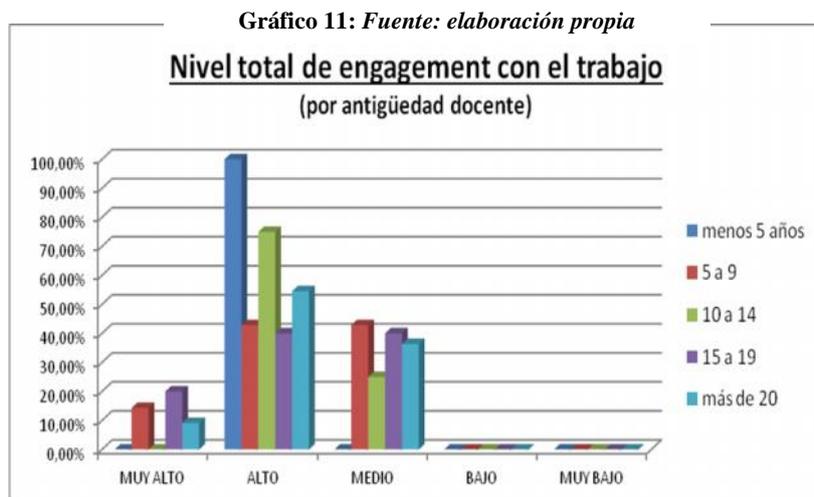
Por Antigüedad en el ejercicio de la docencia universitaria

		menos 5		5-9		10-14		15-19		mas 20	
		Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
MUY ALTO		0	0,00%	1	14,29%	0	0,00%	1	20,00%	1	9,09%
ALTO		2	100,00%	3	42,86%	3	75,00%	2	40,00%	6	54,55%
MEDIO	MEDIO ALTO	0	0,00%	3	42,86%	1	25,00%	2	40,00%	4	36,36%
BAJO			0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%
MUY BAJO			0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%

29 2 100% 7 100,00% 4 100,00% 5 100,00% 11 100,00%

Tabla 5. Engagement con el trabajo-muestra por antigüedad docente

Por último, se analizan los resultados en relación con la antigüedad del ejercicio de la docencia universitaria. Se generaron 5 intervalos en rangos de 5 años, utilizando un esquema muy similar al usado para la liquidación de sueldos y vacaciones en el ámbito universitario. Así se obtiene que para el rango de menos de 5 años, sólo se registran valores en el nivel Alto; para el rango de 5 a 9 años, sendos 42,86% en niveles Alto y Medio y un 14,29% en Muy Alto; de 10 a 14 años un 75% en Alto y un 25% en Medio; para 15 a 19, 40% tanto para Alto como para Medio y un 20% para Muy Alto y para más de 20 años, un 54, 55% en Alto, un



36,36% en Medio y un 9,09% en Muy alto (Tabla 5)

Al analizar la composición de cada nivel, encontramos que sólo 3 rangos componen el nivel Muy Alto. Es curioso que dos de esos rangos sean los de mayor antigüedad (15-19 y más de 20). Para el nivel Alto

tenemos una notable composición del rango “menos de 5 años” logrando un 100%, y tanto (10-14) como “más de 20” registran en este nivel su mayor valor. No ocurre lo mismo con (5-9) y (15-19) que registran valores similares en este nivel y en Medio. Finalmente en el nivel Medio están presentes todos los rangos menos “menos de 5 años” (Gráfico 11).

Conclusiones y discusión abierta

Este estudio ha mostrado niveles de engagement en los docentes relevados predominantemente en los rangos Muy Alto-Alto, lo que refleja que la relación que mantienen los docentes con su trabajo genera en ellos un estado mental positivo y de realización a través del mismo. Esto constituye no sólo un indicador favorable para el desarrollo de la salud ocupacional sino que también representa un importante factor al momento de protección contra posibles amenazas a dicho estado saludable, ya que refuerza los recursos psíquicos de las personas para hacer frente a situaciones críticas (Demandas laborales).

Al analizar los segmentos propuestos se encontraron diferencias en la muestra según el área disciplinar de pertenencia de los sujetos. Las áreas que registraron niveles muy altos de engagement fueron Contabilidad y Sociales, aunque en el caso de la primera también presentó más dispersión respecto de niveles Alto y Medio que áreas como Administración y Turismo que concentraron sus valores principalmente en niveles Altos. En primera instancia, pareciera que el área disciplinar de los docentes mostraría una diferencia para la generación de engagement con el trabajo. Sin embargo, dada la escasa magnitud de la muestra, se considera

necesario incrementar los casos analizados pro área y profundizar el análisis de posibles variables explicativas de este comportamiento.

En el análisis del segmento por cargo docente también se presentaron algunas diferencias significativas. Existieron resultados similares en la categoría Profesores (Titular y Adjunto) y en la categoría Auxiliares (JTP y Ayudante) donde en los primeros se registran porcentajes significativos de engagement Muy Alto y en los segundos predominan los niveles Alto y Medio. Sin embargo existe una variación importante entre Titular y Adjunto, ya que el primero muestra los valores distribuidos equitativamente entre el nivel Alto y Medio. Los Adjuntos presentan una alta concentración en valores Muy Alto-Alto con el 80%, cuando los Titulares sólo suman 57.15% en dichos segmentos. Al analizar las dimensiones, se ve que los Titulares son los que muestran los niveles más bajos de vigor en relación a otros cargos, siendo los Adjuntos los que presentan niveles más altos en esta dimensión. Respecto de las otras dimensiones se registran diferencias significativas para los Titulares ya que la mayor concentración de resultados de absorción se encuentran en el nivel Alto, siendo que los Adjuntos y JTP muestran al menos la mitad de los valores en el nivel Muy Alto. Para los ayudantes ocurre algo similar que con los Titulares, pero a diferencia de éstos, aquellos tienen un porcentaje insignificante de Muy Alto. En relación a la dedicación se obtienen resultados similares para Titular, Adjunto y JTP marcando la diferencia los Ayudantes que muestran casi la mitad de los resultados en niveles inferiores que aquellos (Medio).

Si bien la mayoría de los valores de los segmentos de Antigüedad en la docencia universitaria se encuentran en el nivel Alto para todos ellos, cada uno registra comportamientos distintos. Si se analizan los segmentos en forma creciente se podría pensar que existe una oscilación ascendente y descendente alternada en los niveles de engagement a medida que el docente acumula antigüedad en el ejercicio de la docencia. En la muestra estudiada se registran algunos rangos que podrían interpretarse como intensificación del engagement y otros como una “meseta”. Esto describiría, en primera instancia, la presencia de un ciclo evolutivo de la relación del docente con su trabajo que posiblemente incluya procesos de resignificación del mismo que generen esa intensificación en algunos ciclos. De todas formas, tal como se propuso anteriormente, se recomienda ampliar la muestra para constatar que estos resultados sean representativos y para la profundización del estudio de las posibles variables explicativas de estos resultados encontrados.

5.-Bibliografía

- Becher, T. (2001). Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas. Barcelona, España: Gedisa.
- Brunner, J. (1987). Universidad y Sociedad en América Latina, Azcapotzalco, Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Azcapotzalco.

- Chiroleu, A. (2002). Revista (Syn)Thesis, Vol 7, Centro de Ciencias Sociales de la Universidad del Estado de Río de Janeiro, 2002, págs. 41 a 52.
- Clark, B. (1991). El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica. Mexico: Nueva imagen/Universidad Futura.
- Dávila, A. y Martínez, N.H. (1998). Preguntas y respuestas sobre un espacio vacío de investigación: el estudio de la cultura en instituciones educativas. *Revista mexicana de investigación educativa*, 3(6), 203-219.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Etkin, J. (2006): Gestión de la complejidad en las organizaciones. Ed. Granica, Buenos Aires.
- García de Fanelli, A. (2008). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales*. Buenos Aires, Argentina.: CEDES (Centro de estudios de Estado y Sociedad).
- Gil Antón, M. (2000). Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes? *Revista electrónica de investigación educativa*, vol.2, n°1, Universidad Autónoma de Baja California
- Hamui, M. (2005). *Procesos de conformación y consolidación de grupos de investigación: factores materiales y simbólicos que convocan y dan sentido a los grupos*. Mexico: Colegio de Mexico.
- Hackman, J. R. (1980). *Work redesign*. MA: Addison–Wesley.: Reading.
- Jaques, E. (2011). *La organización querida*. Buenos Aires: Granica.
- OMS. (1948). Preamble to the constitution of the World Health Organization. *Official records of the World Health Organization*, n°2 (pág. 100). Ginebra: World Health Organization.
- OMS. (1986). Ottawa Charter for Health Promotion. *First International Conference on Health Promotion*. Ottawa: World Health Organization.
- Ortiz, M. E., Campos, M. A., Mitre, M. G., Herrera, S. I., Clusella, M. M., & Luna, P. A. (2006). *Organización “Universidad” como objeto de estudio transdisciplinario: complejidad bajo las perspectivas sistémica y cibernética*, FACEF, Brasil.
- Sáinz González, M. (1999): *La Universidad como sistema social*. Revista Ciencia y Cultura. n.5., Universidad Católica Boliviana. La Paz jun. 1999
- Salanova, M., Agut, S., & Pieró, J.M. (2003). Linking organizational facilitators and work engagement to extrarole performance and customer loyalty : The mediating role of service climate. *Aguardando publicação*.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000): Desde el burnout al Engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma. V. & Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B, Martinez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M. y Bakker, A.B. (2002b): Burnout and Engagement in university students: a cross national study. *Journal of Cross-cultural psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2003). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Aguardando publicação*.
- Schuster, J. H., & Finkelstein, M. J. (2006). *The Restructuring of Academic Work and Careers*. The American Faculty. Maryland: The Johns Hopkins University Press.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior (2003): A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L. Spontón, M., Castellano, E. (2012): Validación del cuestionario de engagement uwes a la población de trabajadores de córdoba, argentina. *LIBERABIT: Lima (Perú)* 18(2): 147-154, 2012
- Staw, B. M. (1986). The dispositional approach to job attitudes. . *Administrative Science Quarterly*, 31 , 56–77.
- Staw, B. M. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. . *Journal of Applied Psychology*, 70 , 469–480.