

25 y 26 de septiembre de 2015

Ciudad de Tucumán, Argentina

**Título:** *Estudio sobre la relación de los docentes universitarios con su trabajo desde la Salud Ocupacional Positiva*

**Área 2:** Investigación

**Autores:**

**Esp. Mariana Arraigada (Principios de Administración)**

[marianaarraigada@gmail.com](mailto:marianaarraigada@gmail.com)

**Esp. Alejandro Musticchio (Administración de Recursos Humanos)**

[camusticchio@hotmail.com](mailto:camusticchio@hotmail.com)

**Institucion de Procedencia:**

- UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
- FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

**Palabras Clave:** Engagement, salud ocupacional, profesión académica, métodos cualitativos, identificación.

## **RESUMEN**

Hay fuerte evidencia que los factores de disposición están relacionados con actitudes hacia el trabajo (Staw, 1986; Staw, 1985). El presente, estudia la relación de las personas con el trabajo tomando el constructo Engagement como eje central. El mismo se 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. En el mismo presentamos los resultados de un estudio que se llevó a cabo en un grupo de docentes universitarios de la UNMDP-Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Para la evaluación del nivel de engagement se recurrió a una metodología cuantitativa y se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES - Encuesta de Bienestar y Trabajo), desarrollado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003; 2006). Dentro de los resultados preliminares se encontró que, si bien en torno a la diversidad buscada en los entrevistados respecto de antigüedad docente, rango, área disciplinar de pertenencia, etc, se encontraron altos niveles de Engagement, los niveles fueron superiores en los docentes que tenían mayor antigüedad. Por otra parte se registró un mayor nivel de identificación con el trabajo en los docentes con mayor rango (titulares y adjuntos).

## 1. Introducción

Las universidades como caso particular de entidad social, son organizaciones complejas que necesitan ser gestionadas sistémicamente para elevar su excelencia académica en el contexto local, nacional y mundial Ortiz, M. E., Campos, M. A., Mitre, M. G., Herrera, S. I., Clusella, M. M., & Luna, P. A. (2006). ¿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: naturaleza del trabajo, de la capacidad humana para el trabajo, desarrollo de las capacidades del individuo, entre otros. El factor humano es aquel que puede aumentar o disminuir el valor del servicio percibido por el cliente/usuario y por lo tanto es centralmente crítico al momento de producir excelencia para lograr la satisfacción del cliente/usuario. 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, el cual 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) en lo que concierne a la relación que el empleado mantiene con su tarea. De esta manera, se pueden tomar los resultados obtenidos de la medición de esta variable como aproximación al concepto de CPP y de organización saludable. Este trabajo presenta los resultados de la medición del Engagement con el trabajo en 29 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP, en el marco de la tesis de MBA de la Esp. Mariana Arraigada (coautora de este trabajo) titulada: *Desarrollo de una metodología de estudio de las Representaciones Sociales como componentes de cultura organizacionales para la generación de organizaciones saludables*. Para la evaluación del nivel de engagement se recurrió a una metodología cuantitativa y se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Este instrumento evalúa Vigor, Dedicación y Absorción como componentes del Engagement. Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003; 2006)

desarrollan este test y lo presentan en varios idiomas; entre ellos Español, bajo el nombre de “Encuesta de Bienestar en el trabajo”.

## **2. El marco de la docencia universitaria como empleo**

La universidad es un conjunto de procesos de formación del potencial humano. Recibe aportes de la sociedad y los devuelve transformados. Sainz González (1999) la describe como un agente de cambio que vive en la sociedad, para ella y por ella. Desde el punto de vista de la gestión estratégica se señala que la universidad es una organización compleja, es un conjunto de personas que comparten una filosofía y visión acerca de los propósitos institucionales y procuran lograr un conjunto articulado de objetivos, para lo cual adoptan una determinada estructura a fin de dividir las tareas y lograr su integración por medio de nuevas formas de coordinación que evidentemente forman parte de un sistema.

La complejidad es un enfoque que, según Etkin (2006) considera a la organización como: “un espacio donde coexisten orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias.” (Etkin, 2006). Agrega el autor que otro factor que agrega complejidad a esta realidad organizacional tiene que ver con los intercambios que ésta mantiene con un ambiente incierto y cambiante y, ciertamente, agresivo. Pero resalta que esa realidad se vuelve problemática por factores internos tales como los juegos y tramas de poder y el peso de los diferentes grupos de opinión e interés.

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. El Engagement en el trabajo**

En los últimos años se ha manifestado un paulatino cambio del foco tradicional en el síntoma y la enfermedad hacia un concepto de salud cada vez más amplio que incluye aspectos del funcionamiento óptimo personal y no únicamente la ausencia de enfermedad. Esta concepción más positiva de la salud se hizo explícita en los trabajos constitutivos de la OMS, que a finales de la II Guerra Mundial, en el preámbulo de sus primeros estatutos oficiales, afirmaba: “la salud es un estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de enfermedad o minusvalía” (OMS, 1948). 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). En la prestación de servicios existe mayor participación de las personas involucradas. El desarrollo del CPP sería particularmente estratégico para las organizaciones con esta actividad.

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 la aprendizaje (Sonnentag, 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. La relación con el trabajo desde lo cotidiano-concreto

(Work Engagement) y la relación simbólica con el mismo son condicionantes de la salud laboral tanto 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 ayudan a generar dicho estado psicológico positivo para poder alcanzar los resultados óptimos como compromiso organizacional, alto desempeño, etc.

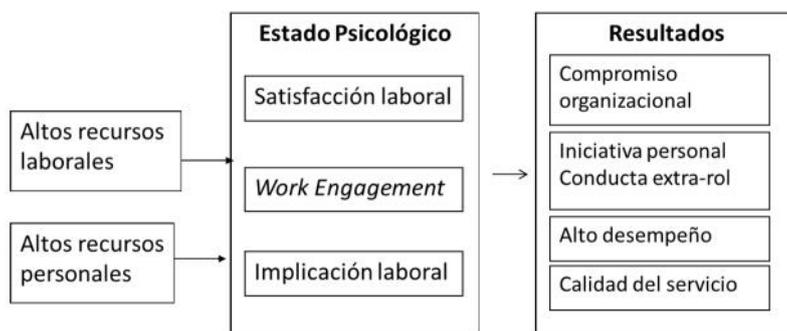
Las características de las tres variables del engagement

Gráfico 1. Fuente Salanova y Schaufeli (2009)

**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



#### 4. Estudio del Engagement en el trabajo sobre docentes universitarios. Caso de la FCEYS-UNMDP

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 administró el cuestionario autoadministrado UWES (Utrecht work engagement scale) para la medición del engagement con el trabajo.

La muestra del estudio estuvo compuesta por 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 se desempeñen en actividades docentes durante el periodo 2014-2015, que tengan por lo menos un cargo docente pudiendo ser regulares, interinos o a término o adscriptos. No se incluyó 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 una adecuada representación de la diversidad de condiciones mencionada anteriormente. 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.PDO	24%	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

<b>Legenda:</b>				
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 resultó 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 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	100,0%	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

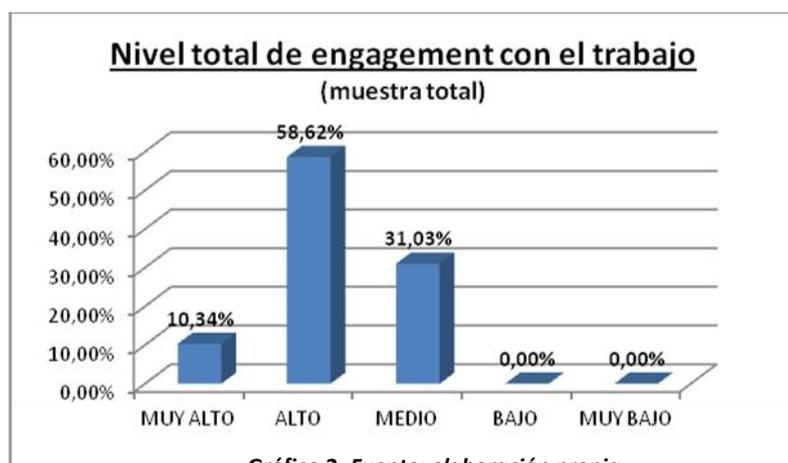
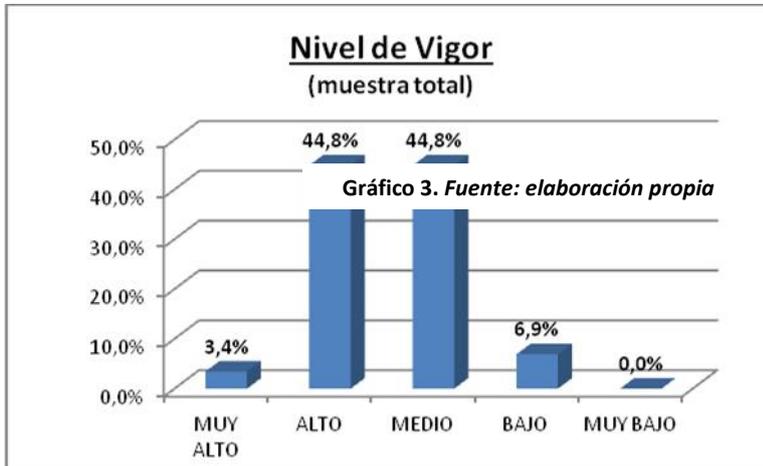


Gráfico 2. Fuente: elaboración propia

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 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 primer lugar los resultados referidos al Vigor. 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.

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).

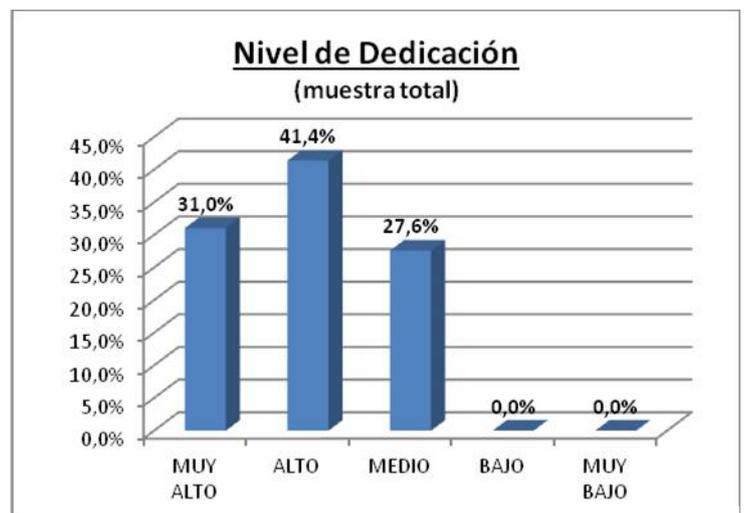


Gráfico 4. Fuente: elaboración propia

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.

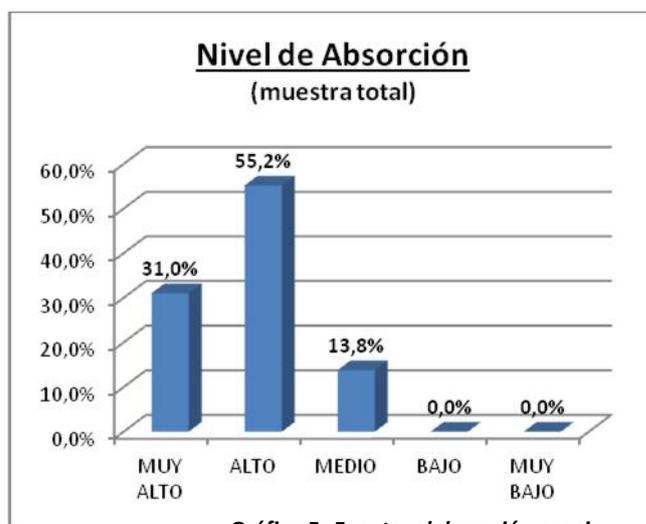


Gráfico 5: Fuente: elaboración propia

## 5. Discusión y conclusiones

Este estudio ha mostrado niveles de engagement en los docentes relevados predominantemente en los rangos Muy Alto-Alto (68.62%), 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. Otro indicador importante es que no se registraron niveles ni Bajo ni Muy Bajo, disminuyendo el riesgo psicosocial del trabajo por este factor.

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).

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.

## 6. Bibliografía

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.

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 requerida*. 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.

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.

## **Anexo: Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©**

*Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).*

---

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

---

Pocas veces al año o menos    Una vez al mes    Pocas veces al mes    Una vez por semana    Pocas veces por semana    Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía
  2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito
  3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando
  4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
  5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo
  6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
  7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira
  8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
  9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
  10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago
  11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo
  12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
  13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador
  14. \_\_\_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo
  15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo
  16. \_\_\_\_\_ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo
  17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando
- 

*© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors*