

Engagement en Docentes Universitarios.

Dina M. Alvarez Jiron.

Cita:

Dina M. Alvarez Jiron (2019). *Engagement en Docentes Universitarios*. Congreso Universitario. UNAN, Managua.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/dina.alvarez/2>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/phFH/3GQ>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.



ENSAYO

Dina Mercedes Alvarez Jirón.

***Engagement* y los factores de riesgos psicosociales en docentes universitarios**

Introducción

Las condiciones laborales se encuentran en constantes cambios, debido a las transformaciones sociales, económicas, demográficas y tecnológicas en la sociedad, lo que ha ocasionado mayor demanda laboral y la necesidad de mayores recursos para afrontarlas (Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M. D., y Núñez, E. M. 2005).

Una institución necesita de personas motivadas y psicológicamente sanas, lo que implicaría la identificación de factores negativos que perjudiquen la salud de los individuos por lo que los riesgos psicosociales se han convertido en una preocupación de alta prioridad, debido a que son causantes de absentismo y baja productividad en el trabajo.

Para Salanova y Schaufeli (2009), el capital humano está adquiriendo una mayor importancia en el mundo organizacional actual, por lo que las organizaciones modernas necesitan empleados comprometidos que inviertan mucho en su trabajo, mucha energía, dedicación, tiempo, etc., pero también necesitan recibir mucho a cambio de la organización como el reconocimiento y la retroalimentación.

El *engagement* se ha definido como el interés del empleado entusiasmo e inversión en su trabajo (Kirkpatrick, 2007). Además, Kirkpatrick ha argumentado que los estudios empíricos revelaron que el compromiso laboral está asociado con varios comportamientos positivos y resultados para los empleados y la organización.

Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2002) analizaron la participación de las personas en el trabajo y lo definieron como un estado de ánimo positivo,



satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resiliencia mental mientras trabaja, la voluntad de invertir esfuerzos en su trabajo y la persistencia en situaciones de dificultades. Dedicación es el entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. La absorción se caracteriza por estar completamente concentrado y envuelto en el trabajo, con dificultad para desapegarse de el y percibiendo que el tiempo pasa ligeramente. Por tal razón los profesores comprometidos, se sienten fuertes y vigorosos, entusiastas y optimistas sobre el trabajo que hacen y con mucha frecuencia están inmersos en ese trabajo.

Definición de *Engagement*

Uno de los constructos que actualmente se ha abordado es el *engagement*, y ha sido difícil de definir, empezando porque hasta ahora no se ha logrado establecer una traducción al español que sea apropiada para el concepto. Algunos se han atrevido a traducirlo como compromiso laboral, enganchamiento laboral, vinculación laboral, implicación laboral, entre otros, pero ninguno de esos intentos ha logrado abarcar completamente el concepto y diferenciarlo de otros que ya existen desde hace largos años en el mundo los recursos humanos.

El primero en introducir el concepto de *engagement* fue Kahn en 1990, quien refirió que los empleados con compromiso ponen un esfuerzo sustancial en su trabajo porque se sienten identificados con el y están físicamente involucrados y surge en las organizaciones positivas definiéndose como un estado psicológico positivo (Salanova y Schaufeli, 2009).

El *engagement* se define como "un estado mental positivo, satisfactorio, relacionado con el trabajo, caracterizado por el vigor, dedicación y absorción, (Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002).

En cuanto al vigor se ve como una gran energía, resiliencia, voluntad de invertir esfuerzos en el trabajo, habilidad para no fatigarse fácilmente y persistencia frente a las dificultades. La dedicación por su parte se caracteriza por una fuerte participación en el trabajo, entusiasmo y sentido de orgullo e inspiración. Finalmente, la absorción se



identifica por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

En el campo explicativo del *engagement* se han desarrollado modelos entre los más destacados:

Modelo de Demandas-Control de Karasek (1979) para el cual el estrés se produce por una combinación de demandas laborales (presión temporal y sobrecarga) y falta de control o autonomía sobre el trabajo.

Otro modelo es el de Demandas-Recursos o Job Demands Resources Model, Propuesto por Demerouti 2001, el que muestra como los recursos junto con los recursos personales y el capital psicológico de los trabajadores permiten responder a las demandas laborales y favorecen al *engagement* en sus tres factores: vigor, dedicación y absorción (Borrego, 2016).

Por otro lado está el Modelo del Proceso Dual de Schaufeli y Bakker (2004), en este modelo, no solo se incluyen las demandas y los recursos sino también los recursos personales, tales como las creencias de efectividad, investigaciones han demostrado que están juegan un papel importante en el afrontamiento del estrés (Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli, 2001)

Engagement en docentes universitarios

La universidad es un conjunto de procesos de formación del potencial humano que 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.

El académico es un “actor social e institucional específico, pues la experiencia no parece contender de manera adecuada, con las peculiaridades de un oficio con ethos diversificados de manera aguda” (Gil Antón, 2000).



Los docentes cumplen un gran papel dentro de las instituciones de educación superior pues son los encargados de enseñar, e inculcar valores. Y no hay duda que la docencia es una práctica profesional que requiere una vinculación de muchos factores psicosociales que muchas veces conllevan a que el docente se encuentre a veces inmerso en problemas.

Esta complejidad de la docencia, hace que un profesor se apropie de herramientas que lo ayuden a enriquecerse y actualizar su conocimiento pedagógico y disciplinario y sepa interactuar y transmitir sus conocimientos.

En toda organización moderna, el recurso más valioso es su talento humano (Chiavenato, 2009). Estudios han demostrado que los trabajadores que no cuentan con altos niveles de *engagement* se caracterizan por tener poca energía y poca conexión con sus labores, sintiéndose incapaces de lidiar con exigencias de su trabajo (Bakker, Albrecht y Leiter, 2011).

El *engagement* en los docentes da como resultados que estos se sienten motivados, llenos de energía, identificados y recompensados con la institución, beneficiándose mutuamente con esta.

Un elemento importante que puede influir en que el docente tenga altos o bajos niveles de *engagement* es la vocación ya que con ella el docente tiene ideas más claras y un mayor compromiso profesional en el trabajo como docente, un profesor con vocación se responsabiliza, se entusiasma, y se involucra mejor en la enseñanza.

Es importante señalar que las personas que tienen vocación por una profesión invierten parte de su tiempo libre en su desarrollo profesional porque sienten pasión por lo que hacen, en el caso de los docentes les permite continuar con la tarea cotidiana de enseñar con pasión, sin esperar nada a cambio.

Pero, ¿qué factores propician el *engagement* en los docentes y cuáles constituyen un obstáculo para su desarrollo? Para poder dar respuesta a esta pregunta es importante asumir una visión integral donde hay factores psicosociales salutogénicos, y factores de riesgos (Juárez y Camacho, 2011), los cuales pueden favorecer o amenazar el desarrollo de



este estado mental. En este sentido, todo trabajo requiere de ciertas demandas laborales que exigen de esfuerzo físico y psicológico. Para hacer frente a dichas exigencias, las personas cuentan con recursos para reducir los efectos negativos de estos requerimientos, favorecen el logro de los objetivos y estimulan el crecimiento personal, mientras otros aspectos ponen este crecimiento en riesgo.

Entre los recursos con que cuentan los trabajadores y que favorece a un alto nivel de *engagement* están el apoyo social de sus superiores en el caso de los docentes podemos mencionar (sus jefes inmediatos llámese a estos decanos, directores o jefes de departamentos) y compañeros, la retroalimentación positiva del desempeño, la elevada autonomía en el trabajo, la variedad de tareas, la capacitación, así como las oportunidades de desarrollo profesional.

Por otro lado se encuentran los factores de riesgo profesional que según Villalobos (2004), constituyen un riesgo cuando, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente a respuesta de estrés en los seres humanos, y constituyen un obstáculo para el desarrollo del *engagement*.

Factores de riesgos psicosociales

Las características del trabajo y las condiciones donde se lleva a cabo este, se han transformado a lo largo de la historia en función de cambios sociales (Malvezzi, 2000). Actualmente, las instituciones se caracterizan por generar nuevas y complejas exigencias a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, las cuales pueden implicar tanto oportunidades de desenvolvimiento de diferente naturaleza para los trabajadores, como riesgos para su salud

Los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del



trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud de los trabajadores (Charria et al., 2011).

Para entender mejor que son los factores de riesgos psicosociales Villalobos (2004), manifiesta que constituyen un riesgo cuando, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico, por lo cual se asocian directamente a respuesta de estrés en los seres humanos, es decir estos perjudican a la salud del trabajador.

Pero algunas investigaciones, especialmente en países como Holanda y España, evidencian que algunos factores psicosociales se asocian como importantes predictores del *Engagement* en el trabajo. Y se ha encontrado que el *Engagement* se correlaciona positivamente con los recursos que facilitan la realización del trabajo, específicamente con aquellos que tienen la capacidad de reducir las demandas laborales y permiten el cumplimiento funcional de logros, permitiendo crecimiento personal, aprendizaje y desarrollo profesional. También se ha asociado positivamente al apoyo social brindado por parte de compañeros y superiores, particularmente a la existencia de actividades como la retroalimentación positiva del desempeño, asesoría, control sobre el trabajo, variedad en la tarea y oportunidades de entrenamiento y aprendizaje (Shimazu y Schaufeli, 2009)

Conclusión

Los riesgos psicosociales son condiciones relacionadas directamente con lo laboral y el entorno social en el contenido del trabajo, que afectan la salud física y psíquica del trabajador, dando como resultado condiciones adversas que determinan conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, perjudicando el bienestar y la salud del trabajador.

Por otro lado el estrés es derivado de un resultado de situaciones laborales adversas o desfavorables que desequilibran la facultad de respuesta del individuo y muchas veces lo llevan al fracaso.



Pero dentro de una institución se encuentran personas *engaged* que son aquellas que tienen alto grado de motivación, compromiso con el trabajo y la institución, son personas que aportan, apoyan, colaboran y que tienen iniciativa propia.

El *engagement* se ve reflejado en lo que hace la persona, en el caso del docente, se puede ver un mejor rendimiento laboral y una satisfacción personal por lo que hace (impartir clases, planificar, atender a los estudiantes o guiarlos en sus trabajos).

Muchos autores lo definen como un estado emocional positivo, que experimenta el trabajador en cuanto a lo que hace, pero para que se de este estado se debe tener presente que deben influir muchos factores tanto personales propios del docente como los organizacionales en este caso la institución educativa, es importante resaltar el papel que esta debe jugar para que sus docentes experimenten altos índices de *engagement*.

Una persona *engaged* siente que su trabajo es divertido y llega a sentirse satisfecho por lo que hace, estas personas son felices y tienen menor tendencia al fracaso.

El *engagement* en una persona se puede medir por el grado de motivación o involucramiento que tiene el docente por la labor que realiza, es por ello que existen factores que pueden lograr altos niveles de *engagement* como por ejemplo: las relaciones laborales, relaciones interpersonales y las condiciones laborales donde el docente se desarrolla.

Pero al igual de existir factores que incrementan el nivel de *engagement* existen otros que lo disminuyen, tal es el caso de los factores externos como las relaciones familiares, las obligaciones que tiene el docente tanto dentro como fuera de la institución y las relaciones interpersonales.

Las tareas que ejercen el docente en el trabajo y las personas con las que interactúa a diario tienen un alto impacto que determinan el nivel del *engagement* que tendrá el docente ya que si no existen buenas relaciones interpersonales el trabajo tiende a ser difícil, de igual manera si no existe una claridad en las tareas que se deben ejecutar esto dificultaría el trabajo a realizar.



Los docentes se sentirán más *engaged* con su trabajo si en la institución se les involucre en las actividades, se le establezcan retos, es importante que los docentes se sientan que son tomados, pues si son valorados por la institución comprenderán mejor los objetivos de esta.

Por lo que se puede decir que el *engagement* está determinado por la calidad del trabajo del docente pero influyen en este, factores psicosociales personales y organizacionales.

Referencias Bibliográficas

Bakker, A., Albrecht, S., y Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4–28.

Borrego, Y., (2016). Engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales.

Charria, V.H., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación.

Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29 (4), 380-391.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Tercera edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M. D., & Núñez, E. M. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 21(1-2), 107-123.

Juárez, A. & Camacho, A. (2011). Factores psicosociales de la salud en el trabajo: análisis de su concepción y base teórica. Reflexión teórico- conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Kirkpatrick, D. (2007). Como transferir el aprendizaje a la conducta, Madrid, Ediciones Gestión 2000.



Malvezzi, S. (2000). Psicología Organizacional. Da administração Científica à globalização: uma história de desafios. En C. Machado, V. Melo y M. Santos (Eds.), *Interfases da psicologia* (pp. 313-326). Portugal: Universidade de Évora.

Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W. B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia. *Revista de Psicología Social Aplicada*. 11(1), 69-90

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza editorial S.A.

Schaufeli, W.; Salanova, M.; González-Romá, V. y Bakker, A. (2002): «The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach». En *Journal of Happiness Studies* Volume 3, pp 71–92.

Shimazu, A. y Schaufeli, W. (2009). Towards a Positive Occupational Health Psychology: The Case of Work Engagement. *Jap J Stress Sci*, 24 (3), 181-187

Sáinz González, M. (1999): La Universidad como sistema social. *Revista Ciencia y Cultura*. n.5., Universidad Católica Boliviana. La Paz jun. 1999

Gil Antón, Manuel (2000) “Los académicos en los noventa: ¿actores, sujetos, espectadores o rehenes?”, en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 2 número 1. Universidad Autónoma de Baja California, México

Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia y trabajo*, 6 (14), 197 - 201.