

**Relación entre WorkEngagement y Creencias de Auto Eficacia: Un estudio piloto en
tres instituciones educativas de la ciudad de Cartagena**

Daniela Benedetti (200620406)

Universidad de La Sabana

Noviembre 28 de 2011

Resumen

El presente estudio buscó determinar la existencia de la correlación entre el workengagement y las creencias de auto eficacia en 90 empleados de tres instituciones educativas, una dedicada a la educación superior, y dos a la educación básica. Para esto, se utilizó el Utrecht WorkEngagementScale (UWES), y el General SelfEfficacyScale (GSE). Los resultados muestran altos niveles tanto de workengagement como de creencias de auto eficacia en la muestra poblacional, altos niveles de confiabilidad de los instrumentos, y un alto coeficiente de correlación entre las variables mencionadas; resultados que son coherentes con lo que plantea la literatura. Las implicaciones académicas y prácticas de estos hallazgos son discutidas.

Palabras clave: workengagement, creencias de auto eficacia, bienestar laboral, estudio correlacional

Abstract

The present study sought to determine the existence of a correlation between work engagement and self efficacy beliefs in 90 employees of three educational institutions, one dedicated to superior education, and two to basic education. For this, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), and the General Self Efficacy Scale (GSE) were used. Results show high levels of work engagement and self efficacy beliefs in the sample, high levels of reliability of the instruments, and a high correlation coefficient between the mentioned variables; results that are coherent with the approach given by the literature. Academic and practical implications are discussed.

Key words: work engagement, self efficacy belief, work-related wellbeing, correlational study

Relación entre WorkEngagement y Creencias de Auto Eficacia: Un estudio piloto en tres instituciones educativas de la ciudad de Cartagena

Un conocido adagio popular dice que el trabajo dignifica al ser humano; que es por medio del desarrollo de las propias capacidades en el quehacer diario, que es posible lograr la satisfacción y sentido de logro. Es por esto que la empresa que brinda el trabajo, y por ende las oportunidades de desarrollo, tiene una gran responsabilidad sobre las oportunidades de potenciar a su trabajador. Así pues, cuando se habla de potenciar al trabajador no es solamente asegurar su preparación académica y laboral, sino también se incluye aspectos psicológicos individuales y sociales que lo llevan a dicho desarrollo. Una de las principales razones por las cuales el bienestar del empleado se convierte en una responsabilidad para la empresa, es la demostrada por la Organización de consultoría Gallup (Rath y Conchie, 2009) al mencionar que a las empresas norteamericanas les cuesta mantener empleados poco motivados alrededor de \$ 250 y \$ 350 billones de dólares anuales. De esta forma se entiende como necesario que la empresa busque mejorar el desempeño de la misma por medio de la optimización de la calidad de vida laboral de su trabajador; temas sobre los cuales se ha focalizado la psicología organizacional en la última década.

El estudio de la psicología, incluyendo el enfoque organizacional, a través de su historia ha estado marcado por mantener una orientación hacia los aspectos negativos y patológicos del ser humano. Al extrapolar esto en la empresa, la psicología se centraba entonces en temas como cuántos accidentes se presentaban, qué problemas se tenían, qué áreas eran las más conflictivas; rasgos negativos que se encuentran en base la de los comportamientos y actitudes individuales. Buscando alejarse de esta orientación, Seligman (Seligman, Steen, Park y Peterson, 2002) propuso el estudio psicológico desde una perspectiva positiva; en otras palabras, propuso ver al ser humano desde un estudio científico enfocado en su funcionamiento óptimo. De esta forma la Psicología Positiva estudia los

componen entes psicológicos centrándose en potenciación de las oportunidades de mejora que tiene el ser humano.

Partiendo de esta nueva forma de ver a la persona, Luthans(Salanova, Martínez y Llorens, 2006) extrapoló este paradigma a las organizaciones, definiendo la psicología positiva organizacional (en inglés Positive Organizational Behaviour, POB) como el “estudio y aplicación de recursos y competencias humanas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con el objetivo de mejorar el desempeño en las organizaciones” (Salanova, Martínez y Llorens, 2006). Es así como se busca que la psicología en las organizaciones no se centre en los rasgos negativos individuales mencionados anteriormente, sino en aspectos como la creatividad, iniciativa, responsabilidad y compromiso del trabajador para con su empresa. De esta manera la POB abre un inmenso campo tanto en el quehacer profesional como en el quehacer investigativo, logrando determinar los aspectos más importantes del bienestar laboral.

Para definir lo que es el bienestar laboral se han desarrollado muchas teorías por medio de modelos que se toman muchas variables y se combinan, logrando relacionarlas entre sí. Entre las variables estudiadas se encuentran por ejemplo, la voluntad que tiene la persona para hacer lo que hace (Sardar, Rehman, Yousaf y Ajjaz, 2011), y la tendencia a la Autotrascendencia por medio del quehacer diario (Palmer, Quinn Griffin, Reed y Fitzpatrick, 2010).

Una de las más importantes de estas teorías es la desarrollada por Russell (1980); Las variables analizadas por el autor en su teoría, son los niveles de los sistemas neurológicos de placer y de activación, cada uno con su polo positivo y negativo; de esta forma se encuentran cuatro combinaciones con diferentes grados respecto al punto medio: alto placer y alta activación, alto placer y baja activación, bajo placer y alta activación, y bajo placer y baja activación. De esta forma el bienestar del ser humano no se conforma de estados emocionales

aislados, por el contrario, como lo mencionan Bakker, Albrecht y Leiter (2011a), es una interrelación entre diferentes sistemas (Figura 1). Ahora bien, los sistemas neurológicos de placer y activación anteriormente mencionados, deben traducirse en conductas medibles y observables, que a su vez respondan a constructos psicológicos sobre los cuales es posible intervenir. De esta forma, Bakker y Oerlemans (2011) identifican en los polos del modelo desarrollado por Russell, el compromiso laboral (en inglés WorkEngagement, de ahora en adelante WE) y el estado de desgaste (en inglés Burnout).

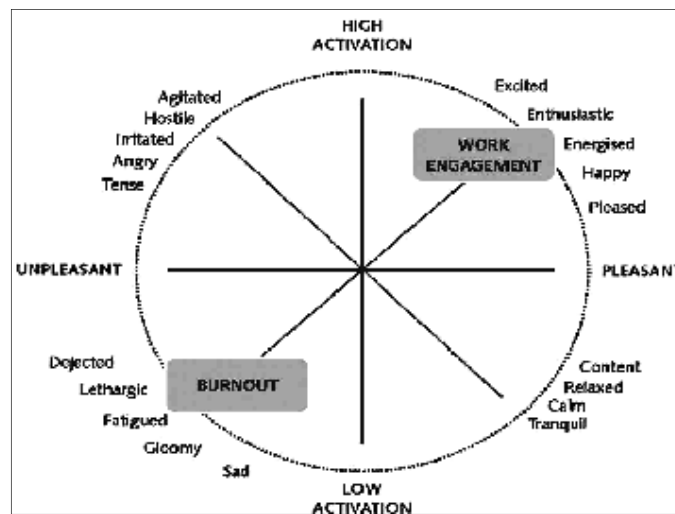


Figura 1. Teoría del bienestar según Russell (tomado de Bakker y Oerlemans, 2011)

El WE y el Burnout son constructos psicológicos que Bakker, Albrecht y Leiter (2011b) enmarcan dentro del grado de conexión psicológica que la persona tenga con su trabajo. Partiendo de las variables que utiliza Russell, una alta conexión psicológica se caracterizaría por altos grados de placer y activación; mientras que una baja conexión psicológica sería el polo contrario, bajos grados de placer y activación. A partir de esta premisa existen muchas definiciones sobre lo que es el WE; el primero en utilizar este

término fue Khan en 1990 (citado por Attridge, 2009), que lo definió como qué tan “enganchado” está el empleado con el trabajo que realiza. Macey y Schneider (2008) apoyan esta definición, añadiendo que el WE es el grado en el que los empleados se encuentran involucrados, comprometidos, entusiastas y apasionados sobre su trabajo; o como lo mencionan Swaminathan y Rajasekaran (2010), involucrar tanto las manos (el actuar), como el corazón (el sentir) y la mente (el pensar) en el trabajo que se realiza.

May, Hilson y Harter (2004) dan un paso más en el estudio del WE, identificando tres componentes: un componente físico, uno emocional, y uno cognoscitivo. Posteriormente, en Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) acuñaron tres conceptos a los componentes anteriormente mencionados: Vigor para el componente físico, que se distingue por altos niveles de energía y predisposición para invertir esfuerzos; Dedicación para el componente emocional, que se identifica con altos niveles de entusiasmo, orgullo e inspiración en lo que se hace; y Absorción para el componente cognoscitivo, que comprende los niveles de concentración, y la sensación de que el tiempo pasa rápido.

Ahora bien, estos niveles de placer y activación son influenciados por muchos factores, internos o externos a la persona, tales como las posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, la posibilidad de toma de decisiones, o el sistema de compensación por el trabajo realizado. Schaufeli y Salanova (2011) explican que cuando el empleado percibe un desequilibrio entre lo que le ofrece a la empresa con su trabajo y los factores anteriormente mencionados, es posible que el vigor se convierta en agotamiento, la dedicación en cinismo, y absorción en ineficacia profesional. Desde la teoría de Russell, se evidenciarían entonces bajos niveles de placer y activación, y es lo que conocemos como Burnout. Este estado psicológico es definido por Salanova y Llorens (2008) como una respuesta a estresores crónicos a nivel personal, y que se relacionan directamente con el trabajo. Schaufeli y Buunk (2002) mencionan que esta situación puede tener consecuencias en varios niveles,

individualmente evidenciando fatiga crónica, altos niveles de ansiedad y tendencia al uso de sustancias psicoactivas; a nivel interpersonal presentando respuestas negativas ante las necesidades de otros; y a nivel organizacional, insatisfacción e intenciones de abandonar la organización.

En resumidas cuentas, se demuestra que la conexión psicológica vista desde los sistemas neurológicos, se traduce en conductas observables en ámbitos laborales; y que al identificarlas, es posible realizar intervenciones que aumentan tanto la productividad de la empresa, como el bienestar individual del trabajador.

Otra importante teoría relacionada al bienestar laboral es la desarrollada por Luthans, Youseff y Avolio (2007) que trata sobre el capital psicológico. Como explican los autores, el capital psicológico son los recursos con los que cuenta la persona, entre los que se han identificado cuatro principalmente: la creencia de auto eficacia, definida como los niveles de confianza en la propia capacidad de afrontar y resolver problemas; el optimismo, que se define como la capacidad de esperar que pasen cosas buenas, manteniendo expectativas de éxito para el futuro; esperanza, la cual es definida por los autores como la perseverancia en el camino hacia las metas; y por último la resiliencia, la cual le permite a la persona mantenerse fuerte en momentos de dificultad, logrando alcanzar el éxito.

Albert Bandura es uno de los autores más reconocidos en los estudios relacionados las creencias de auto eficacia. Como lo explican Luszczynka, Gutiérrez-Doña, y Schawarzer (2005) la Teoría Cognitivo Social (Social Cognitive Theory, SCT, en inglés) desarrollada por dicho autor propone que las creencias de eficacia son “los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, con base a los cuales organizará y ejecutará sus actos, de modo que, le permitan alcanzar el rendimiento deseado”, y afirma que “por lo tanto, el concepto no hace referencia a los recursos de que se disponga, sino a la opinión que tenga sobre lo que se puede hacer con ellos” (Bandura, 2002). De este modo, las creencias de auto eficacia son la base para que la

persona esté motivada y comprometida, mostrando comportamientos de alto desempeño; y se puede entonces concluir, que el recurso psicológico del empleado afecta de manera importante su desempeño, e indirectamente su bienestar.

Como se mencionó en un principio, al hablar de bienestar laboral existen muchas variables que se relacionan e influyen unas entre otras; este es el caso del capital con la conexión psicológica, donde los recursos que tiene la persona afectan y son afectados por los sistemas neurológicos de placer y activación. Partiendo de este argumento, la presente investigación busca medir el grado de relación que existe entre las creencias de auto eficacia y el WE.

Esta relación ha sido estudiada anteriormente por diversos autores, entre los cuales se encuentran Llorens, Schaufeli, Bakker y Salanova (2007), en la cual se analizó la relación entre los recursos ofrecidos para el cumplimiento de la tarea, la creencia de auto eficacia y el WE, en un grupo de 110 estudiantes en dos periodos de tiempo. Los instrumentos utilizados por los autores para medir los recursos ofrecidos fueron el desarrollado por Jackson, Wall, Martin y Davis (1993), que indaga sobre el control del tiempo que se dispone para la labor; y el de Van de Ven y Ferry (1980) que evalúa el control sobre el método para la realización de la tarea. Para medir la creencia de auto eficacia se utilizó el Inventario General de Burnout de Maslach (en inglés MaslachBurnoutInventory-General) desarrollado por Schaufeli ((Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson, 1996); y para medir el WE se utilizó el UWES. Los resultados de estos instrumentos demostraron que existen espirales positivas entre las variables analizadas, y que se ve una influencia fundamental de las creencias de auto eficacia sobre el WE para el cumplimiento de la tarea.

Otra de las investigaciones es la realizada por Salanova, Bresó y Schaufeli (2005). Los autores llevaron a cabo una investigación con 353 estudiantes españoles y belgas, en la cual se aplicó a prueba la teoría de espirales “hacia arriba” y espirales “hacia abajo”. Esta

teoría afirma que altas creencias de auto eficacia funcionan como el motor del WE y viceversa, creando entonces espirales “hacia arriba”; Mientras que una crisis en este capital psicológico produce un síndrome de Burnout, y por ende una espiral “hacia abajo”. Para evaluar estas variables se tomó la encuesta estudiantil del inventario de Burnout de Maslach (en inglés MalsachBurnoutInventory-StudentSurvey, MBI-SS) desarrollada por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002); la escala de auto eficacia de Midgley et al. (2000); y la escala de compromiso académico estudiantil (en inglés StudentAcademicEngagementScale, SAES) de Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000). Los resultados de la investigación demuestran que las creencias de auto eficacia, el WE y el burnout están relacionados, ya que entre el primer y el segundo concepto existe una correlación positiva, y con el tercer concepto una correlación negativa. De esta forma se crean, como lo aseguran los autores, círculos virtuosos y viciosos respectivamente.

Una tercera investigación que trata la relación entre estas variables fue realizada por Salanova, Llorens y Schaufeli (2011), donde se buscó demostrar dicha relación a través del tiempo por medio de dos estudios: el primero con 274 profesores de 50 colegios, los cuales respondieron la escala desarrollada por Schwarzer (1999) para medir la auto eficacia, la escala de Warr (1990) de entusiasmo-depresión, y la escala de WE de Utrecht (UWES) desarrollada por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002). En el segundo estudio, los autores buscaron analizar las mismas variables pero a nivel colectivo; para esto se aplicaron los instrumentos anteriormente mencionados a 100 estudiantes. Los resultados de los dos estudios demostraron que los niveles de auto eficacia afectan positivamente el entusiasmo, la satisfacción y el confort, lo que a su vez afecta positivamente el WE en sus tres componentes, el vigor, la dedicación y la absorción; y que éstas a su vez afectan positivamente las creencias de auto eficacia. De esta forma, los autores aseguran que sí existe

una relación positiva entre las variables, concluyendo que a través del tiempo se desarrollan espirales positivas entre las variables mencionadas.

Otra de las investigaciones es la llevada a cabo por Salanova, Llorens, Cifre, Martínez y Schaufeli (2003). Los autores buscaron determinar el rol mediador de las creencias de auto eficacia sobre el WE y el desempeño laboral; para esto se tomó una muestra de 140 estudiantes, a los que se les aplicó la escala de eficacia de Schwarzer (1999), la escala de ansiedad-satisfacción de Warr (1990), y el cuestionario de compromiso de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002). Los resultados de la investigación muestran la existencia de un rol mediador de las creencias de auto eficacia entre el bienestar y el desempeño laboral, afirmando que los grupos que trabajaron con presión de tiempo y poca creencia de auto eficacia, experimentaron altos niveles de ansiedad; mientras los grupos que trabajaron con presión de tiempo y altos niveles de creencias de auto eficacia, tendían a experimentar altos niveles de WE. Se concluye entonces, que las creencias de auto eficacia funcionan como un amortiguador ante los efectos negativos que puedan tener situaciones tales como la falta de control sobre el tiempo, asegurando el WE.

No obstante el objetivo de este trabajo investigativo se ve soportado por un amplio soporte empírico, hasta el momento no se ha estudiado la relación entre las variables mencionadas en la población colombiana. De esta forma se busca, como se mencionó anteriormente, responder a la pregunta ¿existe una relación entre las creencias de auto eficacia y el WE? Esta pregunta a su vez se ve apoyada por las siguientes: ¿Cuál es el nivel de las creencias de auto eficacia de los participantes? ¿Cuál es el nivel de WE de los participantes? ¿Cuál es la relación que existe entre estos constructos? Y, basándose en supuestos propuestos por la literatura, ¿Existe una influencia de las creencias de auto eficacia sobre el WE?

Una vez se conozca si existe una influencia de las creencias de auto eficacia sobre el WE, basado en un análisis correlacional será posible predecir el valor de las dos variables. Lo que brinda una importante oportunidad de una aplicación práctica en las actividades de desarrollo del personal de una empresa; al brindar programas que desarrollen y aumenten las creencias de auto eficacia, será posible tener un personal más vigoroso, más absorto y más dedicado en su quehacer diario.

Metodología

Participantes y procedimiento

Para esta investigación se contó con la participación voluntaria de 90 empleados de tres instituciones educativas en la ciudad de Cartagena; Dos de las instituciones dedicadas a la educación básica (contando con la colaboración 29 participantes en un colegio, y 35 en el otro), y una dedicada a la educación superior, en la que se contó con la participación de 14 empleados. Los cargos de los participantes se repartían en un 28% en administrativos (n=25), y un 72% en profesores (n=65). Ya que son instituciones educativas bilingües, entre los 65 profesores que participaron, 14 de ellos tenían como lengua materna el idioma inglés, por lo que presentaron la encuesta en dicho idioma. Un 56% (n=50) del grupo poblacional fueron hombres, y un 44% (n=40) mujeres, cuyas edades oscilaban entre los 19 y 60 años, con una edad promedio de 36.

Para llevar a cabo la investigación se pidió autorización a las directivas tanto de los colegios como de la universidad, solicitando su colaboración no solo para la aplicación de la prueba, sino también para la convocatoria del personal. De esta forma la invitación fue abierta para cualquier empleado de las instituciones educativas que quisiera voluntariamente participar en el ejercicio académico. Una vez los empleados accedieron a participar, recibieron las encuestas de manera física con un consentimiento informado en el que se

explicaba el objetivo de la investigación, y se aseguraban fines plenamente académicos y completo anonimato. De igual manera, se explicó que su participación era voluntaria, que no representaba riesgos para su bienestar; y que una vez terminada la investigación, se compartirían los resultados obtenidos. Para resolver la encuesta los participantes lo hicieron en sus espacios de trabajo y recibieron acompañamiento para resolver cualquier duda durante dicha realización.

Posterior a la aplicación del instrumento, para el análisis de los datos se realizaron múltiples procedimientos. El primero constó en el análisis estadístico descriptivo de los datos, seguido por un sondeo de su frecuencia; para esto se tomaron los límites superiores e inferiores de los percentiles 5, 25, 75 y 95, y se determinó el número de datos en dichos percentiles. En una tercera instancia se realizó un análisis de la escala de fiabilidad de las pruebas utilizadas por medio del Alfa de Cronbach; seguido a su vez, por un análisis del coeficiente de significación bilateral recurriendo a la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Por último, para determinar la correlación entre las variables estudiadas, se utilizaron los Coeficientes de Correlación de Pearson y Spearman partiendo de la naturaleza de dichas variables.

Instrumento

El instrumento utilizado para medir el WorkEngagement fue el Utrecht WorkEngagementScale, una escala de autoreporte compuesta por 17 ítems; De esta forma se miden los tres componentes del constructo, para el Vigor se disponen 6 ítems, para Dedicación 5, y para Absorción 6. Como lo mencionan Seppala et al. (2009), en un inicio la escala contaba con 24 ítems, sin embargo, después de múltiples análisis estadísticos, se redujo el número a 17, y hoy es día es posible encontrar escalas del UWES de 15 y 9 ítems.

La forma de responder a estos ítems es por medio de siete opciones de respuesta en una escala Likert de 0 a 6, donde 0 es “Nunca/Ninguna vez”, y 6 es “Siempre/Todos los días”.

Schaufeli y Bakker (2003), en el Manual Preliminar de dicha escala, indican que entre los años 1999 y 2003 se realizaron alrededor de 25 estudios en población holandesa y belga con 2,313 participantes, cuyos resultados de la consistencia interna muestran un alfa de Cronbach de 0,85; para la subescala de Vigor, un alfa de 0,83; para la Dedicación un 0,92; y para la Absorción un 0,82. Partiendo de estos análisis psicométricos, esta escala es una excelente herramienta para medir el WorkEngagement, y a lo largo de su historia ha demostrado ser un indicador viable y confiable del constructo psicológico en cuestión.

Para la medición de las creencias de auto eficacia, se tomó la escala general de auto eficacia, en inglés General Self-EfficacyScale (GSE), desarrollada por RalfSchwarzer y MatthiasJerusalem en 1979 (Jerusalem y Schwarzer, 1992), y ha sido traducida a 33 idiomas. Es una prueba que busca evaluar el sentido general de la creencia de auto eficacia de individuo mayor de 12 años, principalmente en cuanto a su capacidad de enfrentar problemas que aparezcan en el quehacer diario. La administración de la escala consta de 10 ítems con una escala de 1 a 4, logrando un puntaje mínimo de 10 y uno máximo de 40; los resultados de estos puntajes en 23 naciones muestran un alfa de Cronbach entre el 0,76 y 0,90, y altas correlaciones con otras variables como optimismo y satisfacción laboral. Los aspectos positivos de esta escala, los cuales son demostrados por su continuo uso en las últimas dos décadas, es que puede adaptarse a cualquier situación en cualquier momento de la vida, brindándole al investigador una excelente herramienta.

Resultados

Para iniciar el análisis de los datos se realizó una descripción estadística según los instrumentos analizados (Tabla 1). Para el UWES, la media poblacional fue de 4,98, con una desviación estándar de 0,63; un mínimo de 3,6, y un máximo de 6. Para la primera subescala evaluada por este instrumento, Vigor, la media fue de 5,10, con una desviación típica de 0,69; un mínimo de 3,17, y un máximo de 6. Para la Dedicación, segunda subescala evaluada, la media fue de 5,27, con una desviación típica de 0,74; un mínimo de 2,8, y un máximo de 6. Para la tercera subescala evaluada, Absorción, la media fue de 4,62, con una desviación estándar de 0,79; con un puntaje mínimo de 2,33, y un máximo de 6. Para el segundo instrumento utilizado, el GSE, la media poblacional fue de 3,52, con una desviación estándar de 0,31; un puntaje mínimo de 2,80, y uno máximo de 4.

Tabla 1. *Análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos*

	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
UWES	90	4,9838	0,63232	3,06	6,00
VIGOR	90	5,1003	0,69327	3,17	6,00
DEDICACIÓN	90	5,2733	0,74378	2,80	6,00
ABSORCIÓN	90	4,6254	0,79335	2,33	6,00
GSE	90	3,5233	0,31625	2,80	4,00

Continuando con el análisis, se realizó un sondeo de la frecuencia de los datos partiendo de una organización por percentiles. Como lo muestra la Tabla 2, para el UWES, el percentil 5 tuvo un límite superior de 1,7, sin contar con datos; el percentil 25, con límites 3, de igual forma no contó con datos; el percentil 75, con límites de 4,53, contó con 18 datos; el percentil 95, con un límite superior de 5,53, contó con una frecuencia de 61; y por último, el percentil 100, con un límite superior de 6, contó con 11 datos.

Tabla 2. *Análisis de la frecuencia de los datos para el UWES*

Percentil	Límite Mínimo	Límite Máximo	Frecuencia	%
0% - 5%	0	1,7	0	0%
5% - 25%	1,8	3	0	0%
25% - 75%	3,1	4,53	18	20%
75% - 95%	4,54	5,53	61	68%
95% - 100%	5,54	6	11	12%

La frecuencia de la subescala de Vigor, expuesta en la Tabla 3, el percentil 5 tuvo como límite superior 2,50, sin mostrar presencia de datos; para el percentil 25, con un límite superior de 3,51, tuvo una frecuencia de 4 datos; en el percentil 75, cuyo límite superior fue de 4,99, presentó 24 datos; en el percentil 95, con un límite superior de 5,99, se encontraron 55 datos; y por último, en el percentil 100, cuyo límite fue la mayor opción de respuesta, se encontraron 7 datos.

Tabla 3. *Análisis de la frecuencia de los datos para la subescala de Vigor*

Percentil	Límite Mínimo	Límite Máximo	Frecuencia	%
0% - 5%	0	2,5	0	0%
5% - 25%	2,51	3,51	4	4%
25% - 75%	3,52	4,99	24	27%
75% - 95%	5	5,99	55	61%
95% - 100%	6	6	7	8%

Para la segunda subescala del UWES, la Dedicación, la frecuencia se organizó de la siguiente forma: para el percentil 5, con un límite superior de 1,40, no se encuentran datos; para el percentil 25, con un superior de 2,99, se encontraron tres datos; para el percentil 75, cuyo límite superior fue 4,50, se encontraron 6 datos; el percentil 95, con un límite superior de 5,50, registró 38 datos; y por último, el percentil 100, con el límite superior máximo, obtuvo 43 datos. A continuación se presenta esta información en la Tabla 4.

Tabla 4. *Análisis de la frecuencia de los datos para la subescala de Dedicación*

Percentil	Límite Mínimo	Límite Máximo	Frecuencia	%
0% - 5%	0	1,4	0	0%
5% - 25%	1,41	2,99	3	3%
25% - 75%	3	4,5	6	7%
75% - 95%	4,51	5,5	38	42%
95% - 100%	5,51	6	43	48%

La frecuencia de los datos para la tercera subescala del UWES, Absorción, presentada en la tabla 5, fue: en el percentil 5, cuyo límite superior fue de 1,20, no se presentaron datos; en el percentil 25, con un límite superior de 2,50, se encontraron 4 datos; para el percentil 75 se tomó 4,10 como límite superior, donde se encontraron 12 datos; en el percentil 95 de esta subescala se encuentran más de la mitad de los datos de la muestra poblacional, 51, teniendo como límite superior 5,10; y por último, para el percentil 100, con el límite superior máximo, se encontraron 23 datos.

Tabla 5. *Análisis de la frecuencia de los datos para la subescala de Absorción*

Percentil	Límite Mínimo	Límite Máximo	Frecuencia	%
0% - 5%	0	1,2	0	0%
5% - 25%	1,21	2,5	4	4%
25% - 75%	2,51	4,1	12	13%
75% - 95%	4,11	5,1	51	57%
95% - 100%	5,11	6	23	26%

Para el segundo instrumento utilizado, el GSE, la frecuencia (ver Tabla 6) fue: en el percentil 5, con un límite superior de 2,90, se encontraron 7 datos; para el percentil 25, cuyo límite superior fue de 3,40, se encontraron 23 datos; en el percentil 75, con un límite superior de 3,80, se registraron 44 datos; para el percentil 95, con un límite superior de 3,90, se encontraron 14 datos; mientras que el percentil 100, cuyo límite superior fue la máxima opción de respuesta, mostró dos datos.

Tabla 6. Análisis de la frecuencia de los datos para el GSE

Percentil	Límite Mínimo	Límite Máximo	Frecuencia	%
0% - 5%	0	2,9	7	8%
15% - 25%	2,91	3,4	23	26%
25% - 75%	3,41	3,8	44	49%
75% - 95%	3,81	3,9	14	16%
95% - 100%	3,91	4	2	2%

El análisis de la frecuencia de los datos según, expresado anteriormente, puede verse en la siguiente figura (Figura 2), que muestra gráficamente el número de datos encontrados en los diferentes percentiles de todas las escalas utilizadas en este ejercicio investigativo.

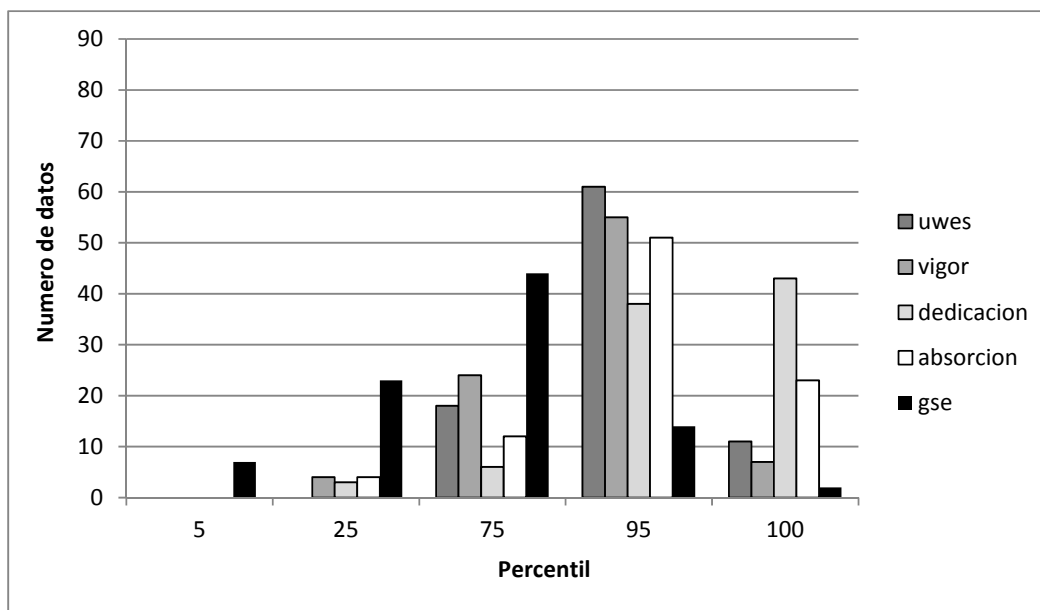


Figura 2. Análisis de la frecuencia de los datos partiendo de percentiles en las escalas utilizadas.

Posterior al análisis anteriormente discutido, se prosiguió a determinar la confiabilidad de las escalas con el análisis estadístico del Alfa de Cronbach; partiendo de este análisis se establece que los resultados mayores al 60% (0,6) se consideran escalas confiables. Al correr este estadístico, se encontró que para el UWES el índice de

confiabilidad es del 0,853; este análisis de igual forma se vio acompañado por un análisis de correlación de elemento total corregida, cuyo coeficiente determina la certeza del ítem. De esta forma, al eliminar los ítems 16 y 17, la confiabilidad del UWES aumentó a 0,899. Al analizar el GSE con este mismo estadístico, se encuentra una confiabilidad del 0,748, y al eliminar los ítems 5 y 6, la confiabilidad aumentó a 0,763.

Al continuar el análisis de los datos, se buscó determinar qué tanto la distribución de los datos se acercaban o alejaban de la media, de esta forma se utilizó la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov. El coeficiente de significación bilateral arrojado por esta prueba, establece que si dicho coeficiente es mayor a 0,05, la variable analizada presenta una distribución normal. Al analizar los datos, la significación bilateral del UWES, del Vigor y del GSE fue mayor a 0,05, respectivamente 0,159, 0,056 y 0,067; esto significa que su distribución es normal. Mientras que la Dedicación y Absorción, con una significación bilateral de 0,016 y 1,014 respectivamente, presentan una distribución asimétrica positiva, es decir que sus puntajes se ubicaron por encima de la media.

Finalmente, se realizó un estudio de la correlación entre el WE y las creencias de auto eficacia, de esta forma estableciéndose cuatro correlaciones: las creencias de auto eficacia y el WE, el Vigor, la Dedicación y la Absorción. Para este tipo de análisis es necesario tener en cuenta la distribución de las variables, la cual determina qué coeficiente se debe utilizar; una vez se tenga el resultado, si es éste supera el 0,05, se establece que existe una correlación positiva. Iniciando con la correlación entre las creencias de auto eficacia y el WE, se tomó el Coeficiente de Correlación de Pearson, ya que las dos variables tienen una distribución normal; los resultados mostraron que la correlación entre las variables es de 0,290. Utilizando nuevamente el Coeficiente de Pearson, al correlacionar las creencias de auto eficacia con el Vigor, en análisis mostró una correlación de 0,341.

Para analizar la correlación con las variables restantes, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman, ya que su distribución es asimétrica. Entre las creencias de auto eficacia y la Dedicación el coeficiente fue de 0,384; y entre las creencias de auto eficacia y la Absorción la correlación muestra ser de 0,237.

Discusión

En el presente ejercicio investigativo se buscó evaluar los niveles de WorkEngagement y de las creencias de auto eficacia de tres instituciones educativas en la ciudad de Cartagena, y medir la relación que existe entre estas dos variables en una muestra poblacional de 90 participantes. Los resultados de la aplicación del Utrecht WorkEngagementScale (UWES) y el General SelfEfficacyScale (GSE), muestran cifras muy positivas; en general todos los resultados se encuentran por encima de la media que establecen los estudios previos con dichos instrumentos en diferentes poblaciones del mundo. Por ejemplo, para la subescala Dedicación del UWES, casi la mitad de los datos de la muestra poblacional, 43, se encuentran entre el percentil 95 y 100; para el UWES en general y dos de sus subescalas, las de Vigor y Absorción, más de la mitad de los datos de la muestra poblacional se encuentran entre el percentil 75 y 95; y para el GSE, casi la mitad de los datos obtenidos, 44, se encuentran entre el percentil 25 y 75, entre los límites 3,41 y 3,80 sobre un total de 4.

Los resultados anteriormente mencionados, se vieron a su vez soportados por un análisis estadístico descriptivo y un análisis de confiabilidad en la población en cuestión. El primero de estos análisis muestra que la media poblacional es muy alta; por ejemplo, para la subescala de Dedicación se encuentra en 5,27; para el Vigor en 5,10; para el UWES una media de 4,98; y para la Absorción en 4,63; todos muy por encima del puntaje medio de la escala. El análisis de confiabilidad muestra un coeficiente de más del 70% para las dos escalas, lo cual se entiende como altamente confiable. De esta forma, es posible afirmar que

la muestra poblacional se caracteriza por tener altos niveles tanto de WE, especialmente en la subescala de Dedicación, como de creencias de auto eficacia. En resumidas cuentas se asegura que el bienestar de la muestra poblacional se encuentra en óptimas condiciones.

Sin embargo, el hecho de estar bien, no significa que no se pueda estar mejor; y cuando se trata del bienestar y de la productividad laboral, siempre se es susceptible a una mejoría. Partiendo de esto, esta investigación buscó determinar la relación que existe entre las variables anteriormente mencionadas por medio de un estudio correlacional, que permita asegurar que al aumentar una de las variables, la otra aumente de igual forma.

Este estudio correlacional, como se mencionó anteriormente, se llevó a cabo entre las creencias de auto eficacia, y el WE y sus tres componentes. Los resultados de este estudio muestran que entre todas las variables sí existe una correlación positiva, en otras palabras que una variable afecta a la otra de forma importante. Entre estos resultados la correlación que existe entre las creencias de auto eficacia y la Dedicación es la más fuerte en comparación con los otros componentes del WE, con un coeficiente de 0,384, seguido por Vigor con un coeficiente de 0,341, WE con un 0,290, y Absorción con 0,237. Se puede entonces concluir que al generarse cambios en las creencias de auto eficacia, se generan cambios en el WE que experimenta la persona, y viceversa.

Esta tesis va acorde con los hallazgos de la literatura referenciada en esta investigación, principalmente con Llorens, Schaufeli, Bakker y Salanova (2007). Estos autores demuestran en su investigación que entre las creencias de auto eficacia y el WE existe una correlación fundamental; este argumento ha sido llevado a un paso más por diferentes autores. Por ejemplo, Salanova, Bresó y Schaufeli (2005) y Salanova, Llorens y Schaufeli (2011) han determinado que partiendo de la relación que existe entre las variables, es posible crear ciclos y espirales virtuosas; en otras palabras que la influencia que tienen las creencias de auto eficacia sobre el WE, son las mismas que puede tener el WE sobre las creencias de

auto eficacia. De esta forma, la investigación académica da un brinco a una posible aplicación práctica, ya que al invitar a la empresa a ofrecerle al empleado programas de capacitación y desarrollo que estimulen alguna de las variables, se está protegiendo por ende, el bienestar laboral; en otras palabras, está en las manos del empleador crear los espirales virtuosas referenciados.

Y es este en gran aporte que le puede brindar esta investigación a las instituciones educativas que participaron. De esta forma, como lo asegura Rozalén Castillo (2009), para activar las creencias de auto eficacia un proceso de coaching empresarial es una excelente herramienta. La autora plantea que al incluir los fundamentos del coaching en la política de la empresa para con sus trabajadores, es posible lograr empleados que al disponer altos niveles de auto eficacia, visualicen escenarios de una manera más positivas; de esta forma se promueven oportunidades para desarrollar las propias capacidades, habilidades y competencias que tiene el trabajador, logrando aumentar su productividad.

En este orden de cosas, el principal aporte académico de este trabajo es el desarrollo de investigaciones de temas que se vienen desarrollando a nivel internacional; el WorkEngagement como constructo psicológico dentro del quehacer organizacional está tomando un importante protagonismo al ser una excelente herramienta para saber cómo se encuentra el trabajador, y al poderse fácilmente ligar con otras importantes variables. De esta forma, este ejercicio académico abre las puertas a que la academia colombiana replique investigaciones de nivel mundial, y que el conocimiento que se tiene, beneficie a dicha población.

En cuanto a las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de esta investigación, se centran primariamente en la falta de recursos; no se contó con un espacio propio para la aplicación de los instrumentos, viéndose obligado a utilizar el espacio de trabajo de los participantes. De esta forma la organización logística en ciertos momentos fue dificultosa, y

no se pudo contar con el apoyo y tiempo esperado. Sin embargo, se entiende que dichas limitaciones no afectan de ninguna forma los resultados obtenidos.

Por otra parte, para futuras investigaciones, partiendo del número total de empleados de las tres instituciones educativas (N= 395) la muestra representativa de la investigación que prosiga a este pilotaje, constaría de 131 participantes, 42 en la institución de educación superior, y 49 y 40 en cada una de las instituciones de educación básica. Basado en el éxito del pilotaje como ejercicio investigativo, se busca incentivar la continuación del estudio de las variables mencionadas; y aún más que esto, se impulsa a incrementar la complejidad del estudio al incluir otras variables, por ejemplo otros componentes del capital psicológico como la resiliencia, o un análisis a profundidad de los recursos laborales ofrecidos por la empresa a sus trabajadores.

Conclusión

Para concluir, los resultados de la presente investigación demostraron que la muestra poblacional se caracteriza por tener altos niveles de WE, especialmente en la subescala de Dedicación, superando la media establecida en poblaciones alrededor del mundo. Partiendo del estudio correlacional, se puede concluir que sí existe una relación entre las creencias de auto eficacia y el WE, especialmente con la subescala de Dedicación; y se asegura que al generarse cambios en las creencias de auto eficacia de un empleado, se generan cambios en el WE que éste experimenta, y viceversa. De esta forma está en las manos del empleador crear espirales virtuosas por medio de la inclusión de un acompañamiento para con sus empleados basado en el Coaching. Por último, se busca impulsar la continuación de este estudio, complejizando sus objetivos y manteniéndose al nivel de investigaciones mundiales. Por consiguiente, ofreciéndole a la academia del país estar a la vanguardia de los avances mundiales; teniendo siempre como fin último, el beneficio de la población colombiana.

Referencias

- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 383–398
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W. (2011) Subjective well-being in organizations. En K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship*. New York, NY: Oxford University Press.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011a) Work engagement: Further reflections of the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 74-88
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L., & Leiter, M.P. (2011b) Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 51, 269–290
- Jackson, P.R., Wall, T.D., Martin, R., & Davis, K. (1993) New measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78, 753-762
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. En R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (195-213). Washington, DC: Hemisphere
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2007) Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841
- Luszczynka, A., Gutiérrez-Doña, B., & Schwarzer, R. (2005) General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40, 80-89
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007) *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press
- Macey, W., & Schneider, B. (2008) The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 3-30
- May, D.R., Hilson, R.L., & Harter, L.M. (2004) The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational Psychology*, 77, 11-37
- Midgley, C., Maehr, M.L., Hruda, L.Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K.E., Gheen, M., Kaplan, A., Kumar, R., Middleton, M.J., Nelso, J., Roeser, R., & Urdan, T. (2000) *Manual for Patterns of Adaptive Learning Scale*. University of Michigan Press
- Palmer, B., Quinn Griffin, M. T., Reed, P., & Fitzpatrick, J.J. (2010) Self-transcendence and work engagement in acute care staff registered nurses. *Crit Care Nurs Q*, 33, 2, 138-147
- Rath, T., & Conchie, B. (2009) *Strengths based leadership: Great leaders, teams and why people follow*. New York: Gallup Press
- Rozalén Castillo, M. (2009, Noviembre) Creencias de autoeficacia y coaching: Como mejorar la productividad de las personas. Comunicación presentada en la IV Jornadas Internacionales Mentoring & Coaching: Universidad-Empresa. Madrid
- Russell, J.A. (1980) Circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1161-1178
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008) Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67

- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W.B. (2005) Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11, 215-231
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2011) "Yes I can, I feel good and I just do it!" On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect and engagement. *Applied Psychology*, 60, 2, 255-285
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I., & Schaufeli, W.B. (2003) Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*, 34, 43-73
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2006) *Psicología Organizacional Positiva*. En Palasí Descals, F. J. (2006). *Psicología de la Organización* (349-376). XXX: Pearson Prentice Hall
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., & Grau, R. (2000) Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 117-134
- Sardar, S., Rehman, A., Yousaf, U., & Aijaz, A. (2011) Impact of HR practices on employee engagement in baking sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 2, 9, 378-389
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003) Utrecht Work Engagement Scale preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- Schaufeli, W., & Buunk, B.P. (2002) Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. En M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst y C.L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (2da Edición, pp. 383-425). Chichester: John Wiley & Sons
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011) Commentary work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 1, 39-46
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002) The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996) Maslach Burnout Inventory: General survey. En C. Maslach, S.E. Jackson, & M.P. Leiter (Eds.), *The Maslach burnout inventory - Test Manual* (3ra ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Schwartz, R. (1999) General perceived self-efficacy in 14 cultures. Recuperado el 15 de Agosto de 2011, de <http://www.yorku.ca/faculty/academic/schwarze/world14.htm>
- Seligman, M.E., Steen, T.A., Park, N., & Peterson, C. (2005) Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 5, 410-421
- Seppala, P., Mauno, S., Feld, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009) The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481
- Swaminathan, J., & Rajasekaran, D. (2010) Essential components of employee engagement: A study with reference to TNSTC, Kumbakonam. *Advances In Management*, 3, 12, 55-59
- Van de Ven, A.M., & Ferry, D.L. (1980) *Measuring and assessing organizations*. Nueva York: Wiley and Sons
- Warr, P. (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210