

## Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina

*Work engagement, job satisfaction, general health, and mental health among faculty members at an Argentinian public university*

Lucas Pujol-Cols<sup>1</sup>

### Resumen

La docencia universitaria se ha convertido en una de las ocupaciones más estresantes, lo que incrementa la relevancia de examinar las condiciones psicológicas y organizacionales que favorecen la conservación de la salud física y mental de los académicos. Este artículo se propone, por un lado, examinar el *work engagement*, la satisfacción laboral, la salud física y la salud mental en una muestra de académicos argentinos y, por el otro, analizar la influencia de un conjunto de variables sociodemográficas (i.e. edad, género y nivel educativo), otras relativas a las condiciones de empleo (i.e. jerarquía del cargo, dedicación horaria y estabilidad contractual), el *work engagement* y la satisfacción laboral de los participantes sobre sus niveles reportados de salud física y mental. Para ello, se administra un cuestionario virtual a una muestra no probabilística constituida por 86 académicos de una facultad de una universidad pública argentina. Los resultados revelan que más de un tercio de los participantes reportan haberse sentido estresados, cansados y/o agotados mentalmente, o haber padecido dolores de espalda, problemas de sueño, dolores de cabeza, tensión ocular y/o fatiga durante un período de treinta días. De esta investigación también surge que aquellos docentes más satisfechos con sus trabajos y/o más *engaged* tienden a gozar de una mejor salud física y mental. Se concluye que las universidades argentinas deberían mejorar las condiciones de trabajo que ofrecen a sus académicos con el propósito de incrementar su *work engagement* y su satisfacción laboral, dado que ambos factores son relevantes para la conservación de su salud física y mental.

**Palabras clave:** Satisfacción en el trabajo, Salud laboral, Educación superior, Profesor Universitario.

### Abstract

Being an academic faculty member has become a highly stressful occupation, making it necessary to examine the relevance of psychological and organizational conditions associated with higher levels of physical and mental health in the university setting. We aimed, on the one hand, to measure the levels of work engagement, job satisfaction, physical health, and mental health in a sample of Argentinian scholars and, on the other hand, to analyze the influence of a set of demographics (i.e. age, gender, and level of education), terms of employment (i.e. hierarchy, hours worked per week, and tenure), work engagement, and job satisfaction on reported levels of physical and mental health. We administered an online survey that included six self-report scales to a sample of 86 academics from an Argentinian university. Over one third of participants reported feeling stressed out, tired, emotionally exhausted, experienced backaches, having sleep difficulties, headaches, eyestrain, and/or fatigue in the previous 30-day period. Results also revealed that those academics who were highly engaged or felt highly satisfied with their jobs tended to report better physical and mental health. Argentinian universities should improve their working conditions in order to boost their faculty members' work engagement and job satisfaction, as both phenomena appear to be vital for maintaining adequate levels of physical and mental health in the workplace.

**Keywords:** Job satisfaction, Occupational health, Higher education, Professor.

<sup>1</sup>Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Mar del Plata, Argentina. E-mail: [lucaspujolcols@gmail.com](mailto:lucaspujolcols@gmail.com)

## Introducción

Entornos empresariales cada vez más dinámicos, globalizados, hostiles, interdependientes y competitivos han devenido en condiciones de trabajo cada vez más estresantes a nivel mundial, entre las que pueden mencionarse exigencias crecientes de productividad, requerimientos incrementales de calificación y entrenamiento y mayor inseguridad laboral (Landsbergis, 2003; Siegrist, 2016). Este escenario ha incrementado la preocupación de académicos y directivos por mejorar las condiciones de trabajo en las organizaciones y, particularmente, por investigar los mecanismos psicológicos y organizacionales que anteceden a la experimentación de estados saludables, al existir evidencia de su vinculación positiva con la efectividad organizacional (e.g. mejoran el desempeño, reducen el ausentismo y la rotación de personal, incrementan el compromiso y la lealtad organizacional, etc.; Tsaousis, Nikolaou, Serdaris & Judge, 2007; Harrison, Newman & Roth, 2006). Los mecanismos y procesos antedichos han constituido el principal objeto de estudio de la Psicología Organizacional Positiva, entendida como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014).

La satisfacción laboral y el *work engagement* representan dos de los fenómenos más investigados en el campo de la Psicología Organizacional Positiva. La primera ha sido definida como el nivel de agrado que los empleados tienen por su trabajo (Pujol-Cols & Dabos, 2018). El *work engagement*, por otro lado, implica un estado mental positivo, persistente y relacionado con el trabajo que se refleja en niveles elevados de vigor (i.e. energía, persistencia y resiliencia mental, incluso frente a la presencia de situaciones adversas), dedicación (i.e. implicación con la tarea, traducida en niveles elevados de inspiración, entusiasmo, orgullo, reto y sentido de significado) y absorción (i.e. total inmersión o concentración en el trabajo hasta el punto de sentir que el tiempo “pasa volando”) (Bakker & Demerouti, 2008). Si bien la satisfacción laboral y

el *work engagement* han sido frecuentemente confundidos en la literatura, varios estudios señalan que se trata de dos constructos motivacionales distintos (Alarcon & Lyons, 2011; Mudrak et al., 2017). En este sentido, mientras que el *work engagement* emerge del grado de vinculación psicológica que el empleado tiene con las tareas que desempeña en su trabajo, la evidencia señala que la satisfacción laboral puede ser experimentada en diferentes niveles, ya sea hacia el trabajo como un todo (i.e. la satisfacción laboral afectiva) o hacia el conjunto de facetas o atributos que lo componen (i.e. la satisfacción laboral cognitiva; ver Pujol-Cols & Dabos, 2018 para una discusión completa acerca de este tema).

Mientras que los efectos de la satisfacción laboral sobre la salud física y mental han sido explorados más profundamente en la literatura (e.g. Tsaousis et al., 2007; Harrison et al., 2006), la evidencia empírica acerca del rol del *work engagement* en el bienestar de los empleados, particularmente en su salud física y mental, ha sido limitada (Bakker et al., 2008) e inconsistente (Langelaan, Bakker, Schaufeli, van Rhenen & van Doornen, 2006). A modo de ejemplo, en una investigación realizada por Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli (2001) en una muestra compuesta por 381 empleados de una compañía de seguros, los autores reportan correlaciones negativas y moderadas entre el *engagement* (especialmente el vigor) y distintas sintomatologías físicas. Estos mismos resultados son luego reportados por Schaufeli, Taris & Van Rhenen (2008) en un estudio realizado con 587 supervisores de telecomunicaciones.

En esta misma línea, Hakanen, Bakker & Schaufeli (2004) observan que el *work engagement* se halla positiva y significativamente relacionado con niveles más elevados de salud auto-reportada. En suma, estos hallazgos indican que, puesto que los empleados *engaged* tienden a sentirse más plenos durante el ejercicio de las tareas con las que se hallan psicológicamente implicados, también tienden a experimentar emociones más positivas, tales como placer, alegría, entusiasmo, felicidad y disfrute, y, en consecuencia, a verificar mayor bienestar psicológico, lo que se encuentra asociado

con niveles mayores de salud física y mental (Bakker & Demerouti, 2014).

El estudio de la salud, así como de las condiciones psicológicas y organizacionales que contribuyen a mantenerla, se vuelve aún más vital en las universidades (Mudrak et al., 2017).

En efecto, el sistema universitario a nivel mundial ha transitado por grandes transformaciones en las últimas décadas, tales como la masificación, la creciente internacionalización y la mercantilización (Teichler, Arimoto & Cummings, 2013), procesos que han contribuido en transformar la profesión académica en una de las ocupaciones más estresantes (Kinman y Wray, 2013), por ejemplo, incrementando los requerimientos de formación disciplinar y pedagógica, así como los estándares de producción científica y tecnológica.

Al respecto, Pujol-Cols & Arraigada (2018) señalan que la docencia universitaria no sólo involucra el desempeño de tareas complejas y diversas, que requieren niveles elevados de precisión y concentración (e.g. conducción de proyectos de investigación, supervisión de tesis, evaluación de artículos académicos, etc.); sino que también implica enfrentar demandas emocionales intensas, al exigirle a los docentes que regulen exitosamente sus emociones con diversidad de actores (e.g. estudiantes, directivos, colegas, autoridades y miembros de la comunidad) y que, al mismo tiempo, sean capaces de expresar otras social u organizacionalmente deseables.

Las condiciones laborales de elevado riesgo psicosocial aludidas en el párrafo precedente se ven exacerbadas cuando los recursos laborales, entendidos como aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo, que son centrales para el logro de los objetivos, que resultan funcionales para reducir las exigencias del trabajo y que estimulan el aprendizaje y el desarrollo personal de los empleados (Bakker & Demerouti, 2014), resultan insuficientes (Bakker et al., 2007).

En este sentido, numerosas investigaciones reconocen las débiles oportunidades de desarrollo de carrera, el insuficiente reconocimiento y el escaso apoyo social de colegas y supervisores como los principales estresores de orden extrínseco que afectan el bienestar psicológico de los académicos (Pujol-Cols & Arraigada, 2018). Frente a las condiciones laborales antedichas resulta esperable que los académicos experimenten niveles elevados de distrés ocupacional (al sentir que sus recursos personales se derrumban en su intento por enfrentar las demandas emergentes de su profesión; Christie & Barling, 2009) y que, por consiguiente, tiendan a reportar menores niveles de salud física y mental.

En lo que refiere al contexto iberoamericano, se observa que la mayoría de las investigaciones se han concentrado en examinar los riesgos psicosociales involucrados en el trabajo docente universitario (e.g. García, Iglesias, Saleta & Romay, 2016; Unda et al., 2016), así como su relación con otros fenómenos esencialmente negativos, tales como el *burnout*, la ansiedad, la insatisfacción, el distrés ocupacional, las enfermedades psicosomáticas, entre otros (e.g. Avargues Navarro & Borda Más, 2010; Cisneros Blas & Ramírez Sandoval, 2009; Rodríguez, Oramas & Rodríguez, 2007), ignorando el estudio de las condiciones psicológicas y organizacionales que anteceden a la experimentación de bienestar físico y mental en los docentes y, particularmente, el rol que ejercen el *work engagement* y la satisfacción laboral en esta vinculación.

Como resultado, y con el propósito de contribuir al avance del conocimiento en este tema poco explorado, particularmente en el contexto universitario argentino, este estudio se propone: 1. Medir los niveles de *work engagement*, satisfacción laboral, salud física y salud mental en una muestra de académicos argentinos, 2. Analizar la influencia de un conjunto de variables sociodemográficas (i.e. edad, género y nivel educativo), las condiciones de empleo (i.e. jerarquía del cargo, dedicación horaria y estabilidad contractual), el *work engagement* y la satisfacción laboral de los participantes sobre sus niveles reportados de salud física y mental.

## Material y métodos

### Diseño

Esta investigación emplea una metodología cuantitativa y se sustenta en datos de corte transversal recolectados a través de la administración de cuatro escalas de auto-informe. Desea mencionarse que la misma forma parte de un proyecto más amplio (el cual se encuentra actualmente en elaboración) focalizado en el estudio de los efectos de determinantes disposicionales (i.e. los rasgos de la personalidad) y situacionales (i.e. los riesgos psicosociales en el trabajo) sobre las actitudes y el bienestar de los académicos argentinos.

### Participantes

Un total de 86 académicos pertenecientes a la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de una universidad pública argentina participaron voluntariamente en este estudio, representando una tasa de respuesta del 29%. La edad de los docentes osciló entre 27 y 71 años, con una media aritmética de 49,51 y una desviación estándar de 11,28. Del total de los participantes, un 39,53% eran hombres, un 53,49% poseían jerarquía de profesor, un 79,07% tenían contratos que les aseguraban estabilidad laboral y un 34,88% tenían contratos a tiempo completo (*full-time*). La antigüedad total de los participantes osciló entre 4 y 45 años, con una media de 22,38 y una desviación estándar de 11,42. La antigüedad en el cargo actual varió entre 0 y 31 años, con una media de 10,37 y una desviación estándar de 8,84.

### Instrumento

El *work engagement*, compuesto por sus respectivas sub-dimensiones de vigor, dedicación y absorción, fue examinado empleando la adaptación en español de la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) en su versión extensa de 17 ítems (Schaufeli & Bakker, 2004). La misma presentó una escala estilo Likert con siete valores, oscilantes entre el 1 (“nunca”) y el 7 (“siempre”). Del total de los reactivos, seis ítems correspondieron a la sub-

escala de vigor (incluyendo: “en mi trabajo me siento lleno de energía”), seis a la sub-escala de absorción (incluyendo: “el tiempo vuela cuando estoy trabajando”) y cinco a la sub-escala de dedicación (incluyendo: “mi trabajo es retador”). Los puntajes asignados a cada uno de los ítems de las respectivas sub-escalas fueron promediados para obtener un único puntaje de vigor, dedicación y absorción.

La *satisfacción laboral* fue medida empleando el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (versión en español del *Brief Index of Affective Job Satisfaction*; BIAJS; Thompson & Phua, 2012), validado en el contexto argentino por Pujol-Cols & Dabos (2017). El mismo se compone por 4 ítems (incluyendo: “me gusta mucho mi trabajo”) y una escala de frecuencia de 5 puntos (1 = “totalmente en desacuerdo”, 5 = “totalmente de acuerdo”). Los puntajes correspondientes a los cuatro reactivos fueron promediados para obtener un solo puntaje de satisfacción laboral.

La *salud mental* fue examinada empleando una adaptación del *General Health Questionnaire* (GHQ; Goldberg, 1978), el cual se compuso por un total de 11 reactivos (ver Tabla 2) y una escala estilo Likert de 6 niveles de frecuencia (1 = “nunca”, 6 = “siempre”). Los puntajes indicados con la simbología “(r)” en la Tabla 2 fueron revertidos y re-expresados en términos positivos para que reflejen mayores niveles de salud mental.

La *salud física* fue evaluada empleando la versión en español del *Physical Symptoms Inventory* (PSI; Spector & Jex, 1998), instrumento que examina el grado de presencia de 18 síntomas relacionados con la salud física durante un período de 30 días (ver Tabla 3) a través de una escala compuesta por tres valores (3 = “nunca”, 2 = “sí, pero no acudí al médico”, 1 = “sí, y acudí al médico”).

Los niveles de confiabilidad de las seis escalas, los cuales se hallan reportados sobre la diagonal principal de la Tabla 1, resultan satisfactorios al superar en todos los casos los valores críticos sugeridos por Nunnally & Bernstein (1994). Puesto que la escala de salud

mental resultó una adaptación, además de las pruebas de consistencia interna señaladas previamente, se examinó su estructura factorial a través de un Análisis Factorial Exploratorio (EFA) realizado en Stata (versión 13). Los resultados del EFA brindan soporte a una estructura unidimensional, al saturar sus 11 reactivos en un único factor latente con cargas factoriales superiores a 0,53.

### Procedimiento

Siguiendo los principios de la Declaración de Helsinki de 1975 (ver World Medical Association, 2001), este estudio contó con la aprobación de un Comité de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina), quien examinó tanto sus aspectos éticos como metodológicos (resoluciones 15/H244 y PSI 266/17). Los participantes fueron contactados por correo electrónico a través de los departamentos de la facultad, previa autorización expresa de sus máximas autoridades académicas. Dicho correo electrónico incluyó, además de un enlace a un cuestionario virtual, una descripción de los objetivos de la investigación y un formulario de consentimiento informado. En todos los casos, se les indicó a los participantes que la información suministrada sería anónima y estrictamente confidencial.

### Análisis

Las medidas de vigor, dedicación, absorción, satisfacción laboral, salud mental y salud física fueron calculadas como la media aritmética de los ítems que componen cada una de sus escalas. Además, se analizó la influencia de un conjunto de variables sociodemográficas, otras relativas a las condiciones de empleo, el *work engagement* y la satisfacción laboral sobre los niveles promedio de salud mental y salud física reportados por los participantes. A tales fines, se empleó la prueba estadística de diferencia de medias *t* de Student.

## Resultados

### Análisis descriptivo

En la Tabla 1 se reportan las medias, las desviaciones estándar y las correlaciones observadas entre las variables del estudio. Como puede observarse, los participantes reportan niveles promedio moderados a elevados de vigor, dedicación, absorción, satisfacción laboral, salud mental y salud física.

De manera consistente con lo indicado previamente en la literatura, las tres sub-escalas del *engagement* observan correlaciones positivas, significativas y elevadas entre sí ( $r$  por encima de 0,84) y con la satisfacción laboral ( $r$  por encima de 0,59). Además, las tres dimensiones del *work engagement* y la satisfacción laboral observan correlaciones positivas y significativas con la salud mental, siendo el vigor y la dedicación las variables con las que esta última mantiene correlaciones más fuertes ( $r$  mayor a 0,40).

Estos resultados sugieren que aquellos docentes que mantienen actitudes más positivas hacia a su trabajo (en términos de su vigor, dedicación, absorción y satisfacción laboral) también tienden a reportar niveles mayores de salud mental.

Por otro lado, ninguna de las dimensiones del *work engagement* observaron correlaciones estadísticamente significativas con la salud física (sólo la dedicación correlacionó de manera marginal), aunque sí lo hizo la satisfacción laboral ( $r = 0,22$ ), revelando que aquellos docentes que reportan sentirse más satisfechos con sus trabajos tienden a gozar de una mejor salud física. Finalmente, y de manera consistente con lo esperado, las medidas de salud física y salud mental correlacionaron de manera positiva entre sí ( $r = 0,49$ ), indicando que niveles más elevados de salud mental se hallan asociados con niveles mayores de salud física.

**Tabla 1.** Medias (M), Desviaciones Estándar (DE) y correlaciones entre las variables de estudio.

Variables	M	DE	1	2	3	4	5	6
1. Vigor (1-7)	5,08	1,17	<i>0,86</i>					
2. Dedicación (1-7)	5,44	1,19	0,86***	<i>0,91</i>				
3. Absorción (1-7)	4,94	1,17	0,84***	0,85***	<i>0,83</i>			
4. Satisfacción Laboral (1-5)	4,05	0,67	0,59***	0,68***	0,62***	<i>0,86</i>		
5. Salud mental (1-6)	4,18	0,94	0,40***	0,43***	0,28***	0,22**	<i>0,93</i>	
6. Salud física (0-2)	1,76	0,20	0,17	0,19*	0,13	0,22**	0,49***	<i>0,87</i>

Fuente: Elaboración propia. Notas: M = Media, DE = Desviación estándar, \*  $p < 0,10$ , \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ . La confiabilidad de las escalas (coeficiente Alfa de Cronbach) se halla reportada sobre la diagonal principal en *cursivas*. La amplitud de las escalas se halla indicada en la columna “variables” entre paréntesis. Los datos empleados fueron recolectados entre mayo y noviembre de 2017.

En las Tablas 2 y 3 se presentan respectivamente los niveles reportados de salud mental y salud física para cada uno de los reactivos que componen sus escalas. Como puede observarse en la Tabla 2, más de un tercio de los participantes declaran haberse sentido estresados, cansados y/o agotados mentalmente durante el mes previo a realizarse esta investigación. Además, más de un tercio del total de los participantes reporta haber padecido dolores

de espalda, problemas de sueño, dolores de cabeza, tensión ocular y/o fatiga durante los treinta días previos a la realización de este estudio. Más aún, cerca del 10% de los docentes declaran haber experimentado durante este lapso los síntomas más preocupantes del listado, como trastornos estomacales, erupciones cutáneas, problemas de respiración, dolores en el pecho, palpitaciones y/o diarrea.

**Tabla 2:** Prevalencia de indicadores de salud mental.

<i> Durante los últimos 30 días, ¿con qué frecuencia...</i>	Baja frecuencia	Alta frecuencia
1. te has sentido agotado mentalmente? (r)	50,00%	50,00%
2. has estado cansado? (r)	55,82%	44,18%
3. te ha costado relajarte? (r)	62,79%	37,21%
4. has estado irritable? (r)	77,91%	22,09%
5. has estado tenso? (r)	73,26%	26,74%
6. te has sentido estresado? (r)	66,25%	33,75%
7. has estado muy nervioso? (r)	76,74%	23,26%
8. te has sentido tan bajo de moral que nada parecía animarte? (r)	90,70%	9,30%
9. te has sentido tranquilo?	39,54%	60,46%
10. has sentido feliz?	36,05%	63,95%
11. te has sentido desanimado y/o triste? (r)	82,56%	17,44%

Fuente: Elaboración propia. Nota: (r) = puntaje revertido. Los datos empleados fueron recolectados entre mayo y noviembre de 2017

Tabla 3: Prevalencia de sintomatología física

Durante los últimos treinta días, presentó usted...?	No	Si	Si, y acudió al médico	Presentó sintoma
1. Trastorno estomacal o náuseas	90,70%	3,49%	5,81%	9,30%
2. Dolor de espalda (e.g. ciático, cervical)	50,00%	44,19%	5,81%	50,00%
3. Problemas de sueño	48,84%	47,67%	3,49%	51,16%
4. Erupción cutánea	88,37%	9,30%	2,33%	11,63%
5. Problemas de respiración	90,70%	6,98%	2,32%	9,30%
6. Dolor en el pecho	93,08%	5,81%	1,11%	6,92%
7. Dolor de cabeza	51,16%	44,19%	4,65%	48,84%
8. Fiebre	94,19%	1,16%	4,65%	5,81%
9. Indigestión ácida o dispepsia	75,58%	18,60%	5,82%	24,42%
10. Tensión ocular o fatiga visual	54,65%	40,70%	4,65%	45,35%
11. Diarrea	91,86%	4,65%	3,49%	8,14%
12. Calambres estomacales (no menstruales)	95,35%	4,65%	0,00%	4,65%
13. Estreñimiento	93,02%	6,98%	0,00%	6,98%
14. Latidos cardíacos sin ejercicio	88,37%	8,14%	3,49%	11,63%
15. Infección	95,35%	3,49%	1,16%	4,65%
16. Pérdida de apetito	95,35%	4,65%	0,00%	4,65%
17. Mareos	86,05%	11,63%	2,32%	13,95%
18. Cansancio o fatiga	46,51%	48,84%	4,65%	53,49%

Fuente: Elaboración propia.

### Influencia de variables demográficas y de las condiciones de empleo

Con el propósito de analizar la influencia de un conjunto de variables socio-demográficas (i.e. edad, género y nivel educativo) y otras relativas a

las condiciones de empleo (i.e. jerarquía del cargo, dedicación horaria y estabilidad contractual) sobre los niveles reportados de salud mental y física, se realizaron pruebas de diferencia de medias, puntualmente la prueba *t* de Student (ver Tabla 4).

Tabla 4. Influencia de variables demográficas y laborales sobre la salud física y mental

Predictor	Grupos	Salud Mental		Salud Física	
		M	<i>p</i>	M	<i>p</i>
<b>Variables demográficas</b>					
Edad	Menores de 45 años	3.93	**	1.76	<i>n.s.</i>
	Con 45 años o más	4.3		1.77	
Género	Femenino	4.13		1.75	<i>n.s.</i>
	Masculino	4.26	<i>n.s.</i>	1.78	<i>n.s.</i>
Nivel educativo	Sin formación doctoral	4.12	<i>n.s.</i>	1.79	*
	Con formación doctoral	4.24		1.73	
<b>Condiciones laborales</b>					
Jerarquía del cargo	Profesores	4.28		1.78	<i>n.s.</i>
	Auxiliares	4.07	<i>n.s.</i>	1.74	<i>n.s.</i>
Dedicación horaria	Tiempo parcial	4.29	*	1.79	*
	Tiempo completo	3.98		1.71	
Estabilidad contractual	Planta permanente	4.18		1.77	
	Planta transitoria	4.20	<i>n.s.</i>	1.73	<i>n.s.</i>

Fuente: Elaboración propia. Nota. *n* = 86. *n.s.* = no significativa; M = Media; *p* = *p*-valor; \* *p* < 0,10; \*\* *p* < 0,05. Los datos empleados fueron recolectados entre mayo y noviembre de 2017.

Los resultados revelan la existencia de diferencias estadísticamente significativas (aunque marginales) en los niveles de salud mental de acuerdo a la edad del docente ( $p < 0,05$ ) y su dedicación horaria ( $p < 0,10$ ) y en la salud física en función del nivel educativo ( $p < 0,10$ ) y la dedicación horaria ( $p < 0,10$ ).

### Influencia del work engagement y la satisfacción laboral

Con el propósito de analizar la influencia del *work engagement* y la satisfacción laboral de los docentes sobre sus niveles reportados de salud física y mental, nuevamente se empleó la prueba estadística de diferencia de medias *t* de Student. A

tal fin, se procedió a separar a los docentes en dos grupos independientes según registren niveles de vigor, dedicación, absorción y satisfacción laboral por encima o por debajo de la media.

Como puede observarse en la Tabla 5, tanto el *engagement* como la satisfacción laboral parecieran relacionarse significativamente con los niveles reportados de salud mental y física.

En efecto, los resultados revelan que aquellos docentes que experimentan niveles más elevados de vigor, dedicación, absorción y/o satisfacción laboral parecieran gozar, a su vez, de una mejor salud física y mental. Estos hallazgos son representados gráficamente en las Figuras 1 y 2.

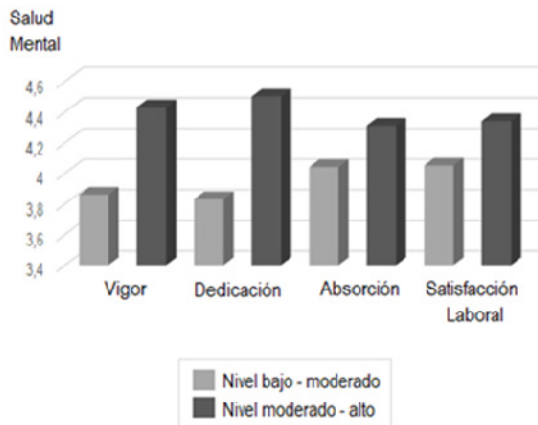
**Tabla 5.** Influencia de las actitudes hacia el trabajo en los niveles de salud física y mental

Predictor	Salud Mental			Salud Física		
	M	DE	<i>p-valor</i>	M	DE	<i>p-valor</i>
<b>Vigor</b>						
Bajo - Moderado	3,86	0,94	***	1,71	0,19	**
Moderado - Alto	4,43	0,88		1,80	0,20	
<b>Dedicación</b>						
Baja - Moderada	3,83	0,88	***	1,71	0,18	***
Moderada - Alta	4,50	0,90		1,81	0,21	
<b>Absorción</b>						
Baja - Moderada	4,04	1,02	*	1,73	0,18	*
Moderada - Alta	4,31	0,85		1,79	0,21	
<b>Satisfacción Laboral</b>						
Baja - Moderada	4,05	0,90	*	1,72	0,21	***
Moderada - Alta	4,34	0,98		1,82	0,18	

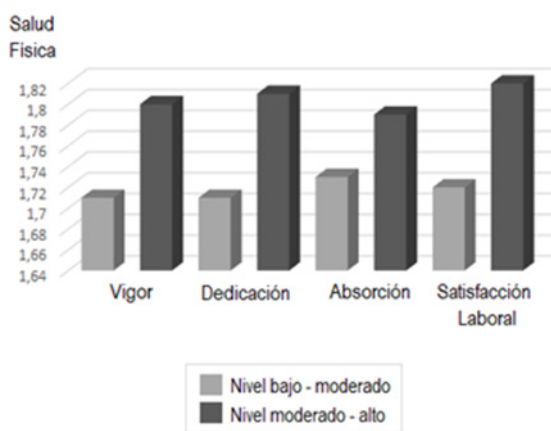
Fuente: Elaboración propia. Nota.  $n = 86$ , M = Media, DE = Desvío Estándar. \*  $p < 0,10$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ . Los datos empleados fueron recolectados entre mayo y noviembre de 2017.



**Figura 1.** Salud Mental según niveles de *Engagement* y Satisfacción Laboral



**Figura 2.** Salud Física según niveles de *Engagement* y Satisfacción Laboral



## Discusión y conclusiones

La primera contribución de este artículo consistió en examinar los niveles de *work engagement*, satisfacción laboral, salud física y salud mental en una muestra de docentes universitarios pertenecientes a una facultad de una universidad pública argentina. Por un lado, se observó una actitud promedio positiva de los académicos tanto hacia su tarea (*work engagement*)

como hacia su trabajo (satisfacción laboral), lo que resulta consistente con lo reportado en investigaciones previas conducidas en contextos universitarios anglosajones (e.g. Hakanen et al., 2006; Kinman & Wray, 2013; Mudrak et al., 2017) e iberoamericanos (e.g. Linares Olivas & Gutiérrez Martínez, 2010; Pujol-Cols & Dabos, 2017). Por otro lado, y si bien los análisis de prevalencia indicaron niveles moderados a elevados de salud física y mental (similares a los reportados en otros estudios, como el de Linares Olivas & Gutiérrez Martínez, 2010), al mismo tiempo se observó que más de un tercio de los académicos que participaron en este estudio declararon haberse sentido estresados, cansados y/o agotados mentalmente o haber padecido dolores de espalda, problemas de sueño, dolores de cabeza, tensión ocular y/o fatiga durante los treinta días previos a realizarse esta investigación. Más aún, cerca del 10% de los participantes declararon haber experimentado sintomatologías físicas graves, tales como trastornos estomacales, erupciones cutáneas, problemas de respiración, dolores en el pecho, palpitaciones y/o diarrea. Estos resultados brindan soporte a lo señalado en otras investigaciones similares realizadas con docentes en otros países (e.g. Cisneros Blas & Ramírez Sandoval, 2009; Extremera, Rey & Pena, 2010).

En la exploración de los motivos por los cuales los académicos experimentan mayores o menores niveles de salud física y mental, de este estudio también surgió que aquellos docentes más satisfechos con su trabajo y/o más *engaged* con sus tareas (en términos de su vigor, dedicación y absorción) también tienden a experimentar una mejor salud física y mental, en comparación con los docentes menos *engaged* o satisfechos. Estos resultados brindan soporte a investigaciones previas que sugieren que la salud se ve afectada por los niveles de satisfacción laboral y de *work engagement* (e.g. Hakanen et al., 2006; Harrison et al., 2006; Tsaousis et al., 2007; Schaufeli et al., 2008).

En efecto, y con sustento en la denominada *hipótesis del derrame (spillover hypothesis)*, puesto que el trabajo constituye un indicador clave del bienestar subjetivo (Diener & Tay, 2017), resulta

esperable que aquellos docentes que se encuentren más satisfechos con su trabajo también lo estén con su vida en general y que, por ende, gocen de una mejor salud física y mental. Más aún, y dado que el trabajo representa una dimensión central en la vida de los individuos al conferirles un sentido profundo de propósito y significado, siendo al mismo tiempo altamente instrumental para la satisfacción de un amplio abanico de necesidades superiores como el crecimiento personal (Weir, 2013), la satisfacción laboral tiende a ser un determinante importante de la satisfacción con la vida (Bowling, Eschleman & Wang, 2010; Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel & Mendiburo-Seguel, 2017) y, en consecuencia, del bienestar y la salud de los empleados. Por otro lado, puesto que los empleados más *engaged* tienden a sentirse más plenos durante el ejercicio de las tareas con las que se hallan psicológicamente implicados, también tienden a experimentar emociones más positivas durante el ejercicio de su rol, tales como placer, alegría, entusiasmo, felicidad y disfrute, y, en consecuencia, a verificar mayor bienestar psicológico, lo que se encuentra asociado con niveles mayores de salud física y mental (Bakker & Demerouti, 2014).

Si bien, en términos generales, en esta investigación se observaron niveles moderados a elevados de salud física y mental en los académicos participantes, se cree fundamental que las universidades argentinas inviertan esfuerzos en mejorar las condiciones de trabajo que ofrecen a sus docentes en la medida en que resultan determinantes importantes de su bienestar. En efecto, y si bien una gran proporción de las demandas laborales enfrentadas por los académicos resultan intrínsecas de su profesión (e.g. elevadas demandas cognitivas y emocionales), las universidades podrían contribuir en amortiguar el impacto psicosocial de estas últimas brindando los recursos laborales adecuados (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007; Bakker et al., 2008). Dentro de los recursos laborales que podrían ser objeto de intervención, por ejemplo, investigaciones previas reconocen que la estima insuficiente, entendida como el grado en que los empleados sienten que no reciben compensaciones justas y equitativas como contrapartida por los esfuerzos realizados, representa uno de los factores

principales que explica la pérdida de bienestar de los académicos argentinos (Pujol-Cols & Arraigada, 2018), particularmente en lo referido a la estructura remunerativa y los planes de carrera (García de Fanelli & Moguillansky, 2014). Sin embargo, y dado que estos dos elementos se hallan fuertemente ligados a la disponibilidad presupuestaria, resulta innegable el apoyo que debería brindar el Estado Argentino a las universidades públicas para que estas estrategias de intervención resulten factibles.

Aun cuando esta investigación realiza contribuciones relevantes sobre un tema de escaso desarrollo, también es necesario señalar algunas de sus limitaciones. En primer lugar, la totalidad de las variables involucradas en este estudio fueron medidas en un mismo momento temporal, situación que incrementa la posibilidad de *sesgo por empleo de método único* (*common method bias*; Podsakoff, Mac Kenzie, Lee & Podsakoff, 2003).

Esta preocupación fue abordada realizando la prueba de un factor de Harman (*Harman's one factor test*). Para ello, la totalidad de las variables del estudio fueron simultáneamente introducidas en un Análisis Factorial Exploratorio. Los resultados revelaron que el factor único sólo explicó un 28% de la varianza total (inferior al nivel crítico del 50%, ver Podsakoff et al., 2003), sugiriendo que el sesgo por empleo de método único no afectó de manera significativa los hallazgos de esta investigación. En segundo lugar, las seis variables incluidas en este estudio fueron examinadas utilizando escalas de auto-reporte. Así, y debido a que los individuos tienden a presentarse a sí mismos en la manera más favorable posible (i.e. sesgo de conformidad social), algunos de los participantes podrían haber sido incapaces o no haber estado dispuestos a responder honestamente ciertas preguntas del cuestionario (ver Piedmont, McCrae, Riemann & Angleitner, 2000). En tercer lugar, los resultados de esta investigación se sustentaron en análisis bivariados (e.g. análisis de correlaciones observadas, pruebas de diferencia de medias), como consecuencia de haber contado con una muestra reducida. Futuras investigaciones deberían abordar las vinculaciones entre el *work*

*engagement*, la satisfacción laboral, la salud física y la salud mental empleando diseños longitudinales, que cuenten con muestras más grandes y heterogéneas e incorporen, además de las

escalas de auto-reporte, otros indicadores subjetivos (e.g. opiniones de pares significativos) y objetivos de bienestar.

### Referencias Bibliográficas

- Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology*, 145(5), 463-480.
- Avargues Navarro, M. & Borda Mas, M. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 6(1), 73-78.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. En Cooper, C., & Chen, P. (Eds.). *Wellbeing. A Complete reference guide* (pp. 37–64). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective wellbeing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Christie, A. M., & Barling, J. (2009). Disentangling the indirect links between socioeconomic status and health: The dynamic roles of work stressors and personal control. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1466-1478.
- Cisneros Blas, Y., & Rodríguez Sandoval, M. (2009). Prevalencia de enfermedades en trabajadores académicos de una universidad pública según seguro de gastos médicos. *Salud de los Trabajadores*, 17(2), 121-131.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286.
- Diener, E., & Tay, L. (2017). A scientific review of the remarkable benefits of happiness for successful and healthy living. En Centre for Bhutan Studies (Ed.). *Happiness: Transforming the Development Landscape* (pp. 90-117). Thimphu: The Centre for Bhutan Studies and GNH.

- Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, 100(1), 43-54.
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 32(3), 173-182.
- García de Fanelli, A., & Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*. 22(1), 1-18.
- Goldberg, D. (1978). *Manual of the general health questionnaire*. Windsor: NFER Nelson.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Kinman, G., & Wray, S. (2013). *Higher stress: A survey of stress and well-being among staff in higher education*. UK: University and College Union.
- Landsbergis, P. A. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people: a commentary. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(1), 61-72.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., van Rhenen, W., & van Doornen, L. J. (2006). Do burned-out and work-engaged employees differ in the functioning of the hypothalamic-pituitary-adrenal axis?. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(5), 339-348.
- Linares Olivas, O., & Gutiérrez Martínez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 33-38.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2017). Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model. *Research in Higher Education*, 1-24.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*. New York: MacGraw-Hill.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R., Riemann, R., & Angleitner, A. (2000). On the invalidity of validity scales: evidence from self-reports and observer ratings in volunteer samples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(3), 582-593.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (octubre, 2017). Factores disposicionales y situacionales en el trabajo: validación de escalas y análisis de sus influencias sobre la Satisfacción Laboral. Documento presentado en la *52nd Annual Assembly CLADEA*, Riverside, California.
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, *34*(146), 3-18.
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, *31*(55).
- Rodríguez, L., & Oramas, A., & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, *15*(1), 5-16.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology*, *57*(2), 173-203.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. En Seligman, M. (Ed.). *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Netherlands: Springer.
- Siegrist, J. (2016). *Stress in the workplace*. En Cockerham, W. (Ed.). *The New Blackwell Companion to Medical Sociology*. Oxford: John Wiley & Sons.
- Spector, P., & Jex, S. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational and Health Psychology*, *3*(4), 356-367.
- Teichler, U., & Arimoto, A., & Cummings, W. (2013). The design and methods of the comparative study. En Arimoto, A., Teichler, U., & Cummings, W. (Eds.). *The Changing Academic Profession* (pp. 25-35). Netherlands: Springer.
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, *37*(3), 275-307.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health?. *Personality and Individual Differences*, *42*(8), 1441-1452.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology*, *9*(1), 1-17.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los

factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 32(2), 67-74.

Weir, K. (2013). More than job satisfaction. *Monitor on Psychology*, 44(11), 39.

World Medical Association. (2001). World Medical Association Declaration of Helsinki. Ethical principles for medical research involving human subjects. *Bulletin of the World Health Organization*, 79(4), 373-374.

Fecha de recepción: 08 de enero de 2018  
Fecha de aceptación: 10 de abril de 2018