

VOCACIÓN, JOB CRAFTING Y ENGAGEMENT LABORAL

Trabajo Final de Máster



UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA
MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Ernesto Doval Rojas

Tutor: Dr. Joan Boada Grau

Febrero 2020

Índice

0. Abstract / Resumen.....	3
1. Agradecimientos.....	3
2. Presentación.....	3
3. Fundamentación teórica y epistemológica.....	4
4. Objetivos del trabajo.....	6
5. Método.....	7
5.1 Participantes.....	7
5.2 Instrumentos.....	7
5.3 Procedimiento.....	7
5.4 Análisis de datos.....	7
6. Resultados.....	11
7. Conclusiones.....	17
8. Propuesta de intervención y seguimiento.....	18
9. Presupuesto parcial y total.....	19
10. Limitaciones.....	19
11. Referencias bibliográficas.....	20
12. Anexos.....	22
13. Aprendizajes realizados.....	44

0. Abstract

This job studies the relationship between engagement, vocation and job crafting for a sample of 42 people mostly based in Andalusia, all of them in active employment, between 29 and 60 years old. The results suggest that there is a strong relationship between vocation and engagement, while the job crafting variable is not significant for the model (the p-value of the F statistic for that variable is 0.131, and therefore clearly greater than 0.05, working at 95% standard level of significance). Likewise, the results show higher vocation and engagement values in people working in the Service sector compared to the Industrial Sector; in older people rather than younger people; and in the rest of Spain compared to Andalusia. It is also observed that factors such as sex or type of contract (indefinite or temporary) do not show significant variations in the levels of vocation and engagement obtained. Finally, the only anomaly of the model is that people belonging to the Public Sector show a greater vocation than those who work in the Private Sector, while obtaining worse results in their engagement levels.

Key words: *engagement, vocation, job crafting, Andalusia.*

1. Agradecimientos

En primer lugar me gustaría agradecer a mi pareja haber cuidado de nuestros hijos mientras yo dedicaba horas al TFM. Sin ella nada habría sido posible. Asimismo, quisiera agradecer a mi tutor el Dr. Joan Boada Grau su orientación y apoyo en momentos en los que me hallaba perdido. También a todas las personas, familiares, amigos y colegas, que con tanta paciencia me ayudaron con los cuestionarios.

2. Presentación

El presente trabajo estudia la relación entre engagement, vocación y job crafting para una muestra de 42 personas en su mayoría radicadas en Andalucía, todas ellas en situación laboral activa, entre 29 y 60 años. Se han utilizado los cuestionarios de “the Vocation Identity Questionnaire”, de Dreher, Holloway y Schoenfelder (2007), para medir la vocación, “the Spanish versión of the Job Crafting Scale”, de Bakker, Ficopal, Torrent, Boada y Hontagas (2018), para medir el job crafting y “the Utrech Work Engagement Scale”, de Bakker y Schaufeli (2004), para medir el engagement.

El motivo de elegir el engagement como objeto de estudio central del TFM parte de mi propia experiencia personal. Cuando estaba a punto de finalizar la Licenciatura en Economía, tuve la suerte de trabajar como becario durante unos meses en un importante banco español, y no había un solo día en el que no me sintiese como un cajero de supermercado, con la diferencia de que en vez de vender conservas, trabajo con el que tal vez me hubiese sentido más honrado, vendíamos dinero. Sin esperar a finalizar la beca, decidí especializarme en Cooperación Internacional para el Desarrollo con la realización de un Máster Universitario, uno de los temas que era de mi completo interés, mientras la mayoría de mis compañeros de promoción encontraban trabajo como empleados de banca o en empresas.

Casi dos décadas después, considero que soy un trabajador *engaged* de la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, mientras muchos de mis compañeros de promoción que siguen trabajando en banca tan solo hablan mal de su empresa y su sector. Por tanto, creo que es importante que las personas se dediquen profesionalmente a aquello que aman.

Asimismo, considero que el job crafting resulta un concepto muy interesante ya que permite al propio trabajador adaptar su puesto de trabajo a su propia y particular forma de trabajar. Que las personas puedan llevarlo a cabo es una muestra de proactividad y su consecución muy posiblemente también esté relacionada con mayores de niveles de engagement (o al menos ese era mi supuesto de partida...).

Resumen

El presente trabajo estudia la relación entre engagement, vocación y job crafting para una muestra de 42 personas en su mayoría radicadas en Andalucía, todas ellas en situación laboral activa, entre 29 y 60 años. Los resultados sugieren que existe una relación fuerte entre vocación y engagement, mientras que la variable job crafting no resulta significativa para el modelo (el valor p del estadístico F para dicha variable es 0.131, y por tanto claramente superior a 0.05, trabajando al nivel de significación estándar del 95%). Asimismo, los resultados muestran valores de vocación y engagement superiores en las personas que trabajan en el sector servicios en comparación con el sector industrial; en personas de mayor edad; y en otras CCAA en comparación con Andalucía. También se observa que factores como el sexo o la tipología del contrato (indefinido o temporal) no muestran variaciones significativas en los niveles de vocación y engagement obtenidos. Por último, la única anomalía del modelo estriba en que las personas pertenecientes al sector público muestran una mayor vocación que aquellas que trabajan en el sector privado, mientras que obtienen peores resultados en sus niveles de engagement.

Palabras clave: *engagement, vocación, job crafting, Andalucía.*

3. Fundamentación teórica y epistemológica

El engagement es un concepto relativamente novedoso surgido en 1990, procedente de las teorías motivacionales de mediados del siglo XX. Ha ganado una gran relevancia en los últimos años (más en el terreno empírico que en el teórico), de la mano del creciente protagonismo de la psicología positiva, poniendo el acento en alcanzar un estado permanente de bienestar, opuesto a las cuestiones negativas o patológicas en las que se ha centrado la psicología tradicionalmente.

Según Kahn (1990), el engagement sería un estado donde el individuo se expresa a sí mismo física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles laborales. Varios autores han propuesto sus propias definiciones a partir de aquí, de tal forma que para Britt (1999), sería un sentimiento de responsabilidad y compromiso en el desempeño del trabajo, importante para el mismo individuo; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) lo definieron como un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo (tres factores que utilizaremos conforme al cuestionario basado en este modelo); y posteriormente Tims, Bakker y Derks (2012) encontraron una relación positiva entre engagement y job crafting, de manera que los empleados con mayor capacidad para modificar sus demandas y recursos laborales mostraban mayores niveles de engagement, razón por la cual también incluimos este segundo concepto en nuestro estudio.

Existen muy diversos trabajos que abordan el engagement y que tratan de acotar el término, si bien aún queda muchísimo trabajo empírico por hacer para poder tener una idea de cuáles pueden ser los factores que conducen a este estado en el ámbito laboral, tanto internacionalmente como en nuestro país.

Bakker et al (2012) señalaron como vías de investigación futuras la relación del engagement con el job crafting o los recursos en el trabajo, así como la recuperación como factor para amortiguar el efecto del estrés laboral. Bakker et al (2018) también indicaron que sería interesante seguir estudiando la validez del Spanish Version of the Job Crafting Scale y como sus cuatro dimensiones pueden convertirse en el desarrollo de oportunidades para distintos grupos de empleados. Castellano et al (2019) señalan que su estudio debe repetirse para otras administraciones españolas en distintos intervalos de tiempo, principal limitación de su trabajo. Chernyak y Tziner (2016) indican que se debe profundizar en el estudio de los procesos psicológicos del hedonismo, logro, autoeficacia y su impacto en el clima laboral. Extremera et al (2018) señalan que se debe seguir profundizando en el estudio de la relación entre inteligencia emocional y engagement laboral. González et al (2018) indican la necesidad de repetir el estudio en un mayor número de hospitales tratando de aumentar la participación para validar sus conclusiones. Guido et al (2015) sugieren la necesidad de repetir su estudio para trabajadores diferenciando por género y tipo de ocupación. Johnson et al (2017) señalan la necesidad de acotar la influencia potencial de las características culturales en el comportamiento organizacional. Malinoska et al (2018) sugieren incorporar a su estudio otros factores junto a la autonomía laboral para ver la relación con la adicción al trabajo y el engagement, tales como la presión laboral, el soporte social o la sobrecarga de trabajo. Paraskevas et al (2017) indican que futuros estudios deben incluir relaciones alternativas como los enlaces recíprocos entre las estrategias de crafting y el hacer con sentido.

Como puede observarse, existen una infinidad de artículos que proponen seguir profundizando en el estudio del engagement en muy diversos ámbitos. Si bien no parece existir un consenso sobre las causas o los factores válidos para todo tiempo y lugar que conducen a este estado (lo cual no deja de ser lógico por otra parte, ya que el componente cultural parece desempeñar un rol importante), su

estudio ha ido ganando protagonismo ya que su relación con un mejor desempeño organizacional resulta claro.

Para la medición de este concepto, se ha utilizado el “Utrecht Work Engagement Scale”, de Bakker y Schaufeli (2004), dado que ha sido contrastado y utilizado en infinidad de estudios sobre engagement según he podido constatar a lo largo de la investigación.

La “vocación” es definida según la RAE en su acepción como “inspiración con que Dios llama a algún estado, especialmente al de la religión” y en su tercera como “inclinación a un estado, una profesión o una carrera”. Será esta tercera acepción a la que nos refiramos en el presente trabajo. Para su medición, se ha optado por utilizar el cuestionario de “the Vocation Identity Questionnaire”, de Dreher, Holloway y Schoenfelder (2007), porque de una manera muy sintética (tan solo 9 preguntas), resume muy bien lo que se pretende conocer: si la persona se dedica a aquello para lo que siempre ha mostrado particulares dotes.

Por otra parte, el job crafting se refiere a cambios propuestos por los propios trabajadores (ya sean desde un punto de vista, físico, cognitivo o social) en determinados ámbitos de su trabajo, sin que requiera de su completo rediseño (Berg y Dutton 2008), lo que implica un comportamiento discrecional dirigido por el empleado más que por la gestión de la empresa (Grant y Ashford, 2008).

Respecto a su medición, se ha utilizado el “Spanish versión of the Job Crafting Scale”, de Bakker, Ficapal, Torrent, Boada y Hontagas (2018), ya que sus autores son personas de reconocida solvencia en el ámbito objeto de estudio y cuenta como ventaja adicional que ha sido validado específicamente para nuestro país, lo que disminuye posibles errores de adaptación con el uso de otros cuestionarios no validados.

4. Objetivos del trabajo

El presente trabajo tiene por objeto analizar si existe correlación entre vocación, job crafting y engagement laboral. Parte de la hipótesis de que las personas con una mayor vocación y/o con niveles de job crafting superiores presentarán un mayor nivel de engagement en su trabajo.

Según numerosos estudios¹, se ha demostrado que existe una correlación positiva entre engagement y calidad de vida en términos generales. Por tanto, si podemos entender mejor cómo aumentar el nivel de engagement en el trabajo, estaremos mejorando la calidad de vida de las personas.

Asimismo, en los últimos tiempos han proliferado profesiones que tratan de reconducir profesionalmente a personas que no se acaban de sentir satisfechas con el trabajo que tienen o el sector en el que se han especializado, pasando de la clásica orientación laboral al “coaching”², que sería un proceso más completo que implica tratar de alcanzar un mayor grado de autoconocimiento por parte de la persona que busca ayuda.

Para la International Coaching Federation. “mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida”. Es decir, que a través del propio autoconocimiento se despliegan una serie de opciones y herramientas para la inserción laboral, desarrollo o reinversión profesional, ayudando a descubrir la vocación de las personas, permitiendo conseguir una mayor satisfacción y bienestar personal y profesional.

Entiendo que el auge de este fenómeno del coaching (aumentando su demanda año tras año según los medios consultados³) está íntimamente relacionado con esa búsqueda de encontrar un trabajo con el que las personas se sientan completas y puedan mejorar su calidad de vida, mediante el descubrimiento de su verdadera vocación.

Por otra parte, el job crafting se refiere a cambios propuestos por los propios trabajadores (ya sean desde un punto de vista, físico, cognitivo o social) en determinados ámbitos de su trabajo, sin que requiera de su completo rediseño (Berg y Dutton 2008), lo que implica un comportamiento discrecional dirigido por el empleado más que por la gestión de la empresa (Grant y Ashford, 2008).

Con el presente trabajo, me propongo estudiar si efectivamente existe esta relación entre personas que se dedican a aquello que aman (vocación), o que en su defecto han conseguido adaptar sus puestos de trabajo a su propia forma de trabajar (job crafting), con el engagement en el trabajo.

¹ González, Fernández y Rodríguez (2018) o Rodríguez y Sanz (2013), entre otros.

² Salazar, G (2017) Diferencia entre Coaching para el Empleo y Orientación Laboral

³ <https://www.observatoriorh.com/formacion/la-demanda-de-servicios-de-coaching-en-empresas-aumenta-un-30.html>

5. Método

Para la realización del estudio, se ha utilizado la herramienta gratuita “Google Formularios”, con la que no solo se pueden diseñar todo tipo de encuestas, sino que además realiza un análisis de los resultados, obtiene gráficas y permite que estos sean exportados en formato Excel para un análisis más pormenorizado⁴. El cuestionario realizado (53 preguntas en total) recoge información sobre el sexo de la persona, su edad o su sector de actividad concreto, para poder analizar a posteriori si la muestra presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres, empleados públicos y del sector privado o según el rango de edad, entre otros.

5.1 Participantes

En el estudio han participado 42 personas, 26 hombres y 16 mujeres, con edades comprendidas entre los 29 y los 60 años, fundamentalmente procedentes de Andalucía (81%), aunque también se han logrado recabar datos de Aragón, Baleares, Castilla - La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura y País Vasco. Todas ellas se encontraban en situación laboral activa en el momento de la encuesta, en su mayoría con contrato indefinido (85,71%).

En el análisis por sectores, los encuestados pertenecen en su mayoría al sector servicios (81%), en profesiones tan diversas como banca, hostelería, abogacía, tercer sector o fabricación de remolques, con un 42,9% perteneciente al sector público y un 57,1% al privado.

5.2 Instrumentos

Como ya hemos adelantado en epígrafes anteriores, la encuesta combina los siguientes cuestionarios: “the Vocation Identity Questionnaire⁵”, de Dreher, Holloway y Schoenfelder (2007), para medir la vocación, “the Spanish versión of the Job Crafting Scale⁶”, de Bakker, Ficapal, Torrent, Boada y Hontagas (2018), para medir el job crafting y “the Utrech Work Engagement Scale⁷”, de Bakker y Schaufeli (2004), para medir el engagement.

5.3 Procedimiento

Antes de realizar las encuestas, el formulario advertía que se trataba de un cuestionario anónimo cuya finalidad era obtener datos para un estudio sobre la relación entre vocación, job crafting y engagement en el trabajo.

5.4 Análisis de datos

Para el análisis de los datos, en primer lugar se obtuvieron los resultados agregados de las variables objeto de estudio para cada persona, a saber: engagement mediante el Utrech Work Engagemente Scale (en adelante UWES), la vocación mediante el Vocation Identity Questionnaire (en lo sucesivo VIQ) y el job crafting mediante el Spanish versión of the Job Crafting Scale (en adelante SVJCS) y se plasmaron en un archivo Excel.

⁴ Para más detalles ver Anexo 1

⁵ Anexo 2

⁶ Anexo 3

⁷ Anexo 4

Posteriormente, se utilizó el programa informático R-Commander, importando los datos desde el archivo Excel, de forma que obtuvimos los siguientes resúmenes numéricos:

	mean	sd	IQR	0%	25%	50%	75%	100%	n
UWES.TOTAL	74.09524	13.101498	18.25	47	67.25	73	85.5	98	42
VIQ.TOTAL	32.71429	5.032992	7.00	23	29.00	33	36.0	43	42
SVJCS.TOTAL	90.47619	14.164948	22.75	62	79.25	92	102.0	122	42

Si nos centramos en el engagement (línea UWES.TOTAL), quiere decir que la media de la muestra alcanza un valor de 74,09, con una desviación estándar de 13,1 (medida de dispersión más común respecto a la media) y una mediana de 73. Es decir, la mitad de la muestra tiene obtiene una puntuación inferior a 73 y la otra mitad una puntuación superior. Del mismo modo, que el primer cuartil alcance un valor de 67,25 implica que el 25% de la muestra obtiene una puntuación inferior a 67,25 y que el tercer cuartil sea 85,5 supone que el 75% de la muestra obtiene una puntuación inferior a esa cifra. Por ello, el rango intercuartil (IQR) arroja una cifra de 18,25, ya que es la resta del tercer menos el primer cuartil.

Del mismo modo, podemos proceder para la vocación (línea VIQ.TOTAL), con lo que su puntuación media es 32,71, con una desviación estándar de 5,03. Al igual que en el caso anterior, la mediana está muy próxima a la media, de forma que mitad de la muestra obtiene una puntuación inferior a 33 y la otra mitad superior. El primer cuartil alcanza un valor de 23 y el tercer cuartil de 36, lo que hace que el rango intercuartil sea 7.

Por último, sobre el job crafting (línea SVJCS.TOTAL), su puntuación media es de 90,48, con una desviación estándar de 14,16. La mediana también está próxima a la media con un valor de 92. Su primer cuartil que marca el 25% de la muestra es 79,25 y su tercer cuartil que marca el 75% 102, lo que da como rango intercuartil 22,75.

Antes de pasar a realizar un estudio multivariante sobre cómo se relacionan las 3 variables cuantitativas, vamos a realizar un estudio para ver si en la variable **engagement** existen diferencias significativas en la muestra según sexo, sector, localización o tipología de contrato mediante un contraste de hipótesis, obteniendo los siguientes resultados:

data: UWES.TOTAL by SEXO

t = 0.011769, df = 35.059, p-value = 0.9907

alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0

95 percent confidence interval:

-8.244438 8.340591

sample estimates:

mean in group Femenino	mean in group Masculino
74.12500	74.07692

Se puede apreciar cómo la media de la puntuación obtenida para el engagement es prácticamente idéntica independientemente del sexo de la persona.

data: UWES.TOTAL by PRIV...PÚBLICO

t = 0.61691, df = 38.639, p-value = 0.5409

alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0

95 percent confidence interval:

-5.699304 10.699304

sample estimates:

mean in group Sector privado mean in group Sector público

75.16667

72.66667

La media de la puntuación obtenida en la variable engagement es ligeramente superior en el caso de las personas que trabajan para el sector privado sobre aquellas que trabajan en el sector público.

data: UWES.TOTAL by SECTOR

t = -2.0262, df = 10.634, p-value = 0.06857

alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0

95 percent confidence interval:

-20.9084542 0.9084542

sample estimates:

mean in group Sector industria mean in group Sector servicios

66

76

La media para el sector servicios sí resulta ostensiblemente superior para las personas que trabajan en el sector servicios, en comparación con aquellas que trabajan en el sector industrial (no se consiguió a nadie perteneciente al sector agrario), si bien hay que tener en cuenta que solo 8 personas pertenecen a este sector por 34 personas del sector servicios.

data: UWES.TOTAL by CCAA

t = -0.74279, df = 15.887, p-value = 0.4684

alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0

95 percent confidence interval:

-11.453458 5.512281

sample estimates:

mean in group Andalucía mean in group Otras CCAA

73.52941

76.50000

La media para otras Comunidades Autónomas es algo superior a la media para Andalucía, si bien, al igual que en el caso anterior, esta submuestra es de 8 personas por 32 en el caso andaluz.

data: UWES.TOTAL by CONTRATO

t = -0.15088, df = 5.9841, p-value = 0.885

alternative hypothesis: true difference in means is not equal to 0

95 percent confidence interval:

-18.66375 16.49708

sample estimates:

mean in group Trabajo eventual/temporal mean in group Trabajo indefinido/fijo

73.16667

74.25000

Como se puede observar, tampoco se observan diferencias significativas en la media del engagement entre las submuestras de personas que trabajan con contrato fijo o indefinido sobre aquellas que están en la modalidad eventual / temporal.

Por último, para la variable edad, los vamos a analizar agrupando en 3 niveles, el Grupo 1 de 29 a 39 años (16 personas), el Grupo 2 de 40 a 49 años (16 personas) y el Grupo 3 de mayores de 50 años (10 personas), obteniendo los siguientes resultados:

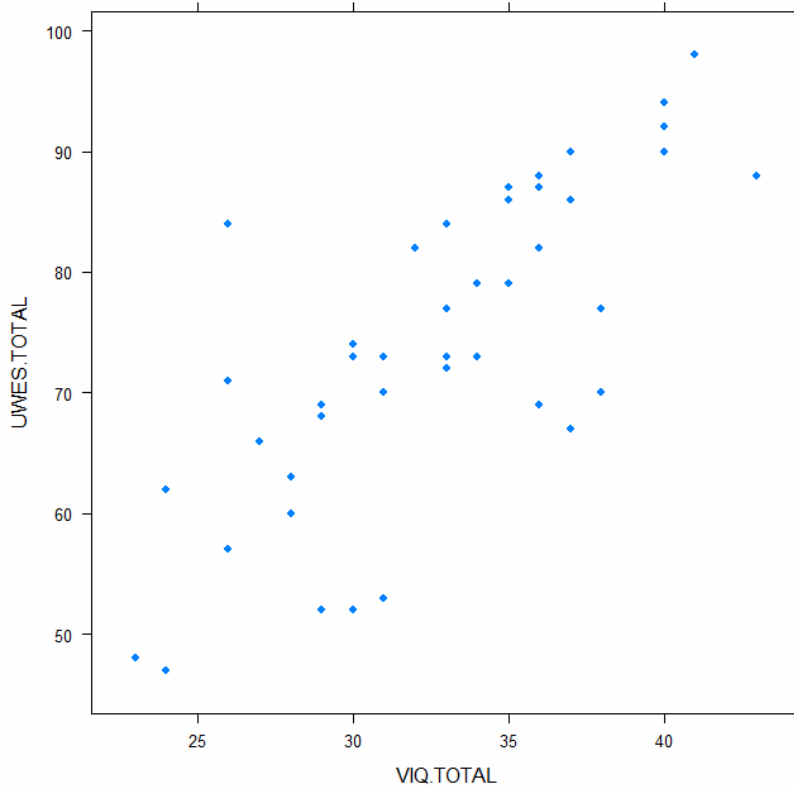
	mean	sd	IQR	0%	25%	50%	75%	100%	UWES.TOTAL:n
Grupo 1	72.87500	13.24072	15.00	47	67.5	73.0	82.50	94	16
Grupo 2	74.43750	13.16545	18.75	52	67.5	71.5	86.25	98	16
Grupo 3	75.5000	13.99405	17.75	52	68.5	80.5	86.25	90	10

Se observa como la media de la puntuación obtenida en engagement es levemente superior conforme aumenta la edad del grupo analizado, si bien no podemos afirmar que las diferencias resulten especialmente destacables.

La correlación entre las variables UWES, VIQ y SVJCS se analiza en el apartado siguiente sobre Resultados.

6. Resultados

En primer lugar, vamos a comprobar cómo es la **correlación** existente entre las **variables engagement (UWES) y vocación (VIQ)**. Para ello, utilizando técnicas de análisis multivariante con el programa informático R-Commander, como primer paso dibujamos una nube de puntos y obtenemos una representación gráfica de ambas variables:



A simple vista, parece que existe una cierta relación lineal entre ambas variables, si bien para realizar cálculos más precisos debemos llevar a cabo un análisis del coeficiente de correlación:

Pearson correlations:

	UWES.TOTAL	VIQ.TOTAL
UWES.TOTAL	1.0000	0.7557
VIQ.TOTAL	0.7557	1.0000

Number of observations: 42

Pairwise two-sided p-values:

	UWES.TOTAL	VIQ.TOTAL
UWES.TOTAL		<.0001
VIQ.TOTAL	<.0001	

Adjusted p-values (Holm's method)

	UWES.TOTAL	VIQ.TOTAL
UWES.TOTAL		<.0001
VIQ.TOTAL	<.0001	

Si el resultado fuera 1, la relación lineal sería perfecta, por lo que alcanzando un valor de 0,7557 podemos decir que la relación lineal entre ambas variables es fuerte. Por consiguiente, tiene sentido calcular cual sería la recta de regresión:

Call: lm (formula = UWES.TOTAL ~ VIQ.TOTAL, data = TFM)

Residuals:

Min 1Q Median 3Q Max
 -17.723 -4.587 1.892 5.490 23.113

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	9.7376	8.9192	1.092	0.281
VIQ.TOTAL	1.9673	0.2695	7.299	0.00000000723 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 8.687 on 40 degrees of freedom

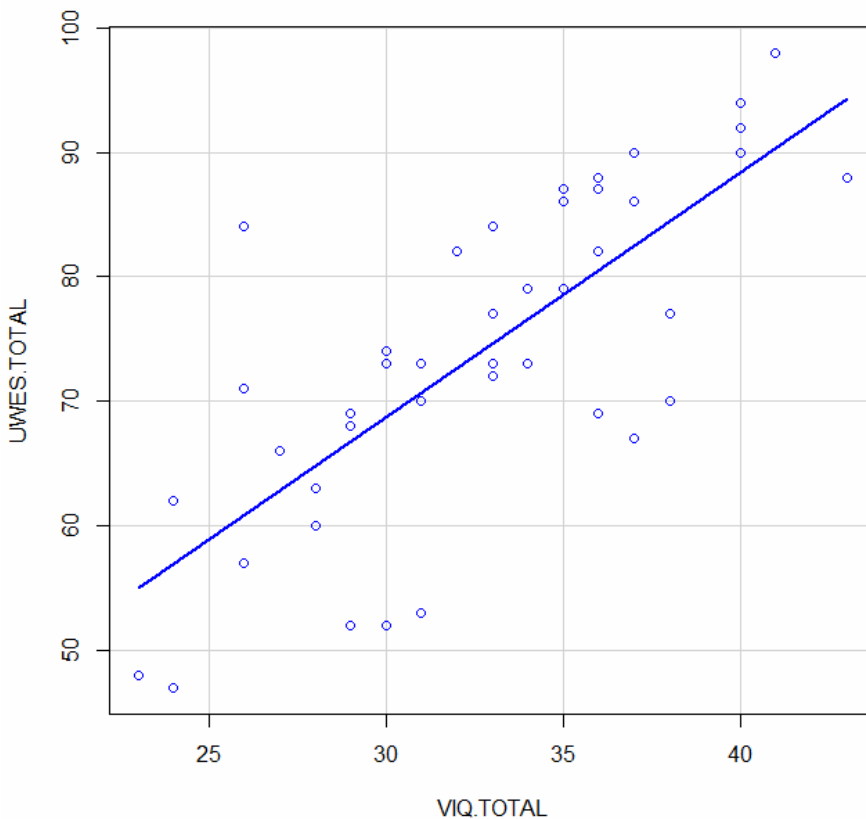
Multiple R-squared: 0.5711, Adjusted R-squared: 0.5604

F-statistic: 53.27 on 1 and 40 DF, p-value: 0.000000007226

Resumiendo, la recta de regresión sería:

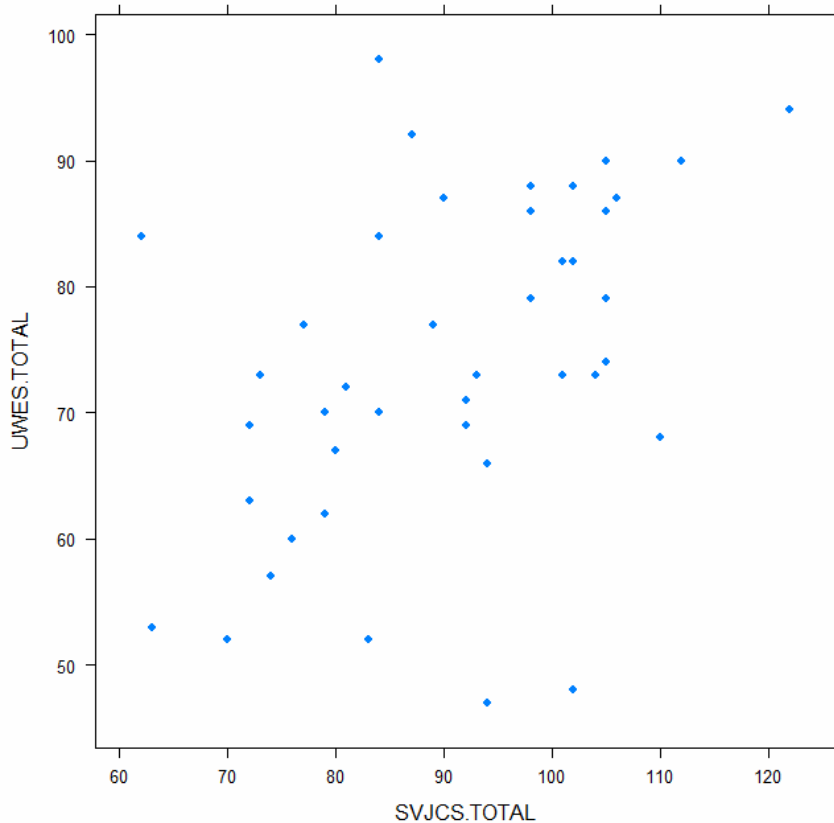
$$UWES = 9,74 + 1,97 VIQ$$

Y así quedaría su representación gráfica:



El error estándar sería 0,2695 y la bondad del ajuste la aporta el valor múltiple del R-cuadrado, que asciende 0,5711, lo que implica que el 57,11% de la variable engagement puede explicarse por la variable vocación.

Por tanto, ahora tenemos que proceder al estudio de la **correlación** entre las **variables engagement (UWES) y job crafting (SVJCS)** antes de estudiar las tres conjuntamente y ver si conseguimos un modelo explicativo mejor. Al igual que en el caso anterior, en primer lugar vamos a dibujar una nube de puntos que nos oriente:



A simple vista, los resultados obtenidos para el job crafting parece que tienen una relación menos clara con el engagement, si bien para cerciorarnos debemos analizar el coeficiente de correlación al igual que hicimos anteriormente:

Pearson correlations:

	SVJCS.TOTAL	UWES.TOTAL
SVJCS.TOTAL	1.0000	0.4362
UWES.TOTAL	0.4362	1.0000

Number of observations: 42

Pairwise two-sided p-values:

	SVJCS.TOTAL	UWES.TOTAL
SVJCS.TOTAL		0.0039
UWES.TOTAL	0.0039	

Adjusted p-values (Holm's method)

SVJCS.TOTAL UWES.TOTAL

SVJCS.TOTAL 0.0039

UWES.TOTAL 0.0039

A diferencia del caso anterior, donde existía una relación lineal fuerte (0,7557), con un valor de 0,4362 (alejado de 1 y -1), la relación lineal resulta más débil, como ya se intuía con la nube de puntos obtenida. Pese a ello, podemos intentar calcular cuál sería la recta de regresión:

Call: lm (formula = UWES.TOTAL ~ SVJCS.TOTAL, data = TFM)

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-30.745	-6.402	1.131	7.212	26.518

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	37.5913	12.0479	3.120	0.00335 **
SVJCS.TOTAL	0.4035	0.1316	3.066	0.00388 **

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 11.94 on 40 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.1903, Adjusted R-squared: 0.17

F-statistic: 9.4 on 1 and 40 DF, p-value: 0.003879

La recta de regresión por tanto sería:

$$UWES = 37,59 + 0,40 SVJCS$$

El error estándar alcanza un valor de 0,1316 y la bondad del ajuste no es buena, ya que el valor múltiple del R-cuadrado es 0,1903, lo que supone que tan solo el 19,03% de la variable engagement puede explicarse por la variable job crafting.

Ahora vamos a ver si las **variables vocación y job crafting** conjuntamente suponen un **modelo explicativo mejor para el engagement**, mediante la realización de un **modelo de regresión lineal múltiple**.

Call: lm (formula = UWES.TOTAL ~ SVJCS.TOTAL + VIQ.TOTAL, data = TFM)

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-16.0422	-4.9872	0.6604	4.7969	26.4495

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	1.0821	10.4108	0.104	0.918
SVJCS.TOTAL	0.1574	0.1020	1.543	0.131
VIQ.TOTAL	1.7965	0.2872	6.255	0.000000229 ***

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 8.54 on 39 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.5958, Adjusted R-squared: 0.5751

F-statistic: 28.74 on 2 and 39 DF, p-value: 0.00000002132

La recta de regresión múltiple sería:

$$UWES = 1,08 + 0,15 SVJCS + 1,80 VIQ$$

Una vez realizados los cálculos, podemos decir que el modelo es significativo en su conjunto, ya que el valor *P* del estadístico *F* (0,00000002132) es inferior a 0,05. No obstante, la variable SVJCS no es significativa para explicar la variabilidad del engagement, ya que el valor *p* del estadístico *F* es 0,131, y por tanto claramente superior a 0,05 (trabajando al nivel de significación estándar del 95%).

Al igual que cuando estudiábamos las variables por pares con la regresión lineal simple, el ajuste del modelo de regresión lineal múltiple viene dado por el valor múltiple R-cuadrado (*Multiple R-squared*), que en este caso alcanza una cifra de 0,5958, lo que quiere decir que el 59,58% del engagement viene explicado por nuestro nuevo modelo. Por tanto, aunque este modelo es algo mejor que el que solo tenía en cuenta la variable vocación (57,11%), constatamos que la aportación del job crafting no resulta significativa, en línea con lo argumentado anteriormente.

Ahora que podemos descartar el job crafting como variable relevante para nuestro estudio, vamos a ver cómo opera la **vocación** en los subgrupos que podíamos diferenciar. En primer lugar por sexo:

	mean	sd	IQR	0%	25%	50%	75%	100%	VIQ.TOTAL:n
Femenino	33.37500	4.349329	5.50	24	30.75	34	36.25	40	16
Masculino	32.30769	5.453580	7.75	23	28.25	32	36.00	43	26

Como podemos ver, no existen diferencias significativas entre las puntuaciones obtenida en la vocación según el sexo de la persona, al igual que tampoco había diferencias en cuanto al nivel de engagement.

A continuación analizaremos el sector privado respecto al público en lo que a vocación se refiere:

	mean	sd	IQR	0%	25%	50%	75%	100%	VIQ.TOTAL:n
Sector privado	32.16667	5.329709	7.25	23	28.75	33	36.00	41	24
Sector público	33.44444	4.655449	6.50	26	30.25	33	36.75	43	18

Este es el único caso donde el grupo que cuenta con una mayor vocación, sector público, (aunque tan solo ligeramente), obtuvo un peor resultado en su nivel de engagement, en más de 2,5 puntos.

Respecto al sector servicios versus sector industria:

	mean	sd	IQR	0%	25%	50%	75%	100%	VIQ.TOTAL:n
Sector industria	29.12500	5.194434	5.75	23	25.50	28.5	31.25	38	8
Sector servicios	33.55882	4.678715	6.50	24	30.25	33.5	36.75	43	34

Efectivamente, se observan diferencias superiores a 4 puntos de media para el sector industria y el sector servicios en el nivel de vocación, tal y como predecía nuestro modelo, si bien las diferencias en cuanto a engagement eran aún superiores, hasta los 10 puntos de diferencia en media.

Ahora pasamos a analizar las diferencias en cuanto a vocación comparando Andalucía respecto al resto de España:

	mean	sd	IQR	0%	25%	50%	75%	100%	VIQ.TOTAL:n
Andalucía	32.500	5.372489	7.00	23	29.00	32.5	36.0	43	34
Otras CCAA	33.625	3.335416	3.25	28	32.25	34.0	35.5	38	8

Si bien la media de la vocación es superior en algo más de un punto en otras CCAA, la diferencia en el nivel de engagement era de 2,5 puntos.

Ahora procederemos al análisis de la vocación según la modalidad del contrato:

	mean	sd	IQR	0%	25%	50%	75%	100%	VIQ.TOTAL:n
eventual/temporal	34.50000	5.167204	7.5	28	30.25	35.5	37.75	41	6
indefinido/fijo	32.41667	5.022094	7.0	23	29.00	33.0	36	43	36

Del mismo modo que sucedía cuando estudiábamos el nivel de engagement, donde las diferencias de puntuación obtenidas entre trabajadores indefinidos y eventuales no llegaban a un punto, en el caso de la vocación son algo superiores, pero dentro de lo razonable y conforme a nuestro modelo explicativo.

Por último, analizaremos la vocación según los grupos de edad:

	mean	sd	IQR	0%	25%	50%	75%	100%	VIQ.TOTAL:n
Grupo 1	31.0625	5.495074	9.5	23	26.75	30.0	36.25	40	16
Grupo 2	33.6250	5.264662	7.0	26	29.50	33.5	36.50	43	16
Grupo 3	33.9000	3.314949	4.5	29	31.25	34.0	35.75	40	10

También se observa como existe una vocación moderadamente superior entre las personas de más edad, al igual que sucedía con el engagement.

7. Conclusiones

Tras los análisis realizados, podemos concluir que efectivamente el nivel de vocación es una variable que afecta al nivel de engagement que muestran las personas en su trabajo. Asimismo, también podemos concluir que el job crafting no es suficiente para compensar esa falta de vocación, y mayores niveles de job crafting no tienen por qué conducir a un mayor nivel de engagement.

También hemos constatado cómo el nivel de engagement alcanza valores significativamente mayores para el sector servicios respecto al sector industria. Esto tiene cierta lógica, ya que el sector servicios comprende un abanico de posibilidades mayor.

Si analizamos la muestra más detenidamente gracias a la pregunta inicial de respuesta libre “Sector específico o empresa”, observamos cómo dentro del sector servicios encontramos trabajos tan dispares como “enseñanza”, “abogado”, “tercer sector”, “medio ambiente”, “medicina”, o “policía”, mientras que para el sector industria, a la misma pregunta se observa una disparidad menor: “informática”, “aeronáutica”, “cementera” o “fabricación de remolques”.

Es decir, evidentemente es posible que una persona tenga una gran vocación por la fabricación de remolques o la informática, pero desde un punto de vista agregado, considero que las posibilidades que ofrece el sector servicios son superiores: de la enseñanza al medio ambiente, pasando por la medicina o la abogacía, lo que podría explicar un nivel de engagement superior.

Asimismo, que las personas con mayor edad presenten niveles de vocación superiores y por tanto superiores niveles de engagement también podemos interpretarlo como que finalmente las personas encauzan sus carreras profesionales hacia aquello que más les atrae. De hecho, si esta encuesta me la hubieran realizado cuando aún estaba de becario en la banca, probablemente mis resultados habrían sido muy distintos a realizarla 15 años después, tras haberme especializado y conseguido trabajo en aquello que más me motivaba.

También se observa un nivel de engagement ligeramente superior entre los trabajadores que pertenecen al sector privado respecto a los que trabajan para el sector público, pese a ser el único caso en que nuestro modelo falla, y los trabajadores públicos muestran una mayor vocación. Como persona perteneciente al sector público (aunque no participé del estudio por motivos éticos), era una conclusión que podía ser esperable, ya que en ocasiones la administración puede llegar a ser un ente que dificulta que las personas podamos desarrollar nuestro trabajo con creatividad y dedicación, razón por la cual me decidí a realizar el presente Máster y poder dar el salto al área de recursos humanos en mi Agencia, donde la jefatura está vacante desde hace años.

Me ha llamado la atención particularmente que no existan diferencias significativas entre los niveles de engagement en función del tipo de relación laboral que tienen las personas (indefinido vs temporal). Personalmente esperaba obtener diferencias a este respecto. Debo concluir que la tipología del contrato no resulta relevante cuando la persona se dedica a aquello que ama.

Asimismo, debo admitir que también esperaba mayores diferencias a nivel de comunidades autónomas, pero en sentido inverso. Es decir, como existe un mayor desempleo en Andalucía, pensaba que las personas que conseguimos trabajar lo haríamos con mayor “pasión”. Sin embargo, los datos apuntan

ligeramente en sentido contrario. La interpretación que doy es que es posible que ante un mercado laboral menos flexible, las personas tengan menos oportunidades de acabar dedicándose a aquello que aman, y por tanto obteniendo peores resultados en lo que a engagement se refiere.

También se observa cómo el nivel de engagement no entiende de sexo, cuestión sobre la que no tenía ningún supuesto de partida. Puede ser esperanzador que vivamos en un país en el que podamos dedicarnos a aquello para lo que tenemos vocación, disfrutando del trabajo que hacemos, independientemente del sexo que nos tocó al nacer.

Para concluir, tenía esperanzas en que el job crafting “compensara” la falta de vocación o explicara de alguna manera parte del engagement en el trabajo, y me ha resultado chocante que el análisis estadístico dictamine que se trata de una variable no relevante para el modelo. No sé muy bien cómo interpretarlo, más allá de las serias limitaciones que tiene el estudio realizado y que abordamos en el epígrafe onceavo.

8. Propuesta de intervención y seguimiento

La vocación parece un factor importante para explicar el engagement en el trabajo. Las limitaciones de este trabajo se pueden tomar como punto de partida para estudiar la influencia que tiene la vocación de las personas en los niveles de engagement que muestran. Posteriores estudios habrán de determinar si el job crafting debe mantenerse como factor explicativo. Se debería repetir el estudio aumentando la muestra y recogiendo datos sobre su nivel de estudios, para determinar si este puede resultar un factor relevante. Para no hacer pesado el cuestionario, preguntas sobre el sexo de la persona o el tipo de contrato que tienen pueden ser retiradas dado que no afectan a los resultados obtenidos.

Sería interesante incluir cuestiones relativas a la situación personal y familiar así como al ambiente de trabajo en el que se desenvuelven las personas, en línea con lo argumentado en el epígrafe anterior, ya que deben existir otros factores que no han sido contemplados en el estudio y que supongan una mejor aproximación a la realidad.

Asimismo, un estudio de un corte tan cuantitativo como el presente podría completarse con la utilización de técnicas cualitativas como la entrevista, la observación participante o una *netnografía* (cada vez las redes sociales pueden aportar más información sobre el sentir de las personas), si bien ello requiere de una inversión de tiempo y esfuerzos mucho mayores. Si la investigación cuantitativa tiene como propósito central la cuantificación de datos, la investigación cualitativa puede permitir tener una comprensión más exhaustiva de las motivaciones y razones subyacentes de un tema (Fernández, 2006), tal y como he aprendido en la asignatura de metodología cualitativa, lo que para una cuestión con innegables conexiones psicológicas como el engagement puede resultar particularmente interesante.

En el epígrafe siguiente se realiza una estimación de cuánto puede costar un estudio más completo que comprenda tanto una parte cuantitativa como otra cualitativa.

9. Presupuesto parcial y total

En el presente epígrafe se realiza una estimación de cuánto podría costar un estudio más completo (mínimo 100 personas) que además incluya una parte cualitativa con 10 entrevistas en profundidad y 3 días de observación participante.

Realización de cuestionarios presenciales: 10 euros x 100 cuestionarios =	1.000,00 euros
Realización de entrevistas en profundidad (2 horas): 40 euros x 10 entrevistas = (incluye la transcripción de las entrevistas)	400,00 euros
Observación participante (8 horas): 120 euros x 3 días de observación = (incluye el análisis de la información obtenida)	360,00 euros
Análisis de resultados con R-Commander (20 horas): 10 euros x 20 horas =	200,00 euros
TOTAL	1.960,00 euros

10. Limitaciones

En primer lugar, una muestra de 42 personas de ninguna manera puede ser significativa de una población como la andaluza, no digamos ya de la española. Además, las personas que han completado los cuestionarios tienen en su mayoría estudios superiores, cuestión en la que he reparado posteriormente. Asimismo, el cuestionario no incluye personas pertenecientes al sector agrario, por lo que el estudio por sectores no es completo.

Por otra parte, aunque hemos visto que la vocación guarda relación con el engagement en el trabajo, tan solo explica el 57% de este según los datos obtenidos, por lo que deben existir otros factores que no han sido contemplados en el estudio y que supongan una mejor aproximación a la realidad.

En este sentido, el cuestionario no recogía datos sobre los niveles de renta de las personas, lo que habría que estudiar hasta qué punto puede ser un factor relevante para el nivel de engagement o la vocación de las personas. Tampoco sobre su situación familiar, ya que no es lo mismo volcarte en tu profesión porque te apasiona cuando aún no tienes responsabilidades familiares o los hijos ya han ganado cierta autonomía, que cuando tu primera hija tiene 3 años y el segundo acaba de nacer (cuestión que pude vivir en mis carnes hace no tanto).

Asimismo, es posible que otros factores relacionados con las condiciones en el trabajo (no solo la renta, sino la flexibilidad, el ambiente de trabajo, la posibilidad de promoción, etc.) tengan cierta relación con el engagement que pueden mostrar las personas, pero no han sido abordados en el ámbito del presente trabajo.

11. Referencias bibliográficas

- Bakker, A.B.; Rodríguez, A.; Derks, D. (2012): "La emergencia de la psicología ocupacional positiva". *Psicothema* (Vol. 24, nº 1 pags: 66-72).
- Bakker, A.B.; Ficapal, P.; Torrent, J.; Boada, J.; Hontangas, P.M. (2018): "The Spanish version of the Job Crafting Scale". *Psicothema* (Vol. 30, Issue 1 pags: 136-142).
- Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2008): "Crafting a fulfilling job: Bringing passion into work". Michigan: Ross School of Business.
- Britt, T. W. (1999). "Engaging the self in the field: Testing the triangle model of responsibility". *Personality and Social Psychology Bulletin* (núm. 25, pags: 698-708).
- Castellano, E.; Muñoz, R.; Toledo, M.S.; Sponton, C.; Medrano, L. (2019): "Procesos cognitivos de regulación emocional, burnout y engagement en el trabajo". *Psicothema*(Vol. 31, Issue 1, pags: 73-80).
- Chernyak, L.; Tziner, A. (2016): "The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout". *Journal of Work and Organizational Psychology* (Vol. 32, Issue 1, pags: 1-10).
- Extremera, N.; Mérida, S.; Sánchez, N.; Quintana, C. (2018): "How does emotional intelligence make one feel better at work? The meditational role of work engagement". *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* (Vol. 15, Issue 9, pags 13).
- Fernández, L. (2006): "¿Cómo analizar datos cualitativos?" Universitat de Barcelona: Instituto de Ciencias de la Educación. ISSN: 1886-1946.
- González, J.; Fernández, E.; Rodríguez M.A. (2018): "Relationships among general health, job satisfaction, work engagement and job features in nurses working in a public hospital: a cross-sectional study". *Journal of clinical nursing* (28 7/8, pags: 1273-1288).
- Guido, A.; Borgogni, L.; Schaufeli, W.; Caprara, G.; Consiglio, C. (2015): "From positive orientation to job performance: the role of work engagement and self-efficacy beliefs". *Journal of Happiness Studies* (Vol. 16, Issue 3, pags: 767-788).
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008): "The dynamics of proactivity at work". *Research in Organizational Behavior* (Vol 28, pags: 3-34).
- Johnson, S.; Machowski, S.; Holdsworth, L; Kern, M.; Zapf, D. (2017): "Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers". *Journal of Work and Organizational Psychology* (Vol. 33, Issue 3, pags: 205-216).
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and DisEngagement at Work". *Academy of Management Journal* (núm. 33, pags: 692-724).
- Malinowska, D.; Tokarz, A.; Wardzichowska, A. (2018): "Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work motivation". *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* (Vol. 31, Issue 4, pags: 445-458).
- Paraskevas, P.; Bakker, A.B.; den Heuvel, M. (2017) "Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement". *Journal of Occupational & Organizational Psychology* (Vol. 90 Issue 2, pags: 129-152).
- Rodríguez, A.; Sanz, A. (2013): "Happyness and well being at work: a special issue introduction". *Journal of Work and Organizational Psychology* (Vol. 29, Issue 3, pags: 95-97).
- Salazar, G (2017): "Diferencia entre Coaching para el Empleo y Orientación Laboral": <https://www.linkedin.com/pulse/diferencia-entre-coaching-para-el-empleo-y-laboral-grace-salazar-le%C3%B3n/>

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* (núm. 3, pags: 71-92).

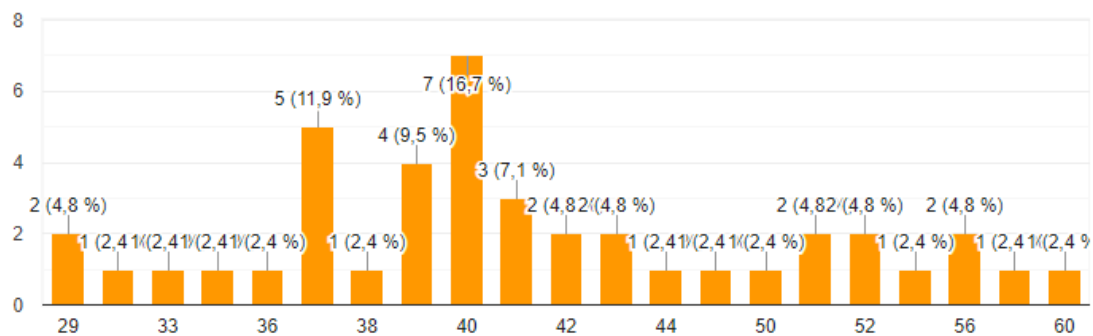
Tims, M.; Bakker, A. B.; Derks, D. (2012). "Development and validation of the job crafting scale". *Journal of Vocational Behavior* (núm. 80, pags: 173-186).

12. Anexos

Anexo 1 Resultados de Google Formularios:

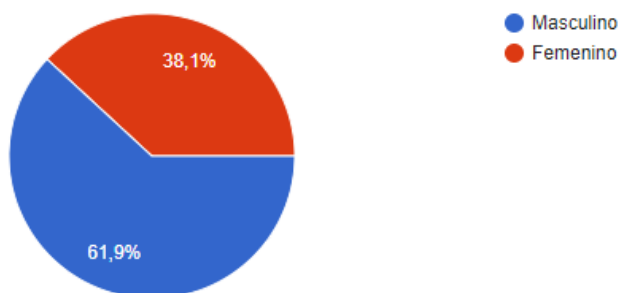
Edad en años

42 respuestas



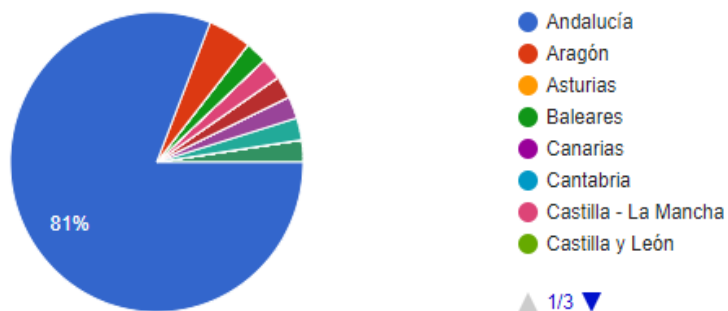
Sexo

42 respuestas



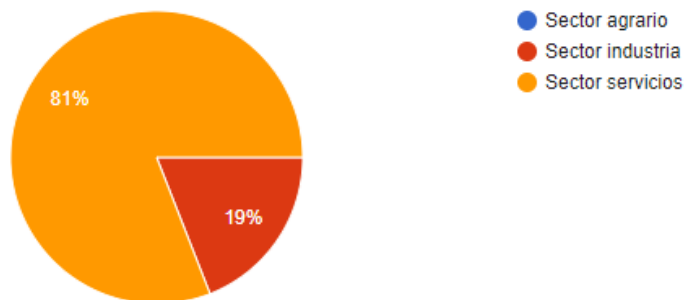
CCAA donde trabajo

42 respuestas



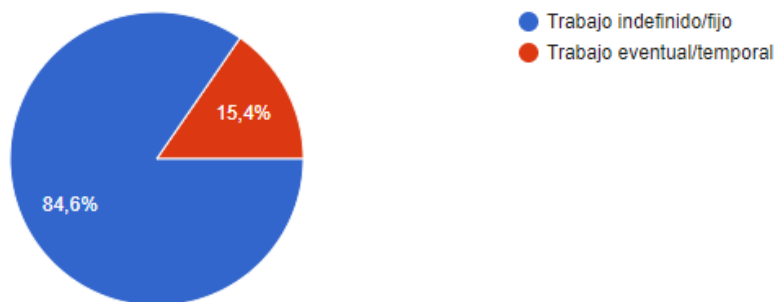
Sector en el que trabajo

42 respuestas



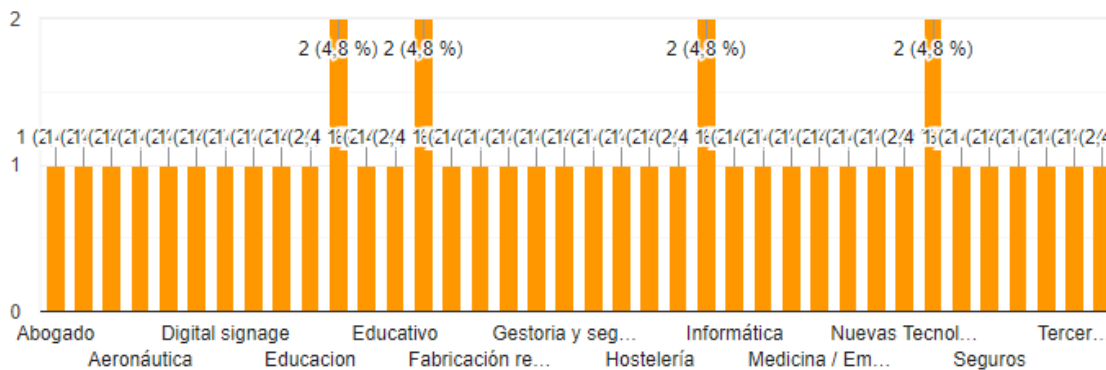
Trabajo fijo/indefinido o eventual/temporal

39 respuestas



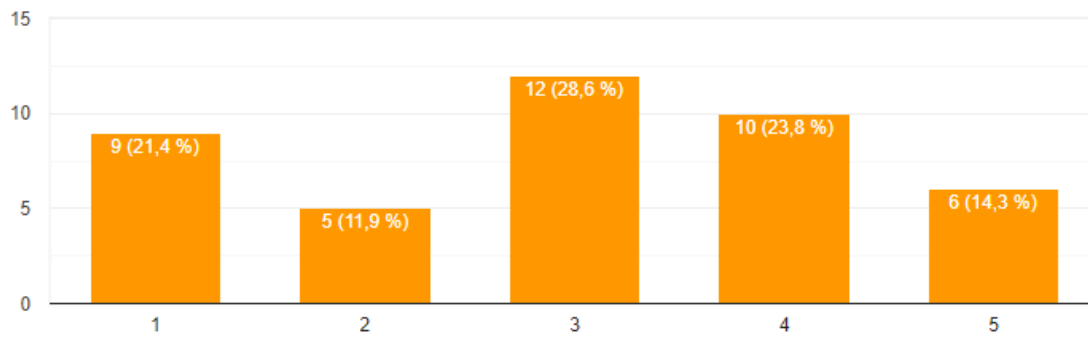
Sector específico / Empresa

42 respuestas



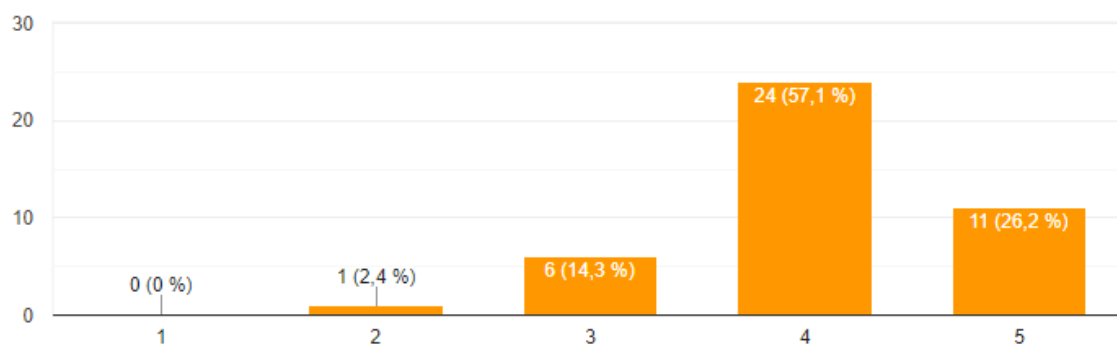
Si fuera independiente económicamente, dejaría mi trabajo

42 respuestas



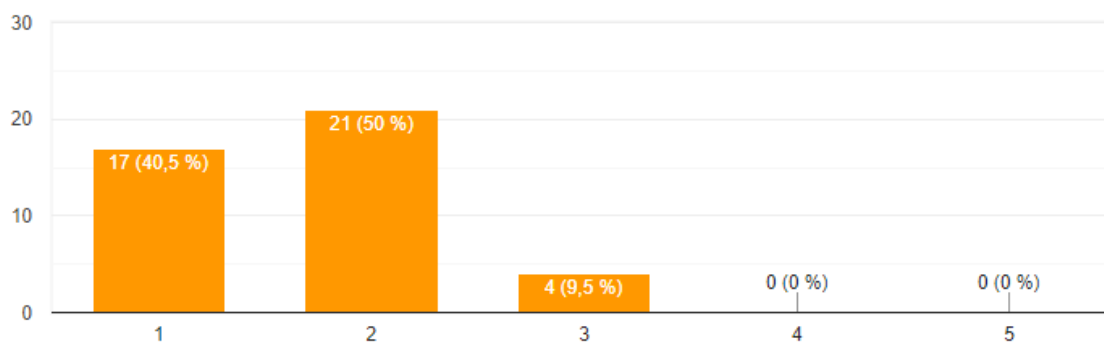
La mayoría de las veces disfruto el trabajo que hago.

42 respuestas



Mi rutina diaria es a menudo tan tediosa que siento que estoy haciendo tiempo hasta que acabe el día.

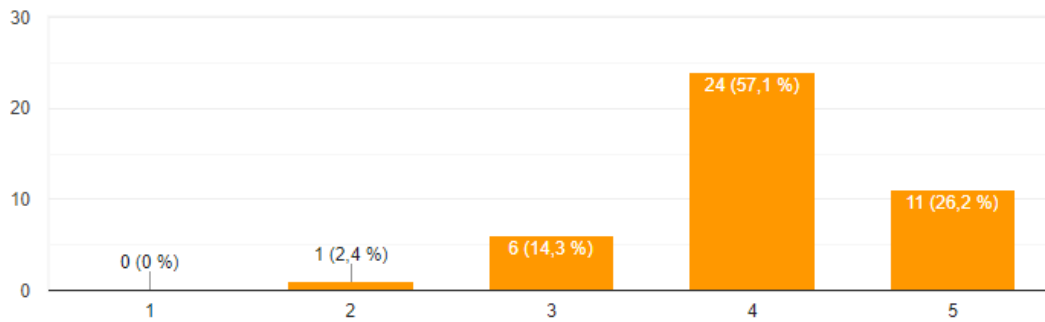
42 respuestas



La mayoría de las veces disfruto el trabajo que hago.

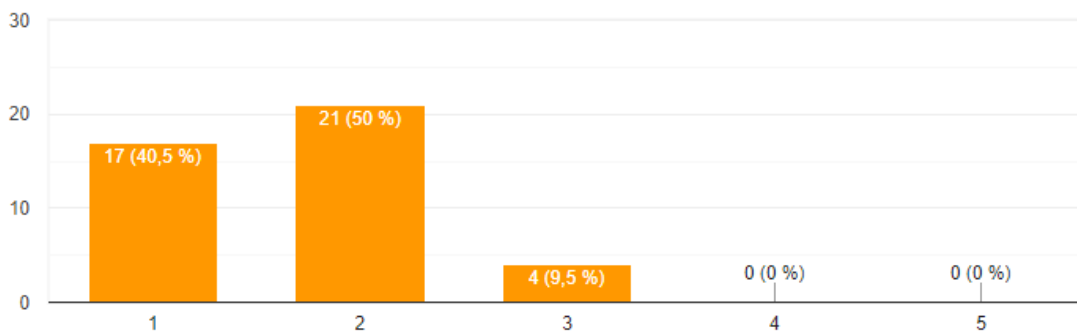


42 respuestas



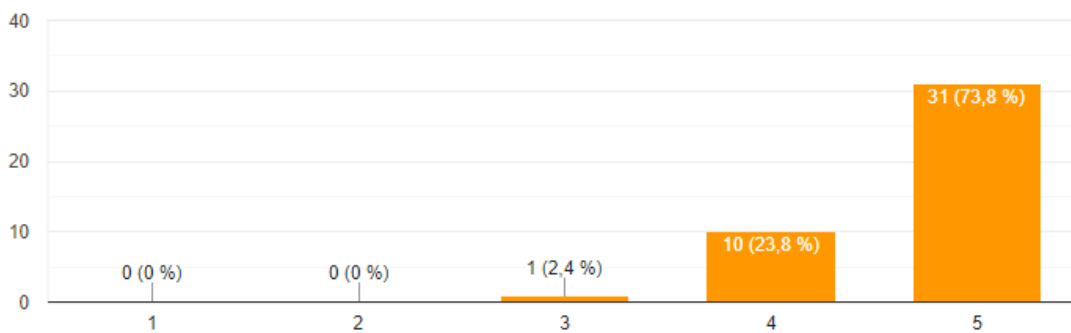
Mi rutina diaria es a menudo tan tediosa que siento que estoy haciendo tiempo hasta que acabe el día.

42 respuestas



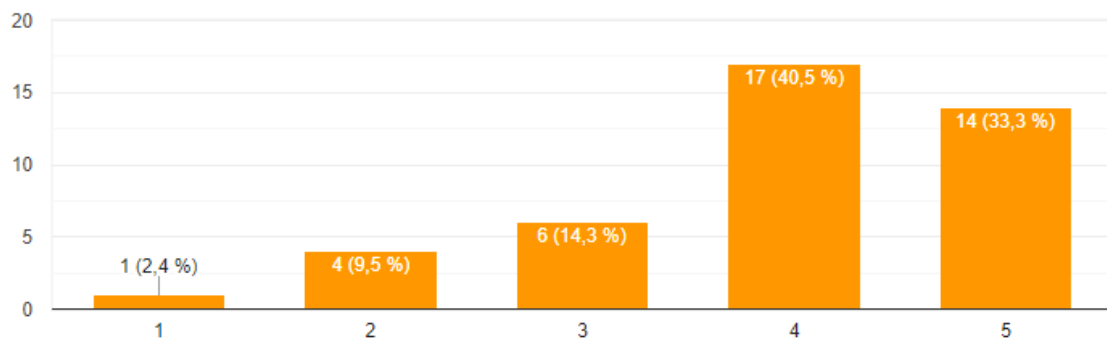
Consigo una sensación de satisfacción personal al completar proyectos y resolver los problemas que surgen.

42 respuestas



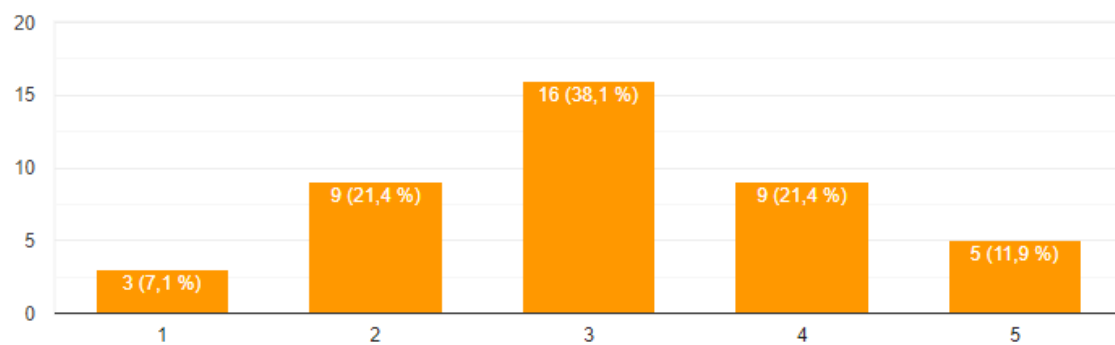
A veces me involucro tanto en mi trabajo que pierdo la noción del tiempo.

42 respuestas



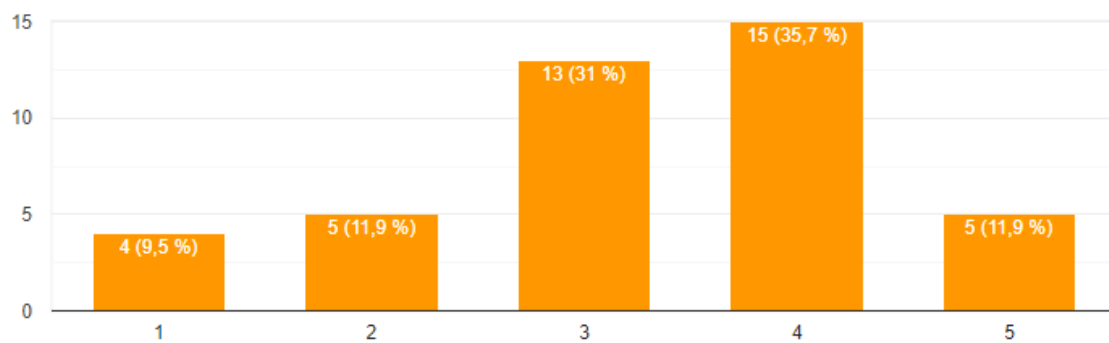
Mi mayor motivación en mi trabajo es ganar dinero.

42 respuestas



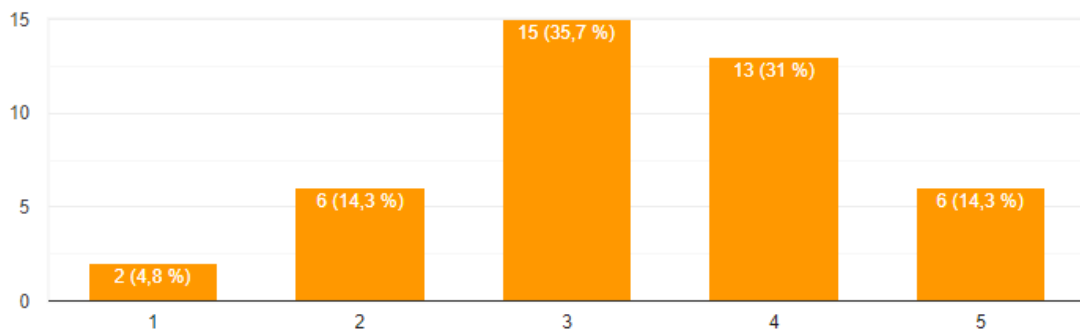
Siento una llamada que me permite desarrollar mis habilidades y talento y usarlos de manera significativa.

42 respuestas



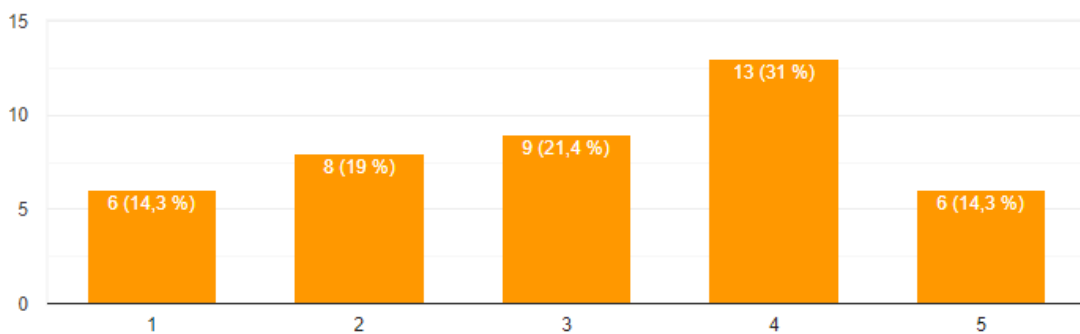
En mi vida diaria a menudo me siento conectado a patrones superiores de alegría y significado.

42 respuestas



Veo mi trabajo como una forma de conseguir una diferencia positiva en el mundo.

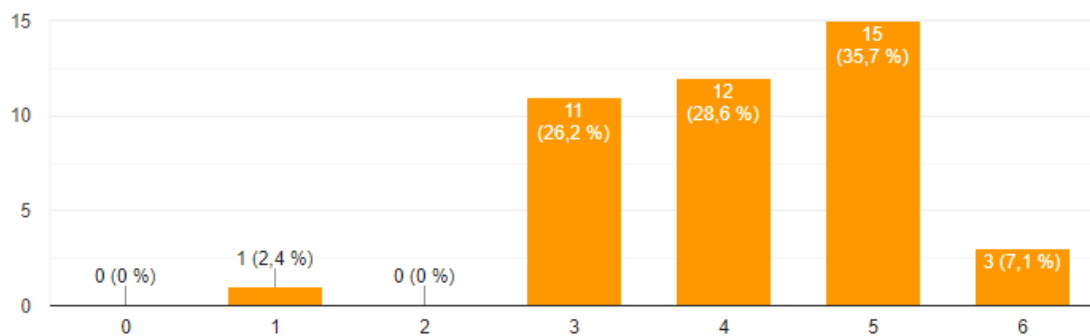
42 respuestas



En mi trabajo me siento lleno de energía

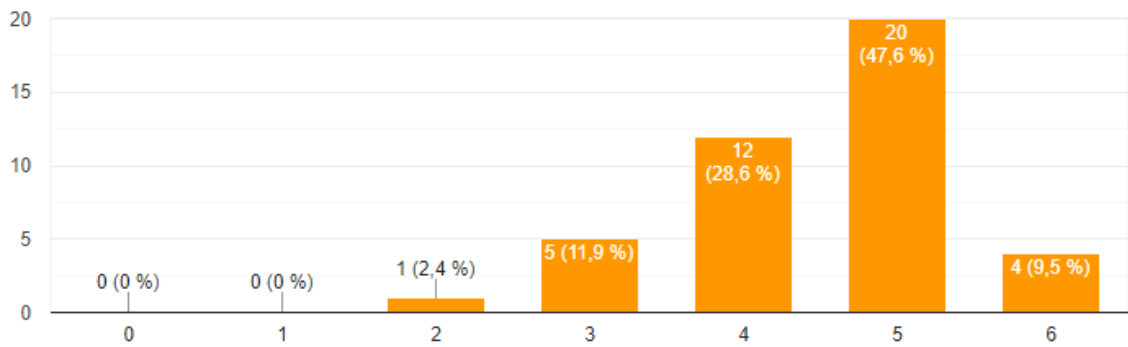


42 respuestas



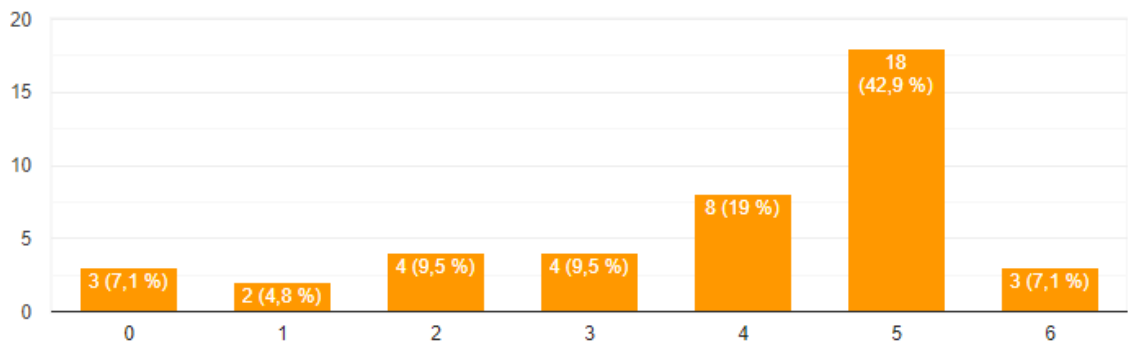
Soy fuerte y vigoroso/a en mi trabajo

42 respuestas



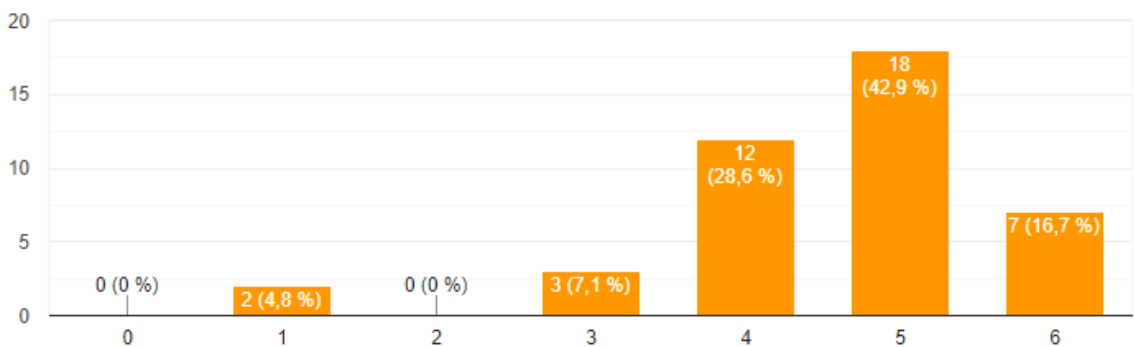
Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar

42 respuestas



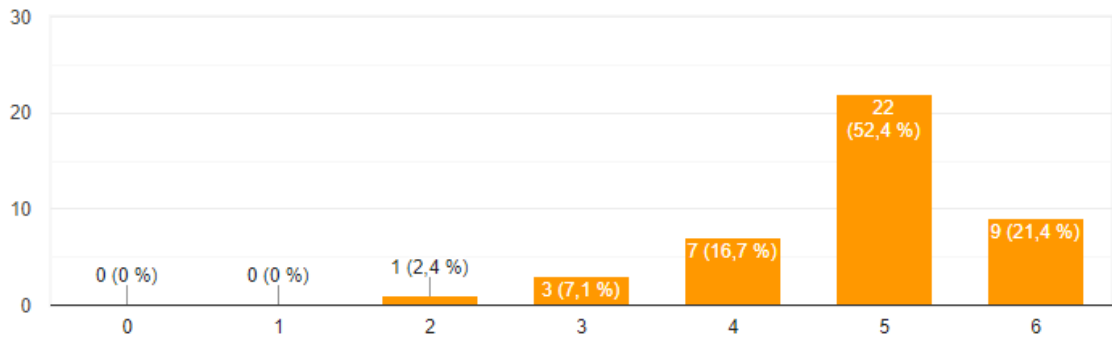
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo

42 respuestas



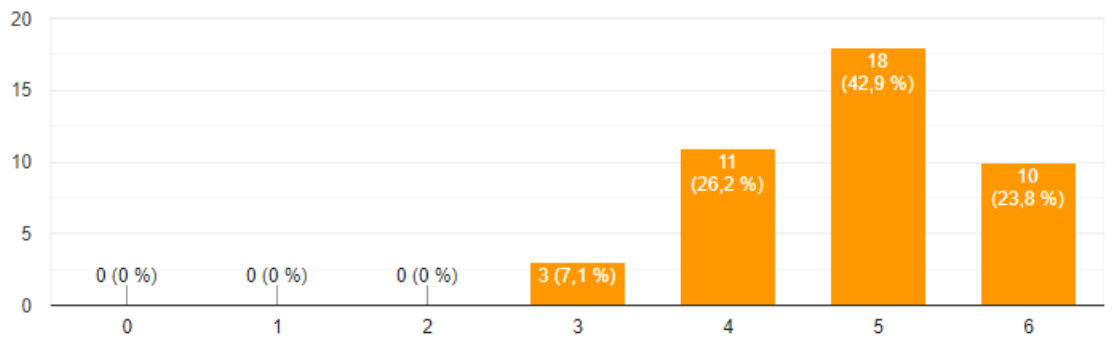
Soy muy persistente en mi trabajo

42 respuestas



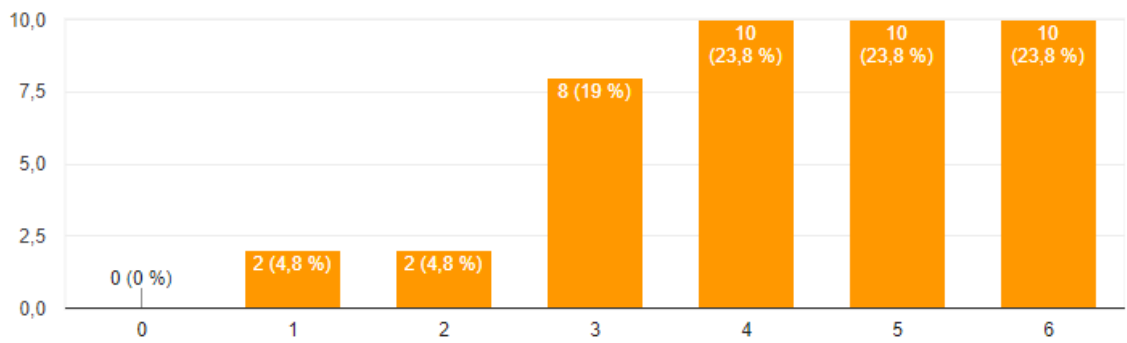
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando

42 respuestas



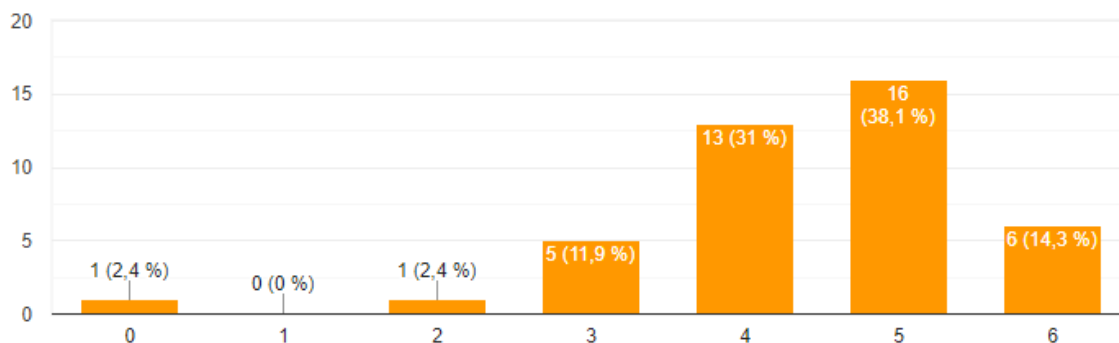
Mi trabajo está lleno de significado y propósito

42 respuestas



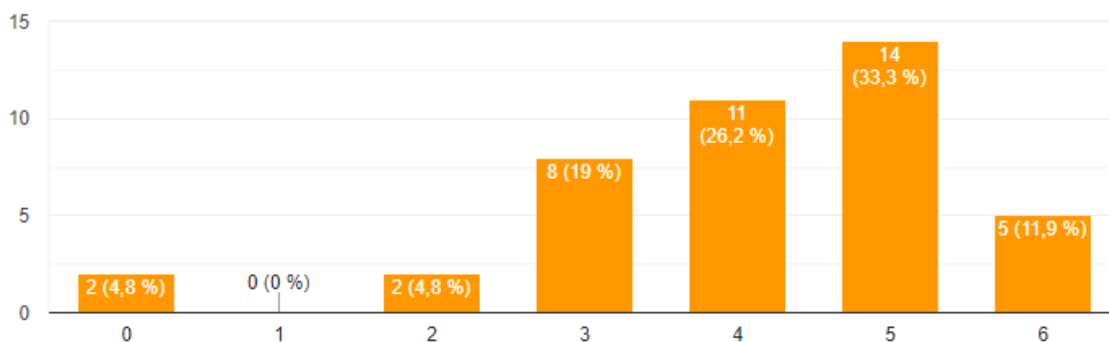
Estoy entusiasmado con mi trabajo

42 respuestas



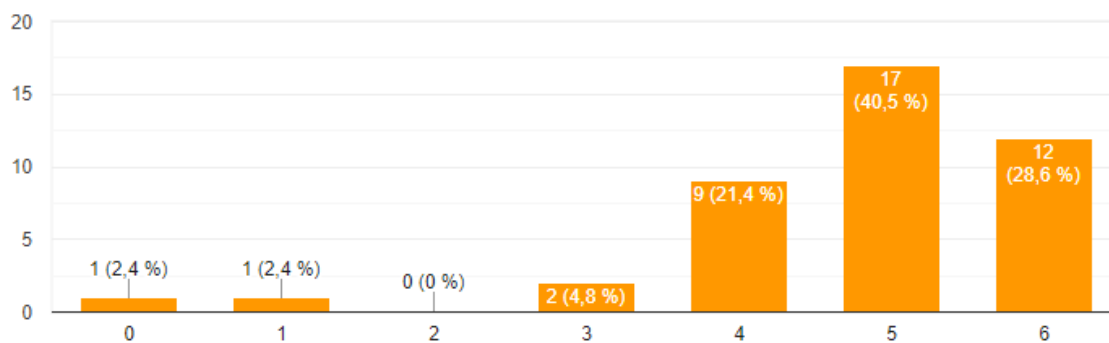
Mi trabajo me inspira

42 respuestas



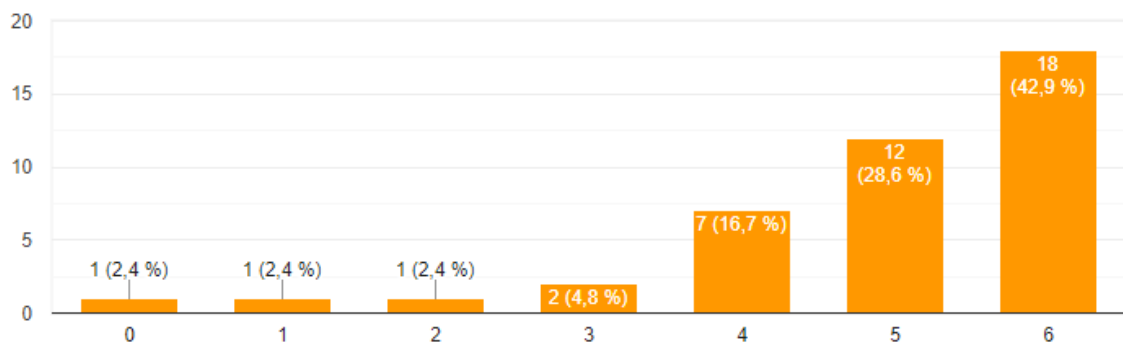
Estoy orgulloso del trabajo que hago

42 respuestas



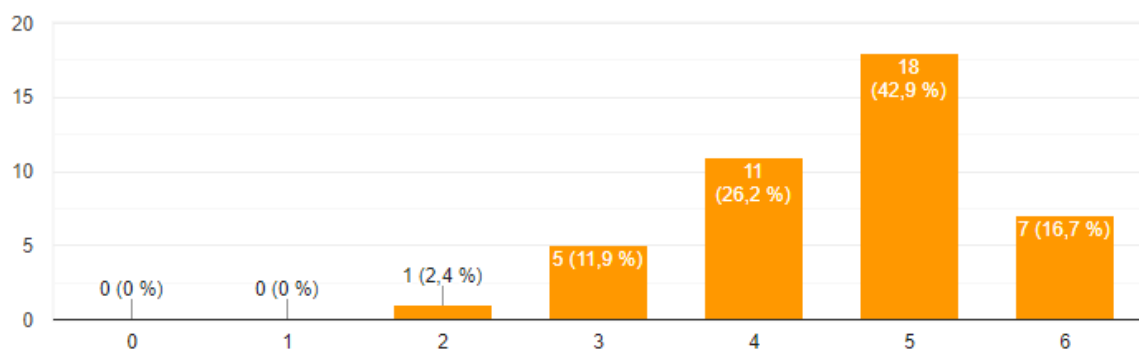
Mi trabajo es retador

42 respuestas



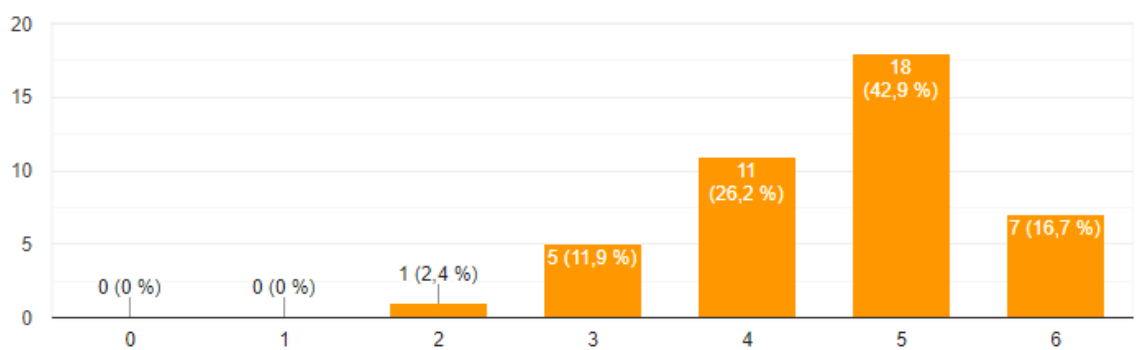
El tiempo vuela cuando estoy trabajando

42 respuestas



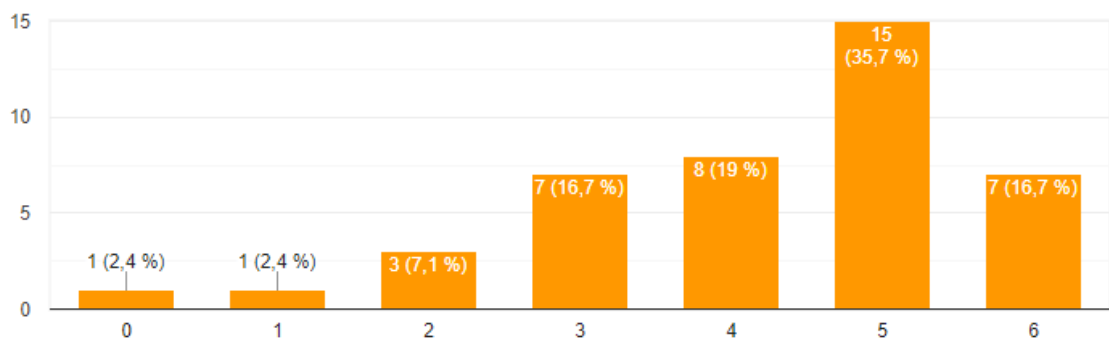
El tiempo vuela cuando estoy trabajando

42 respuestas



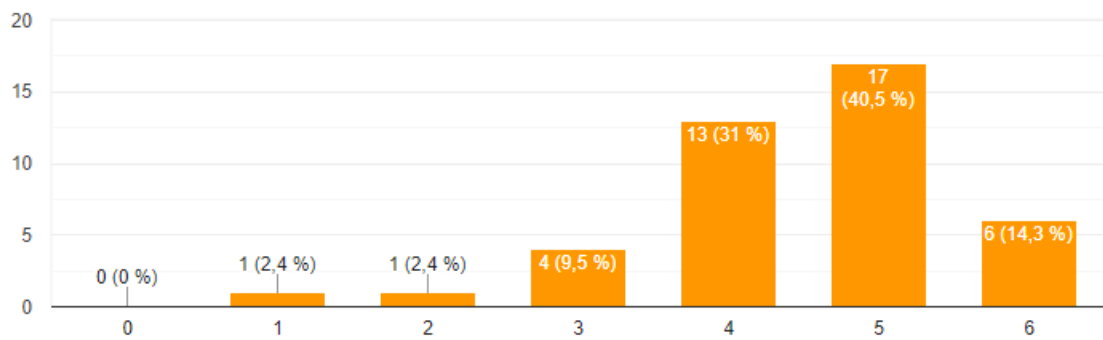
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

42 respuestas



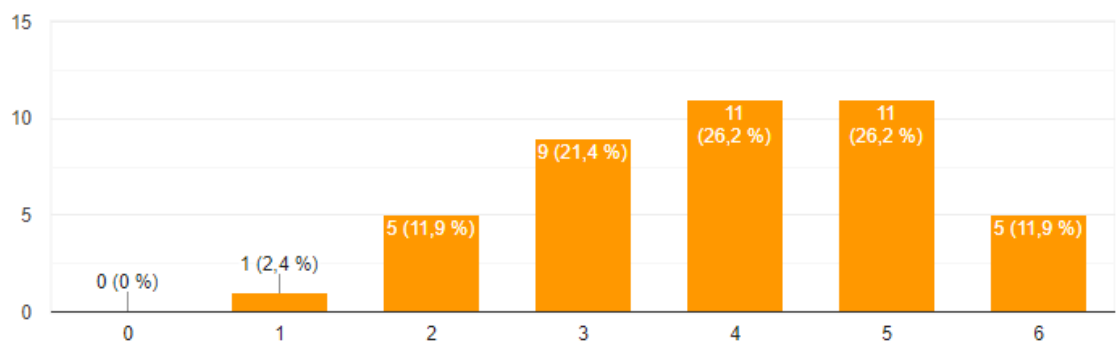
Estoy inmerso en mi trabajo

42 respuestas



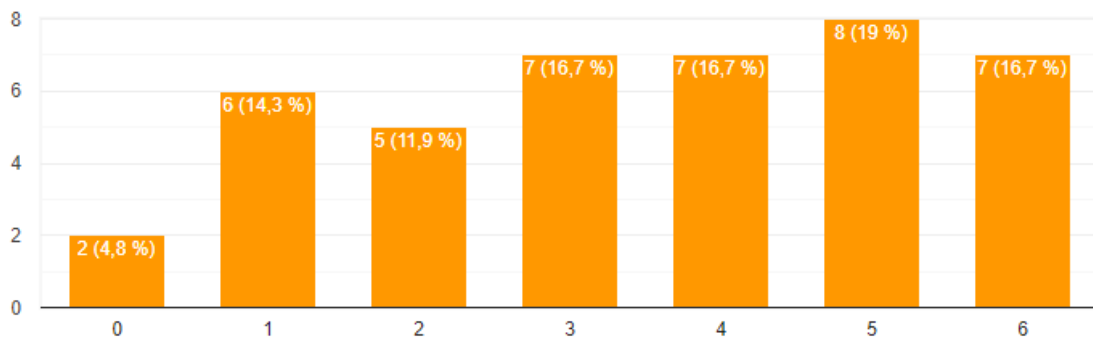
Me "dejo llevar" por mi trabajo

42 respuestas



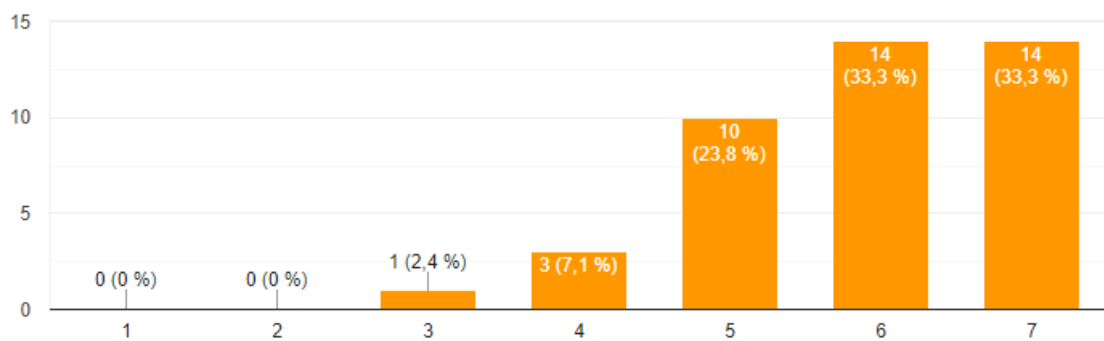
Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo

42 respuestas



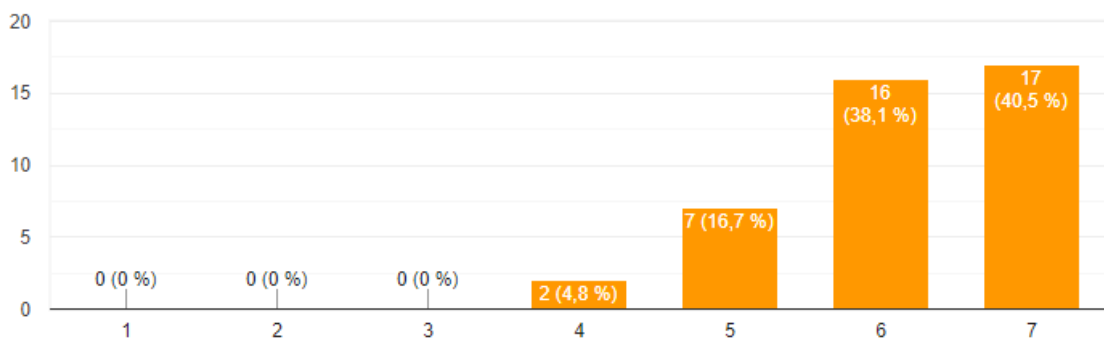
Trato de desarrollar mis capacidades

42 respuestas



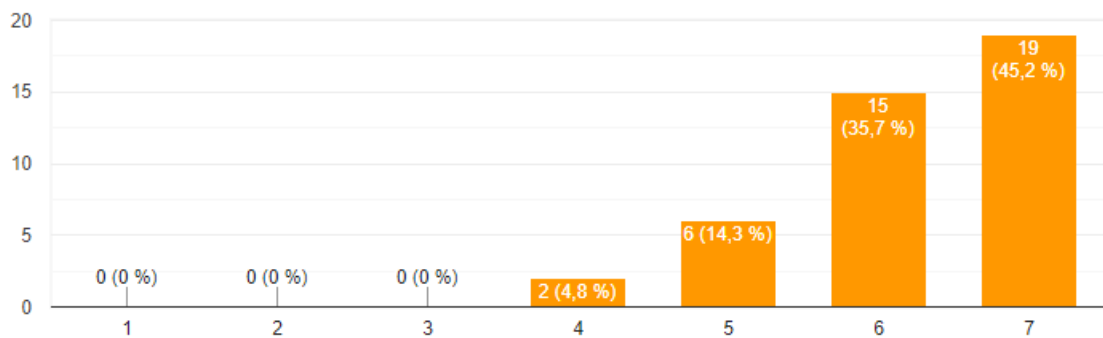
Trato de desarrollarme profesionalmente

42 respuestas



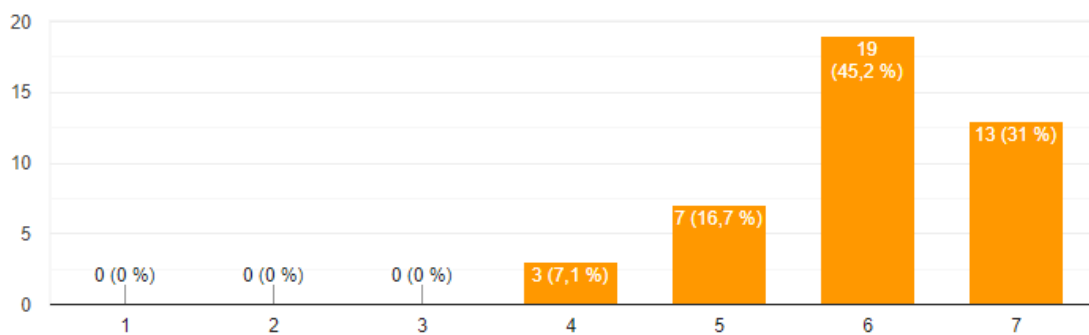
Trato de aprender cosas nuevas en el trabajo

42 respuestas



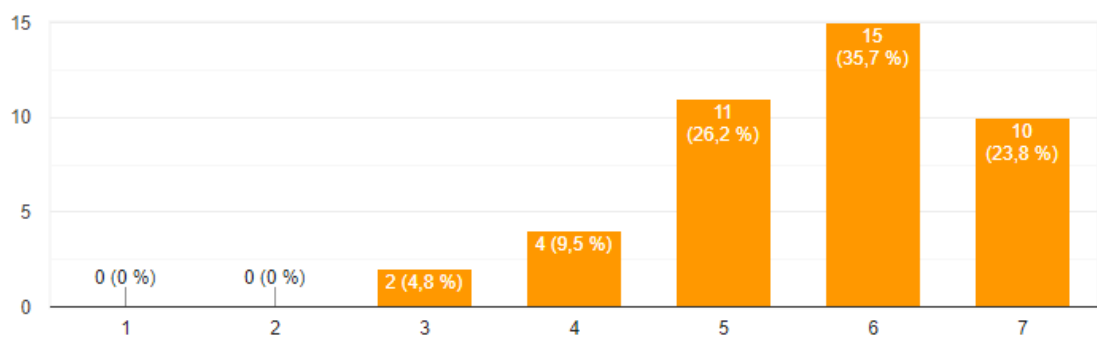
Me aseguro de que puedo utilizar mis capacidades al máximo

42 respuestas



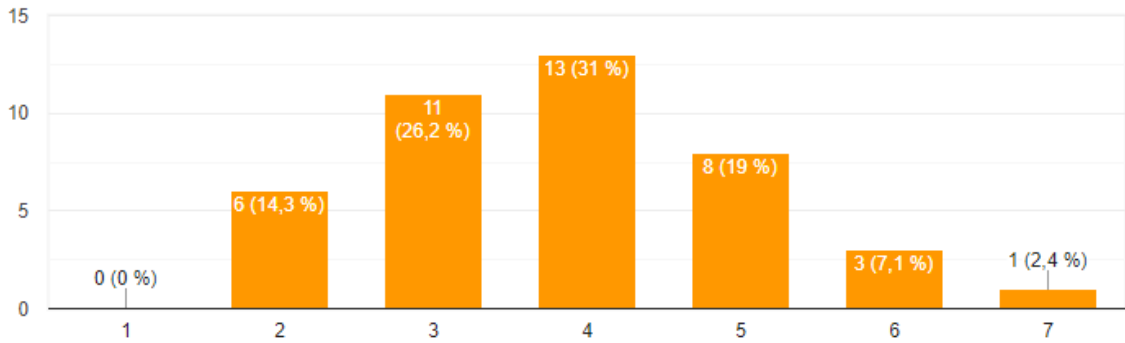
Decido por mí mismo cómo hacer las cosas

42 respuestas



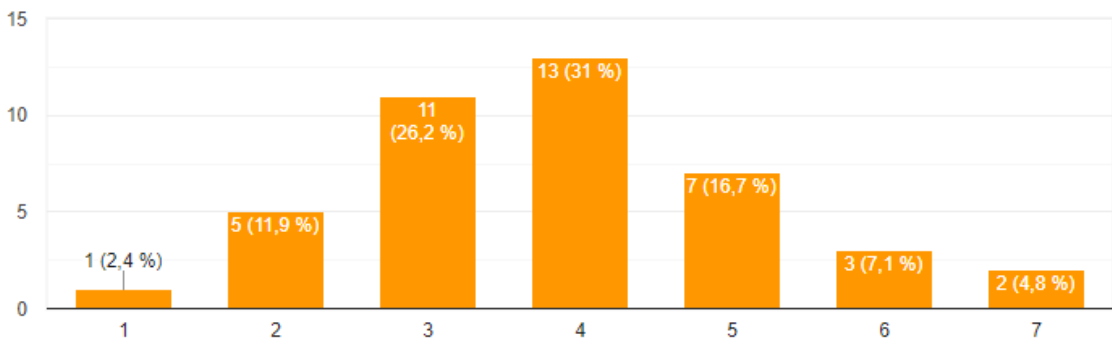
Me cercioro de que mi trabajo sea mentalmente menos intenso

42 respuestas



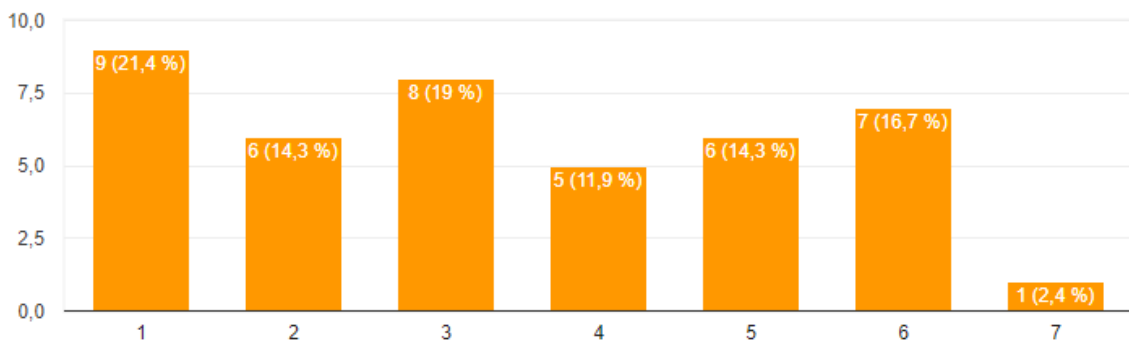
Trato de asegurarme de que mi trabajo sea emocionalmente menos intenso

42 respuestas



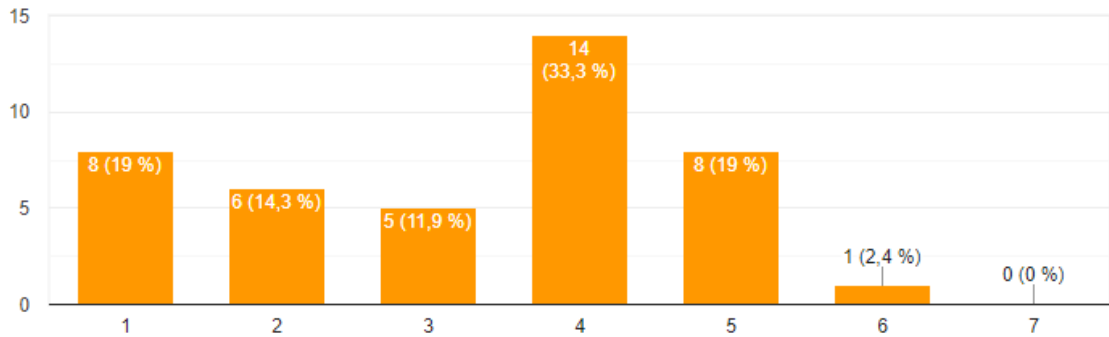
Puedo administrar mi trabajo, así que trato de minimizar el contacto con personas cuyos problemas me afectan emocionalmente

42 respuestas



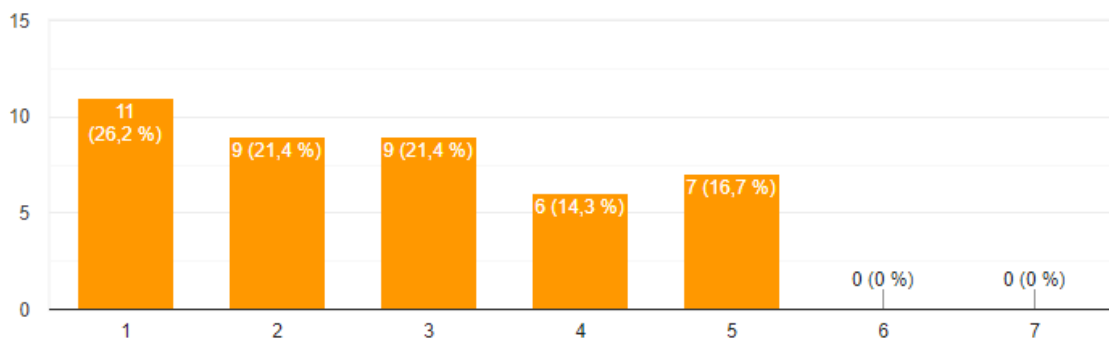
Organizo mi trabajo con el fin de minimizar el contacto con las personas cuyas expectativas no son realistas

42 respuestas



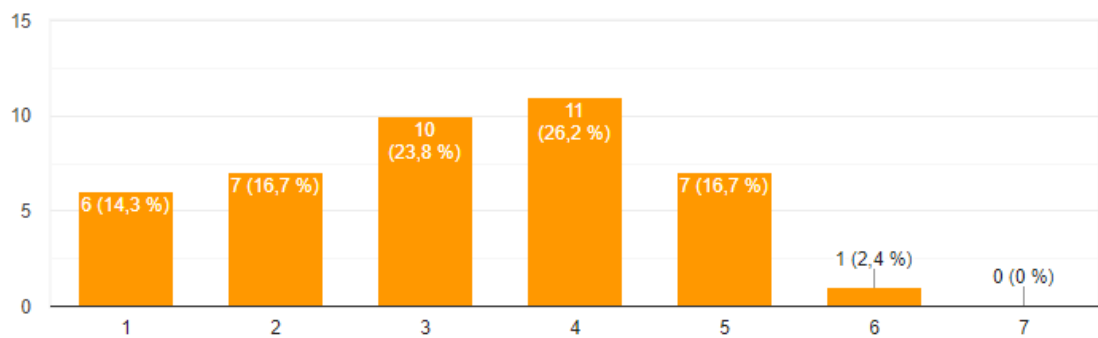
Trato de asegurarme de que no tengo que tomar decisiones difíciles en el trabajo

42 respuestas



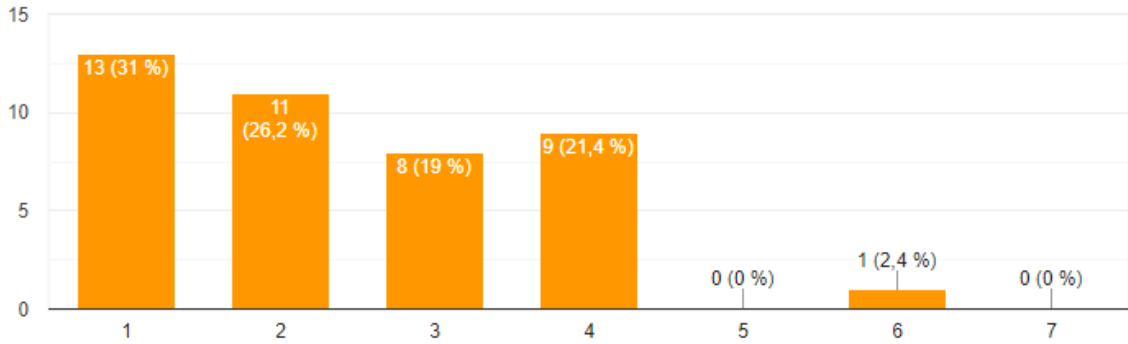
Organizo mi trabajo de tal manera que me aseguro que no tengo que concentrarme durante un período demasiado largo

42 respuestas



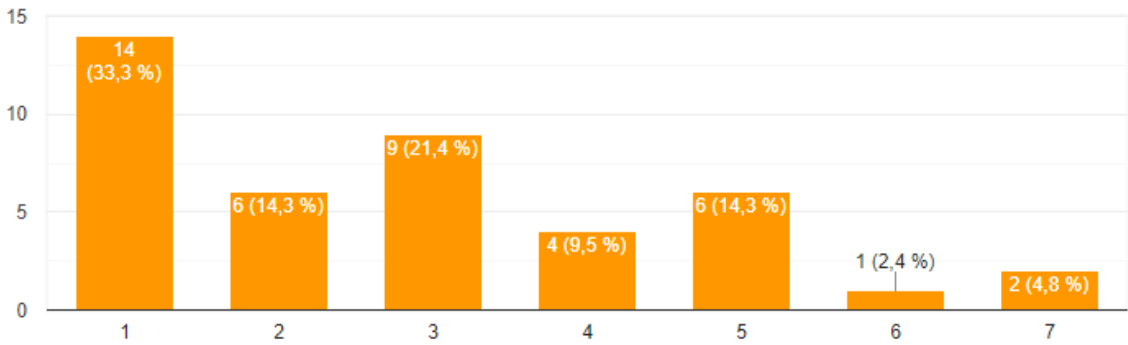
Le pido a mi supervisor que me haga de coach

42 respuestas



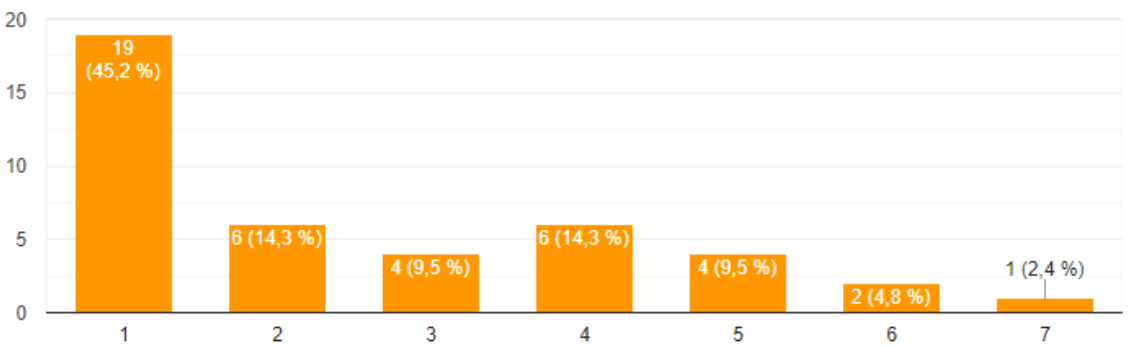
Me pregunto si mi supervisor está satisfecho con mi trabajo

42 respuestas



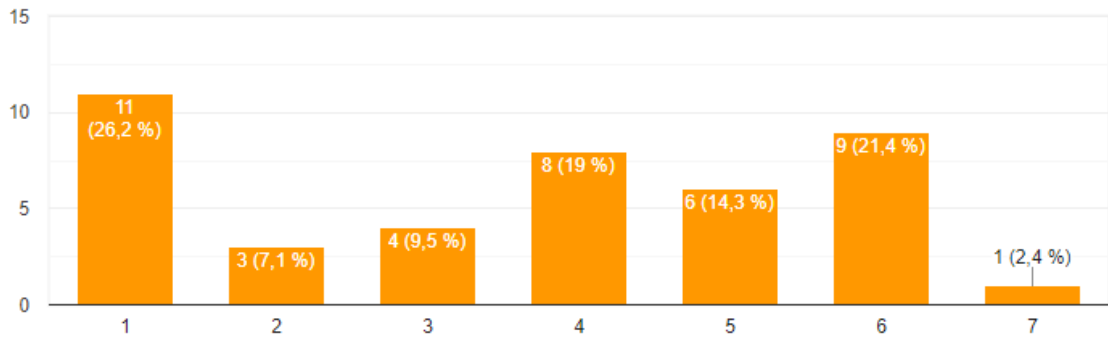
Miro a mi supervisor para tener inspiración

42 respuestas



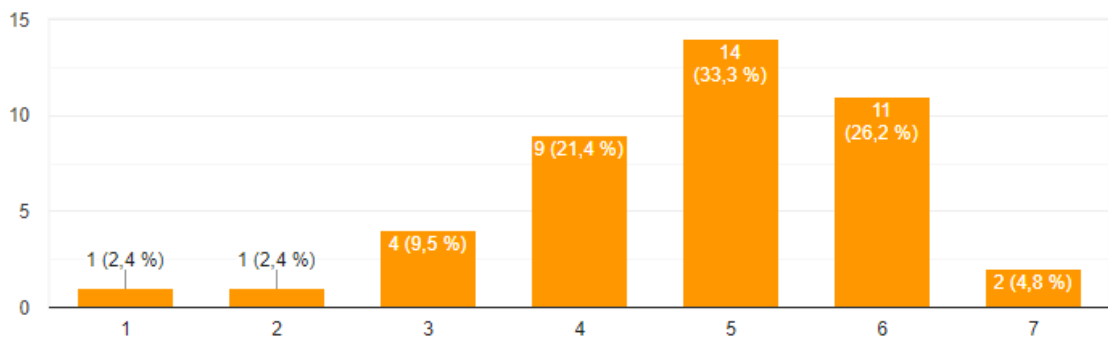
Pido a los demás que me den feedback sobre mi desempeño en el trabajo

42 respuestas



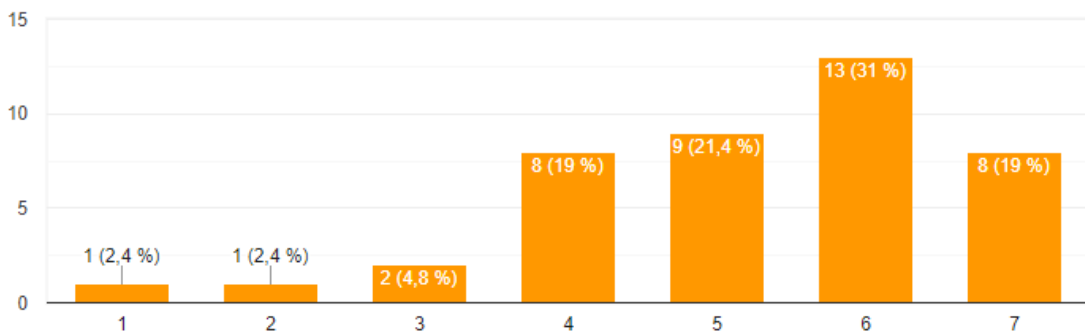
Pido consejos a los colegas

42 respuestas



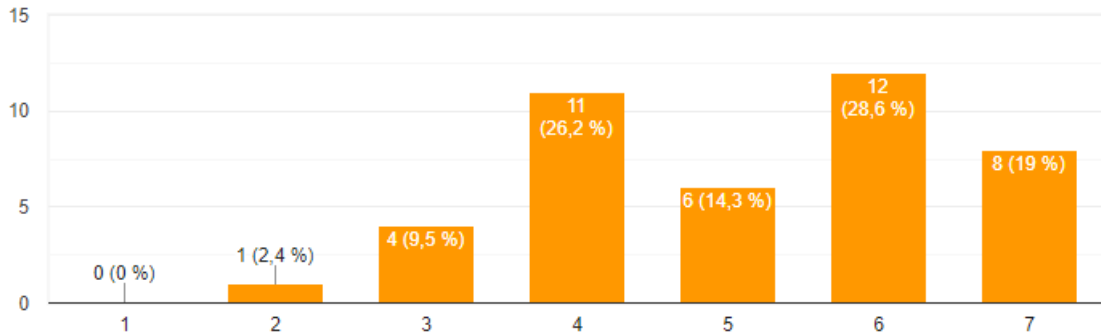
Cuando aparece un proyecto interesante, me ofrezco de manera proactiva a los compañeros de trabajo para trabajar en él

42 respuestas



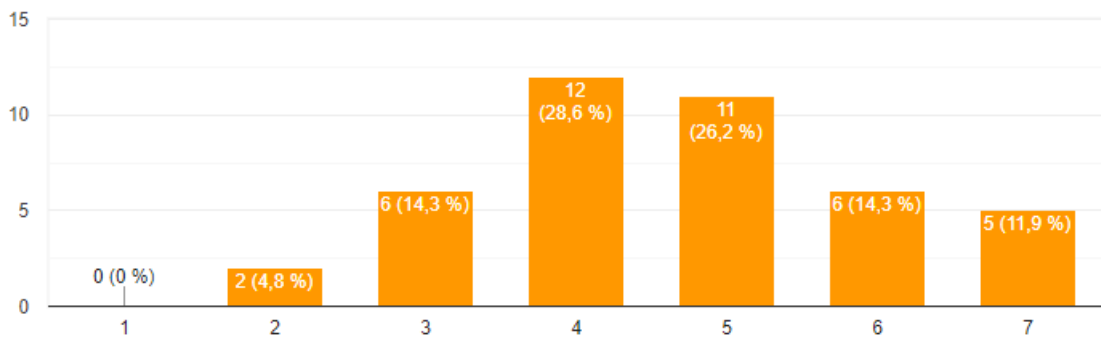
Si hay nuevos desarrollos, soy uno de los primeros en aprender acerca de ellos y probarlos

42 respuestas



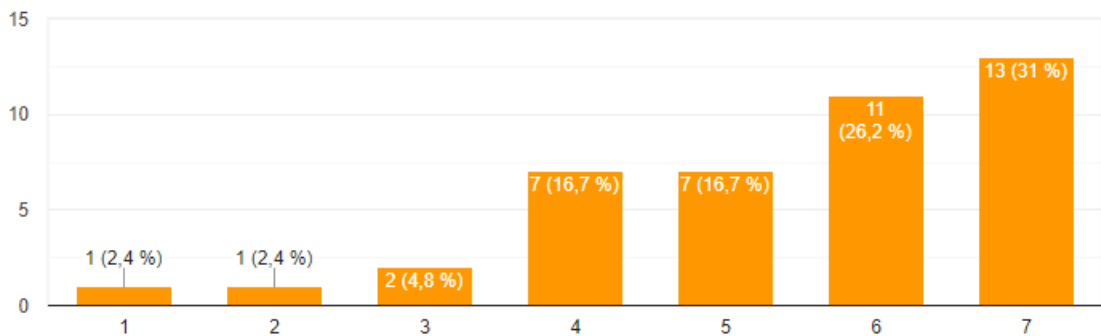
Cuando no hay mucho que hacer en el trabajo, lo veo como una oportunidad para iniciar nuevos proyectos

42 respuestas



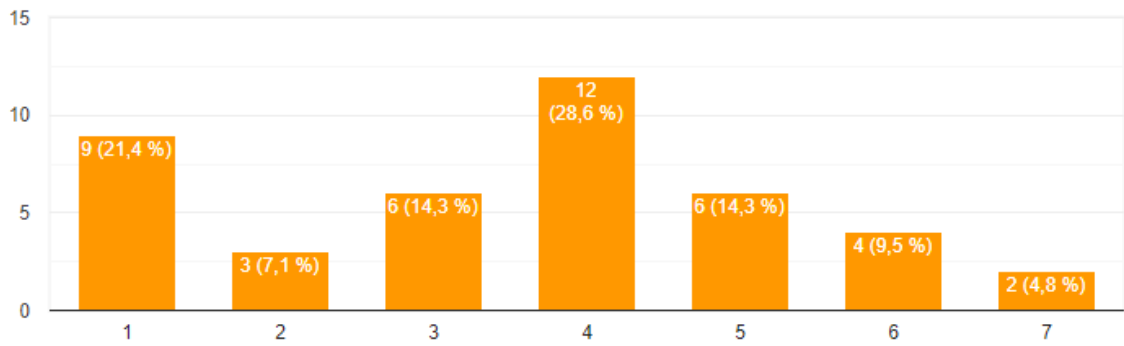
Regularmente realizo tareas adicionales a pesar de que no recibo salario extra por ellas

42 respuestas



Trato de hacer el trabajo más difícil para examinar las relaciones subyacentes entre los distintos aspectos de mi trabajo

42 respuestas



Anexo 2 The vocation identity questionnaire:

Citación APA	Dreher, D. E.; Holloway, K. A.; Schoenfelder, E. (2007): "The vocation identity questionnaire: measuring the sense of calling". <i>Research in the Social Scientific Study of Religion</i> (Vol. 18) ⁸
Nombre de la escala	The vocation identity questionnaire: measuring the sense of calling
Autor/es	Dreher, D. E.; Holloway, K. A.; Schoenfelder, E.
Año	2007
Nombre de los factores	F1: Compromiso con el trabajo actual F2: Alegría y satisfacción F3: Logro F4: Fluir F5: Motivación intrínseca F6: Sentido y significado
Ítems y su relación con los factores	<i>F1: Compromiso con el trabajo actual:</i> 1. Si fuera independiente económicamente, dejaría mi trabajo. <i>F2: Alegría y satisfacción:</i> 2. La mayoría de las veces disfruto el trabajo que hago. 3. Mi rutina diaria es a menudo tan tediosa que siento que estoy haciendo tiempo hasta que acabe el día. <i>F3: Logro:</i> 4. Consigo una sensación de satisfacción personal al completar proyectos y resolver los problemas que surgen. <i>F4: Fluir:</i> 5. A veces me involucro tanto en mi trabajo que pierdo la noción del tiempo. <i>F5: Motivación intrínseca:</i> 6. Mi mayor motivación en mi trabajo es ganar dinero. <i>F6: Sentido y significado:</i> 7. Siento una llamada que me permite desarrollar mis habilidades y talento y usarlos de manera significativa. 8. En mi vida diaria a menudo me siento conectado a patrones superiores de alegría y significado. 9. Veo mi trabajo como una forma de conseguir una diferencia positiva en el mundo.
Escala	<i>Escala Likert de 1 a 5:</i> Totalmente en desacuerdo: 1; En desacuerdo: 2; Ni en desacuerdo ni de acuerdo: 3; De acuerdo: 4 Totalmente de acuerdo: 5 (Cuestiones 1, 3 y 6 escala contraria)

⁸ <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dN-vCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA99&ots=W4t3QJYA2J&sig=itPqKSNIp4MmrZ8yBrSm4p3iKqk#v=onepage&q&f=false>

Anexo 3: The Spanish Version of the Job Crafting Scale:

Citación APA	Bakker, A.; Ficapal, P.; Torrent, J.; Boada, J.; Hontangas, P.M. (2018): "The Spanish version of the Job Crafting Scale". <i>Psicothema</i> (Vol. 30, Issue 1 pags: 136–142).
Nombre de la escala	Spanish version of the Job Crafting Scale
Autor/es	Bakker, A.; Ficapal, P.; Torrent, J.; Boada, J.; Hontangas, P.M.
Año	2018
Nombre de los factores	F1: Aumento recursos laborales estructurales F2: Disminución de las demandas laborales que obstaculizan F3: Aumento de los recursos sociales del empleo F4: Aumento de las demandas de trabajo desafiantes
Ítems y su relación con los factores	<p><i>F1: Aumento recursos laborales estructurales:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trato de desarrollar mis capacidades. 2. Trato de desarrollarme profesionalmente. 3. Trato de aprender cosas nuevas en el trabajo. 4. Me aseguro de que puedo utilizar mis capacidades al máximo. 5. Decido por mí mismo cómo hacer las cosas. <p><i>F2: Disminución de las demandas laborales que obstaculizan:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Me cercioro de que mi trabajo sea mentalmente menos intenso. 7. Trato de asegurarme de que mi trabajo sea emocionalmente menos intenso. 8. Puedo administrar mi trabajo, así que trato de minimizar el contacto con personas cuyos problemas me afectan emocionalmente. 9. Organizo mi trabajo con el fin de minimizar el contacto con las personas cuyas expectativas no son realistas. 10. Trato de asegurarme de que no tengo que tomar decisiones difíciles en el trabajo. 11. Organizo mi trabajo de tal manera que me aseguro que no tengo que concentrarme durante un período demasiado largo. <p><i>F3: Aumento de los recursos sociales del empleo:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Le pido a mi supervisor que me haga de coach. 13. Me pregunto si mi supervisor está satisfecho con mi trabajo. 14. Miro a mi supervisor para tener inspiración. 15. Pido a los demás que me den feedback sobre mi desempeño en el trabajo. 16. Pido consejos a los colegas. <p><i>F4: Aumento de las demandas de trabajo desafiantes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 17. Cuando aparece un proyecto interesante, me ofrezco de manera proactiva a los compañeros de trabajo para trabajar en él. 18. Si hay nuevos desarrollos, soy uno de los primeros en aprender acerca de ellos y probarlos. 19. Cuando no hay mucho que hacer en el trabajo, lo veo como una oportunidad para iniciar nuevos proyectos. 20. Regularmente realizo tareas adicionales a pesar de que no recibo salario extra por ellas. 21. Trato de hacer el trabajo más difícil para examinar las relaciones subyacentes entre los distintos aspectos de mi trabajo.
Escala	<i>Escala Likert de 1 a 7:</i> Nunca: 1; Casi nunca: 2; Raras veces: 3; A veces: 4; Muchas veces: 5 Casi siempre: 6; Siempre: 7

Anexo 4: The Utrecht Work Engagement Scale

Citación APA	Bakker, A.; Schaufeli, W. (2004): "Utrecht Work Engagement Scale". <i>Utrecht University, Preliminary Manual</i> ⁹
Nombre de la escala	Utrecht Work Engagement Scale
Autor/es	Bakker, A.; Schaufeli, W.
Año	2004
Nombre de los factores	F1: Vigor F2: Dedicación F3: Absorción
Ítems y su relación con los factores	<p><i>F1: Vigor:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En mi trabajo me siento lleno de energía 2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. 3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar. 4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo. 5. Soy muy persistente en mi trabajo. 6. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando. <p><i>F2: Dedicación:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito. 8. Estoy entusiasmado con mi trabajo. 9. Mi trabajo me inspira. 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago. 11. Mi trabajo es retador. <p><i>F3: Absorción:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando. 13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. 14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. 15. Estoy inmerso en mi trabajo. 16. Me "dejo llevar" por mi trabajo. 17. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.
Escala	<p><i>Escala Likert de 0 a 6:</i></p> <p>Nunca (ninguna vez): 0; Casi nunca (pocas veces al año): 1; Rara vez (una vez al mes o menos): 2; A veces (pocas veces al mes): 3; Muchas veces (una vez por semana): 4 Casi siempre (pocas veces por semana): 5; Siempre (todos los días): 6</p>

⁹https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

13. Aprendizajes realizados

El presente trabajo me ha servido para profundizar en el concepto de engagement que aprendí durante el transcurso del Máster y que me atrapó desde un primer momento.

Poder ponerlo en relación a la vocación me ha parecido una modesta aportación original, ya que no he encontrado artículos ni investigaciones que los relacionen, al menos de manera directa. Ha sido una lástima que el modelo determine que la variable job crafting no resulta relevante para explicar el engagement, contradiciendo a importantes investigadores que alumbraron dicho concepto, pero si hemos de ser fieles al método científico los datos de la muestra no dejan lugar a dudas.

Asimismo, gracias a la realización del TFM he podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en múltiples asignaturas, en concreto “Investigación en Recursos Humanos” resultó fundamental para tener avanzada la mayor parte de la base teórica con artículos de investigación sobre la temática objeto de estudio.

También me gustaría destacar la importancia de la utilización del programa R-Commander que utilizamos en “Métodos de Investigación Cuantitativa”. Sin haber cursado esta asignatura me habría sido extremadamente difícil analizar de forma objetiva y sintética la información, pese a lo reducido del tamaño de la muestra.

Por otra parte, lamentablemente no he podido usar las técnicas aprendidas en “Métodos de Investigación Cualitativa”. Si volviera a empezar y dispusiera de un semestre entero para la realización del TFM sin tener que simultañarlo con otras asignaturas, en vez de cuestionarios “online”, realizaría las preguntas en persona. En primer lugar esto puede servir para resolver dudas que puedan surgir y en segundo podría utilizarlo para realizar entrevistas en mayor profundidad a determinadas personas según su puntuación en sus niveles de engagement.

Al realizar los cuestionarios por Internet de forma anónima, una vez realizados me di cuenta que no podía conocer quiénes eran las personas que habían mostrado mejores niveles de engagement, y por tanto no era posible realizar una sola entrevista en profundidad. Asimismo, creo que habría sido muy enriquecedor buscar tiempo para acompañar a algunas personas durante un día de su trabajo tratando de poner en práctica la técnica de la observación participante. Seguro que en mi mente suena mejor de lo que es y probablemente mi mera presencia como investigador dificultase que el propio engagement se produjera, pero sinceramente me habría gustado tratar de ver cómo opera en otras personas e intentar documentarlo. Eso sí habría sido un TFM diferente...