

## AUTOEFICACIA Y WORK ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE DIFERENTES OCUPACIONES ASISTENCIALES

## SELF-EFFICIENCY AND WORK ENGAGEMENT IN WORKERS OF DIFFERENT ASSISTANCE OCCUPATIONS

Lisandra Hernández Hernández<sup>1</sup>

Arlene Oramas Viera<sup>2</sup>

### RESUMEN

El *work engagement*, caracterizado por las dimensiones vigor, dedicación y absorción en el trabajo, constituye un constructo que permite describir una relación positiva entre el sujeto y su trabajo. En este estudio se pretende describir los niveles de *work engagement* en una muestra de 76 trabajadores asistenciales y determinar su relación con la autoeficacia, constructo que expresa la confianza de las personas en su capacidad para desarrollar una determinada tarea con éxito. De este modo se explicaría la relación entre un importante recurso personal como lo es la autoeficacia con el bienestar que un sujeto puede vivir en el contexto laboral, y la influencia del *work engagement* como posible potenciador de creencias de eficacia personal. Se realizó un estudio descriptivo-correlacional, con un diseño transversal. Los resultados mostraron que existe relación entre la autoeficacia y el *work engagement*, pero los valores obtenidos revelan la incidencia de otras variables de consideración. Se recomienda que estos resultados sean abundados en posteriores investigaciones.

**Palabras clave:** work engagement, vigor, dedicación, absorción en el trabajo, autoeficiencia

### ABSTRACT

Work engagement, characterized by vigor, dedication and absorption in the workplace, is a construct that allows us to describe a positive relationship between the employee and his/her work. The propose of this study is to describe the levels of work engagement in a sample of 76 aid workers; and to determine their relationship with self-efficacy, this construct refers people's confidence about their capability to perform a particular task successfully. In this way we could explain the relationship among an important personal resource as self-efficacy, and well-being in the employment context, and also the influence of work engagement as a potential source of personal efficacy beliefs. This is a correlational descriptive study with a crossover design. The results confirm that there is a relationship between self-efficacy and work engagement, but the values obtained reveals that other variables should be considered. We recommended using these results in future investigations.

**Keywords:** work engagement, vigor, dedication, absorption at work, self-efficiency

### INTRODUCCIÓN

La autoeficacia es un constructo que expresa los juicios de las personas sobre su capacidad para ejecutar una tarea con éxito. Según Bandura, se trata de “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir unos determinados logros futuros”<sup>1</sup> (p. 3). Es decir, la autoeficacia es la creencia del sujeto de que posee las capacidades necesarias para realizar una tarea. Roca<sup>2</sup>, explicando el modelo de Aprendizaje social, define la autoeficacia como “la fuerza de nuestras convicciones sobre nuestra efectividad personal” (p. 39).

Un funcionamiento adecuado en el contexto laboral requiere tanto de las habilidades reales y del conocimiento de la actividad a realizar, como de precisión en los juicios del sujeto acerca de sus capacidades para ejecutar la tarea. La autoeficacia ocupacional refleja la convicción del sujeto de que puede tener una actuación relevante en su trabajo<sup>3</sup>. Las elaboraciones del propio sujeto sobre su eficacia en el plano ocupacional determinan no solo su adecuada adaptación a este contexto, sino la calidad de su ejecución y sus vivencias de bienestar en este escenario.

En los últimos años ha tomado auge, en el contexto de la Psicología Organizacional y bajo la influencia de la Psicología Positiva, una línea de investigación que intenta explicar la energía positiva que disfrutaban algunos individuos en el trabajo y las organizaciones, y las vías para conseguirla. El *work engagement* o compromiso con el trabajo, ofrece una alternativa para explicar esa relación positiva entre el trabajador y su organización, y forma parte de esos factores protectores del bienestar profesional del individuo que colabora con la calidad de vida laboral. Su repercusión en el escenario organizacional le ha permitido salir del anonimato para conver-

<sup>1</sup> Licenciada en Psicología. Servicio de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

<sup>2</sup> Licenciado en Psicología, Doctora en Ciencias de la Salud, Máster en Psicología de la Salud, Investigadora Titular, Profesora Auxiliar. Servicio de Psicología, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

### Correspondencia:

DrC Arlene Oramas Viera  
Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores Calzada de Bejucal km 7 ½, N° 3035, entre Heredia y 1ª, La Esperanza,  
Apartado 9064, CP10 900, Arroyo Naranjo, La Habana, Cuba  
E-mail: [arlene.oramas@infomed.sld.cu](mailto:arlene.oramas@infomed.sld.cu)

tirse en uno de los temas de más relevancia en el contexto laboral actual. Schaufeli y Salanova<sup>4</sup> registran que desde el año 2000 hasta el 2012 se han realizado alrededor de 1 100 publicaciones científicas sobre el tema del *work engagement*.

El *work engagement* explica una relación con el trabajo más allá de los límites convencionales o de las exigencias laborales sin comprometer la salud física o psicológica del trabajador. Se expresa a través de una elevada vinculación psicológica con la organización laboral, que se hace evidente a través de la iniciativa personal, la calidad del servicio, bajo ausentismo y el no interés en abandonar la organización.

Algunas fuentes apuntan que el 15 % de los trabajadores europeos están enganchados con el trabajo, y aproximadamente el 25 % de los norteamericanos tienen la misma vivencia de bienestar<sup>5</sup>. Los estudios realizados no revelan una diferencia en los niveles de *work engagement* por género. Sin embargo, se reconoce la influencia de la categoría ocupacional y la profesión, evidenciándose altos valores de *work engagement* en ejecutivos, directivos, artistas, campesinos y maestros. Entre los empleados menos enganchados se encontraron los obreros, operarios, oficiales de la policía, trabajadores del mercado y cuidadores<sup>4</sup>. Christian, Garza y Slaughter<sup>6</sup> realizaron un estudio que arrojó una mayor relación entre el *work engagement* y la ejecución de la tarea, que entre esta y la satisfacción. De modo que el engagement tiene una repercusión directa en la ejecución, por encima de la satisfacción que pueda vivenciar el trabajador.

Un estudio comparativo entre unidades de negocio demostró que las unidades que tenían trabajadores enganchados obtenían más fidelidad y satisfacción de los clientes, más productividad, seguridad y rentabilidad<sup>7</sup>, lo que confirma una vez más los beneficios que reporta para una organización laboral la tenencia de trabajadores enganchados.

Esta investigación tiene su centro de atención en las características de la relación entre la autoeficacia y el *work engagement* en una muestra de trabajadores de diferentes contextos laborales dedicados a los servicios. El interés por esta muestra reside en la importancia de la calidad del servicio que ofrecen los trabajadores, cuya tarea beneficia o perjudica directamente a otras personas. Tanto los maestros de los distintos niveles de enseñanza, como los médicos, enfermeros y aquellos trabajadores que ofertan los insumos y bienes necesarios para el desarrollo de la vida, deben realizar un servicio de calidad a la altura de la sociedad que los ha formado y les ha dado un espacio en el escenario social.

Los trabajadores con altos niveles de autoeficacia ocupacional frecuentemente se caracterizan por su tenacidad y determinación, y por ser guiados por su creencia de éxito en el futuro<sup>8</sup>. La combinación de ambos constructos redundan en trabajadores que se perciben a sí mismos capaces de enfrentar eficazmente las demandas

y retos laborales, y como consecuencia de esto, se obtienen trabajadores enérgicos, comprometidos con su labor y orgullosos de lo que hacen; más rentables para la organización, más centrados en el cliente y con más posibilidades de resistir la tentación de abandonar la organización<sup>9</sup>.

## MATERIAL Y MÉTODO

### Participantes y procedimiento

Se realizó un estudio descriptivo-correlacional con un diseño transversal en 76 trabajadores: 14 dependientes (18,42 %), 41 docentes de diferentes niveles educacionales (53,95 %), 14 médicos (18,42 %) y 7 enfermeros (9,21 %). Las edades de los sujetos oscilan entre los 18 y 64 años. Su valor medio es de 37,7 años, con una desviación típica de 12,63. Predominó el sexo femenino con 76,3 %; los trabajadores masculinos constituyen el 23,7 %. Los años de experiencia laboral se encuentran entre los 2 y 46 años, con un promedio de 16,88 años, y una desviación típica de 12,38. La antigüedad en el puesto actual oscila entre 1 y 37 años, su valor medio es de 9,25 y la desviación típica de 10,172. Según el nivel escolar, la muestra quedó distribuida de la siguiente manera: 1,32 % nivel medio, 36,84 % nivel preuniversitario, 13,16 % técnico medio y 48,68 % nivel universitario.

### Instrumentos

Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer<sup>10</sup>: cuestionario de 10 ítems con escalas tipo Likert de 4 puntos. Evalúa el sentimiento estable de competencia personal para manejar de forma eficaz una gran variedad de situaciones estresantes. Las puntuaciones oscilan entre los 10 y 40 puntos. Cada ítem puntúa por el valor de la respuesta seleccionada por el sujeto. La calificación de este instrumento se realiza a partir del puntaje total. Teniendo como referencia el valor medio posible de la escala, 25, pueden considerarse valores relativamente bajos de autoeficacia los que están por debajo de este valor, y valores relativamente altos los que tienen este valor o están por encima de él. Para los objetivos de este trabajo, se analizó la puntuación total de cada sujeto sin su interpretación normativa, al no conocerse los baremos para la población estudiada. Se realizó un análisis de la consistencia interna de la Escala de Autoeficacia General para confirmar su confiabilidad. El coeficiente Alpha de Cronbach obtenido fue de 0,776, lo que corrobora que el instrumento es confiable para evaluar la autoeficacia en la muestra.

Utrecht Work Engagement Scale, en su versión de 17 ítems: cuestionario de autoinforme para evaluar el *engagement* en el trabajo en una escala tipo Likert de 7 opciones de respuesta, según la frecuencia con que el sujeto experimenta lo

expresado en los reactivos. Evalúa las tres dimensiones constituyentes del constructo: vigor -ítems 1, 4, 8, 12,15 y 17-, dedicación -2, 5, 7,10 y 13-, y absorción-3, 6, 9, 11, 14 y 16-. Para obtener la puntuación de los componentes del *work engagement* -vigor, dedicación y absorción- de forma individual, se deben sumar las calificaciones de los ítems que representan el componente y dividir esta suma por la cantidad de ítems que conforman la escala en particular. Para obtener la puntuación final se debe realizar el mismo procedimiento. El valor total oscilará entre 0 y 6, y este, a su vez, estará comprendido dentro de una de las cinco categorías establecidas para la calificación: muy bajo, bajo, medio, alto, y muy alto. Las normas utilizadas para las puntuaciones por categoría son las recomendadas por Schaufeli y Bakker <sup>11</sup>. Este instrumento ha sido validado para la población cubana por un grupo de especialistas <sup>12</sup>.

### Análisis de datos

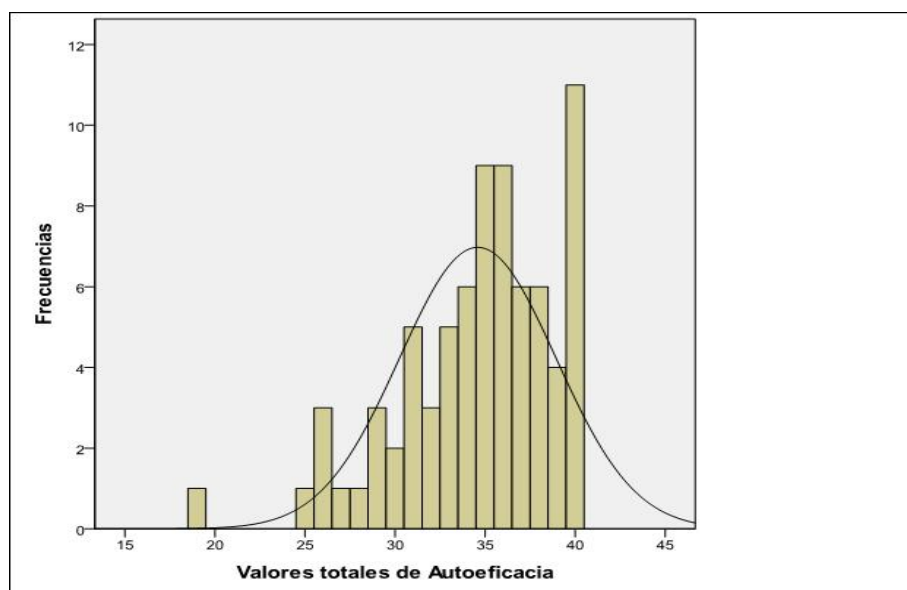
El procesamiento estadístico para el análisis de los datos se realizó mediante los programas estadísticos

SPSS versión 18 y Statistic versión 8. El nivel de significación establecido para todas las pruebas fue de  $p > 0,05$ . Se determinaron las medidas de tendencia central, frecuencias absolutas y relativas, coeficiente de correlación según el tipo de variable, medidas de asociación (Chi-cuadrado de Pearson) y se compararon medias para muestras independientes (prueba *t* de Student).

### RESULTADOS

La escala de autoeficacia general arrojó un valor medio de 34,59 puntos, con una desviación típica de 4,35. Si se tiene en cuenta que los valores resultantes posibles en esta escala están entre los 10 y los 40 puntos, el valor medio se aproxima a los valores más elevados, y esto lo confirma que la moda es 40. El rango de respuesta tiene 21 puntos porque los valores totales de las respuestas de los sujetos en la escala oscilaron entre 19 y 40 puntos (figura 1).

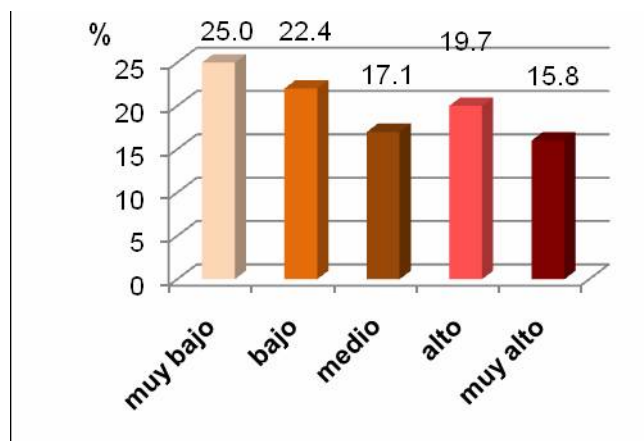
**Figura 1**  
Distribución de valores totales de la escala de autoeficacia general



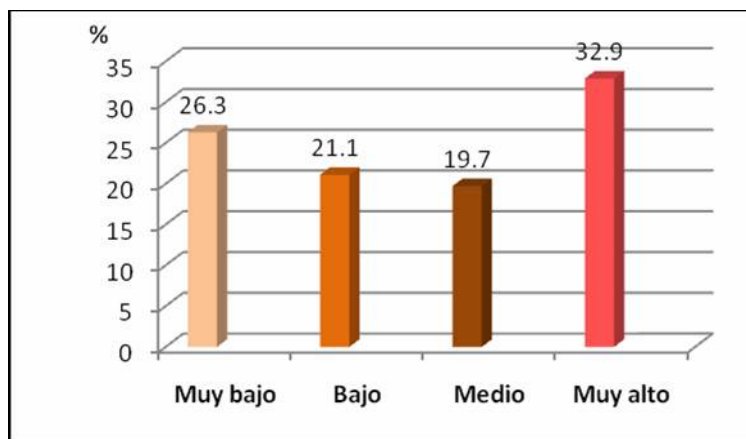
A continuación se ofrecen los resultados del UWES y su posterior categorización según las normas establecidas para su calificación. Aunque los resultados que se exhiben en la dimensión *vigor* (figura 2) no son acentuadamente dispares; los sujetos con niveles muy bajos y bajos de *vigor* poseen valores discretamente superiores. De forma conjunta, representan el 47,4 % de la muestra. Con respecto a la dimensión *dedicación* (figura 3), predominan los sujetos que refieren valores muy altos, seguidos paradójicamente por los que tienen valores muy bajos, bajos, y medios des-

pués. Al unir las categorías de los valores menos deseables -muy bajo y bajo-, obtenemos que 36 sujetos, que representan el 47,4 % de la muestra, tienen niveles bajos de *dedicación*. Si se integran los 25 sujetos con valores deseables con los 15 en niveles aceptables, entonces serían 40 sujetos. La descripción de estos datos sugiere que existe dispersión en los resultados en sentido general y se hace difícil plantear un resultado totalmente absoluto.

**Figura 2**  
Distribución porcentual de los sujetos según la dimensión *vigor*



**Figura 3**  
Distribución porcentual de los sujetos según la dimensión *dedicación*



El comportamiento de la dimensión *absorción* (figura 4) es similar al de las dimensiones *vigor* y *dedicación*. Se aprecia dispersión en los datos de manera general, pues los niveles representados muestran valores relativamente similares. Existen 40 sujetos con bajos y muy bajos niveles de *absorción*, lo que constituye un 52,6 % de la muestra. Solo 20 sujetos alcanzan niveles adecuados de concentración y disfrute mientras realizan su actividad laboral. Existe un 21,1 % que asume valores aceptables.

Los valores del *work engagement* total muestran resultados similares a cada una de sus variables de forma individual (figura 5). Las diferencias entre los niveles de *work engagement* son muy discretas, exceptuando el nivel alto, que muestra un resultado claramente más bajo. Se aprecian 38 sujetos con niveles muy bajos y bajos de *work engagement*, lo que representa el 50 % de los trabajadores. El otro 50 % de la muestra está formado por los sujetos con valores altos y muy altos de *work engagement*, y por los que refieren valores medios.

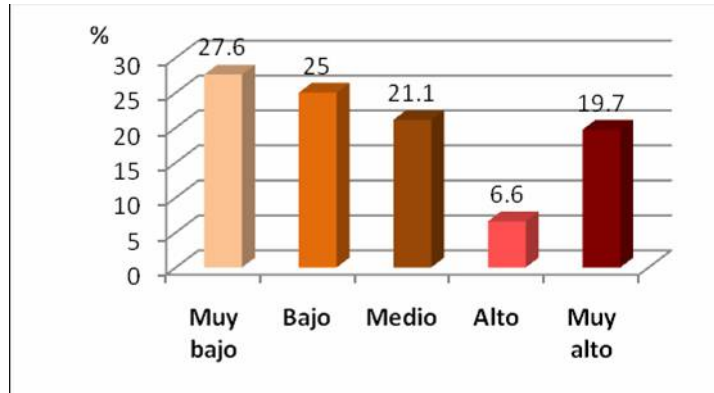
Existen correlaciones significativas entre el *work engagement* y sus dimensiones con la autoeficacia, con excepción de la *dedicación* (figura 6). La dimensión que más correlaciona con la autoeficacia es el *vigor*, con valores de creencias de autoeficacia significativamente diferentes según el nivel de *vigor* (figura 7).

La distribución de la autoeficacia según los niveles de *dedicación* asume valores similares, no se distinguen de modo significativo (figura 8).

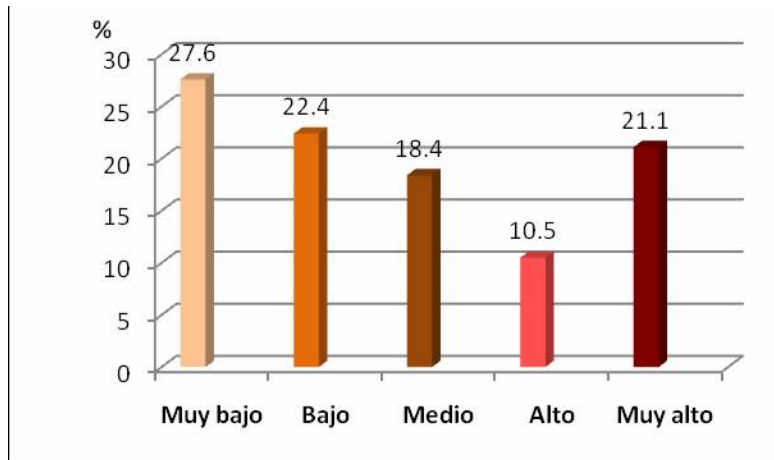
Existe relación entre la *absorción* y la autoeficacia (figura 9). Se trata de diferencias no significativas, pero al mismo tiempo interesantes, lo que explica algunas de las irregularidades del gráfico. Se puede apreciar que existe una tendencia a un incremento de los valores medios de autoeficacia a medida que aumentan los niveles de *absorción*.

Coherentemente, existe relación entre el *work engagement* y la autoeficacia (figura 10). Como se observa, existen diferencias significativamente mayores en los niveles más bajos y más altos de *work engagement*.

**Figura 4**  
Distribución porcentual de los sujetos según la dimensión *absorción*



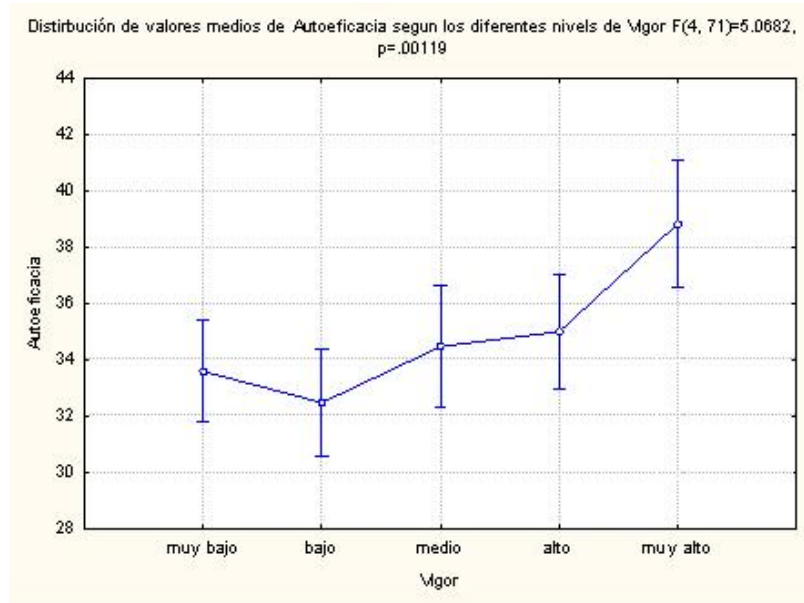
**Figura 5**  
Distribución porcentual de los sujetos según el *work engagement* total



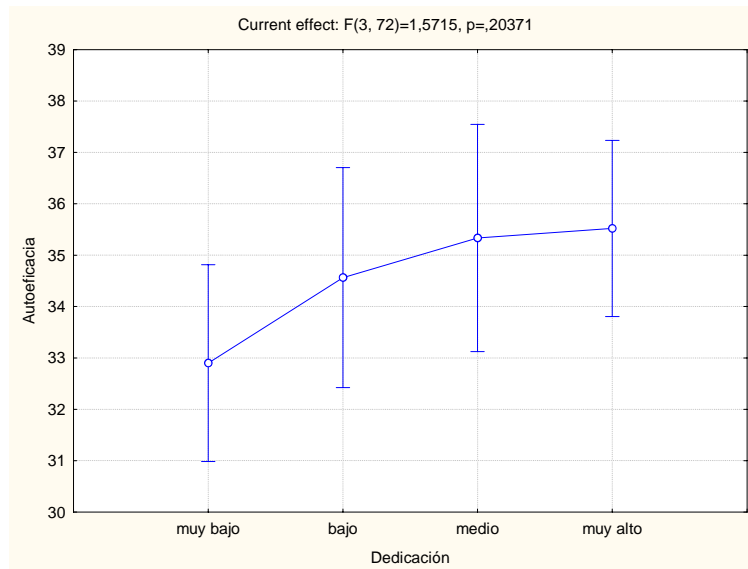
**Figura 6**  
Relación de la autoeficacia con las dimensiones del *work engagement* y con el *work engagement* total ( $p < 0,05$ )



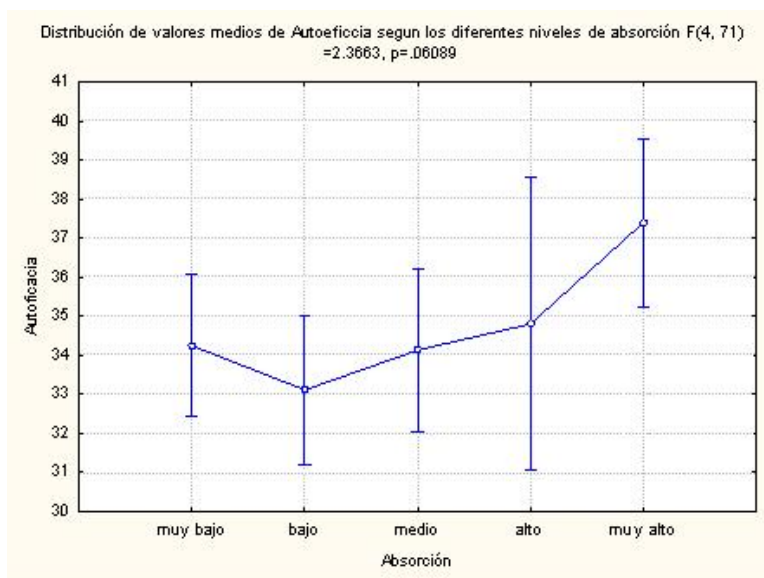
**Figura 7**  
**Distribución de la autoeficacia según los diferentes niveles de *vigor* [F (4,71)=5,0682; p=0,00119]**



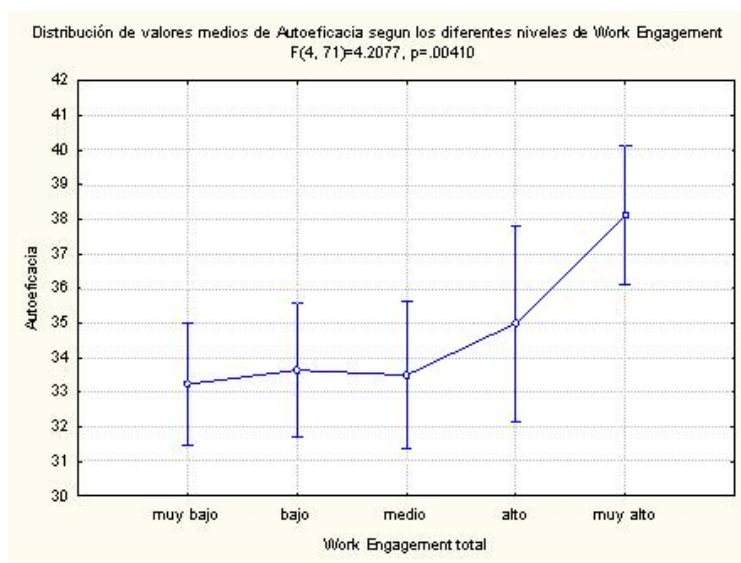
**Figura 8**  
**Distribución de la autoeficacia según los diferentes niveles de *dedicación* [F (3,72)=1,5715; p=0,20371]**



**Figura 9**  
**Distribución de la autoeficacia según los diferentes niveles de absorción** [F (4,71)=2,3663; p=0,06089]



**Figura 10**  
**Distribución de la autoeficacia según los diferentes niveles de work engagement** [F (4,71)=4,2077; p=0,00410]



Finalmente, se analizan las diferencias entre el *work engagement* por profesiones (figuras 11 y 12). La dimensión *dedicación* correlaciona con la profesión. Nótese en el grupo de enfermería la presencia predominante de valores muy altos de *dedicación*, en contraste con el resto de los valores; en los docentes los valores de *dedicación* que predominan son extremos, en los médicos el medio y bajo y en los dependientes el muy bajo. La relación entre ambas variables evidencia la presencia de actitudes positivas hacia el trabajo que se realiza, así como la asistencia de elementos propios del perfil ocu-

pacional, promoviendo esa conducta positiva del sujeto hacia su trabajo, con la participación de variables de tipo organizacional.

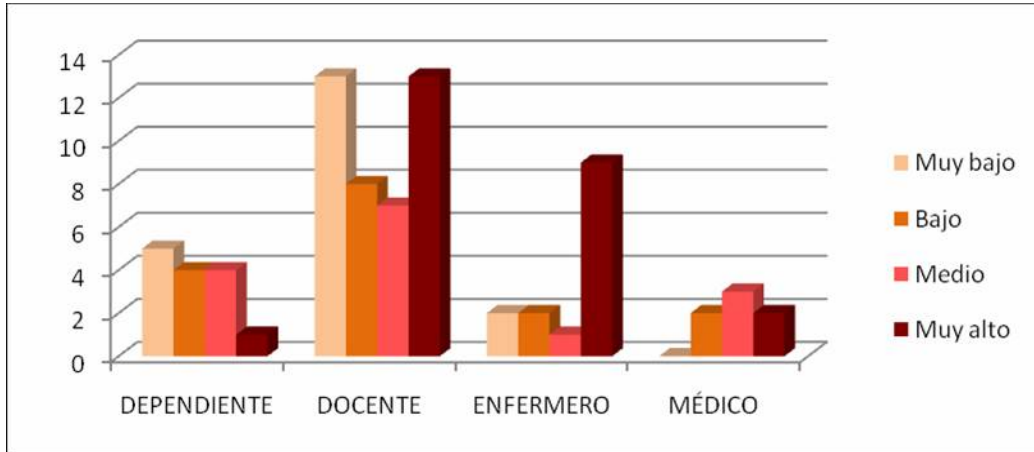
## DISCUSIÓN

En los trabajadores de las organizaciones laborales seleccionadas para esta investigación, pertenecientes al sector de los servicios, se aprecia una tendencia hacia niveles altos de autoeficacia. Sin embargo, se observan valores moderados de *work engagement* que descansan

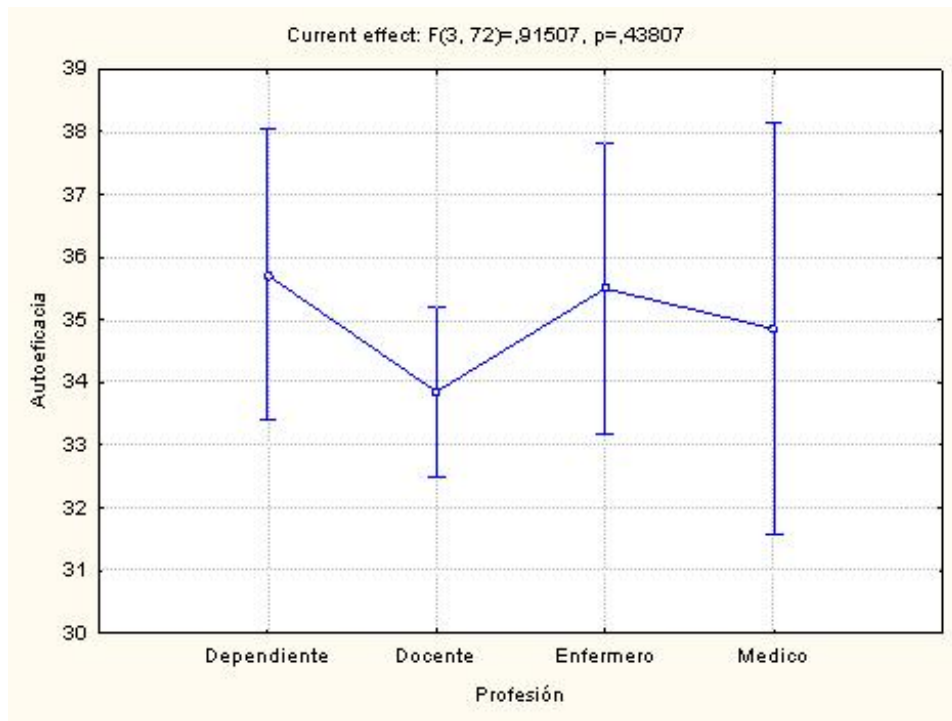
en la dimensión *vigor*, con el mayor porcentaje en el nivel alto, y luego en la *dedicación*; siendo la *absorción* la dimensión menos favorecida. Se demostró que existe relación entre la autoeficacia y las dimensiones *vigor*, *absorción* y el *work engagement* total, lo que indica que produciendo cambios en una variable, se originarán cambios en la otra; sin embargo, el valor de las correla-

ciones exige que se valore la influencia de otras variables de carácter organizacional en el bienestar en el trabajo; es decir, la variabilidad del *work engagement* total y sus dimensiones *vigor* y *absorción* no puede ser explicada únicamente por la presencia o no de creencias de autoeficacia.

**Figura 11**  
Distribución de los sujetos según la profesión y la dimensión *dedicación* (coeficiente de correlación d-Somer: 0,252;  $p=0,001$ )



**Figura 12**  
Distribución de la autoeficacia según la profesión [F (3,72)=0,91507;  $p=0,43807$ ]





Los resultados de esta investigación ofrecen conexiones con los fundamentos teóricos anteriormente citados. Como cabía esperar, a medida que se incrementan los valores de la autoeficacia se elevan los niveles de *work engagement*, o viceversa. Como indicaba Bandura<sup>1</sup>, entre el ambiente externo y la decisión final de actuar, las disposiciones cognitivas personales son fundamentales; por tanto, las creencias de autoeficacia son un elemento de significativo valor que debe ser tomado en cuenta en el contexto organizacional.

Respecto a la dimensión *vigor* del *work engagement*, es importante señalar que la teoría explica que el *vigor* está relacionado con altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y un alto deseo de esforzarse en el trabajo. La autoeficacia determina la cantidad de esfuerzo que invertirá el trabajador y el tiempo que perseverará ante situaciones problemáticas, además de poseer una estrecha relación con los contenidos motivacionales<sup>13-15</sup>. Los estados fisiológicos y emocionales constituyen tanto causa como efecto de la autoeficacia<sup>1</sup>, por lo que teóricamente existe una estrecha relación entre el *vigor* y la autoeficacia que se confirma en la práctica. El aumento de los niveles de *vigor* provocaría el incremento de la autoeficacia (estado físico y emocional como fuente de la autoeficacia); sin embargo, el fortalecimiento de las creencias de autoeficacia produciría cambios en la activación emocional y energética del sujeto (reacciones físicas y emocionales como efecto psicológico de la autoeficacia), es decir, en el *vigor*.

La relación que se aprecia entre la dimensión *absorción* y la autoeficacia en los trabajadores de la muestra debe ser interpretada desde sus dos direcciones. Las vivencias de *absorción* pueden ser una expresión de las creencias de competencia personal, y viceversa. De modo que altos niveles de autoeficacia explicarían altas dosis de disfrute, de implicación emocional y realización personal; y elevados niveles de *absorción* advertirían la presencia de fuertes creencias de autoeficacia. Lo mismo ocurriría en sentido opuesto, bajos niveles de autoeficacia afectarían negativamente la *absorción*, y viceversa. Las experiencias de disfrute y bienestar de los trabajadores durante el desarrollo de la actividad laboral, propias del estado de *absorción*, pueden estar estimulando creencias de eficacia personal enfocadas hacia la actividad que se realiza. Al mismo tiempo, una baja *absorción* entorpecería el logro de altos niveles de realización personal, de creencias de idoneidad y capacidad.

La ausencia de una asociación significativa entre la autoeficacia y la *dedicación* puede interpretarse como que las creencias de autoeficacia no están relacionadas con el grado de participación del sujeto en su trabajo, ni en la presencia de sentimientos de orgullo que van acompañados de entusiasmo y una inspiración estable durante la actividad que se realiza; tampoco la actitud ante al trabajo se relaciona con las creencias de autoeficacia. No obstante, los resultados sugieren profundizar

en este aspecto en investigaciones posteriores, pues si bien no existe significación estadística en la distribución diferente de los valores de autoeficacia en los distintos niveles de *dedicación*, la distribución de estos valores no contradice la hipótesis de una relación directa entre ambas variables.

Finalmente, se puede aseverar que sólidas creencias de autoeficacia favorecerán la presencia de vivencias de *work engagement*, y viceversa. Esta información alude a que un elemento personal tan relevante como la autoeficacia puede explicar la vinculación psicológica con el trabajo y al mismo tiempo predecir el rendimiento; así también, las vivencias de bienestar en el contexto laboral actúan como generadoras y reforzadoras de las creencias de eficacia personal. De modo que se comprueba lo que Llorens, Schaufeli, Bakker, y Salanova<sup>16</sup> plantean al decir que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia del *work engagement*. Según estas autoras, las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo influyen positivamente en la vinculación psicológica (altos niveles de *vigor*, *dedicación* y *absorción* en el trabajo), que a su vez influirán en consolidar aún más esas creencias en la propia eficacia. Sin embargo, es necesario notar que el grado de correlación entre la autoeficacia y el *work engagement* total no excluye la incidencia de otros aspectos de carácter organizacional como: la organización del trabajo, el contenido del puesto, las exigencias de la realización de la tarea, la remuneración económica, e incluso el entorno, entre otras variables organizacionales; que están fuera del control y la competencia del trabajador, y que pueden estar influyendo en el bienestar en el trabajo. En resumen, la autoeficacia se relaciona con el *work engagement*, pero no agota la explicación de su variabilidad.

Se recomienda continuar realizando investigaciones que permitan identificar otros factores a nivel personal y organizacional que puedan estar incidiendo en la variabilidad del *work engagement*, de este modo se podrían elaborar programas de intervención a nivel organizacional orientados a minimizar la incidencia de los elementos que lo obstaculizan y potenciar aquellos que lo favorecen. Estos estudios podrían utilizar la entrevista semiestructurada como un instrumento para explorar aquellos elementos de carácter subjetivo que subyacen en los criterios personales de los trabajadores sobre los escenarios organizacionales en los que se desarrollan.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Bandura A. La auto-eficacia: El ejercicio del control. Nueva York: WH Freeman; 1997.
2. Roca MA. Psicología Clínica. Una visión general. La Habana: Editorial Félix Varela; 2006. p. 41-5.

3. Schyns B, YSzesny S. Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*. 2010;15(1):78-92.
4. Schaufeli WB, Salanova M. Burnout, boredom and engagement in the workplace. Chapter 12. En: *An introduction to contemporary Work Psychology*. 1<sup>st</sup> ed. John Wiley & Sons, Ltd; 2014. p.294-320.
5. Attridge M. Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2009;24:282-398.
6. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with and contextual performance. *Personnel Psychology*. 2011;64:89-136.
7. Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. Business-unit-level relationships between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87:268-79.
8. Bresó E, Schaufeli WB, Salanova M. Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *Higher Education*. 2011; 61(4):339-55.
9. Martínez IM, Salanova M. Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios, Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Universidad Jaume I. Castrillón*. 2001; 362-364.
10. Baessler J, Schwarzer R. Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*. 1996;2:1-8.
11. Schaufeli WB, Bakker A. (2002). UWES-Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. 2002 (versión digital).
12. Oramas A, Marrero I, Cepero E, del Castillo NP, Vergara A. El Utrecht Work Engagement Scale. Evaluación del 'work engagement' en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. 2014; 15(2):47-56.
13. Bandura A. Social cognitive theory of personality. En: Pervin L, John O, eds. *Handbook of personality*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Guilford; 1999. p. 154-96.
14. Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*. 2001;52: 1-26.
15. Bandura A. Health promotion by social cognitive means. *Health, Education & Behavior*. 2004;31(2): 143-64.
16. Llorens S, Schaufeli WB, Bakker A, Salanova M. Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*. 2007;23:825-41.

---

**Recibido:** 14 de julio de 2016

**Aprobado:** 16 de julio de 2016