

**RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ENGAGEMENT EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE
ARMENIA**

LAURA ALEJANDRA GALLEGO ECHEVERRI

CC 1094897957

ALEJANDRA GUTIÉRREZ MESA

CC 1094900671

CARLOS ALBERTO ORREGO PERALTA

CC 89007911

ASESOR

JAIRO ZULUAGA SOTO



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**MAESTRÍA EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
UNIVERSIDAD DE MANIZALES
TRABAJO DE GRADO**

MANIZALES

2019

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	JUSTIFICACIÓN	8
3.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
4.	OBJETIVOS.....	18
4.1.	OBJETIVO GENERAL	18
4.2.	OBJETIVO ESPECÍFICOS	18
4.3.	ALCANCE.....	18
5.	MARCO DE REFERENCIA.....	20
5.1.	ANTECEDENTES	20
5.2.	MARCO TEÓRICO.....	28
	MARCO TEÓRICO	28
	5.2.1. Engagement.....	28
	5.2.2. Calidad de vida laboral.....	36
6.	DISEÑO METODOLÓGICO	43
6.1.	TIPO DE ESTUDIO.....	43
6.2.	POBLACIÓN	43
6.3.	MUESTRA	44
6.4.	FASES DE DESARROLLO	44
6.5.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	46
6.6.	PROCESAMIENTO DE DATOS	47
7.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	49
7.1.	IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE ARMENIA	50
7.1.1.	Engagement General Docentes Universitarios	51
7.1.2.	Dimensión 1 – Vigor	53
7.1.3.	Dimensión 2 – Dedicación	55
7.1.3.	Dimensión 3 – Absorción.....	57
7.1.4.	Comparativa general y otros	59
7.2.	IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE ARMENIA	61
7.2.1.	Calidad de Vida Laboral Docentes Universitarios	62
7.2.2.	Dimensión 1 – Soporte Institucional para el Trabajo.....	65

7.2.3. Dimensión 2 – Nivel de Seguridad en el Trabajo	68
7.2.4. Dimensión 3 – Integración al puesto de trabajo	71
7.2.5. Dimensión 4 – Satisfacción por el trabajo	73
7.2.6. Dimensión 5 – Bienestar logrado a través del trabajo	75
7.2.7. Dimensión 6 – Desarrollo personal del trabajador	78
7.2.8. Dimensión 7 – Administración del tiempo libre	81
7.3. ANÁLISIS DE COMPARACIÓN	83
7.4. Incidencia de variables y modelos de regresión	90
8. Discusión	93
9. CONCLUSIONES	103
10. RECOMENDACIONES	106
11. BIBLIOGRAFIA	107
12. ANEXOS	115

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Puntajes normativos para el UWES-9.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2. Caso particular docente con bajos niveles de vigor y absorción.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Escala de ponderación CTV GOHISALO.	61
Tabla 4. Niveles de interpretación Calidad de Vida Laboral.	62
Tabla 5. Relación dimensiones Engagement/Calidad de Vida Laboral.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Datos dimensiones UWES y Soporte Institucional.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. Datos dimensiones UWES y Seguridad en el Trabajo.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8. Datos dimensiones UWES e Integración al Puesto de Trabajo.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9. Datos dimensiones UWES y Satisfacción por el Trabajo.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 10. Datos dimensiones UWES y Bienestar Logrado a través del Trabajo.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11. Datos dimensiones UWES y Desarrollo personal del trabajador. ..	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12. Datos dimensiones UWES y Administración del Tiempo Libre.	¡Error! Marcador no definido.

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Calificación nivel de engagement en los docentes.....	51
Gráfica 2. Promedio general Engagement docentes..	52
Gráfica 3. Calificación nivel de Vigor en los docentes.	53
Gráfica 4. Promedio general Vigor docentes.....	54
Gráfica 5. Clasificación nivel de Dedicación en los docentes..	55
Gráfica 6. Promedio general Dedicación docentes.....	56
Gráfica 7. Calificación nivel de Absorción en los docentes.....	57
Gráfica 8. Promedio general Absorción docentes.	58
Gráfica 9. Comparativo de las tres dimensiones..	59
Gráfica 10. Ítem 10 cuestionario UWES.	60
Gráfica 11. Calificación nivel de calidad de vida laboral en los docentes..	63
Gráfica 12. Promedio general Calidad de vida de los docentes..	64
Gráfica 13. Calificación nivel de soporte institucional para el trabajo..	65
Gráfica 14. Promedio general soporte institucional docentes.	66
Gráfica 15. Apoyo de superiores a problemas de los docentes.....	67
Gráfica 16. Calificación nivel de seguridad en el trabajo.	68
Gráfica 17. Promedio general de seguridad en el trabajo de los docentes.	69
Gráfica 18. Promedio general frecuencia exámenes médicos a los docentes.	70
Gráfica 19. Calificación nivel de integración al puesto de trabajo docentes.....	71
Gráfica 20. Promedio general grado de integración de los docentes.....	72
Gráfica 21. Calificación del nivel de satisfacción en el trabajo de los docentes... ..	73
Gráfica 22. Promedio general satisfacción en el trabajo de los docentes.	74
Gráfica 23. Calificación de nivel de bienestar logrado a través del trabajo.	75
Gráfica 24. Calificación de nivel de bienestar logrado a través del trabajo.	77
Gráfica 25. Calificación nivel de desarrollo personal de los docentes..	78
Gráfica 26. Calificación del nivel de desarrollo personal de los docentes.....	79
Gráfica 27. Calificación del nivel de administración del tiempo libre docentes.	81
Gráfica 28. Calificación del nivel de administración del tiempo libre docentes.. ...	82

1. INTRODUCCIÓN

La dinámica de funcionamiento de la sociedad contemporánea, y especialmente de su sistema socioeconómico, se caracteriza por exigir elevados niveles de competitividad de cara a satisfacer las demandas del imperativo del progreso. En este sentido, el aprovechamiento de cada uno de los recursos al interior de las organizaciones e instituciones se convierte en la piedra angular para alcanzar niveles significativos de desarrollo, de allí que el potenciamiento de la productividad de las personas en el ámbito laboral sea concebido como un elemento esencial para tal propósito. Sin embargo, el aumentar los índices de productividad laboral, aparentemente, implicaría un desgaste en los recursos físicos, sociales y organizacionales, entre ellos las condiciones de los trabajadores, en respuesta a lo cual se ha buscado estudiar aspectos positivos de las personas respecto a su actividad laboral que fortalezca las condiciones individuales y organizacionales. Así, se ha consolidado el término “engagement” para designar un estado afectivo-cognitivo marcado por un equilibrio entre el bienestar y la productividad de las personas en el ámbito laboral.

El engagement se caracteriza por una serie de factores entre los que destacan el vigor, la dedicación y la absorción como garantes para conseguir altos niveles de satisfacción laboral que se proyectan en una actitud hacia el trabajo y la organización, además de un deseo de permanencia y un mejor desempeño en las tareas asignadas. Sumado a esto las personas que consiguen un elevado nivel de engagement se sienten más motivadas hacia su trabajo por lo que despliegan una mayor iniciativa y proactividad. Pero su influjo no termina allí, pues repercute en la

calidad de vida de las personas en lo que respecta a su bienestar físico, psicológico y social, es decir, en tanto las necesidades personales sean satisfechas a través de las experiencias en el contexto organizacional.

En la medida de lo anterior, la presente investigación se enfoca en realizar un análisis de la relación que se establece entre calidad de vida y el engagement en el contexto laboral de un grupo de docentes universitarios del sector privado de la ciudad de Armenia, con el interés de describir la manera en que este influye en el bienestar de las personas. La investigación se divide en tres instancias: en la primera se presenta la problemática y las razones que justifican la viabilidad del estudio, a la vez que se plantean los objetivos que serán las directrices de desarrollo; en una segunda instancia se presentan los diversos marcos, a partir de los cuales se define la fase conceptual que da sustento a los planteamientos y reflexiones que se van postulando; en un tercer momento se precisan las características metodológicas que señalan el enfoque de la investigación, así como los rasgos de la población objeto de estudio. Finalmente, se analizan los resultados obtenidos generando las conclusiones y recomendaciones que permiten ampliar el frente de discusión y el horizonte investigativo.

2. JUSTIFICACIÓN

Tradicionalmente las investigaciones realizadas en la línea de la gestión humana y los fenómenos organizacionales se han desarrollado en el marco de la psicología negativa, esto es, orientadas al reconocimiento, comprensión y atenuación de los factores que dentro de una organización pueden afectar el desempeño de los trabajadores, bien sea por la desarmonía de los contextos laborales o por la afectación biopsicosocial que estas dinámicas pueden generar en la persona. Así pues, los esfuerzos de gestión humana se han enfocado en servir más como un medio de control de los aspectos negativos, antes que como una posibilidad para desarrollar el potencial.

Por otra parte, y siendo de gran interés para gestión humana el reconocimiento de que el ser humano resulta ser esencial en el desarrollo de las organizaciones, se postula como una necesidad inminente garantizar que su papel se vea potenciado tanto en el ámbito productivo como de su bienestar, pues es sabido que se requiere de una armonía entre los factores personales y los de carácter laboral para alcanzar niveles de productividad y bienestar laboral. De este modo, las organizaciones se enfrentan con la necesidad de velar, tanto por ofrecer un contexto de trabajo estable para sus empleados, como por propiciar que se sientan cómodos a nivel emocional, psicológico, cognitivo y social, y no solamente por evitar los riesgos propios de su trabajo.

En este sentido, la orientación deja de centrarse únicamente en los aspectos negativos del plano organizacional, para constituirse como una posibilidad de

garantizar el bienestar de las personas de la mano del incremento de su desempeño laboral; se trata pues de un enfoque positivo centrado en el desarrollo de la gestión humana, más que en la superación de la simple regulación de las tensiones laborales.

Ahora bien, respecto a la docencia universitaria, se ha evidenciado que es una actividad laboral que conlleva en si misma características altamente demandantes y que pueden llegar a afectar el nivel de bienestar de los colaboradores, aspectos como estabilidad laboral, tipos de contratación e incluso la disposición permanente en atención a personas, pueden llevar a generar condiciones de riesgo para el bienestar del colaborador, haciendo pertinente y necesario para el contexto actual que se evidencien las situaciones problemáticas que afectan la calidad de vida laboral en sus diferentes dimensiones e identificando los recursos individuales que puedan potencializarse.

Además, es novedoso en tanto que atiende las tensiones propias del contexto educativo desde el enfoque de la psicología positiva, orientado al establecimiento de organizaciones saludables. A partir del cual se puedan identificar elementos que contribuyan a que los docentes de las universidades asuman una posición proactiva y propositiva que permita, no solo controlar las manifestaciones negativas asociadas al burnout y los riesgos en las condiciones de bienestar, sino también impactar positivamente a nivel del funcionamiento organizacional, generando armonía individual y colectiva que, en ultimas, se verá reflejada en procesos educativos de mejor calidad.

Sumándose a las anteriores razones descritas, esta investigación aporta al conocimiento en tanto se consolida como una posibilidad para reflexionar tanto sobre la condición biopsicosocial de los docentes, como sobre los elementos que fortalecen la vida laboral al interior de las universidades. A su vez, su impacto puede extenderse en los ámbitos familiares y en los diversos contextos donde los docentes interactúan, en tanto allí se verán reflejados los hitos de equilibrio, disposición, motivación, concentración y pro-actividad que logren alcanzar, permitiendo el bienestar, no solo en el interior del claustro universitario, sino en todos los espacios y ámbitos de su vida. Finalmente, este estudio puede servir para que las universidades visibilicen entre sus planes de desarrollo estrategias para fortalecer la percepción de calidad de vida laboral que repercuta en condiciones de bienestar y disfrute de la actividad laboral, como una oportunidad para fortalecer los procesos de gestión de cara a la consecución y/o mantenimiento de la acreditación institucional en alta calidad y al establecimiento de organizaciones saludables.

En la medida de lo anterior, esta investigación encuentra su justificación por razones bien definidas: primero, responde a la perspectiva de gestión humana orientada desde los enfoques de la psicología positiva, la cual se centra en desarrollar el bienestar y las capacidades de las personas y no solo en controlar las situaciones adversas del contexto laboral; segundo, los docentes del sector de universidades privadas de la ciudad de Armenia constituye un grupo humano apto para estudiar la relación engagement y calidad de vida a partir del cual puedan generarse reflexiones significativas que contribuyan, tanto para el bienestar de los maestros en los diversos escenarios que estos se desenvuelven, como para el

fortalecimiento del frente de discusión en este campo de conocimiento; tercero, ayuda al sector universitario a reconocer el desarrollo humano laboral como elemento vital de crecimiento organizacional, de cara a alcanzar niveles significativos de calidad e integralidad en sus procesos de gestión y atención a usuarios del sector educativo.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo exponencial que tiene lugar en la sociedad en relación con las tecnologías y la ciencia han configurado nuevas exigencias en el sector socioeconómico y político que se antepone a las personas en sus distintos contextos laborales, aumentando el grado de compromiso y de productividad exigido en aras de alcanzar niveles elevados de competitividad. De este modo, al trabajador se le exige cada vez con mayor intensidad para diversas actividades y, en ocasiones, en situaciones de esfuerzo físico, mental y/o emocional extremas. La premisa que tienen las organizaciones contemporáneas que da lugar a esta perspectiva está en relación con una concepción del individuo visto como recurso generador de ventaja competitiva, una fuerza de trabajo que debe ser aprovechada al máximo para alcanzar elevados niveles de producción o prestación del servicio.

No obstante, estas demandas pueden traer consigo factores de riesgo psicosocial, según Gil-Monte (2006):

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés.

Estos factores psicosociales pueden repercutir negativamente en la salud de los trabajadores y, consecuente con ello, en las propias organizaciones y contextos laborales, generando altos niveles de estrés, y estos pudiendo desencadenar diferentes síndromes, lo cual afecta directamente la percepción de calidad de vida laboral y bienestar en el contexto laboral.

Aspectos como los turnos laborales y el horario de trabajo, la seguridad y estabilidad en el puesto, el escaso progreso, la estructura y el clima organizacional, la falta de retroalimentación, el salario y, en últimas, la propia estrategia de la organización, son factores que pueden suscitar la aparición de condiciones físicas y psicológicas negativas para el bienestar de los colaboradores (universidad del valle).

En el contexto colombiano, se ha encontrado que las pérdidas anuales por estrés laboral, ascienden a \$63.895.955.200, generando un significativo

impacto de productividad e incrementando gastos en aspectos como: entrenamientos de empleados que realizan los reemplazos, salarios adicionales, clientes insatisfechos por falta de atención oportuna, sobrecarga de trabajo para compañeros, entre otros (Condarcuri, 2016). Lo cual evidencia los altos costos de la no atención a las condiciones laborales de riesgo que afectan el bienestar en los colaboradores.

Lo cierto es que los trabajadores, en la medida en que se les aumenta la exigencia a causa de la propia dinámica socioeconómica de la actualidad, se ven expuestos a una serie de factores que pueden producir un desequilibrio que atenta contra su integridad y bienestar, por lo que resulta necesario pensar en mecanismos o procesos que contribuyan no solo a mitigar estos efectos negativos, sino a potenciar las capacidades de los individuos de tal forma que se vea beneficiada tanto la organización a nivel funcional y productivo como los propios empleados en sus diferentes niveles constitutivos, esto es en los aspectos emocional, físico, mental y psicosocial. En relación a esto Salanova y Schaufeli (2004), citados en Henríquez y Nuñez (2014), manifiestan:

Se ha demostrado que las organizaciones se enfrentan a constantes cambios, ya sea económicos o sociales y frente a esta complejidad del medio es deseable que las instituciones cuenten con empleados motivados y psicológicamente sanos para poder afrontar de manera adecuada las distintas demandas, por lo cual, los administradores están cambiando sus orientaciones, hacia el conocimiento psicológico y la experiencia subjetiva.

(p. 7)

En esta medida, la implementación de estrategias organizacionales orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales, de la percepción de satisfacción y de los recursos del capital humano pueden favorecer el nivel de calidad de vida laboral y consecuentemente la generación de engagement, el cual es definido por Salanova y Schaufeli (2009), como un estado afectivo positivo de plenitud que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción o concentración en el trabajo. Es una condición individual esperada que genera altas ventajas competitivas, al potenciar las facultades individuales y colectivas de quienes laboran, acrecentando su sensación de bienestar y, con ello, haciéndolos más creativos y proactivos en el ejercicio de sus funciones.

El engagement visto entonces como una condición interna, implica un nivel de satisfacción y bienestar que se refleja en el quehacer diario, pero cuando esa condición de bienestar se encuentra afectada por demandas propias de la actividad laboral, y con ello aparecen grados notorios de insatisfacción, es posible que se vea disminuido y deban buscarse nuevas maneras para propiciarlo entre los trabajadores. Por tal razón, el compromiso no debe verse desde la mirada única del colaborador, las características del cargo y de la organización, ya que inclusive la percepción subjetiva de calidad de vida laboral puede incidir en la presencia o ausencia de engagement, en tanto el trabajador al realizar una valoración positiva o negativa de las condiciones de trabajo y del bienestar generado por este,

incrementa o acorta el vínculo que se establece con la actividad laboral, con la organización y con su rol.

A su vez, el grado de engagement presente en una determinada organización encuentra como aliciente otros factores importantes que pueden ser de orden interno y de orden externo. En el primer caso aparecen las responsabilidades laborales, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo, que a su vez son determinantes en la percepción de calidad de vida laboral. Por otro lado, los factores externos que afectan el engagement de los miembros de una organización son las relaciones familiares, amistades y obligaciones del diario vivir.

Asimismo, otras variables propias de las condiciones del trabajo y de la afiliación organizacional también pueden incidir en la presencia de engagement, como la antigüedad del empleado en la empresa, pues como bien señala Ríos (2010) entre mayor tiempo de antigüedad mayor será el engagement, ya que éste habrá experimentado éxito personal dentro de la empresa. Lo cierto es que la calidad de vida se postula como una posibilidad para influir en el engagement de las personas, de tal modo que se alcance índices elevados de satisfacción y equilibrio tanto en los contextos laborales como en los demás escenarios donde los individuos se desenvuelven.

En el plano educativo el asunto se tiñe de matices particulares debido a las condiciones propias de su actividad laboral, las constantes exigencias de actualización que tienen lugar en el ámbito de la educación por lo general implican que los docentes deban asumir ya sean nuevas funciones, nuevas cargas de trabajo

y nuevas responsabilidades que demanden esfuerzos adicionales llegando a afectar su sensación de bienestar o calidad de vida laboral y como consecuencia disminuir su engagement. Piénsese, por ejemplo, en algunas características que son propias de la dinámica laboral de los maestros en las instituciones de educación superior, las cuales demandan en el sujeto un esfuerzo adicional con la cometida de dar cumplimiento a los objetivos laborales: trabajo extra, el manejo de una cantidad elevada de grupos de estudiantes, participación exigida en eventos investigativos, académicos y pedagógicos extracurriculares, y toda una serie de actividades que no son reconocidas formalmente en el tiempo laboral contractual.

Por otro lado, la actividad laboral del docente, en si misma implica una fuente de estrés que puede afectar la calidad de vida laboral, debido a que como lo mencionan diferentes autores: “los profesionales de las organizaciones que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización son los más proclives a desarrollar síndrome de burnout” (Gil-Monte, 2006; Aranda, 2006; Calíbrese, 2006; Peinado & Garces, 1998, citado en Quiceno y Vinaccia, p118 2007).

De este modo, el tipo de contratación es una variable indispensable a considerar desde la perspectiva objetiva de la calidad de vida laboral, la cual para los docentes de educación superior puede llegar a ser un riesgo por la variabilidad en el mismo, lo anterior debido a que en el sector privado, especialmente en la ciudad de Armenia, la contratación tiende a ser mediante un contrato a término fijo, que genera una percepción de inestabilidad y repercute en la necesidad de involucrarse en más de una actividad laboral, hace a los docentes más susceptibles

a padecer de enfermedades laborales. Al respecto, Bernal y Donoso (2017) resaltan el papel fundamental de la estabilidad laboral para la sensación de bienestar de los docentes universitarios, pues de esta dependen en gran medida la conciliación entre los diferentes ámbitos de la vida, es decir, de dicha estabilidad depende gran parte del bienestar familiar, social y toda la variedad de los diversos escenarios en que el docente se desenvuelve como persona, tanto dentro como fuera de la universidad.

En la medida de lo anterior, las condiciones laborales de los docentes universitarios pueden llevar a la disminución de la percepción de calidad de vida laboral, afectando no solo la vida personal de los docentes, sino también los intereses de las instituciones, pues la baja percepción de calidad de vida laboral puede llevar a la frustración, poca motivación, poco compromiso laboral, reflejándose en los índices de incumplimiento en las entregas de notas, de ausencia en las reuniones de programa y facultad y, en general, la calidad del servicio prestado por las universidades a la comunidad. A la luz de este contexto se pretende analizar en la presente investigación, con propósitos de ampliar el horizonte de reflexión, y poder precisar ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement en docentes de universidades privadas del municipio de Armenia?

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Establecer la relación entre la Calidad de vida laboral y Engagement en los docentes de universidades privadas del municipio de Armenia, para favorecer el reconocimiento de las condiciones que propician entornos laborales saludables.

4.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de vigor, absorción y dedicación en un grupo de docentes de universidades privadas.
- Conocer la percepción de Calidad de vida laboral en un grupo de docentes de universidades privadas del municipio de Armenia.
- Determinar el grado de influencia existente entre la percepción de calidad de vida en el trabajo con el nivel de engagement.

4.3. ALCANCE

Con el desarrollo de la presente investigación se reconoció la relación entre la calidad de vida laboral y el engagement de un grupo de universitarios del sector privado de Armenia, con ánimo de generar reflexiones que puedan servir como directrices para las instituciones de educación superior de la muestra y, además, para propiciar una reflexión en el frente de discusión sobre el tema. A su vez, se

espera que del proceso de análisis puedan identificarse oportunidades de mejora y fortalezas en el contexto laboral universitario, que contribuyan a direccionar de forma más precisa intervenciones para mejorar la calidad de vida laboral y consecuentemente en la calidad de vida de los docentes.

5. MARCO DE REFERENCIA

A continuación, se presentan antecedentes y marco teórico que dan sustento a la investigación planteada, estos permitirán ampliar el horizonte de comprensión de esta investigación, en tanto refiere experiencias pasadas, bases teóricas y nociones fundamentales a nivel conceptual.

5. 1. ANTECEDENTES

Diferentes investigaciones se han realizado en torno a las variables de estudio en el contexto de docencia universitaria, en su mayoría la orientación ha sido hacia la evaluación de una sola variable, y en pocas ocasiones estableciendo una relación entre ambas, pero acercándose a elementos similares que dan cuenta de la importancia de llegar a establecer la relación entre calidad de vida laboral y engagement.

Es así como a nivel internacional, Bernal y Donoso (2016) proponen la delimitación de indicadores evaluativos para el engagement y el bienestar en docentes de la Universidad de Sevilla, en la cual establecieron elementos desde el ámbito personal que permitieran diagnosticar el nivel de engagement y proponer una base evaluativa para estudiar este fenómeno en instituciones del sector educativo. Así pues, establecieron tres variables condicionantes del engagement: la a. identidad profesional, subcategorizada en elección de la profesión, satisfacción profesional y buenas prácticas; b. forma de vida, subdividida en conciliación entre la vida profesional y personal y reconocimiento social; finalmente c. expectativas,

ramificada en futuro de la profesión y formación. A modo de resultado, se resaltaron aspectos como proactividad, dedicación, perseverancia, capacidad para establecer relaciones educativas óptimas, y conciliación entre los distintos ámbitos de la vida como elementos fundamentales del profesor engaged.

La anterior investigación permite dar cuenta en primer lugar de la necesidad de evaluar y medir las características del engagement, contextualizado a las particularidades de la profesión de docencia. Esta necesidad también se resalta en la investigación planteada por Arraigada (2015), realizada en la Universidad Nacional Mar del Plata, la cual aplicó la Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli y Bakker 2003), que evalúa las dimensiones de Vigor, Dedicación y Absorción del Engagement pero tuvo en cuenta la diversidad de sus condiciones laborales de los docentes participantes, entre ellas las siguientes: área disciplinar de pertenencia, cargos (profesores y auxiliares), grado de estabilidad en el cargo (regular o interino o a término), si el cargo es rentado o adscripto, aquellos docentes que solo realizan docencia o también realizan otras funciones (investigación, extensión, gestión), la dedicación (simple, parcial, exclusiva), entre otras.

Como resultado la autora señala que a pesar de la diversidad buscada en los entrevistados se encontraron altos niveles de Engagement en todo el grupo, pero los niveles fueron superiores en los docentes que tenían mayor antigüedad y, a su vez, se registró un mayor nivel de identificación con el trabajo en los docentes con mayor rango (titulares y adjuntos).

Por otro lado, en Ecuador, el estudio desarrollado por Ávila, Portalanza, y Duque (2017) se propuso evaluar los niveles de engagement de los funcionarios de una universidad de ese país, como elemento característico se resalta el uso de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) como instrumento de medida para determinar las dimensiones del engagement más presentes en los docentes universitarios y obtuvieron como resultados principales que la dimensión con mayor puntuación era el “vigor” y la dimensión de “absorción” se presentaba en el menor nivel, lo cual representa que los docentes experimentan altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, pero menor presencia de sentimientos de felicidad cuando se está concentrado e inmerso en el trabajo. Lo cierto es que para los autores el engagement, sin duda alguna, es un constructo que contribuye al bienestar de los trabajadores.

Las investigaciones mencionadas dan cuenta de la importancia del engagement en pro de condiciones adecuadas para los colaboradores y si bien dichas condiciones se acercan conceptualmente al constructo de calidad de vida laboral, - al intentar relacionarla por ejemplo con bienestar- no se abordan directamente estas variables juntas.

Respecto a calidad de vida laboral, se identifica que a nivel internacional existe una preocupación por la necesidad de una conceptualización clara del término, derivada de la evolución que ha tenido el concepto y como este se ha asociado tanto a aspectos subjetivos como objetivos. Esto es reflejado en el artículo de Hernández, (2013), llamado “Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización”, en el cual resalta los orígenes del término y como a través de

la historia se ha asociado a estados de satisfacción del puesto de trabajo, donde se vincula a la toma de decisiones, aumento de la autonomía de trabajo, la estimulación del aprendizaje, participación, interés y clara satisfacción con el trabajo, llevando al desarrollo y progreso personal. Esta conceptualización podría acercarse, en algunas características, a un estado de engagement al resaltar que la calidad de vida de las personas en el trabajo es fundamental para sus intereses y desarrollo de su potencial mejorando el bienestar físico, mental, social y la percepción subjetiva del individuo direccionado a la satisfacción de la vida.

Otro aspecto importante a resaltar en este recorrido internacional es el interés por establecer una relación de calidad de vida laboral con otros procesos importantes en la dinámica organizacional, tal es el caso de la investigación desarrollada por Pérez, Perlata y Fernández (2013) donde los autores buscan como objetivo principal describir la relación entre la calidad de vida y otras variables como clima organizacional, satisfacción laboral y engagement en instituciones públicas de salud en la ciudad de Arica, Chile.

Si bien este último estudio aborda la variable de engagement en conjunto con la variable de calidad de vida laboral, no es concebida como una variable central, pero es tal vez este estudio el que más se acerca a establecer una relación, al intentar demostrar que a mayor presencia de engagement mayor calidad de vida laboral. Como resultado, la hipótesis fue comprobada al encontrar que las personas que muestran mayor dedicación en el trabajo se relacionan a una percepción de calidad de vida alta, especialmente en la dimensión de soporte para el puesto de trabajo que generen altas expectativas de autoeficacia

De otro lado, como lo manifiesta Riverio, Vento Da Silva, Limongi y Silva (2014), los docentes de instituciones federales en Brasil mostraron en su estudio que entre mayor calidad de vida perciban, mayor satisfacción presentarán con las instituciones fortaleciendo el vínculo institucional, además encontraron que la confianza y clima entre docentes y las actividades organizacionales funcionan como variables positivas para determinar esa satisfacción y variables relacionadas con el dominio biológico, como la atención médica ambulatoria, calidad de alimentos ofrecidos en el campus y el programa de SST estaban afectando la percepción de la calidad de vida laboral.

A nivel nacional, la variable engagement ha sido estudiada en diferentes perspectivas en el contexto universitario incluyendo no solo los docentes sino también estudiantes, es así como Guzmán (2017) planteo una investigación para validar el efecto que tienen los valores de la cultura organizacional sobre el engagement académico en una institución de educación superior de la ciudad de Bogotá (Colombia). Los resultados revelaron que los valores de la cultura son predictores del engagement académico, aunque de manera diferenciada, encontrando particularmente relación significativa entre la dimensión cultural corto plazo-largo plazo y el engagement académico.

Igualmente en el ámbito nacional se encuentra el proyecto investigativo desarrollado por Urrea, Giraldo, y Sanabria (2015) llamado *Diseño de un programa de engagement*, elaborado en el marco de estudios del Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Colombia - RIUCaC, el cual se realizó con el propósito de ofrecer bases estructurales, conceptuales y metodológicas generales para que

las diferentes universidades que conforman el gremio de instituciones de educación superior del país contarán con un punto de partida que les permitiera articular estos componentes a sus planes institucionales de forma que lograrán consolidar una cultura organizacional sólida y, a su vez, incrementarán sus índices de funcionalidad y rendimiento en la prestación del servicio.

Así mismo el engagement ha sido estudiado en contraste con variables negativas o efectos negativos como el síndrome de burnout, Villar (2015) por ejemplo en su investigación, relacionó el engagement, el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral y en sus resultados nominan el engagement como una variable indispensable para la calidad de vida, pues refieren que el compromiso y la absorción al trabajo, direccionan la esfera cognitiva, afectiva y conductual del colaborador.

Con relación a la variable de calidad de vida laboral, a nivel nacional se resalta el trabajo realizado por Navarro y Pérez (2013) en la cual se aborda la calidad de vida en relación a los riesgos psicosociales, para lo cual se encontró que, si hay factores de riesgo psicosocial que afectan la calidad de vida laboral, y que, por consiguiente, el desarrollo del potencial de los colaboradores, el rendimiento, satisfacción, motivación y compromiso se ven afectados.

Si bien esta investigación no evalúa directamente el engagement como una variable de estudio, se acerca a la hipótesis de la presente investigación, al dar cuenta como percepción de calidad de vida laboral genera una experiencia satisfactoria o no del trabajo y demuestra que las condiciones laborales, que pueden

llegar a traducirse en riesgos psicosociales, pueden generar una afectación en la calidad de vida laboral.

Por otro lado, la investigación realizada por Parra y Gallego (2013), pretendía describir la calidad de vida de docentes de una universidad pública mediante el instrumento CVT-GOHISALO. Esta investigación logró describir el grado de satisfacción que se presenta frente a las dimensiones de calidad de vida laboral, encontrando que todas las dimensiones tienen una satisfacción por encima del 60% estando entre las más altas, las variables de bienestar logrado a través del trabajo e integración al puesto de trabajo, y las más bajas son soporte institucional y seguridad en el trabajo. Finalmente se propone un programa de intervención para los docentes basado en los resultados mencionados.

Resultados similares encontraron Ureña y Castro (2009), al analizar la calidad de vida, el sentido de coherencia y la satisfacción laboral en docentes, donde el factor social y el reconocimiento en el trabajo fueron el factor principal estrechamente relacionado con la calidad de vida laboral, el segundo se encuentra asociado con las condiciones de infraestructura, remuneraciones y crecimiento o ascenso laboral y el tercero y último, cantidad de trabajo y relación presentada con los estudiantes. Se evidenció también una fuerte tendencia negativa hacia el bienestar laboral, en relación a las condiciones infraestructurales del sitio de trabajo; el pago recibido por su trabajo y las posibilidades de ascenso que presentan, sumando a lo anterior, también evidencian una tendencia baja en el factor de vitalidad, lo que conlleva a disminución en capacidad y calidad de trabajo.

Finalmente, Durán, Extremera, Montalbán y Rey en 2005, buscan explicar la relación entre burnout, bienestar laboral y engagement en el ámbito docente, bajo la perspectiva de la psicología positiva. En dicho estudio, se utilizaron dos instrumentos. Un primer instrumento para medir burnout fue Malach Burnout Inventory, instrumento de 22 ítems con escala tipo Likert, la cual relaciona tres dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal); y un segundo instrumento para medir engagement, Utrech work engagement scale, que mide las tres dimensiones del engagement, ya mencionadas con anterioridad, como lo son vigor, dedicación y absorción, donde se encontró que la variable de dedicación, podría causar cansancio emocional en los docentes, por lo que se debería buscar un equilibrio mediante recursos personales como inteligencia emocional.

La anterior revisión evidencia algunos aspectos importantes, en primer lugar el interés creciente por la evaluación y medición del engagement y el amplio uso de la escala Utrech work engagement para este propósito, tanto a nivel nacional como internacional generando mayor confiabilidad para el propósito de esta investigación; en segundo lugar, las investigaciones evidencian un énfasis en concebir el engagement como una condición individual pero que puede moldearse por las características de su entorno laboral, lo que permite ratificar la hipótesis de

que si se establecen adecuadas condiciones de calidad de vida laboral, es posible que aspectos positivos de la experiencia del trabajo, como el engagement, se fortalezcan. En tercer lugar, la calidad de vida laboral y el engagement son variables de interés para la comunidad científica, pero pocas investigaciones las han estudiado en conjunto para ver la relación que se plantea entre ellas, por lo menos no con el propósito directo de relacionarlas, lo cual permite que la investigación amplíe y aporte a esta área de conocimiento.

5.2. MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

En este apartado se abordan los conceptos y aportes teóricos fundamentales relacionados al engagement, riesgos, burnout y la calidad de vida laboral, esto a partir de un diálogo con los planteamientos de los autores que han sido relevantes en el desarrollo discursivo del tema.

5.2.1. Engagement

Previo a utilizar el concepto de engagement como constructo para la presente investigación, es necesario abordar el concepto como tal, esto es, su sentido práctico y dar luces acerca de su pertinencia en términos de investigación. El uso del término en su acepción angloparlante, se da en los albores de la filosofía posmoderna, más propiamente le es particular al existencialismo francés, con el

engagement. Sartre (1973) indicó que la calidad de compromiso y de inclinación moral en una situación social y política que un sujeto demuestra en atención a quienes comparte una causa que considera justa, es el grado de engagement, particularmente lo ejemplificó con el grado de compromiso que un intelectual demostraba hacia una causa. De allí y en general, para la filosofía actual, el término de engagement refiere el alejamiento de las causas individualistas y tomar partido en causas comunes, moralmente justas.

En contexto, el término es usado por otras disciplinas no sólo la filosofía para, esencialmente, indicar el compromiso de una persona hacia un algo, usualmente ese algo es construido. En psicología, el término está anclado a la psicología de las organizaciones, Juárez (2015), en una entrevista a Schaufeli, define el engagement laboral como: “un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo” (p. 187).

El término, si bien aparece en la literatura psicológica como uno difícil de definir o de conceptualizar en término de la investigación como un constructo, es un efecto de la visión más positivista de la relación del sujeto con el trabajo y del estudio de los recursos humanos de las organizaciones (Franco, 2009; Juárez, 2015; López & Chiclana, 2017). Dentro de la literatura más actual e interesante acerca de la concepción del término está el libro *El engagement en el trabajo*, (Salanova &

Schaufeli, 2009), allí se expone el nudo problemático en el que el concepto nace, o se extrapola de otras disciplinas.

La psicología positiva, es el terreno donde germina el término para la psicología, ya que, para la visión anterior de la psicología de la salud ocupacional, era muy importante indagar sobre las condiciones negativas de las organizaciones y su efecto (también negativo) sobre los sujetos, allí tiene relevancia el estudio del síndrome de burnout, que era para la investigación el constructo por excelencia para valorar las prácticas de los recursos humanos. En contraposición, el término de engagement, explica el efecto positivo que implica la calidad de vida laboral sana sobre el sujeto y la masa de los sujetos que pertenecen a la organización.

Salanova y Schuafeli (2004), en ese sentido, concretan el estudio de la psicología y del engagement, en su nacimiento como psicología de la salud positiva, la cual, “es el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva” (p. 113). Sin embargo, la línea que continuó la psicología, funcionó gracias al camino que allanaron las empresas de consultorías para la validación de un constructo que operara válidamente en término metodológicos (Harter, Schmidt, Killham y Agrawal, 2009).

Las empresas de consultorías, que tenía y tiene por objeto indicar valores para la medición de recursos humanos en las organizaciones, entre otras

dimensiones y constructos, posibilitaron la medición en primer lugar de los efectos negativos de las condiciones laborales de los sujetos y su relación con las prácticas de los recursos humanos, sin embargo, tal como se ha indicado, la puesta en marcha de la psicología de la salud ocupacional, fundó una nueva visión incluso para las empresas de consultoría quienes midieron engagement por primera vez según las siguientes dimensiones: “el compromiso organizacional afectivo, el compromiso de continuidad, la conducta extra-rol y la satisfacción laboral” (Marcantonio, 2017, p. 83).

Se deduce entonces, en sus primeras instancias que el engagement requiere, para su medición y para su definición como constructo de elementos cognitivos, emocionales y físicos (Marcantonio, 2017). Sin embargo, es preciso abordar el primer sentido con el que fue definido el término y así dar un punto de partida al horizonte interpretativo que aquí se pretende. Kahn (1990) es quizá la principal figura teórica que inaugura el uso del término, “aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles en el trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente” (p. 83).

De las interpretación y orientación de Kahn (1990), se deduce que la persona en el engagement funciona de una manera distintiva entre la ocupación normal del trabajo y en las condiciones negativas del trabajo, esto significa a nivel positivo, la

persona engaged se siente satisfecho por las condiciones del trabajo y por esa satisfacción se expresa como es la persona y aprovecha los recursos personales y organizaciones en su beneficio y de la organización.

En ese sentido y en consonancia con la propia definición del término, con el engagement no se puede hacer una definición precisa, Salanova y Llorens (2008), al estudiar el concepto, confieren varios sentidos: “la implicación en el trabajo (Work involvement), el compromiso organizacional (Organizational commitment), dedicación al trabajo (Work dedication), enganche (Work attachment) o adicción al trabajo (Workaholism)” (p. 64). En suma, con él se hace alusión a la valoración de la implicación o compromiso que un sujeto tiene con la organización, con su trabajo y que éste a su vez redundaría en la calidad de vida laboral.

No es posible pasar por alto, los tres elementos que Salanova y Schaufeli (2004) proponen como características esenciales en la definición de engagement: “vigor, dedicación y absorción” (pp. 115-116). Los tres elementos que se encuentran en la literatura de Salanova y Schaufeli (2004), entrelazan los elementos cognitivos, conductuales y afectivos, dado que, con el vigor, fundamentalmente se expresa el nivel activación en términos de desgaste psicológico, del sujeto hacia su labor. El nivel de vigor implica la cantidad suficiente y eficiente de desgaste psicológico, conductual y afectivo que se emplea en la labor específica y que para el sujeto es

satisfactoria; el nivel de vigor establece un *continuum* de la dimensión cognitiva del sujeto, el cual a su vez retroalimenta la dimensión conductual y afectiva.

Por su lado, el nivel de dedicación está asociado más al elemento conductual, principalmente pero no excluyentemente, dado que con el nivel de dedicación se hace alusión a las conductas que se expresan en la implicación laboral, además, hay un valor de afectividad importante por la sintonía que el sujeto expresa a su organización. Por último, el nivel de absorción es la valoración de la sintonía efectiva y satisfacción del sujeto para con su labor. La valoración de absorción, tiene que ver con el grado de *flow*, término que no se puede equiparar al de engagement, pero tiene elementos similares. Según Naswall, Hellgren y Sverke (2008), el estado de *flow* es similar al de la dimensión de absorción, pero a diferencia de éste, es limitado y no tienen las mismas implicaciones del engagement.

Retomando a Kahn (1990), el término aplicable a la investigación, debe atenerse a las tres dimensiones descritas por Salanova y Schaufeli (2004), sin embargo, debe indagar por los medios para su obtención, por eso Kahn (1990), quien como se ha descrito previamente, es uno de los primeros en inquirir por dicha variable, elige tres elementos para su valoración: significación, seguridad y disponibilidad, según estas dimensiones refieren:

La significación, hace referencia a que el trabajo en sí mismo es significativo y retador, la seguridad se refiere a que el lugar de trabajo es fiable, seguro y previsible y por último, la disponibilidad da cuenta de los recursos físicos y psicológicos necesarios, disponibles para mejorar el rol laboral (Moreno y Velasquez, 2011, p. 7).

Se puede concluir que, por medio de la investigación del nivel de engagement, se inquiriere por las condiciones positivas, sanas y potenciadoras que la organización tiene para el sujeto. Sin embargo, si bien se ha establecido sus efectos, es preciso acordar cuáles son sus factores predictivos, en ese sentido, Schaufeli y Bakker (2004), propusieron que para el caso del engagement, sus causas están determinadas por los recursos laborales y los recursos personales.

Córdoba (2015), a la luz de los principales teóricos disponibles acerca del engagement, describe cuáles son las características de los empleados engaged, las describe en competencias: “competencia emocional: Inteligencia emocional, Empatía, Optimismo, Esperanza, Confianza, Autoestima” “Competencia cognitiva: Vigilancia, Atención, Concentración, Creatividad, Innovación” “Competencia motivacional: Curiosidad, Apertura a nuevas experiencias, Voluntad de aprendizaje y desarrollo, Mente abierta al cambio, Flexibilidad, Autoeficacia, Autocontrol, Energía, Proactividad, Iniciativa personal” “Competencias conductuales: Habilidades para la gestión del tiempo, Habilidades de negociación, Habilidades

sociales, Habilidades interpersonales, Habilidades de comunicación” (p. 20). Estas competencias, cristalizan las dimensiones que se deben medir bajo el constructo de engagement, orientan al constructo en tanto opera según la visión positiva de las condiciones de vida laboral. Algunos investigadores, han concluido que existe una relación significativa entre estas condiciones y la calidad de vida laboral, a su vez que hay una relación inversa entre dichas competencias y la aparición de nosología psiquiátricas en la persona (Imamura et al., 2016; Rodríguez-Muñoz, Moreno-Jimenez y Sanz-Vergel, 2015).

Resulta, entonces, que pueden reconocerse dos corrientes generales en relación al engagement, la primera es la que mencionan Maslach y Leiter (1997) donde la energía, el involucramiento laboral y la eficacia son lo opuesto a las dimensiones que detalla el burnout. La otra línea es la de Schaufeli, Sanalova, González y Bakker (2002), quienes conciben el engagement como un estado afectivo, positivo relacionado con el trabajo, el cual se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. Lo cierto es que en ambos casos revisten disposiciones positivas del trabajador para afrontar sus funciones en el contexto laboral, las cuales pueden ser potenciadas e inculcadas en medio de una cultura organizacional bien estructurada.

Cuando las personas experimentan engagement, perciben una unión eficaz

con su trabajo y una sensación de capacidad de responder a las demandas del mismo con total eficiencia. En sus labores se muestran comprometidos e implicados con sus tareas diarias y dispuestos a utilizar sus conocimientos y capacidades (Salanova, Llorens y Martínez, 2005, citado en Henriquez y Nuñez, 2014. p. 37).

En relación a esto, Henriquez y Nuñez (2014) apuntan que este sentimiento personal contribuye a la dinámica relacional aportando a la mejora de los equipos de trabajo al generar creencias positivas de desempeño y afecto, lo cual necesariamente conlleva a la constitución de un adecuado clima organizacional.

5.2.2. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral, concretamente hace referencia a: “una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran” (Cruz, 2018, p. 60), La interpretación de la percepción, es un antecedente importante que se estima para la comprensión de la calidad de vida laboral, dado que para poder elaborarse como un constructo de investigación, la calidad de vida laboral, debe estimarse primeramente como un condición psicológica, perceptiva, es decir, un proceso de análisis-integración de los procesos subjetivos y objetivos del sujeto, para los que utiliza su estructura individual, representacional y simbólica.

El trabajo como una institución social, es un efecto de la condición psicológica y social del sujeto, le es impuesto por su naturaleza simbólica, el sujeto se sumerge en él y es allí donde se sucede la percepción (integración-análisis) que el sujeto hace.

Donawa (2018), concluye que la calidad de vida laboral, tiene que ver, en sus inicios con dos acepciones: con las condiciones para una buena vida y con las prácticas del bien vivir, es decir, dado que la satisfacción completa es un deseo, no está en la gama de posibilidades de elección del sujeto, en cambio, sí lo son los medios de obtención de la satisfacción, en ese sentido, determinar la calidad de vida laboral, desde sus inicios comienza por determinar los medios que la componen (Veenhoven, 1994).

Sin embargo, como concepto mismo, la calidad de vida en general, no sólo laboral estima una tensión teórica interesante, por un lado, está la comprensión utilitarista y por el otro la concepción economicista (Irene, 2014). El utilitarismo es una versión más subjetivista de las nociones de los medios de obtención de la deseada calidad de vida, pues opera en función de las necesidades particulares, reducidas en tiempo y espacio, en contraposición a la noción economicista que implica la concepción más comunitaria y en función de fines más ajustados a las necesidades globales.

En función de lo anterior, la calidad de vida laboral ha estado como concepto en tensión durante los últimos años, tal como lo expone Cruz (2018), los modelos administrativos que predominaron a principios del siglo XX, eran: “la división de las tareas y la excesiva especialización de las actividades, además del riguroso control de la eficiencia en el cumplimiento de las tareas predefinidas, enmarcadas en estructuras de organización tradicionales” (p. 60), en ese contexto, la calidad de vida laboral como un constructo de medición o de valoración para indicar las condiciones y las dimensiones de las condiciones de la organización y del trabajador no eran algo que ocupara la agenda de las organizaciones, sin embargo, dado el giro que se da en el enfoque centrado en el recurso humano (Cruz, 2018), la calidad de vida laboral como un concepto de investigación y de teorización acerca de la salud en las organizaciones fue tomando campo y cabida en los diferentes medios académicos y empresariales.

El campo que implicó el desarrollo del concepto de calidad de vida laboral, también se originó en la entrada de cambios importantes en la concepción de calidad de vida en general. Aquí se recopilan algunos de ellos:

Referencia	Definición
Ferrans (1990b)	Calidad de vida general definida como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella.
Hornquist (1982)	Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural.
Shaw (1977)	Define la calidad de vida de manera objetiva y cuantitativa, diseñando una ecuación que determina la calidad de vida individual: $QL=NE \times (H+S)$, en donde NE representa la dotación natural del paciente, H la contribución hecha por su hogar y su familia a la

persona y S la contribución hecha por la sociedad. Críticas: la persona no evalúa por sí misma, segundo, no puede haber cero calidad de vida

Lawton (2001)	Evaluación multidimensional, de acuerdo a criterios intrapersonales y socio-normativos, del sistema personal y ambiental de un individuo.
Haas (1999)	Evaluación multidimensional de circunstancias individuales de vida en el contexto cultural y valórico al que se pertenece.
Bigelow et al., (1991)	Ecuación en donde se balancean la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva de bienestar Satisfacción, alegría, realización y la habilidad de afrontar...
Calman (1987)	medición de la diferencia, en un tiempo, entre la esperanza y expectativas de una persona con su experiencia individual presente
Martin & Stockler (1998)	Tamaño de la brecha entre las expectativas individuales y la realidad a menor intervalo, mejor calidad de vida.
Opong et al., (1987)	Condiciones de vida o experiencia de vida

Tomado de: Urzúa y Caqueo-Uriza (2012, p. 62)

Se extrae de la tabla anterior, que la calidad de vida, no sólo laboral, sino general, debe comprenderse como un elemento multidimensional, además que es una percepción, pero para su elaboración perceptiva requiere de elementos subjetivos y objetivos. A continuación, un repaso por las teorías modernas sobre las dimensiones que componen la comprensión de la calidad de vida como constructo de investigación:

Autor	componentes CVL
Díaz-Chao, Ficapal-Cusi y Torrent-Sellens (2015)	Calidad intrínseca del trabajo. Organización del trabajo. Condiciones de trabajo. Relaciones sociales. Igualdad de género y conciliación trabajo-vida personal. Habilidades y formación continua. Intensidad del trabajo. Salud y seguridad laboral. Compensación del trabajo. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.
Kim y Ryu (2015)	Salud física y mental del trabajador. Actuación profesional (desempeño y entrega de resultados).

Grote y Guest (2017). Desarrollo personal. Comportamiento y desempeño laboral (sistema de trabajo, políticas corporativas, métodos de dirección, estrategias organizacionales, efectividad y productividad).

Hernández-Vicente et al. (2017) Cultura organizacional. Apoyo social. Salud organizacional. Salud de los empleados.

Tomado de: Cruz (2018, p. 65)

Se observa que, en la medida que se pone en función el constructo de investigación, se van refinando sus dimensiones para orientar mejor el estudio y así comprobar metodológicamente su validez.

En adición, los componentes estimados en la investigación como dimensiones implicadas en la comprensión de la calidad de vida laboral. Parten de las nociones teóricas, dado que por un lado son los medios puntuales para observar un fenómeno y otro las dimensiones teóricas del mismo. En ese sentido, uno de los teóricos más relevantes en este contexto, es Richard Walton, él concluye los ocho principales indicadores teóricos de la calidad de vida laboral.

Compensación justa y adecuada, Condiciones de seguridad y de salud en el trabajo, Oportunidad para uso y desarrollo de la capacidad humana, Oportunidad de crecimiento continuo y seguridad, Integración social en la organización, Constitucionalismo en la organización del trabajo, Trabajo y espacio total de vida, Relevancia del trabajo en la vida social (Alves, Cirera & Giuliani, 2013, pp. 150-151).

Se entiende entonces que, las condiciones que permiten entender y valorar la calidad de vida laboral, implican la percepción del sujeto acerca de la relación con el entorno de trabajo, beneficios y efectos; dicha relación dialógica se divide en dos tensiones de comprensión, por un lado el momento objetivo que es la organización y por el otro, el momento subjetivo en el que está implicado el sujeto.

En las condiciones objetivas, se considera a la organización propiamente, compuesta por “medioambiente físico, medioambiente tecnológico, medioambiente contra-actual, medioambiente productivo y medioambiente profesional” (Donawa, 2018, p. 49), acerca de las condiciones subjetivas se considera: “esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional, individuo y grupo laboral, individuo, grupo laboral e institución e institución y función directiva” (Donawa, 2018, p. 49).

Esta distinción implica las condiciones a nivel estructural, de las esferas individual y organizacional, las que se consideran para valorar la percepción de la calidad de vida laboral. Para su diagnóstico, se precisa el entendimiento de las disposiciones temporales de cada una de dichas estructurales, así pues, en el caso del elemento objetivo, se considera el factor antecedente y consecuente, el primero es la realidad organizacional, los elementos que influyen en el bienestar subjetivo a nivel organizacional, por otro lado como consecuentes se estima: “grado de ajuste, correspondencia o concordancia que tiene lugar entre el trabajador y el trabajo que tiene que realizar” (Granados, 2011). Por otro lado, a nivel subjetivo antecedente,

se indica el grado de adaptación de las condiciones psicológicas (conductuales, cognitivas y afectivas) hacia el trabajo y a nivel de consecuentes se observa el grado de satisfacción individual percibido.

Si bien, las teorías acerca de la calidad de vida laboral, abundan en cuanto a las dimensiones para estimar la comprensión de la misma como un constructo de investigación (Cruz, 2018; Alves et al., 2013; Donawa, 2018), es preciso concretar algunas condiciones importantes, que son expuestas por Donawa (2018), por un lado, en cuanto a la dimensión de “condiciones de satisfacción del empleado con su trabajo” se consideran: “remuneración, trabajo mismo, promociones, beneficios, reconocimiento, supervisión, compañeros, equilibrio familia-trabajo, desarrollo humano y profesional y motivación” (p. 59), por otro lado, en la dimensión de “condiciones de satisfacción del empleado con la organización” está compuesta de: “horario, respeto por la edad, pre-jubilación, participación en la toma de decisiones, seguridad e higiene, nuevas tecnologías, análisis de puesto, apoyo, estabilidad, respeto y protección” (p. 59).

El equilibrio entre las dimensiones objetivas y subjetivas de la calidad de vida laboral, supone un beneficio, ya que si bien la relación dialógica pre-existente entre empleado-organización se nutre de ambas partes, es mediante la percepción del sujeto individual que es posible abordar las condiciones laborales implicadas en la satisfacción laboral, en últimas en que el trabajador sea engaged.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

En esta instancia se precisan las consideraciones metodológicas que sirven como directrices de desarrollo para la investigación, esto es el tipo de metodología y enfoque, una breve caracterización de la población objeto de estudio, las especificidades para la selección de la muestra de estudio y, finalmente, los instrumentos de recolección de información.

6.1. TIPO DE ESTUDIO

Teniendo en cuenta la naturaleza de la información que se recoge para responder al problema de investigación, para este proyecto se tomará como base un enfoque cuantitativo, ya que utiliza la recolección de datos cuantitativos que serán analizados bajo la medición numérica y análisis estadístico (Hernandez, 2014). Además, cuenta con un alcance descriptivo-de comparación, en cuanto se medirán cada una de las variables y se analizarán la relación que puedan existir entre estas.

6.2. POBLACIÓN

Como bien señala Ventura (2017) la población es descrita como aquel grupo que comparte elementos comunes y el cual es estudiado por el investigador, o explícitamente hace referencia a “un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar” (p. 648). De este modo, presenta características sociales, culturales, morales y psicosociales que le son propias y que resultan esenciales de cara a desarrollar cualquier investigación, pues estos factores mencionados definen en gran medida las prácticas humanas, más aún en el ámbito educativo.

En este sentido, la población objeto de estudio de la presente investigación corresponde a un grupo de programas de universidades del sector privado del municipio de Armenia.

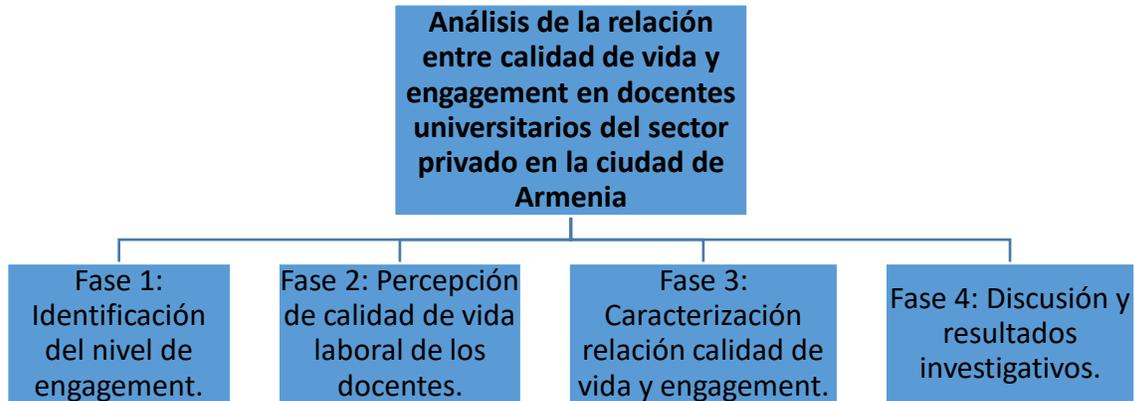
6.3. MUESTRA

Se realizó un muestreo no probabilístico, intencional por conveniencia. Según Hernández (2014, p. 222), el muestreo no probabilístico, supone una selección orientado por las características de la investigación, más que por la intención de generalización.

Para su selección se apeló a los siguientes criterios de inclusión: que estén vinculados como docentes activos a una universidad privada, con estado contractual tiempo completo y medio tiempo. No se tuvo en cuenta como criterio de exclusión, la carrera, entidad a la que pertenece, ni otras variables sociodemográficas como la edad.

6.4. FASES DE DESARROLLO

La presente investigación se despliega en fases bien definidas. A continuación, se presenta un diagrama ilustrativo seguido de una descripción breve de cada una de ellas.



Esquema 1. Fases de desarrollo de la investigación.
Fuente: Elaboración de los autores.

Para proceder a especificar cada una de las fases de la investigación, se aclara que toda la investigación y el procedimiento de la recolección de la información, contó con las disposiciones éticas y bioéticas específicamente contempladas en Ministerio de Protección Social de Colombia y recomendaciones del Congreso de la República de Colombia (2006), por medio de la Ley 1090. En ese sentido, para proceder con la recolección de información, se dispuso de un consentimiento informado para que se procediera con la correspondiente aplicación de los instrumentos descritos más adelante.

a. Identificación del nivel de Engagement

En esta etapa se aplicó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES), el cual fue propuesto por Schafeli y Bakker (2003), con el propósito de evaluar los tres factores fundamentales que determinan el nivel de engagement: vigor, dedicación y absorción, en el grupo de docentes universitarios del sector privado elegidos.

b. Percepción de calidad de vida laboral de los docentes

En esta instancia se evaluó la percepción docente en relación a la Calidad de vida laboral, para ello se implementó el instrumento denominado CTV GOHISALO, el cual consta de 74 ítems con respuesta tipo Likert.

c. Caracterización relación Calidad de vida y engagement

En esta fase, a partir de la información recopilada en las instancias anteriores, se analizó la relación que se presenta entre Calidad de vida laboral y Engagement en el grupo de docentes focalizados. Lo anterior estableciendo factores correlacionales.

d. Discusión y resultados de la investigación

En esta última instancia se presentaron los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de información, a la vez se analizaron de forma crítica manteniendo un diálogo con las diferentes posturas teóricas precisadas, de modo tal que se generaron conclusiones y reflexiones significativas.

6.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación, centrada en analizar la relación entre engagement y calidad de vida laboral se emplearán dos instrumentos puntuales. Por un lado, para medir la variable engagement se seleccionó la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES), en su versión en español, desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003) (Anexo 1). La validez de la escala fue estudiada en principio por los autores, allí demostró una confiabilidad regular según un alfa de cronbach de $\alpha = 0.85$, la dimensión de vigor $\alpha = 0.83$, dedicación $\alpha = 0.92$ y

absorción= 0.82- Recuérdese que esta escala evaluativa se centra en las tres dimensiones referidas: vigor, dedicación y absorción. En una investigación realizada en el contexto regional, se encontró un $\alpha = 0.88$ (Aristizabal, Mejía & Quiroz, 2018).

Por otra parte, para evaluar la calidad de vida laboral se utilizará un instrumento denominado CTV GOHISALO (Anexo 2), el cual consta de 74 ítems con respuesta tipo Likert, y mediante el cual se pretende evaluar el nivel de calidad de vida laboral en las dimensiones de: Soporte institucional para el trabajo; Seguridad en el trabajo; Integración al puesto de trabajo; Satisfacción por el trabajo; Bienestar logrado a través del trabajo; Desarrollo personal; y Administración del tiempo libre. La confiabilidad del instrumento fue medida por los autores mediante el alfa de cronbach, en esa investigación, se obtuvo $\alpha = 0.95$; igualmente, en Colombia, se han obtenidos adecuados niveles de confiabilidad como la expresada por la investigación de David, Espinal, Marín y Rodríguez (2016), allí se encontró en las dimensión un alpha que osciló entre $\alpha = 0.64$ y $\alpha = 0.93$, las cuales fueron las mismas obtenidas por Garcés (2014, por último, en una investigación regional, se encontró una confiabilidad igual al de los autores del instrumento (Parra y Gallego, 2013).

6.6. PROCESAMIENTO DE DATOS

Una vez que se diligenciados los instrumentos de recolección de información los datos se revisaron y tabularon a través del Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 23). Es importante reiterar que los datos que se obtuvieron

tras la tabulación se analizaron a la luz de los planteamientos teóricos más relevantes con ánimo de generar reflexiones que sirvan para nutrir el frente discusión en materia de engagement y calidad de vida laboral.

El plan de análisis de la investigación procedió de la siguiente manera. El primer paso fue realizar una matriz de datos en el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 23), se prosiguió con la depuración de datos y transformación de los datos en variables: de escala, nominales y ordinales según correspondía. El siguiente paso fue realizar la prueba de hipótesis de normalidad, se asumió no-normalidad y por tanto para el resto del plan de análisis se aplicó estadística no paramétrica. A continuación, el siguiente paso fue el análisis univariante, allí se realizó una descripción en términos de medias y desviaciones estándar y porcentajes de los resultados obtenidos en cada escala. El último paso fue el análisis bivalente en el que se realizaron tres procedimientos:

1. Análisis de varianzas: Para el caso del género y vinculación se aplicó el test de Kruskal-Wallis y para el caso de nivel de formación se aplicó la U de Mann Whitney.
2. Análisis de incidencias entre variables: Chi cuadrado
3. Análisis de regresión: regresión lineal múltiple.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este apartado se presentan y analizan los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y el instrumento denominado CTV GOHISALO, diseñado para medir la calidad de vida laboral. El primero en mención se condensa en tres dimensiones o categorías bien definidas: vigor, dedicación y absorción, las cuales recogen los 17 ítems indagados a partir de sus relaciones de sentido y contenido. El segundo se expresa en 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre, las cuales recogen los 74 ítems indagados a partir de sus relaciones asociativas.

Previo al análisis de los resultados, se precisa describir los datos socio-demográficos más importantes de la muestra. A continuación, la relación de las frecuencias y de los porcentajes de los datos más relevantes de la muestra de estudio.

Tabla 1. Variables socio-ocupacionales relevantes

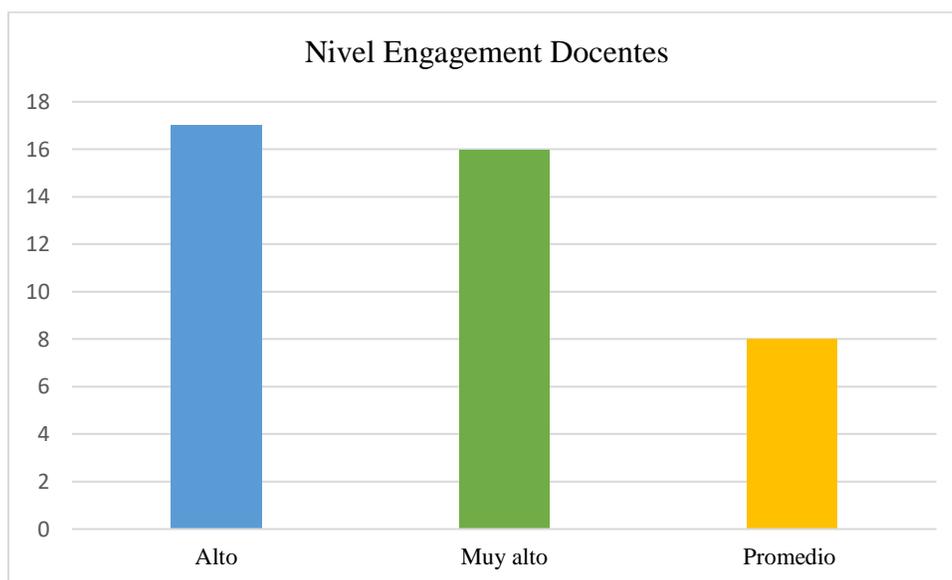
		Número	Porcentaje
¿Cuál es su género?	Hombre	14	34,1%
	Mujer	27	65,9%
¿Cómo es su vinculación con la organización?	Tiempo Completo	24	58,5%
	Medio tiempo	17	41,5%
¿Cuál es su nivel de formación?	Especialización	7	17,1%
	Maestría	31	75,6%
	Doctorado	3	7,3%

Según se observa en la tabla 1, el grupo más representativo es el de mujeres con un 65.9%, al igual que es más común dentro de la muestra que los profesores estén contratados para tiempo completo (58.5%) y el nivel de formación con mayor prevalencia es de maestría (75.6%).

7.1. IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE ARMENIA

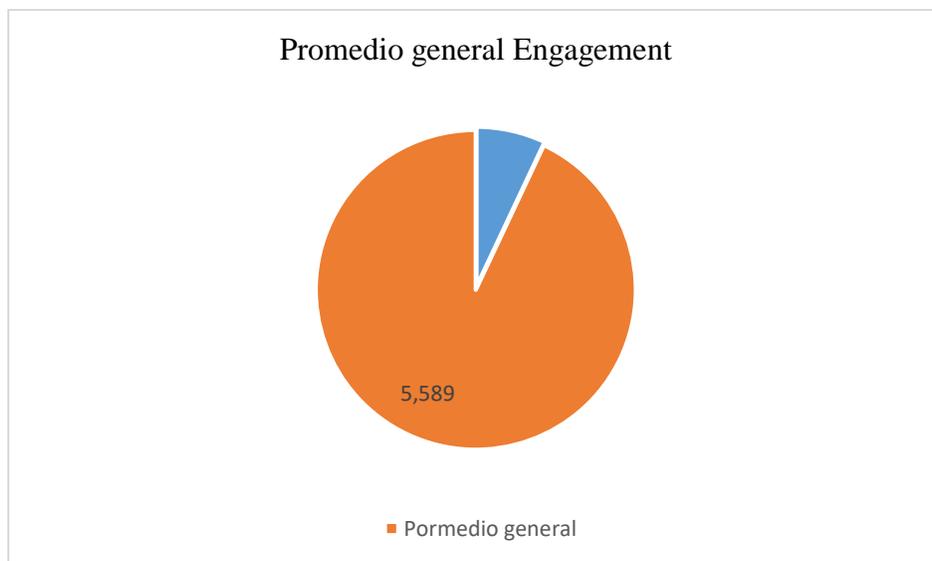
Tras la aplicación y diligenciamiento del cuestionario alusivo a la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) con los docentes universitarios seleccionados del sector privado del municipio de Armenia, se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan. Los rangos para la recodificación de los datos se utilizaron a partir de los establecidos para la escala UWES-17 que corresponde a los reactivos utilizados en la presente investigación.

7.1.1. Engagement General Docentes Universitarios



Gráfica 1. Calificación nivel de engagement en los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

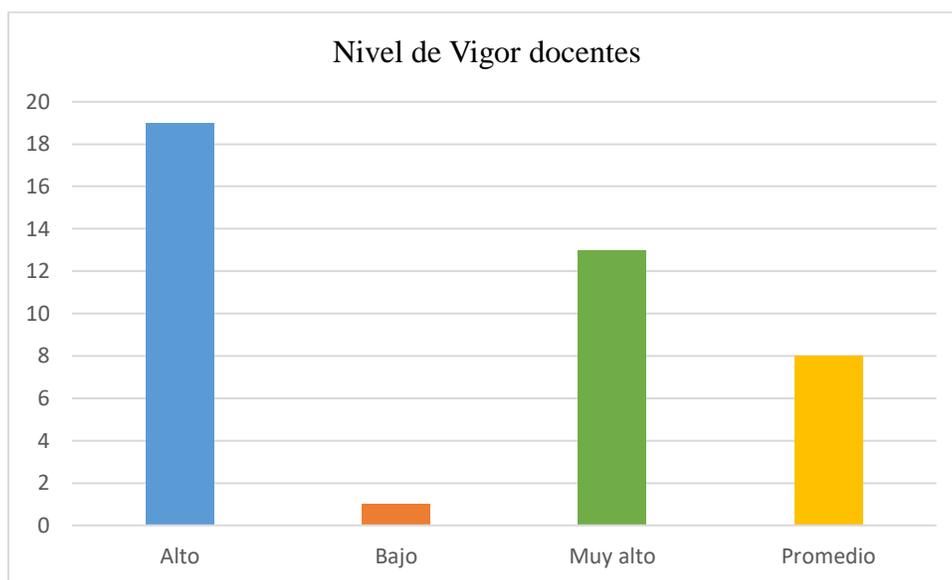
En la gráfica se evidencia que 17 de los docentes encuestados registran un nivel de engagement que se cataloga en el rango de “alto”, en tanto 16 se ubican en la ponderación de “muy alto”, y los restantes 8 en un nivel “promedio”, lo cual sugiere que alrededor de un 80% de la población intervenida supera el rango promedio de calificación. Tal información sugiere que los maestros universitarios encuestados, los cuales pertenecen en su totalidad al sector privado, poseen un engagement positivo que se deriva en prácticas educativas eficaces y, con seguridad, repercute significativamente en el desarrollo de los procesos formativos de sus estudiantes, pues implica elevados grados de energía y vigor, empeño y dedicación en el desarrollo de las funciones asociadas a su rol, así como buenos niveles de concentración e inmersión en el desarrollo de las actividades pedagógicas, didácticas y académicas.



Gráfica 2. Promedio general Engagement docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

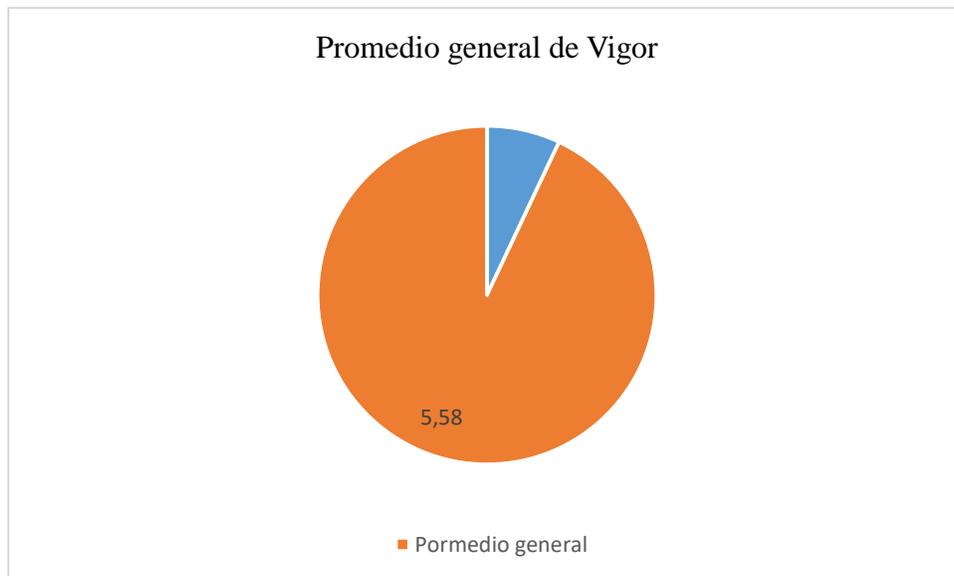
En concordancia con los positivos niveles de engagement registrados para los docentes, el promedio general de engagement es de 5.179, puntaje que se cataloga como “alto” dentro del marco estimado para la UWES-9, tal como se puso de manifiesto en el inicio de este apartado. Ahora, este promedio a su vez se puede discriminar en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, las cuales se constituyen a partir de la agrupación de ítems de análisis que mantienen una relación de sentido entre sí. Los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones se refieren en las gráficas 3, 4 y 5.

7.1.2. Dimensión 1 – Vigor



Gráfica 3. Calificación nivel de Vigor en los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

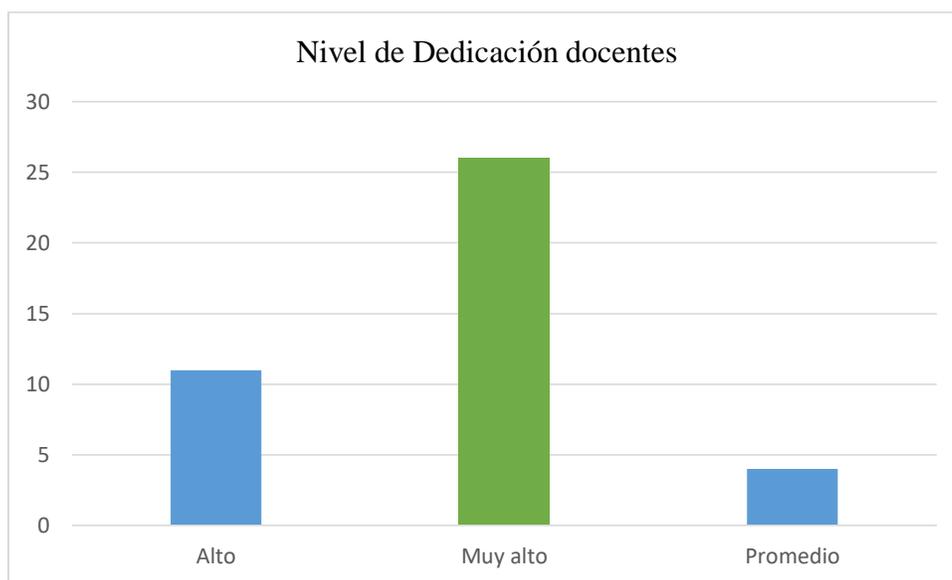
Como puede apreciarse 19 de los 41 docentes indagados registran la ponderación “alto” en la dimensión de vigor, en tanto 13 la referenciada como “muy alto”, 8 la denominada “promedio” y 2 la llamada “bajo”. En relación porcentual esto implica que alrededor del 78% de los docentes universitarios intervenidos refieren un nivel superior al rango de 3,26 - 4,80 (promedio), dato que resulta positivo de cara a evaluar esta dimensión en la conformación del engagement en la medida que la mayoría de los docentes se sienten con altos niveles de energía que pueden mantener por periodos prolongados de tiempo.



Gráfica 4. Promedio general Vigor docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

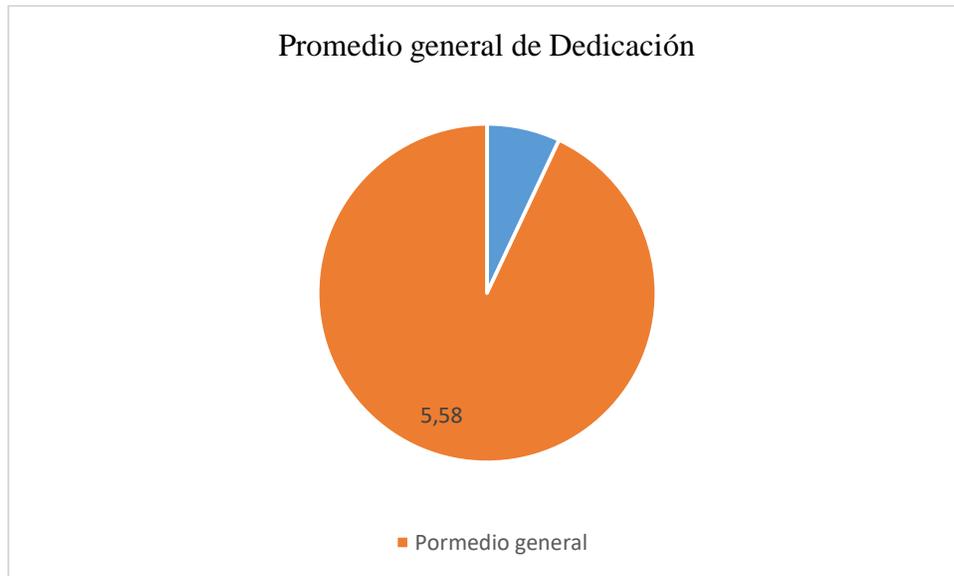
En el marco de lo anterior, el promedio general que se registra para la dimensión de vigor es de 5,17, cantidad que se cataloga dentro del nivel “alto” y que permite categorizar al grupo de docentes encuestados de buena manera en lo que respecta a la energía que invierten en sus labores, así como en la persistencia que ponen para sortear las dificultades que puedan surgir en medio de los procesos formativos. A su vez, se puede inferir que dicha disposición va acompañada una presta activación mental para el desarrollo de las actividades.

7.1.3. Dimensión 2 – Dedicación



Gráfica 5. Clasificación nivel de Dedicación en los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

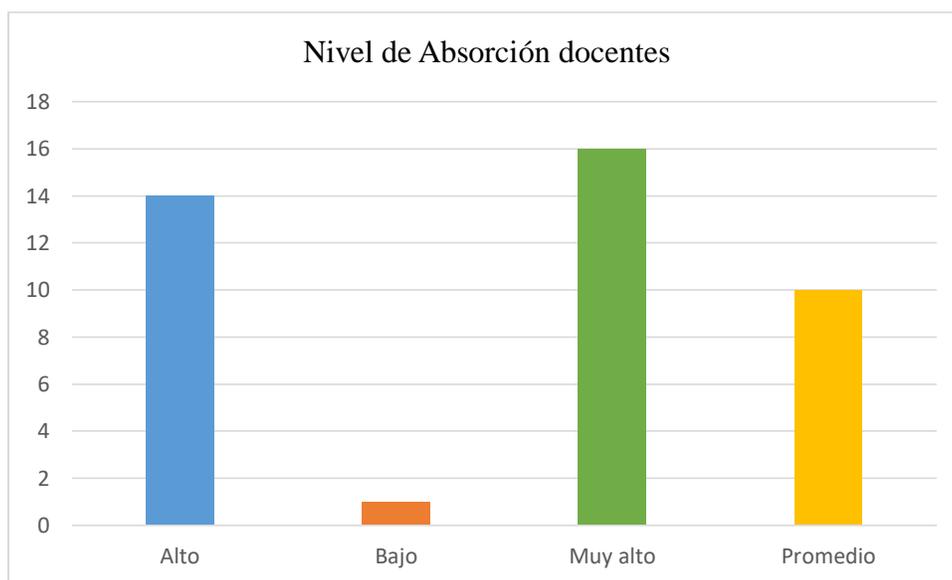
Respecto a la dimensión de dedicación, se encontró que 26 de los 41 docentes del ámbito universitario encuestados se ubican en un nivel “muy alto”, en tanto que 11 se inscriben en el nivel denominado “alto”, y los restantes 4 en el nivel “promedio”. En relación porcentual esto implica que alrededor del 90% de los docentes universitarios intervenidos se inscriben en un rango de 4,71 a 5,70, dato que resulta positivo de cara a evaluar esta dimensión en la conformación del engagement.



Gráfica 6. Promedio general Dedicación docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

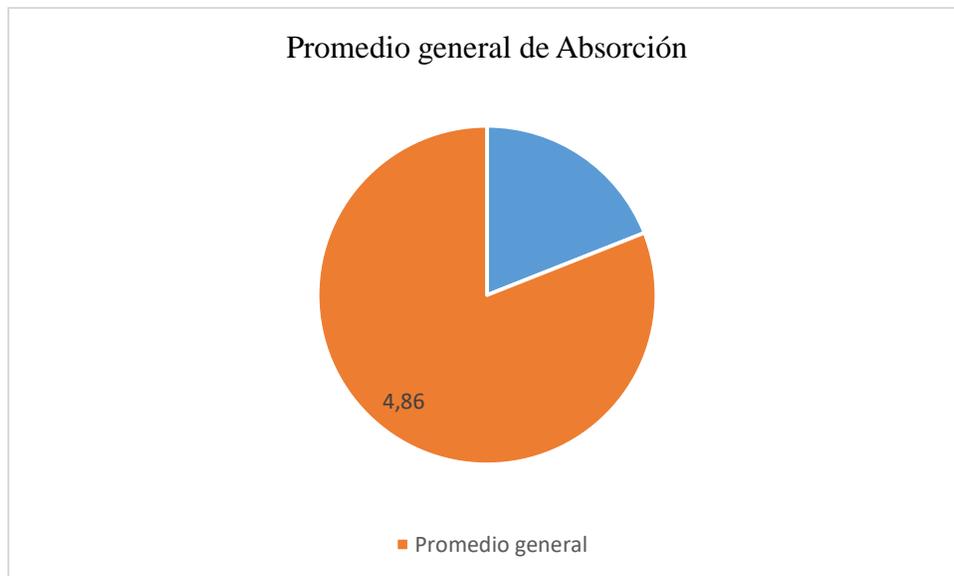
Como puede observarse, en concordancia con los datos referidos en la gráfica 5, el promedio general del grupo de docentes evaluados en lo que respecta a la dimensión denominada Dedicación es de 5.58, con lo que se ubica en el nivel de ponderación “alto”. De este modo, se infiere que los docentes objeto de estudio experimentan entusiasmo a la hora de desarrollar su labor profesional; a la vez se sienten orgullosos del trabajo que desempeñan en los diferentes frentes del contexto educativo, esto es tanto en las funciones pedagógicas como en las académicas; además sienten que su labor les demanda retos que exigen una constante actualización de sus atributos y conocimientos; todos estos factores hacen, entonces, que los docentes encuentren un sentido a su labor y en esta medida desarrollen prácticas con alto grado de dedicación.

7.1.3. Dimensión 3 – Absorción



Gráfica 7. Calificación nivel de Absorción en los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

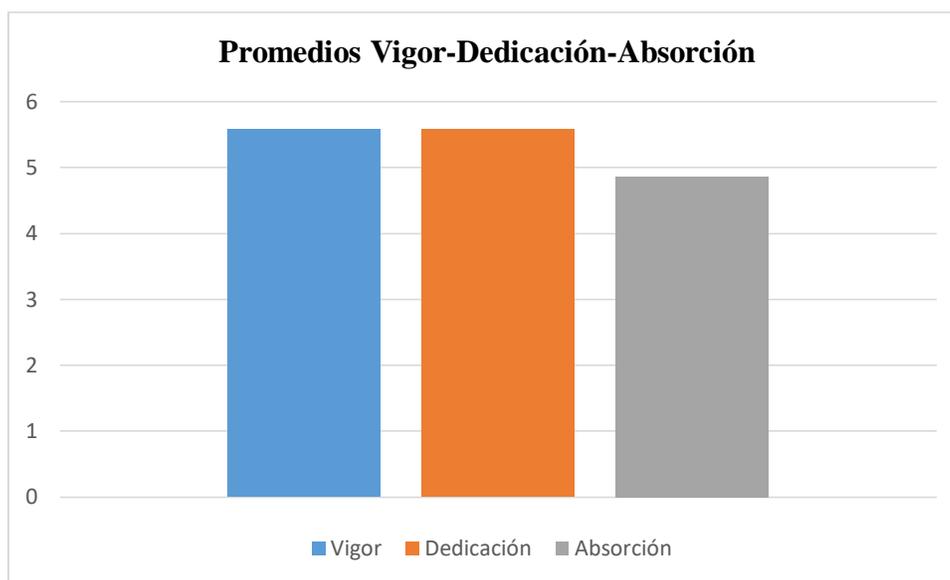
Como bien se aprecia en la gráfica 16 de los 41 docentes encuestados se ubican en un nivel “muy alto” en la dimensión de absorción, en tanto que 14 en el nivel “alto”, 10 en el “promedio” y, finalmente, 1 en el nivel considerado como “bajo”. Expresado en porcentajes a modo general se puede manifestar, entonces, que alrededor de un 73% de los docentes se ubican por encima del nivel promedio, lo cual es muy significativo pues sugiere un buen nivel de absorción en la población indagada.



Gráfica 8. Promedio general Absorción docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Ahora, como se observa la media general de los docentes indagados, en cuanto a la dimensión de absorción, señala un nivel “alto”, el cual a su vez se concreta en un promedio general de 4.86, a partir del cual se pueden inferir que el grupo de maestros encuestados se sumergen en sus labores pedagógicas, académicas y administrativas con regocijo y enfocándose en las actividades que están realizando, es decir, gran parte de los docentes pareciera estar contentos con las funciones que desempeñan, llegando inclusive a experimentar sensaciones y emociones de felicidad como la distorsión del tiempo – el cual pasa volando – y un deseo por continuar trabajando.

7.1.4. Comparativa general y otros

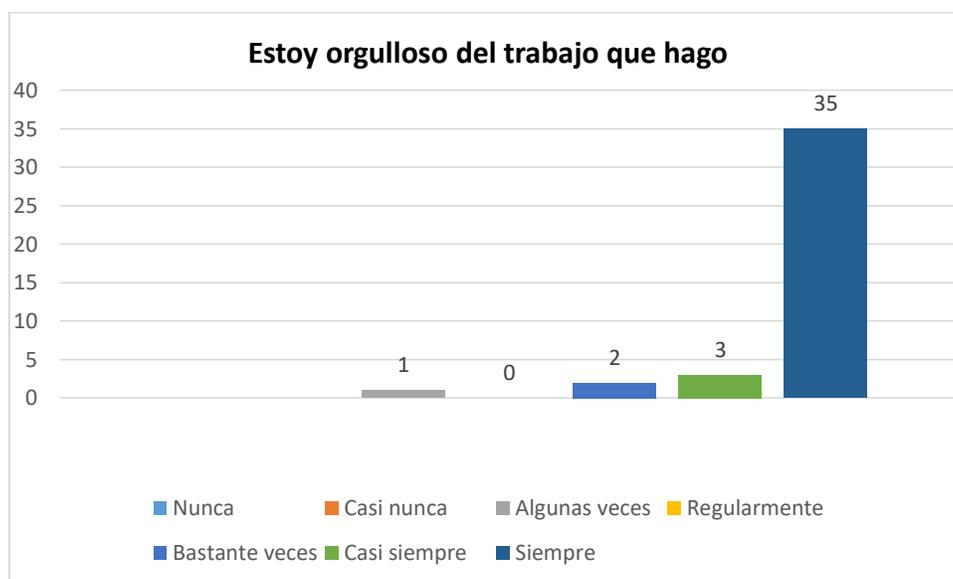


Gráfica 9. Comparativo de las tres dimensiones.
Fuente: Elaboración de los autores.

Como puede apreciarse, entonces, los docentes universitarios del sector privado encuestados refieren altos niveles y promedios en cada una de las tres dimensiones constitutivas del Engagement, esto es en “vigor, dedicación y absorción”. En este sentido, se puede inferir que sus actitudes hacia el trabajo y la organización (satisfacción laboral, compromiso organizacional, y bajos niveles de ausentismo) son positivas y contribuyen al desarrollo de las labores en los respectivos claustros universitarios, al igual que aportan a la conservación y/o constitución de ambientes de trabajo armónicos y saludables. Cabe destacar que estos resultados obtenidos dan cuenta, a su vez, de conductas proactivas en el ejercicio de la docencia universitaria, las cuales van acompañadas de iniciativas personales para re-significar las clases y ofrecer procesos de aprendizaje novedosos en medio de retos y actualizaciones constantes de los contenidos y recursos didácticos y pedagógicos.

Inversamente, es significativo el hecho de que no se hayan registrados promedios generales que se cataloguen en los niveles de “bajo” y “muy bajo”, siendo el caso que inclusive al realizar una revisión individual en cada uno de los 41 docentes indagados se encuentra que solo 1 registra nivel bajo en las dimensiones de vigor y absorción.

Por otra parte, conviene revisar los ítems indagados con el cuestionario que destacan por alguna característica, bien sea su elevada ponderación general o, en su defecto, a causa de su baja adjudicación.



Gráfica 10. Ítem 10 cuestionario UWES.
Fuente: Elaboración de los autores.

Resalta, por ejemplo, el indicador de medida número 10: “estoy orgulloso del trabajo que hago”, puesto que del hecho de que 35 de los 41 docentes indagados señalen estar orgullosos del ejercicio de la docencia universitaria se puede inferir una alta estimación por el rol del maestro, lo que a su vez dignifica la profesión y se corresponde con el importante papel que este oficio tiene en la sociedad. Lo que se

quiere decir es, pese a que la docencia siga sin recibir las garantías inherentes a tan alta y estimada labor, los propios docentes son conscientes de la función de transformación social que cumplen y de cómo en sus manos está una responsabilidad con las nuevas generaciones, que va de la mano de asumir sus funciones con el compromiso, el respeto y la devoción que se requiere para alcanzar los fines que un sistema educativo persigue.

7.2. IDENTIFICACIÓN DEL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL SECTOR PRIVADO DE LA CIUDAD DE ARMENIA

Luego de la aplicación y diligenciamiento del cuestionario CTV GOHISALO con los docentes universitarios seleccionados del sector privado del municipio de Armenia se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan y dan cuenta de su nivel de Calidad de Vida Laboral. Es importante precisar que para la determinación de estos se constituyeron dimensiones de análisis agrupando aquellos indicadores que mantienen una relación de contenido. En este orden de ideas las dimensiones que se precisaron son las siguientes: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre. Igualmente conviene señalar que se empleó el siguiente rango de ponderación para cada grupo de indicadores:

Tabla 1. Escala de ponderación CTV GOHISALO.

Nada satisfecho. Nunca.				Muy satisfecho Siempre.
----------------------------	--	--	--	----------------------------

Nada de acuerdo.				Totalmente de acuerdo.
Compromiso nulo.				Total compromiso.
0	1	2	3	4



Fuente: Adaptado de cuestionario CTV-GOHISALO.

A su vez, los niveles de interpretación corresponden a los siguientes rangos, estos permiten ponderar la percepción de los docentes universitarios indagados en cuanto a la satisfacción de calidad de vida laboral en sus respectivos lugares de trabajo.

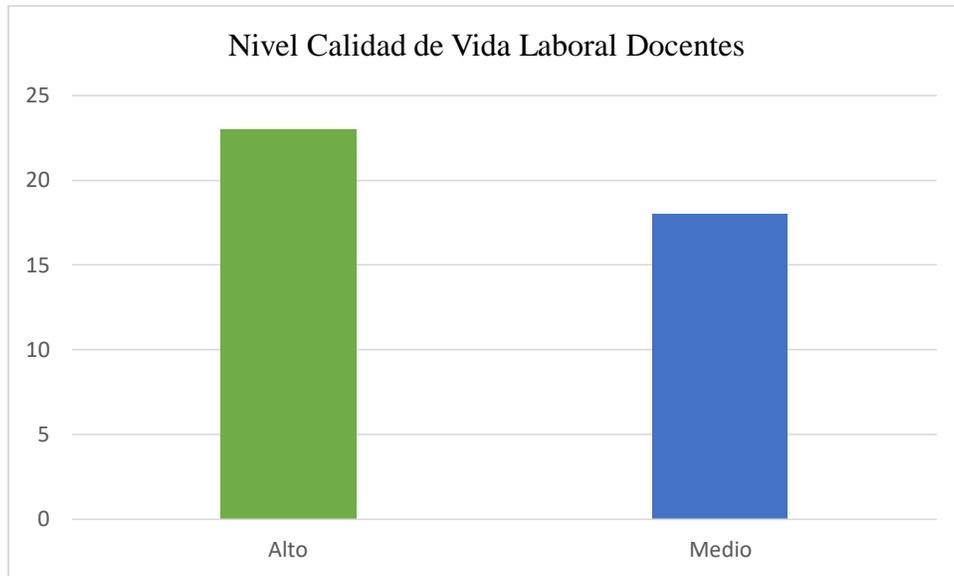
Tabla 2. Niveles de interpretación Calidad de Vida Laboral.

Rango	Nivel
• De 0 a 1,9	Nivel Bajo.
• De 2 a 2,9	Nivel Medio.
• De 3 a 4	Nivel Alto.

Fuente: Elaboración de los autores.

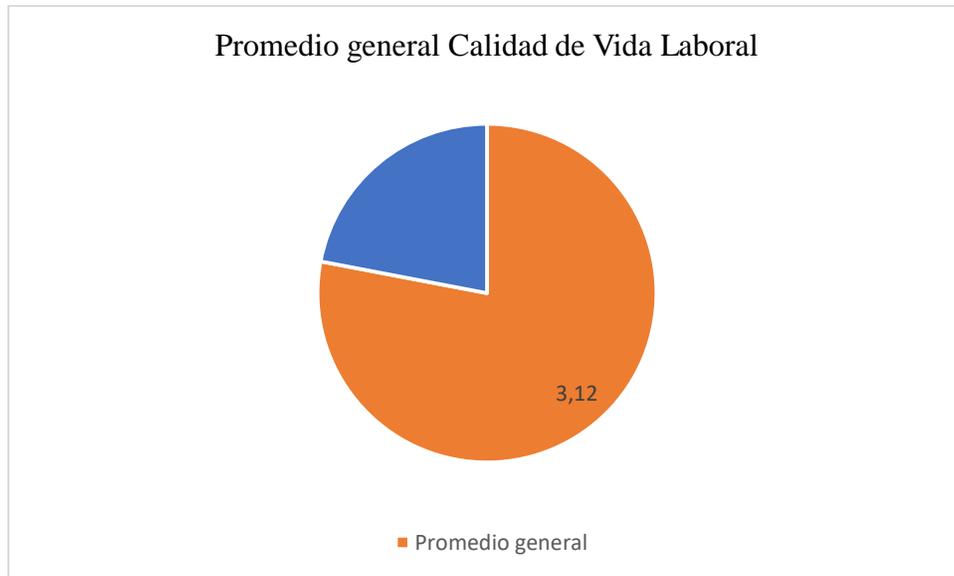
7.2.1. Calidad de Vida Laboral Docentes Universitarios

Así pues, en primera instancia se presentan las gráficas respectivas al nivel y promedio general de Calidad de Vida Laboral.



Gráfica 11. Calificación nivel de calidad de vida laboral en los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Como puede apreciarse en la gráfica anterior 23 de los 41 docentes indagados registran un nivel alto de satisfacción en cuanto a Calidad de Vida Laboral, en tanto que los 18 restantes se catalogan en un nivel medio y ninguno en el nivel bajo. Estos datos a modo porcentual indican que el 56% de los docentes encuestados se ubican en el rango de 3 a 4 y que el restante 44% lo hace en el rango de 2 a 2,9. A su vez, esta información sugiere que el grupo de docentes goza de índices positivos de calidad de vida laboral, que sugiere prácticas organizacionales adecuadas, respeto y estima por el capital humano, y en suma un bienestar psicológico que brota de la armonía entre sus funciones y rol dentro de la universidad y las oportunidades para satisfacerse en los demás ámbitos de la vida individual.



Gráfica 12. Promedio general Calidad de vida de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Como puede apreciarse el promedio general de Calidad de Vida Laboral es de 3.12, una media muy significativa que nuevamente corrobora que los docentes universitarios encuestados del sector privado del municipio de Armenia experimentan bienestar y se desarrollan de manera amena en el contexto laboral propio de la educación superior, esto sugiere que disponen de un alto nivel de motivación, expectativas, actitudes y valores hacia el trabajo, implicación, compromiso que repercute tanto en los índices de funcionalidad de las respectivas universidades, por ende en los procesos formativos, como en las vidas personales de los docentes.

Por otra parte, este nivel y promedio generales se discriminan en una serie de dimensiones que permiten ahondar en el análisis con el propósito de detectar los diversos elementos y factores que influyen en la calidad de vida laboral de los docentes. Los resultados obtenidos en cada una de estas dimensiones se refieren en las siguientes gráficas.

7.2.2. Dimensión 1 – Soporte Institucional para el Trabajo



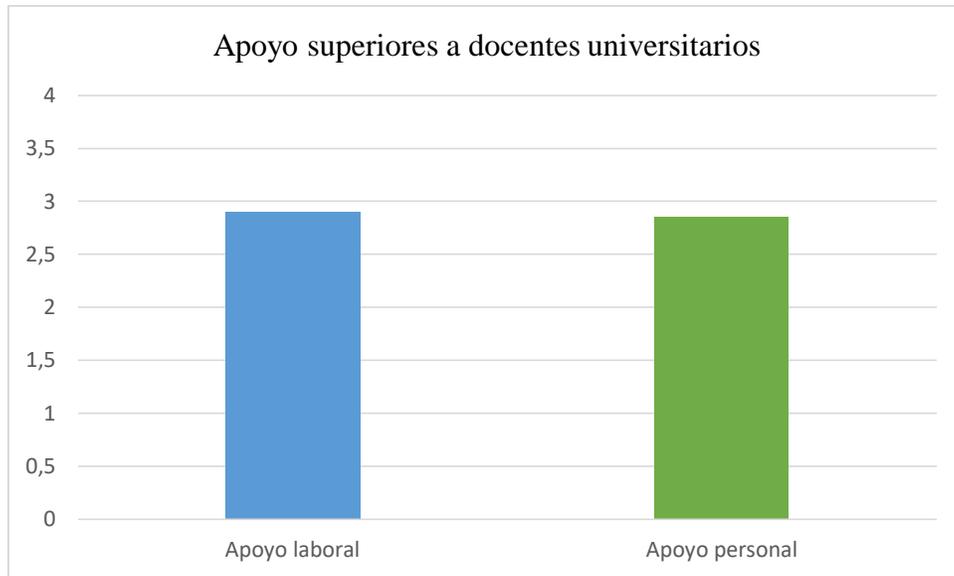
Gráfica 13. Calificación nivel de soporte institucional para el trabajo.
Fuente: Elaboración del autor.

En esta dimensión se registra que 25 (61%) de los 41 docentes universitarios indagados presentan un nivel alto de satisfacción en cuanto al soporte institucional que reciben para nutrir y direccionar sus labores en la universidad, en tanto que 11 (26%) refieren un nivel medio de satisfacción y los restantes 5 (13%) un nivel bajo. A la luz de esta información se infiere que el grado de acompañamiento que los docentes reciben de sus directores de programa y demás miembros encargados de realimentar sus prácticas es bueno, viéndose esto evidenciado en constantes procesos de supervisión, en el buen trato de los jefes inmediatos y en orientaciones claras y precisas en materia académica, administrativa e inclusive pedagógica.



Gráfica 14. Promedio general soporte institucional docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Simultáneamente se puede inferir que los docentes reciben indicaciones abiertas sobre cómo se evalúa su desempeño laboral, encontrando de este modo oportunidades para garantizar un proceso de retroalimentación adecuado a partir del cual pueda nutrirse el ejercicio profesional. Sumado a esto, tales porcentajes positivos avalan el interés de los superiores – directores de programa – por la calidad de vida de los docentes, interesándose por las necesidades y problemas que puedan surgir tanto en el ámbito laboral como en el personal.



Gráfica 15. Apoyo de superiores a problemas de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Como se evidencia el interés de los jefes inmediatos, principalmente directores de programa, por los problemas de los docentes trascienden solo el ámbito académico, pues los propios maestros manifiestan en un alto porcentaje que estos se preocupan por dar respuesta también a las complicaciones que puedan atravesar en la vida personal. Este factor en particular resulta muy significativo, ya que es una pieza esencial de cara a aumentar los rangos de calidad de vida laboral, en la medida en los docentes no sienten que su trabajo es ajeno a las tensiones de sus circunstancias individuales y privadas. Finalmente, se puede inferir de estas cifras que los docentes reciben reconocimiento cuando alcanzan altos índices de eficiencia, además que pueden expresar libremente sus ideas para que sean tomadas en consideración al interior de las decisiones de corte pedagógico y académico; esto último muy importante puesto que da cuenta de que el rol docente es respetado y asumido con alta estima por los directivos.

7.2.3. Dimensión 2 – Nivel de Seguridad en el Trabajo



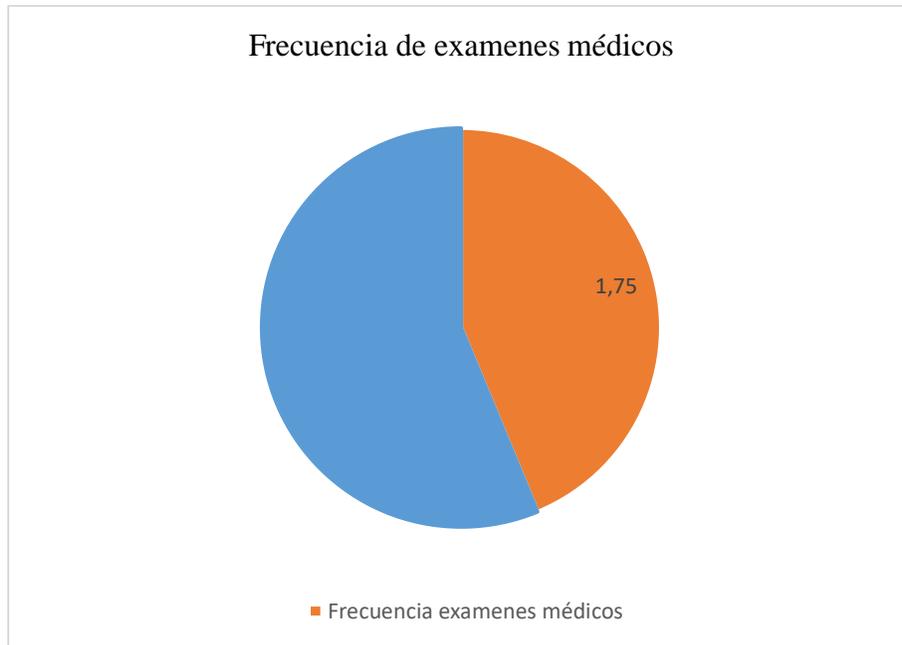
Gráfica 16. Calificación nivel de seguridad en el trabajo.
Fuente: Elaboración de los autores.

En esta dimensión se reconoce que 23 de los 41 docentes indagados refieren un nivel medio de satisfacción en cuanto a la seguridad en el trabajo, en tanto que 11 se registran en un nivel alto y los restantes 7 en un nivel bajo. Estas cifras sugieren que los docentes se sienten, en promedio general, medianamente satisfechos con las condiciones en que están diseñados los procedimientos en sus respectivos programas (2,78), con los montos con que son remunerados salarialmente (2,53) y con los cuales pueden desarrollar su vida en los diferentes contextos. De igual manera, se muestran medianamente conformes con las opciones para actualizar su proceso formativo y perfil profesional (2,48), con las condiciones físicas del área laboral (2,70) y con las disposiciones logísticas que al interior de la universidad soportan sus funciones.



Gráfica 17. Promedio general de seguridad en el trabajo de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

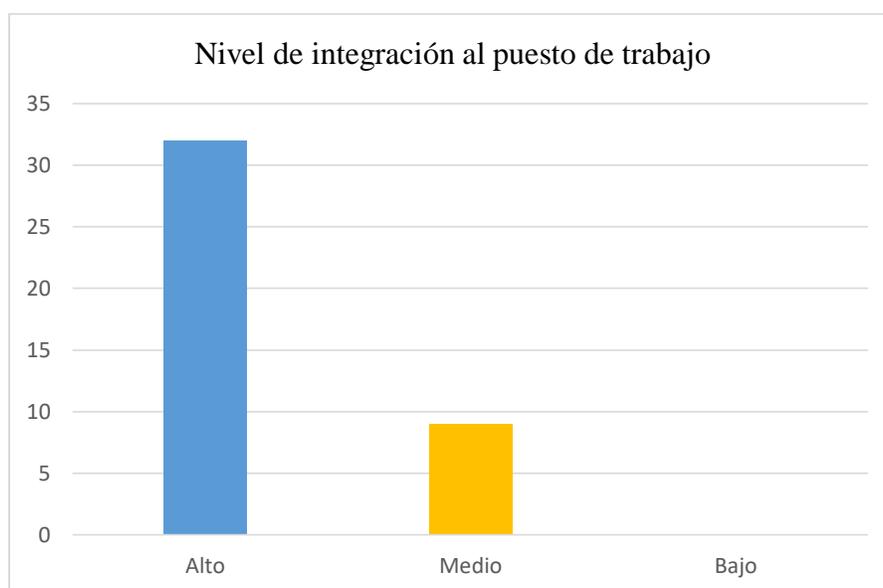
Como puede observarse el promedio general para esta dimensión es de 2,68, es decir que se ubica en el rango de ponderación medio, por lo que se considera como factible que aún se pueden optimizar algunos de los procesos que repercuten en el nivel de seguridad de los docentes universitarios indagados, como es el caso de los tipos de contratación, las jornadas de capacitación, entre otros que de mejorarse ayudarían considerablemente al respecto.



Gráfica 18. Promedio general de la frecuencia con que realizan exámenes médicos a los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

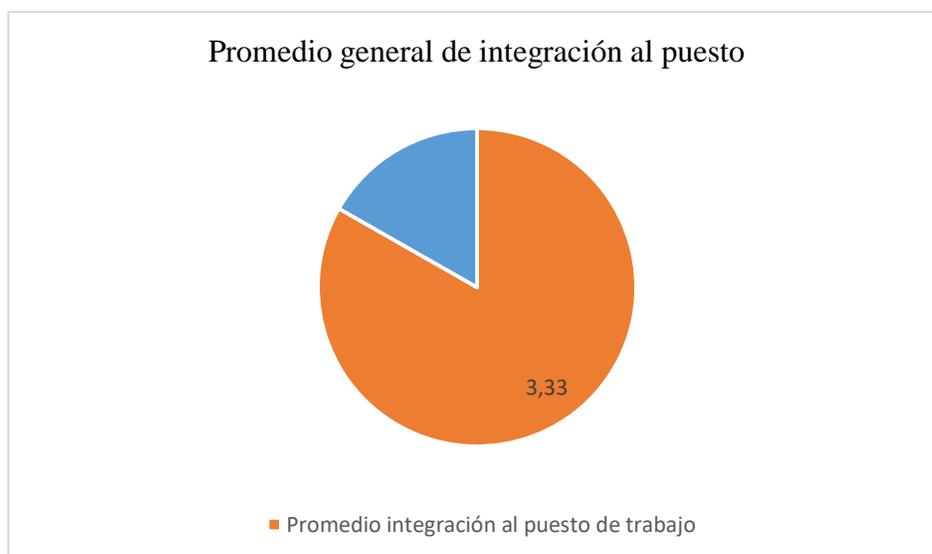
Ahora, uno de los indicadores que sobresale por su nivel bajo (1,75) es el que determina la frecuencia con que en las universidades privadas se les realiza exámenes médicos a los docentes, puesto que uno de los deberes de las instituciones de educación superior tiene que ver con velar por el bienestar físico de sus empleados para contribuir con ello a que la calidad de vida laboral se mantenga en niveles superlativos.

7.2.4. Dimensión 3 – Integración al puesto de trabajo



Gráfica 19. Calificación nivel de integración al puesto de trabajo docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

En esta dimensión se registra que 32 (78%) de los 41 docentes indagados mantienen un nivel alto de integración al puesto de trabajo, en tanto que los restantes 9 (22%) presentan un nivel medio. Estos datos ponen de manifiesto en primera medida que los docentes sostienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, lo que implica la realización de actividades colectivas y la solución de los conflictos a través del diálogo. De este modo, un porcentaje significativo concuerda en que esto es posible porque se les respetan, y se respetan entre sí, los derechos laborales que como empleados de la universidad pueden gozar (3,29). En este sentido, el promedio general para esta dimensión puede catalogarse en un nivel alto, como se pone en evidencia en la siguiente gráfica.



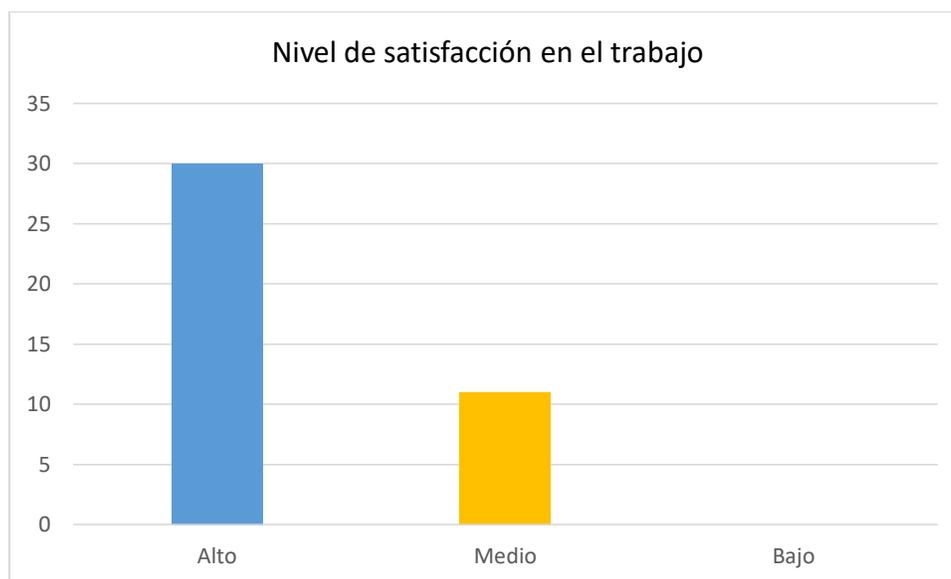
Gráfica 20. Promedio general del grado de integración de los docentes en sus puestos de trabajo.
Fuente: Elaboración de los autores.

Este promedio de 3,33 refiere un nivel alto de integración en el puesto de trabajo por parte de los docentes universitarios indagados, el cual a su vez da cuenta de que su propia estima en relación a la contribución que hacen a los objetivos comunes del programa es significativa (3,43), además de cómo esto genera motivación para el trabajo (3,53) y propicia estrategias para la resolución de conflictos (3,60) e incentiva el trabajo colaborativo en beneficio de la solidaridad laboral entre pares (3,19). Finalmente, esta integración positiva de los docentes en sus puestos de trabajo se ve animada por el conocimiento propio de que el rol que desempeñan como docentes y la exigencia que este demanda es acorde a la preparación y formación profesional (3,56).

Este último punto resulta muy importante porque una de las razones que generan que los docentes no se integren de manera eficiente y completa en sus funciones es una incongruencia entre sus capacidades y recursos profesionales y las demandas de asignaturas que se les asignan simplemente por ajustar una brecha

en las descargas de las horas académicas, lo que hace que algunos docentes terminen orientando asignaturas para las cuales no fueron formados.

7.2.5. Dimensión 4 – Satisfacción por el trabajo



Gráfica 21. Calificación del nivel de satisfacción en el trabajo de los docentes.
Fuente: Elaboración del autor.

Como se evidencia en esta dimensión constitutiva de la calidad de vida laboral 30 (73%) de los 41 docentes indagados manifiestan tener un nivel alto de satisfacción en el trabajo, en tanto que los restantes 11 (27%) refieren un nivel medio. Estas cifras indican que los docentes se encuentran satisfechos en gran medida tanto con la forma de contratación (2,87) como con la duración de la jornada laboral (3,17) y la cantidad de trabajo que realizan durante cada jornada (2,90). Destaca en particular el punto relacionado a la forma de contratación en los docentes catedráticos indagados, en tanto es sabido que no gozan de los mejores beneficios contractuales, sufriendo inclusive rupturas semestrales de sus contratos y, en algunos casos, un par de meses sin remuneración salarial, por lo cual resulta casi contradictorio que el promedio a este indicador sea positivo.

De igual manera, de estas cifras se puede inferir que los docentes están satisfechos con las funciones que desarrollan en sus respectivas universidades (3,48), esto es las actividades académicas y la participación, de quienes lo hacen, en las de corte pedagógico y administrativo. En este sentido, los docentes manifiestan sentirse satisfechos con el uso que en el ejercicio de su profesión realizan de sus habilidades y potenciales (3,65), factor muy importante de cara a que los maestros se sientan en constante desarrollo y a plenitud con el ejercicio de sus facultades. Este factor puede verse reflejado, con seguridad, en clases mucho más completas y en el empleo de recursos académicos, pedagógicos y didácticos mucho más significativos.

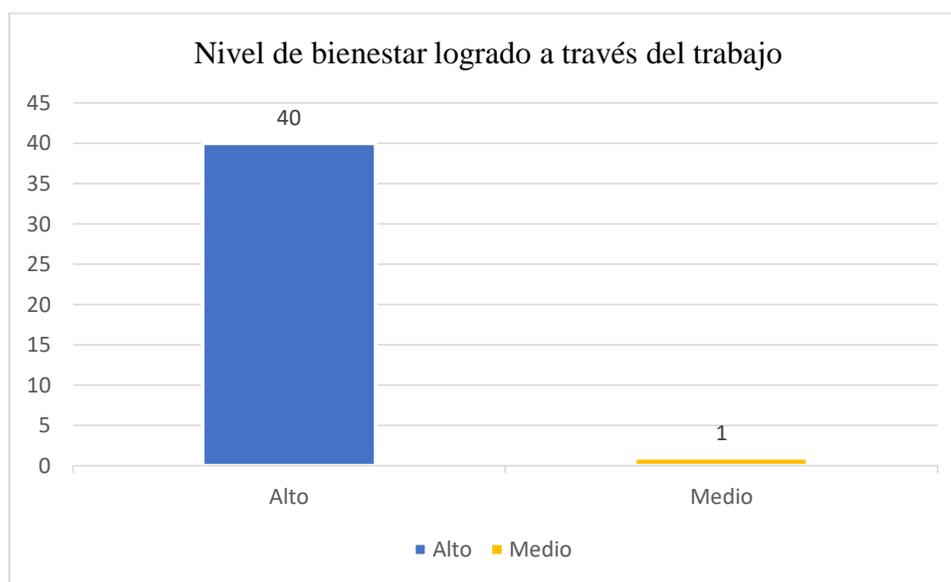


Gráfica 22. Promedio general del nivel de satisfacción en el trabajo de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Sumándose a los indicadores que constituyen este promedio general de 3,22 en relación al grado de satisfacción en el trabajo que tienen los docentes universitarios encuestados aparecen otros factores como el asociado a las oportunidades con que cuentan para desatar su creatividad e iniciativa en el desarrollo de sus actividades

laborales (3,58), el cual es muy importante en tanto es sabido que sujetos que despliegan este tipo de facultades se sienten mucho más liberados y motivados para el trabajo, alcanzando de paso bienestar a nivel individual y, por tanto, calidad de vida laboral. También es significativo el hecho de que los docentes sientan que su trabajo es reconocido (3,48), ya que la cadena de méritos estimula su trabajo haciendo que se potencien sus funciones y se obtengan mejores resultados en los procesos formativos, pedagógicos y administrativos que tienen lugar en las respectivas universidades. Finalmente, el grado de satisfacción de los docentes respecto a su propio desempeño laboral es positivo (3,53), por lo que se puede argüir el valor que otorgan a sus labores y con ello la dignificación que encuentran en su labor y, por ende, en sus propias vidas personales.

7.2.6. Dimensión 5 – Bienestar logrado a través del trabajo

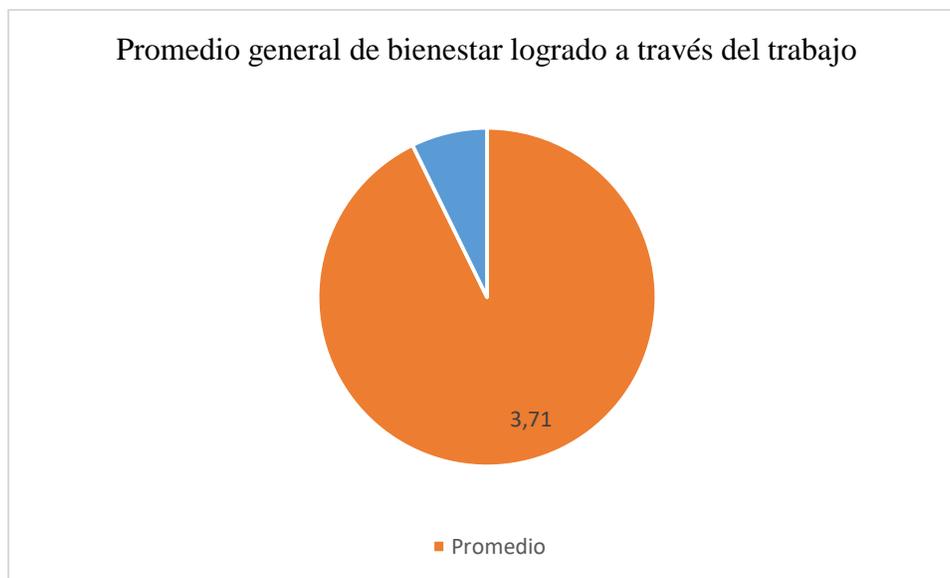


Gráfica 23. Calificación de nivel de bienestar logrado a través del trabajo.
Fuente: Elaboración del autor.

Como se pone de manifiesto en la gráfica 40 (96%) de los 41 docentes indagados registran un alto nivel de bienestar logrado a través del trabajo que desempeñan

como docentes universitarios, en tanto que solo 1 docente manifiesta un nivel medio (4%). Estas cifras son muy positivas de cara a la determinación del nivel de calidad de vida laboral del grupo de docentes de educación superior encuestados, puesto que señalan un superlativo estado de bienestar que se pone de manifiesto en factores como la calidad de los servicios básicos de las viviendas en que habitan (3,75) y el grado de satisfacción que experimentan respecto a su tamaño en relación al número de habitantes que allí residen (3,60). Como se observa en estos dos últimos indicadores el alcance de las posibilidades y condiciones laborales de los docentes y, en general de cualquier trabajador, llega inclusive a definir aspectos de la vida privada de suma preponderancia como la vivienda, la salud, la recreación y el acceso a la cultura, los cuales de ser satisfechos contribuyen a la consecución de altos índices de calidad de vida.

De igual manera, el hecho de que los docentes se sientan identificados con los objetivos de la institución de educación superior en que laboran (3,58) da cuenta de una integración entre los ideales y proyecciones de desarrollo de las universidades y sus maestros, elemento vital para que se logren buenos procesos y se impacte de manera significativa a la comunidad quindiana. Es decir, si los docentes creen en el proyecto institucional con seguridad depositan mayor compromiso y dedicación a sus labores, aumentando con ello su desempeño laboral y potenciando el alcance de los procesos formativos. A su vez, este convencimiento de la misión y visión institucional genera que los docentes perciban su trabajo como útil para otras personas (3,68), lo cual es totalmente a lugar en tanto la educación es la práctica social por excelencia y reviste el principal elemento transformador de la sociedad.



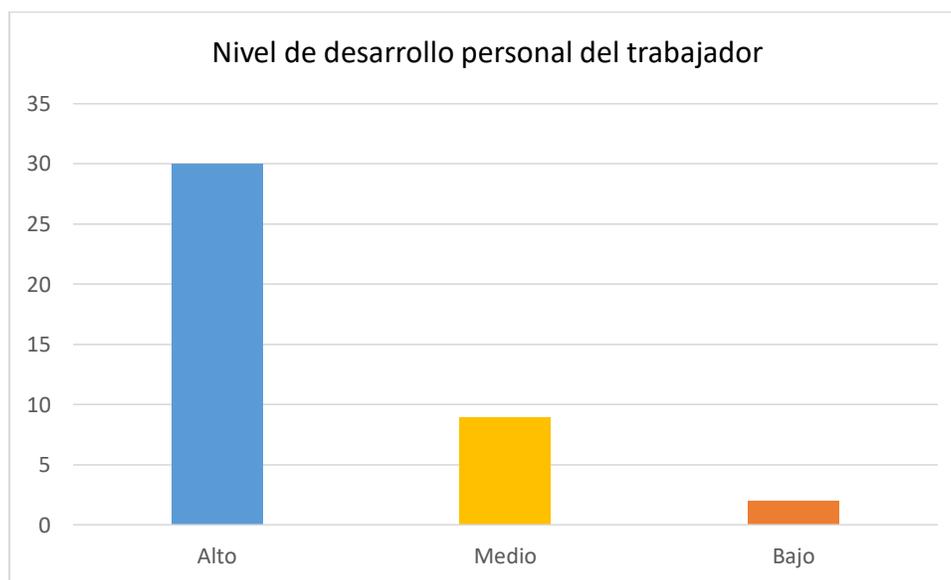
Gráfica 24. Calificación de nivel de bienestar logrado a través del trabajo de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Como se puede leer en la gráfica anterior el promedio general para esta dimensión es positivo (3,71), catalogándose en un nivel alto de satisfacción en relación al bienestar logrado mediante el ejercicio de la docencia universitaria. Al respecto, otros dos indicadores que contribuyen a la constitución de este promedio tienen que ver con la posibilidad de que los docentes cuenten con la integridad de sus capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de sus actividades diarias y laborales (3,92), pues augura un equilibrio entre dimensiones constitutivas de la persona que resultan esenciales para alcanzar un bienestar superlativo.

De igual manera, aparecen como factores importantes el hecho de que los docentes manifiestan la posibilidad que les brinda su trabajo para acceder de manera adecuada en cantidad y calidad (3,14), también en frecuencia (3,58), a los alimentos esenciales para conservar la integridad fisiológica y con ello asegurar una correcta y saludable disposición hacia el trabajo. También es importante el que los docentes encuestados consideran que su labor contribuye a fortalecer la imagen de la

institución en la que laboran (3,85), pues esto permite posicionar a las respectivas universidades ante la comunidad, permitiendo a su vez visibilizar acciones en movilidad social y política pública que puedan acrecentar el impacto que tienen en la población quindiana. Finalmente, es importante señalar que los docentes consideran que el trabajo que desempeñan va de la mano con el compromiso que sienten hacia el logro de sus objetivos (3,95), factor fundamental en tanto el trabajo debe significar, entre otras cosas, una posibilidad para que el individuo de desarrolle a plenitud en sus diferentes niveles constitutivos, dando fluidez al cumplimiento de sus objetivos y propósitos tanto personales como profesionales.

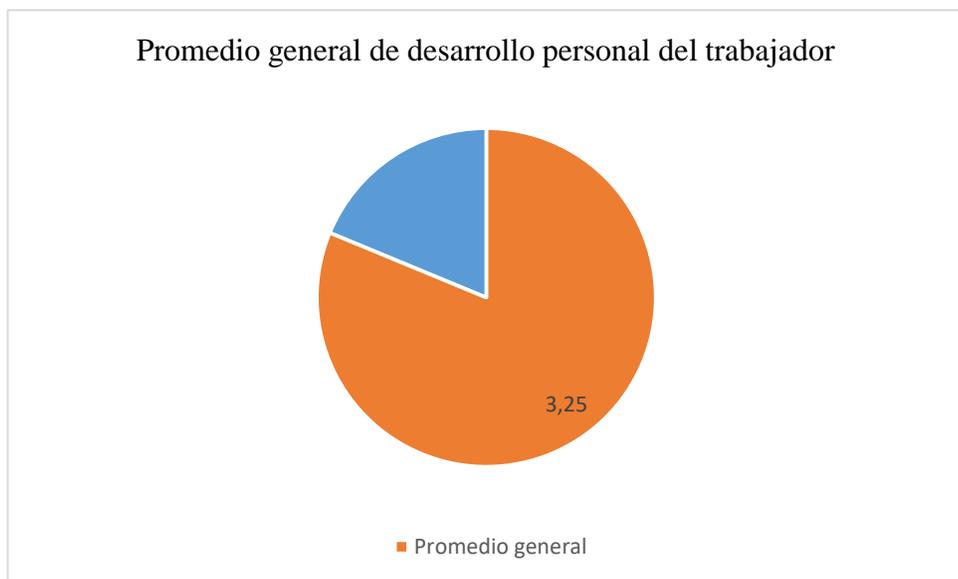
7.2.7. Dimensión 6 – Desarrollo personal del trabajador



Gráfica 25. Calificación nivel de desarrollo personal de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Como se puede percibir 30 (73%) de los 41 docentes indagados registran un nivel alto en relación al desarrollo personal logrado en el ejercicio de sus funciones como docente, en tanto que 9 (22%) precisan un nivel medio y los restantes 2 (5%) un nivel bajo. Estas cifras y porcentajes a su vez se ven discriminados en factores e

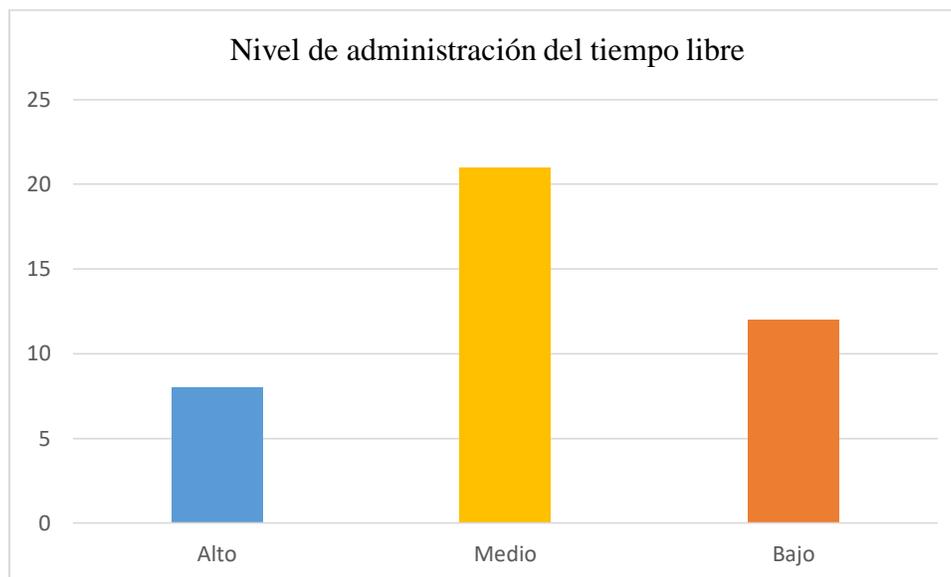
indicadores específicos que permiten analizar en mayor medida cómo se presenta esta dimensión en los docentes del sector privado del municipio de Armenia. En este sentido, destaca de entrada que los docentes consideran que los estudiantes reconocen su trabajo con la importancia que amerita (3,31), resaltando las labores académicas, pedagógicas y didácticas que integran en los procesos formativos. Asimismo manifiestan que el trabajo en sus respectivas universidades les brinda la posibilidad para mejorar el nivel de vida (3,36), permitiéndoles gozar de los beneficios que ofrece la cultura, la tecnología, una buena alimentación, educación para sus familias y, en general posibilidades para mejorar cada uno de los aspectos de la vida, esto lo ratifican al momento de ponderar en qué medida las satisfacciones personales alcanzadas hasta el momento se deben al hecho de trabajar en la institución respectiva (3,09).



Gráfica 26. Calificación del nivel de desarrollo personal de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

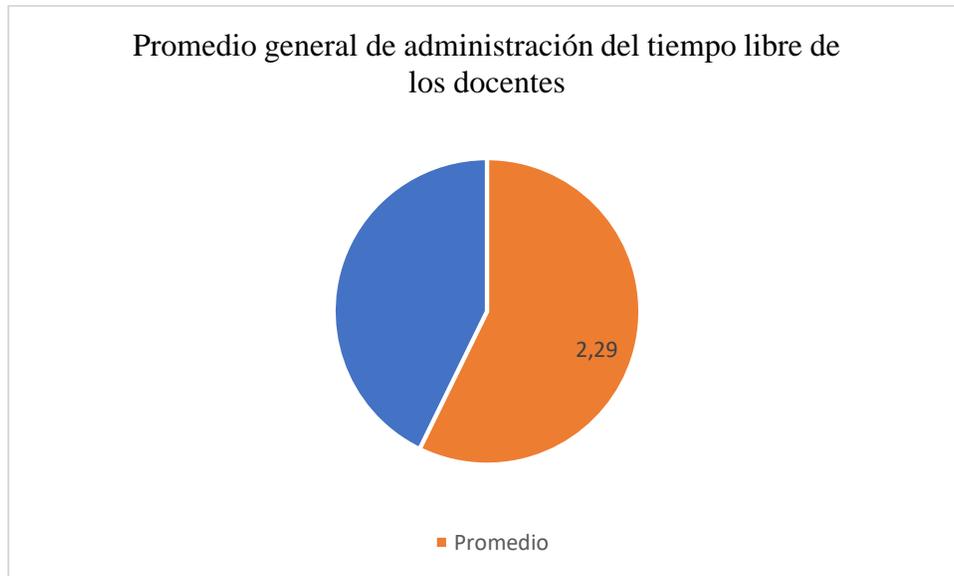
Como se reconoce a partir de la anterior gráfica que el promedio general de esta dimensión se registra en un nivel alto (3,25), el cual además de los indicadores precisados en el párrafo anterior encuentra su justificación en el hecho de que para los docentes las potencialidades inherentes a sus facultades se ven potenciadas por el ejercicio de la docencia universitaria en las instituciones donde laboran (3,53), lo cual es vital en tanto sugiere un constante reto para los maestros, además de un espacio para desarrollarse profesionalmente a plenitud. Sumado a esto aparece el que los maestros consideran que el ejercicio de sus funciones no va en detrimento de sus condiciones físicas, mentales y sociales, las cuales por el contrario se ven cuidadas de manera positiva (3,31). Ahora, entre los indicadores constitutivos de esta dimensión que revisten menor cuantía se encuentra el asociado a si el empleo en las respectivas universidades les ha permitido tener el tipo de vivienda con el que cuentan (2,56), lo cual abre una discusión interesante en materia de las posibilidades de vivienda que se ofertan a los docentes universitarios quienes, salvo por algunos fondos de apoyo económico de carácter público, no cuentan con un apoyo directo del sector de universidades privadas del municipio.

7.2.8. Dimensión 7 – Administración del tiempo libre



Gráfica 27. Calificación del nivel de administración del tiempo libre de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Como se puede apreciar en la gráfica 8 (20%) de los 41 docentes encuestados se inscriben en un nivel alto en relación a la administración del tiempo libre, en tanto que 21 (51%) lo hacen en un nivel medio y los restantes 12 (29%) en un nivel bajo. Como podrá deducirse esta dimensión es la que más bajos rangos de satisfacción presenta, lo cual sugiere que los docentes no se sienten a plenitud con la disposición que pueden dar a su tiempo libre a causa de las demandas laborales que se les asignan en el marco del ejercicio docente al interior de cada una de las universidades donde laboran. En este sentido, aparecen indicadores puntuales que conllevan a esta situación, como lo es la necesidad de llevar trabajo a casa (2,73), que implica la reducción del tiempo para el ocio y la recreación, así como la oportunidad para convivir con la familia (3,07), la realización de actividades de corte doméstico (2,65) y/o el cuidado de seres allegados que se encuentran con requerimientos especiales.



Gráfica 28. Calificación del nivel de administración del tiempo libre de los docentes.
Fuente: Elaboración de los autores.

Como se pone en evidencia el promedio general de administración del tiempo libre por parte de los docentes es reducido en comparación a la media de las otras dimensiones analizadas, por lo que puede afirmarse que esta es tal vez la tónica que mayor requiere intervención en el sector de las universidades privadas del municipio de Armenia, en tanto puede fácilmente transformarse en la génesis del síndrome de burnout y con ello propiciar una serie de situaciones que van desde la pérdida de la motivación para el trabajo hasta el ausentismo laboral. De este modo, resulta crucial que las entidades de educación superior revisen sus procedimientos a partir de sondeos con los propios maestros, para determinar qué elementos pueden consensuarse de tal forma que no se vea afectada la eficiencia de los procesos al interior de la universidad ni la calidad de vida de los docentes.

7.3. ANÁLISIS DE COMPARACIÓN

Los resultados compilados en la siguiente sección son los análisis comparativos de la distribución de porcentajes entre los grupos de estudio y según las escalas aplicadas a la población, acto seguido se analizaron los resultados según estadísticos de contraste, dichos estadísticos han seguido una línea no paramétrica, ya que la naturaleza de las variables no se distribuye normal.

Tabla 5. Distribución porcentajes según los resultados globales UWES

		Promedio de UWES					
		Promedio		Alto		Muy alto	
		N	%	N	%	N	%
Promedio total CTV	Baja	0	0.0%	4	21.1%	1	7.1%
	Medio	1	16.7%	7	36.8%	5	35.7%
	Alta	5	83.3%	8	42.1%	8	57.1%
Soporte institucional para el trabajo	Baja	0	0.0%	3	15.8%	1	6.7%
	Medio	2	28.6%	5	26.3%	3	20.0%
	Alta	5	71.4%	11	57.9%	11	73.3%
Seguridad en el trabajo	Baja	1	14.3%	3	15.8%	3	20.0%
	Medio	1	14.3%	6	31.6%	3	20.0%
	Alta	5	71.4%	10	52.6%	9	60.0%
Integración al puesto de trabajo	Baja	1	14.3%	9	47.4%	4	26.7%
	Medio	1	14.3%	3	15.8%	6	40.0%
	Alta	5	71.4%	7	36.8%	5	33.3%
Satisfacción por el trabajo	Baja	3	42.9%	13	68.4%	8	53.3%
	Medio	3	42.9%	5	26.3%	4	26.7%
	Alta	1	14.3%	1	5.3%	3	20.0%
Bienestar por el trabajo	Baja	2	28.6%	14	73.7%	10	66.7%
	Medio	2	28.6%	4	21.1%	3	20.0%
	Alta	3	42.9%	1	5.3%	2	13.3%
Desarrollo personal	Baja	1	14.3%	7	36.8%	5	33.3%
	Medio	2	28.6%	6	31.6%	6	40.0%
	Alta	4	57.1%	6	31.6%	4	26.7%
Administración del tiempo libre	Baja	3	42.9%	15	78.9%	13	86.7%
	Medio	4	57.1%	4	21.1%	2	13.3%
	Alta	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

N: frecuencia; %: porcentaje; Nota elaboración propia.

Tabla 6. Distribución porcentajes según los resultados globales CTV

		Promedio total CTV recodificado					
		Baja		Medio		Alta	
		N	%	N	%	N	%
Promedio recodificado vigor	Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
	Promedio	2	40.0%	2	15.4%	4	19.0%
	Alto	2	40.0%	6	46.2%	10	47.6%
	Muy alto	1	20.0%	5	38.5%	6	28.6%
Promedio dedicación recodificado	Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
	Promedio	0	0.0%	1	7.7%	2	9.5%
	Alto	1	20.0%	3	23.1%	6	28.6%
	Muy alto	4	80.0%	9	69.2%	12	57.1%
Promedio absorción recodificado	Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	4.8%
	Promedio	1	20.0%	2	15.4%	6	28.6%
	Alto	3	60.0%	5	38.5%	5	23.8%
	Muy alto	1	20.0%	6	46.2%	9	42.9%

N: frecuencia; %: porcentaje; Nota elaboración propia.

Los datos que muestran la tabla 5 indican como elemento interesante para el análisis, que las dimensiones de la calidad de vida laboral de frente a los resultados de engagement, son en orden: administración del tiempo libre, satisfacción y bienestar logrados a través del trabajo. A continuación, la tabla 6 refiere que los datos de mayor prevalencia de dedicación se acumulan en el grupo de las personas con un porcentaje alto de calidad de vida laboral.

La revisión que sigue continuación es la contingencia entre los datos socio-ocupacionales y los resultados globales de las escalas

Tabla 7. Distribución porcentajes de UWES y CTV según género

		¿Cuál es su género?			
		Hombre		Mujer	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
	Promedio	1	7.1%	6	22.2%

Promedio de UWES total recodificado	Alto	8	57.1%	11	40.7%
	Muy alto	5	35.7%	10	37.0%
Promedio recodificado vigor	Bajo	1	7.1%	0	0.0%
	Promedio	2	14.3%	6	22.2%
	Alto	7	50.0%	12	44.4%
	Muy alto	4	28.6%	9	33.3%
Promedio dedicación recodificado	Bajo	0	0.0%	1	3.7%
	Promedio	0	0.0%	3	11.1%
	Alto	4	28.6%	7	25.9%
	Muy alto	10	71.4%	16	59.3%
Promedio absorción recodificado	Bajo	1	7.1%	0	0.0%
	Promedio	3	21.4%	7	25.9%
	Alto	5	35.7%	9	33.3%
	Muy alto	5	35.7%	11	40.7%
Promedio total CTV recodificado	Baja	1	7.1%	4	16.0%
	Medio	5	35.7%	8	32.0%
	Alta	8	57.1%	13	52.0%
Soporte institucional para el trabajo	Baja	2	14.3%	2	7.4%
	Medio	2	14.3%	8	29.6%
	Alta	10	71.4%	17	63.0%
Seguridad en el trabajo	Baja	2	14.3%	5	18.5%
	Medio	4	28.6%	6	22.2%
	Alta	8	57.1%	16	59.3%
Integración al puesto de trabajo	Baja	5	35.7%	9	33.3%
	Medio	3	21.4%	7	25.9%
	Alta	6	42.9%	11	40.7%
Satisfacción por el trabajo	Baja	7	50.0%	17	63.0%
	Medio	4	28.6%	8	29.6%
	Alta	3	21.4%	2	7.4%
Bienestar por el trabajo	Baja	9	64.3%	17	63.0%
	Medio	3	21.4%	6	22.2%
	Alta	2	14.3%	4	14.8%
Desarrollo personal	Baja	5	35.7%	8	29.6%
	Medio	5	35.7%	9	33.3%
	Alta	4	28.6%	10	37.0%
Administración del tiempo libre	Baja	9	64.3%	22	81.5%
	Medio	5	35.7%	5	18.5%
	Alta	0	0.0%	0	0.0%

Nota: elaboración propia

Tabla 8. Distribución porcentajes UWES y CTV según tipo de vinculación

		¿Cómo es su vinculación con la organización?			
		Tiempo Completo		Medio tiempo	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Promedio de UWES total recodificado	Promedio	4	16.7%	3	17.6%
	Alto	12	50.0%	7	41.2%
	Muy alto	8	33.3%	7	41.2%
Promedio recodificado vigor	Bajo	0	0.0%	1	5.9%
	Promedio	6	25.0%	2	11.8%
	Alto	10	41.7%	9	52.9%
	Muy alto	8	33.3%	5	29.4%
Promedio dedicación recodificado	Bajo	1	4.2%	0	0.0%
	Promedio	1	4.2%	2	11.8%
	Alto	8	33.3%	3	17.6%
	Muy alto	14	58.3%	12	70.6%
Promedio absorción recodificado	Bajo	0	0.0%	1	5.9%
	Promedio	7	29.2%	3	17.6%
	Alto	7	29.2%	7	41.2%
	Muy alto	10	41.7%	6	35.3%
Promedio total CTV recodificado	Baja	2	9.1%	3	17.6%
	Medio	9	40.9%	4	23.5%
	Alta	11	50.0%	10	58.8%
Soporte institucional para el trabajo	Baja	0	0.0%	4	23.5%
	Medio	8	33.3%	2	11.8%
	Alta	16	66.7%	11	64.7%
Seguridad en el trabajo	Baja	5	20.8%	2	11.8%
	Medio	5	20.8%	5	29.4%
	Alta	14	58.3%	10	58.8%
Integración al puesto de trabajo	Baja	8	33.3%	6	35.3%
	Medio	7	29.2%	3	17.6%
	Alta	9	37.5%	8	47.1%
	Baja	14	58.3%	10	58.8%

Satisfacción por el trabajo	Medio	7	29.2%	5	29.4%
	Alta	3	12.5%	2	11.8%
Bienestar por el trabajo	Baja	17	70.8%	9	52.9%
	Medio	3	12.5%	6	35.3%
	Alta	4	16.7%	2	11.8%
Desarrollo personal	Baja	7	29.2%	6	35.3%
	Medio	10	41.7%	4	23.5%
	Alta	7	29.2%	7	41.2%
Administración del tiempo libre	Baja	18	75.0%	13	76.5%
	Medio	6	25.0%	4	23.5%
	Alta	0	0.0%	0	0.0%

Nota: elaboración propia

Tabla 9. Distribución de porcentajes de UWES y CTV según nivel de formación

		¿Cuál es su nivel de formación?					
		Especialización		Maestría		Doctorado	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Promedio de UWES total recodificado	Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Promedio	1	14.3%	5	16.1%	1	33.3%
	Alto	5	71.4%	12	38.7%	2	66.7%
	Muy alto	1	14.3%	14	45.2%	0	0.0%
Promedio recodificado vigor	Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%
	Promedio	2	28.6%	4	12.9%	2	66.7%
	Alto	4	57.1%	14	45.2%	1	33.3%
	Muy alto	1	14.3%	12	38.7%	0	0.0%
Promedio dedicación recodificado	Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%
	Promedio	0	0.0%	2	6.5%	1	33.3%
	Alto	3	42.9%	6	19.4%	2	66.7%
	Muy alto	4	57.1%	22	71.0%	0	0.0%
Promedio absorción recodificado	Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Bajo	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%
	Promedio	2	28.6%	7	22.6%	1	33.3%
	Alto	2	28.6%	11	35.5%	1	33.3%
	Muy alto	3	42.9%	12	38.7%	1	33.3%

Promedio total CTV recodificado	Baja	0	0.0%	5	17.2%	0	0.0%
	Medio	4	57.1%	7	24.1%	2	66.7%
	Alta	3	42.9%	17	58.6%	1	33.3%
Soporte institucional para el trabajo	Baja	1	14.3%	3	9.7%	0	0.0%
	Medio	3	42.9%	6	19.4%	1	33.3%
	Alta	3	42.9%	22	71.0%	2	66.7%
Seguridad en el trabajo	Baja	1	14.3%	6	19.4%	0	0.0%
	Medio	2	28.6%	7	22.6%	1	33.3%
	Alta	4	57.1%	18	58.1%	2	66.7%
Integración al puesto de trabajo	Baja	4	57.1%	8	25.8%	2	66.7%
	Medio	0	0.0%	10	32.3%	0	0.0%
	Alta	3	42.9%	13	41.9%	1	33.3%
Satisfacción por el trabajo	Baja	4	57.1%	18	58.1%	2	66.7%
	Medio	2	28.6%	9	29.0%	1	33.3%
	Alta	1	14.3%	4	12.9%	0	0.0%
Bienestar por el trabajo	Baja	4	57.1%	20	64.5%	2	66.7%
	Medio	1	14.3%	7	22.6%	1	33.3%
	Alta	2	28.6%	4	12.9%	0	0.0%
Desarrollo personal	Baja	2	28.6%	9	29.0%	2	66.7%
	Medio	3	42.9%	11	35.5%	0	0.0%
	Alta	2	28.6%	11	35.5%	1	33.3%
Administración del tiempo libre	Baja	4	57.1%	25	80.6%	2	66.7%
	Medio	3	42.9%	6	19.4%	1	33.3%
	Alta	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Nota: elaboración propia

Los datos que indican las tablas 7, 8 y 9 indican resultados de distribución de porcentajes y dan una referencia para el análisis de los datos. En el caso de la escala de engagement, el vigor tiene mayor prevalencia en las distribuciones de grupos, al igual que el soporte como una de las dimensiones de la calidad de vida, por otro lado, la administración del tiempo libre fue la de menor prevalencia en la población.

Para el caso del género y vinculación se aplicó el test de Kruskal-Wallis y para el caso de nivel de formación se aplicó la U de Mann Whitney, la única diferencia que

se encontró fue respecto al nivel de formación, hay diferencias en la dedicación ($\chi^2 = 6.003$; $p = 0.04 \leq 0.05$). Para ilustrar las tendencias de los datos de frente al engagement en los grupos de nivel de formación se ilustran las medidas de tendencia central.

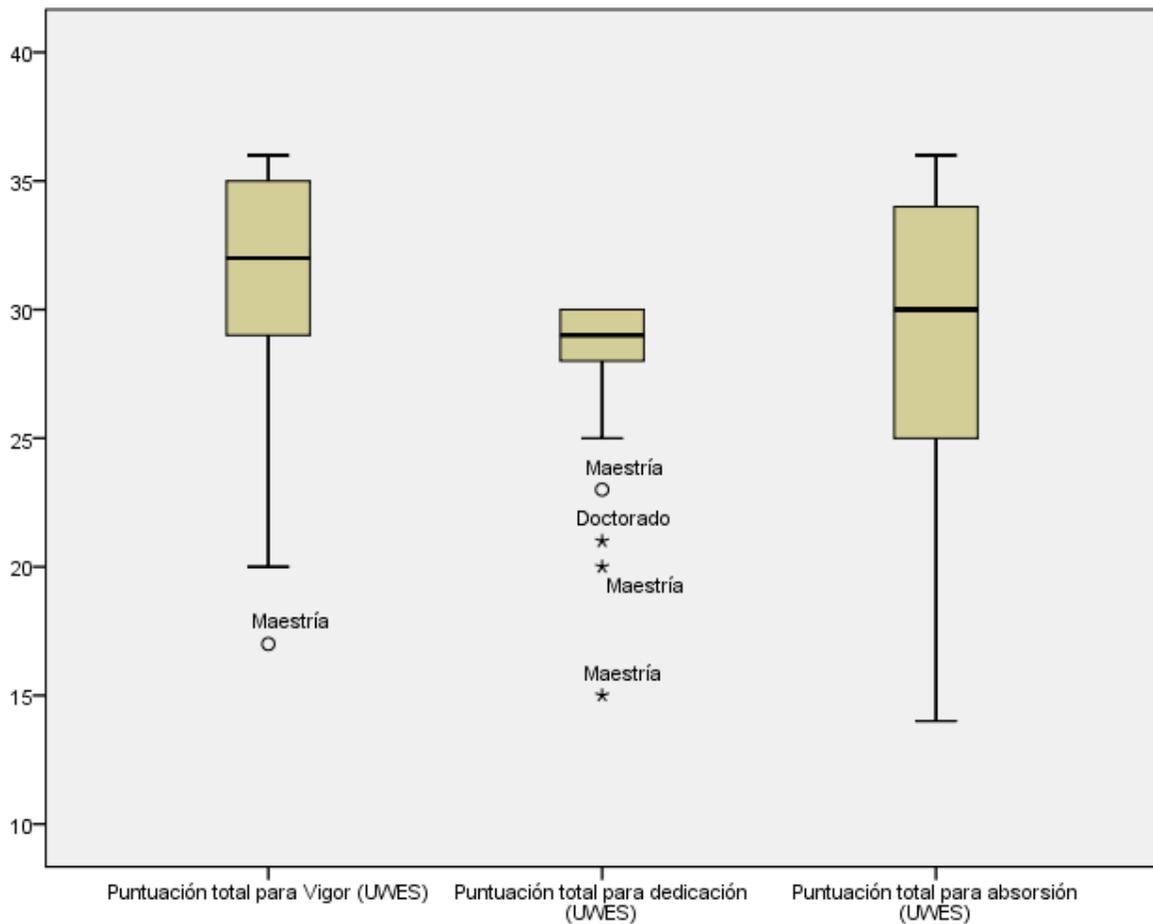


Gráfico 29. Medidas de tendencia central para UWES según nivel de formación.

Según se indica en el nivel de dedicación, existen cuatro datos atípicos, lo que refiere que hay una diferencia entre los datos dado que hay puntuaciones atípicas sobre todo en personas de nivel “maestría” que funcionan diferente al grupo total. La tendencia asimétrica positiva de la dedicación y la alta heterogeneidad dan cuenta de la diferencia en la dedicación según el nivel de formación.

Gracias a los datos citados, se procedió al análisis de las correlaciones, allí se encontró que el soporte se relaciona con el nivel de formación (Coef= 2.73; $p= 0.04 \leq 0.05$).

7.4. Incidencia de variables y modelos de regresión

Para establecer la asociación de variables se procedió al análisis de chi-cuadrada de Pearson. En lo sucesivo se indicará la tabla de contingencia y sus respectivos datos de análisis.

Tabla 10. Prueba Chi cuadrada de Pearson

		Promedio recodificado vigor	Promedio dedicación recodificado	Promedio absorción recodificado
Soporte institucional para el trabajo	χ^2	1,831	3,036	1,275
	gl	6	6	6
	p	,935	,804	,973
Seguridad en el trabajo	χ^2	1,210	2,342	3,011
	gl	6	6	6
	p	,976	,886	,808
Integración al puesto de trabajo	χ^2	6,447	4,650	5,604
	gl	6	6	6
	p	,375	,589	,469
Satisfacción por el trabajo	χ^2	9,423	2,057	14,548
	gl	6	6	6
	p	,151	,914	,024*
Bienestar por el trabajo	χ^2	14,657	2,668	9,429
	gl	6	6	6
	p	,023*	,849	,151
Desarrollo personal	χ^2	9,170	12,671	4,044
	gl	6	6	6
	p	,164	,049*	,671
Administración del tiempo libre	χ^2	4,532	,527	6,683
	gl	3	3	3
	p	,209	,913	,083

χ^2 : Chi cuadrada; gl: grado de libertad; p: grado de significación.

*: Significativo a nivel ≤ 0.05

Nota: elaboración propia

Según lo indica la tabla 10, hay una asociación entre el vigor y el bienestar con el trabajo, además entre el desarrollo personal y el nivel de dedicación y por último se indicó una asociación entre la satisfacción por el trabajo y el nivel de absorción, sin embargo, estas asociaciones no son muy fuertes pero dan una referencia importante para el análisis.

Por último, se realizó un modelo de regresión lineal para el estudio de los datos, esto con el fin de predecir el nivel de engagement a la luz de las dimensiones de la calidad de vida laboral y de los datos socio-ocupacionales. El modelo de regresión consideró los supuestos para proceder al análisis de regresión, la variable dependiente fue el nivel de engagement.

Tabla 11. Modelo 3 para la regresión lineal múltiple.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	3,910	,699		5,593	,000
Puntuación total soporte institucional para el trabajo	,040	,023	,606	1,769	,086
Puntuación total para seguridad en el trabajo	-,015	,016	-,219	-,915	,367
Puntuación total para integración al puesto de trabajo	,139	,041	-1,365	-3,437	,002
Puntuación total para satisfacción por el trabajo	,035	,025	,420	1,401	,171

Puntuación total para bienestar logrado por el trabajo	,108	,046	,911	2,364	,024
Puntuación total para desarrollo personal por el trabajo	-,040	,026	-,423	-1,534	,134
Puntuación total para administración tiempo libre	-,020	,043	-,108	-,473	,639

Nota: elaboración propia.

Para entender los datos recopilados en la tabla 11, conviene afirmar que se utilizó un solo modelo para la regresión en las que se incluyeron las dimensiones de la escala CTV, se observa que para construir un modelo de probabilidad del engagement según las dimensiones de calidad de vida laboral en docentes de una universidad privada, se debe incluir como variables predictoras la integración al puesto de trabajo ($B = .139$; $p = 0.02$) y bienestar logrado por el trabajo ($B = .108$; $p = 0.024$). El porcentaje de probabilidad es de 57%.

8. Discusión

Los resultados hallados mediante los instrumentos aplicados a la muestra elegida para la investigación, exponen el comportamiento entre la relación entre las variables. A continuación, se realizará el análisis de los datos a la luz de la teoría disponible, al final, se pondrán los elementos más significativos para una recomendación puntual que cristalice la utilidad del presente ejercicio de investigación.

El primer hallazgo significativo y en consonancia con el primer objetivo específico plantado para el estudio, se encontró que hay en la muestra, una alta percepción de calidad de vida en los profesores de universidades privadas. La alta percepción de calidad de vida laboral se asocia per sé, con el grado de compromiso y satisfacción para con la organización, además se ha determinado como un factor concluyente en la eliminación de la rotación entre los empleados (Cruz, 2018; Singh y Kumar, 2010). Se puede afirmar, a tenor de lo anterior, que la percepción positiva de la calidad de vida laboral se asocia a la efectividad en los logros personales y también de los logros de las organizaciones. En ese sentido, se espera de los profesores de universidades que su satisfacción en la calidad de vida laboral se asocie con la efectividad de su trabajo, que se relaciona con la formación profesional e integral de los estudiantes.

Hernández, Morales y Arriagada (2017), en un trabajo en la misma línea del presente, abordan la cuestión de si la calidad de la vida laboral en los docentes se relaciona con las características asociadas al burnout. Concluyen que la calidad de vida laboral y sus dimensiones abordadas por ejemplo, en la escala GOHISALO

previenen de manera determinante la aparición del burnout en tanto comprende la prevención mediante el desarrollo personal y el equilibrio entre la vida personal y laboral. El sustento teórico de Hernández et al. (2017) fue el mismo que orientó el presente trabajo investigativo, en síntesis es el mismo de Gonzáles et al. (2010) el cual considera de manera sucinta: “La CVT es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción” (González et al. citado por Hernández et al, 2017, p. 3). Sin embargo, no ahondan en la correspondencia entre la calidad de vida y la influencia que ésta tiene sobre el nivel de engagement, por tal motivo, los resultados de este estudio prometen ampliar el conocimiento preciso sobre la real influencia de las dos variables.

Los resultados obtenidos en la investigación están en consonancia con estudios internacionales que han encontrado elevados niveles de calidad de vida laboral en docentes universitarios, tal es el caso de Libien (2016), quien basó su estudio en función de la calidad de vida laboral de Gonzáles et al. (2013), además, en su rastreo teórico evidenciaron que: “si la anterior (calidad de vida laboral) es adecuada traerá como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados” (Lieben, 2016, p. 5). Un elemento común al actual ejercicio es la posición multidimensional de la calidad de vida y el segundo elemento común es la percepción como vía de conocimiento de la calidad de vida y su uso como constructo para indicar la influencia sobre otras variables como burnout o, en el caso presente, el caso del engagement. Un tema no abordado en el actual estudio, pero que si se evidenció a nivel teórico en el estudio de Libein (2016), fue la posición de la corriente humanista de la psicología, ya que él relaciona

las dimensiones de la calidad de vida laboral con las necesidades básicas vistas desde Maslow. Los resultados obtenidos por Libein (2016), indicaron que hay una relación entre la calidad de la enseñanza de los docentes, además que hay diferencias según el tipo de vinculación de los profesores, sin embargo, la diferencia encontrada en el presente estudio se identificó según el nivel académico logrado por el profesor. Un punto en común del estudio en cuanto a los resultados, resultó ser una de las dimensiones de la calidad de vida laboral: la administración del tiempo libre, la cual no se comportó como el resto de las dimensiones y se observó que hay un bajo nivel para el caso de los dos estudios. El estudio de Libein (2016) no indicó el nivel de engagement como si lo hizo el actual estudio.

Otro estudio realizado por Vázquez, Martínez, Reyes y Mendonza (2017), los cuales, además de también utilizar la explicación de la calidad de vida como un constructo, también consideran que la calidad de vida en el ámbito de la investigación debe ser tratada como un elemento cognitivo con implicaciones afectivas y conductuales, consideran: “Este proceso de construcción socio cognitiva del medio laboral surge del propio individuo y las relaciones y modos de interacción” (Vázquez, 2017, p. 18). El cuestionamiento que quisieron resolver fue conocer cuánto influye la calidad de vida y compromiso con el trabajo en la calidad de docentes del área de la salud, además, consideraron la calidad de vida como un recurso para enfrentar las situaciones complejas que implica el sistema educativo. A diferencia del presente estudio, las dimensiones generales que componen la calidad de vida laboral no están en su mayoría en altos niveles como

en el presente estudio, lo que es explicado por los autores como un elemento a considerar para una posible intervención.

En estudios realizados en la región, por ejemplo el realizado por Parra y Gallego, (2009), se desarrollaron temáticas parecidas a las abordadas en el estudio actual, Parra y Gallego (2009), a partir de la duda: “¿hay presencia y cuáles son los factores de calidad de vida laboral, según el instrumento GOHISALO, presentes en los docentes de la carrera de administración de negocios de la universidad del Quindío?” (p. 15), las investigadores plantean a nivel teórico una tensión entre dos perspectivas: “la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral, [...] la otra perspectiva subordina estos aspectos a condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización para alcanzar mayor productividad y eficiencia organizacional.” (p. 30). Para solucionarlo plantean que la investigación sobre la calidad de vida laboral debe abordar la diada subjetivo-objetivo en la organización, además de la diada trabajador-organización y por último contemplar la calidad de vida laboral psicológica y la calidad de vida del entorno de trabajo. Los resultados, nuevamente y como los anteriores descubrieron un alto nivel de calidad de vida o al menos de su percepción en los docentes universitarios, sin embargo, en el estudio de Parra y Gallego (2009) se abordaron los resultados para promover un modelo de intervención a partir de una línea base.

En los estudios de Canales (2017) y Loli, Danielli, Navarro y Cerón (2018), se encontró como característica común que si bien hay un panorama de alta prevalencia de altos niveles de percepción de la calidad de vida laboral en docentes universitarios, éste difiere según si los profesores están adscritos a instituciones

públicas o privadas. La teoría abordada por estos dos estudios fue también la multidimensionalidad de la calidad de vida, sin embargo, se indica que ésta cambia en función de las características socio-económicas.

La dimensión de alta prevalencia en la muestra fue el soporte institucional (65%), esta dimensión hace referencia al grado o nivel de apoyo que la organización provee al trabajador, la percepción del nivel soporte está relacionado positivamente con el sustento integral que el trabajador supone, lo hace la organización, en ese sentido, y en consonancia con los resultados de la investigación, el soporte institucional se asocia con el nivel general de calidad de vida laboral (Calderón, Borracci, Sökn, Angel, Darú, Lerman y Trongé, 2014; Delgado, Inzulza y Delgado, 2012; Loli et al., 2018; Pérez y Velásquez, 2016).

En adición, la dimensión que puntuó más baja en la muestra general fue la administración del tiempo libre (75.6%), nuevamente, estos datos confirman los datos encontrados en otras investigaciones (Suescun-Carrero, Sarmiento, Alvarez y Lugo, 2016; Zapata, David, Espinal, Marín y Rodríguez, 2017). La administración del tiempo libre, a la luz de los resultados, es baja en función de la percepción del tiempo libre, explicando que las personas tienen un alto grado de compromiso para con sus organizaciones y que este elemento debe ser considerado para posteriores investigaciones y también para intervenir al interior de las organizaciones, pues el tiempo libre equilibra el tiempo de la familia y el tiempo de ocio que son vitales para la persona (Hernández et al., 2017).

En atención a los resultados obtenidos gracias a la escala de engagement, se pudo corroborar la alta prevalencia de puntuaciones altas en las dimensiones y en

general, en toda la escala que mide el nivel de vigor, dedicación y absorción, siendo la dedicación la más alta (26%) y la absorción estando en un rango promedio (24%). Investigaciones sobre el engagement en docentes universitarios, han encontrado que entre esta población hay una alta tasa de prevalencia de engagement (Arraigada, 2015; Arraigada y Musticchio, 2015; Fernández, 2014; Pujol-Cols, 2017).

Por otro lado, se han encontrado en esta misma población diferencias significativas en los resultados según el género (González, Hidalgo, León y Contreras, 2015) y según el nivel académico (Arraigada, 2015), sobre éste último aspectos, la presente investigación encontró una diferencia significativa respecto al nivel de dedicación según el grado de formación, además, dicha variable se comportó diferente en los grupos, ya que su dispersión estadística dan cuenta de que el nivel de dedicación es un elemento diferenciador. La dedicación no sólo se relacionó con el nivel de formación, sino que también lo hizo el nivel de soporte que la institución tiene para con los trabajadores según el nivel de formación, es así que, según el grado académico alcanzado por los trabajadores, la empresa se convierte en soporte general y a su vez influye en el nivel de dedicación que tiene para con la organización, en este caso, para con la universidad.

Por último, en función del último objetivo del estudio, se encontró que la relación para el presente estudio entre la variable de calidad de vida laboral y el nivel de engagement es de orden predictivo, ya que se observó puntualmente que la integración al puesto de trabajo y el bienestar logrado a través el trabajo fungen como predictores del engagement en docentes universitarios. La investigación

disponible no da cuenta de la relación predictora, sólo de la relación estadística (Delgado, Aguilera, Delgado, Cano y Ramírez, 2013; Estrada y Ramírez, 2017; García, González, Aldrete, Acosta, León y Pando, 2014). La implicación de la calidad de vida laboral, puntualmente en la percepción positiva que el trabajador tiene sobre su integración al puesto y del bienestar que logra por eso, predicen el nivel de dedicación, vigor y absorción.

Sobre el engagement, muchas son las variables intervinientes (Oquendo, 2016), sin embargo, el modelo seguido aquí mediante los referentes teóricos, indicaron que el engagement es un efecto de las condiciones y las percepciones de las condiciones laborales que el sujeto reconstruye. Estos resultados están en consonancia con lo encontrado por Candia, Castro y Sánchez (2017), sin embargo sus hallazgos nacen de instrumentos diferentes a los aquí utilizados, sin embargo, sus constructos de investigación versan sobre la influencia de la satisfacción con el trabajo sobre el nivel de engagement, este antecedente a la luz de la particularidad de los datos elaborados en la regresión logística, dan luces sobre qué dimensiones específicas influyen de manera determinantes y pueden ayudar a entender el fenómeno del engagement como una labor importante de los recursos humanos.

Otras investigaciones, apuntan a encontrar qué elementos o variables están directamente relacionadas con el nivel de engagement laboral (Orgambídez y Almeida, 2018; Martí, 2019), dichas investigaciones amplían el panorama y no sólo se enfocan en la percepción de la calidad de vida laboral, siendo esta una recomendación para posteriores estudios.

A la luz de lo anterior, sumando las relaciones entre el nivel de soporte institucional y el grado de formación y a su vez el de formación con el grado de dedicación, se puede establecer que, en universidades del sector privado del departamento del Quindío, que la integración, el bienestar y el soporte son dimensiones determinantes de la calidad de vida laboral para con el engagement, puntualmente las dos primeras y que además, el nivel de formación es determinante para comprender estas relaciones.

Recopilando, los datos y sus respectivos análisis vistos hasta este punto, pueden cristalizarse desde el modelo de demandas y recursos laborales, ya que todas las organizaciones cuentan con demandas y recursos laborales, las demandas como las características de la organización del trabajo que requiere esfuerzo por parte del empleado para ser realizadas y que está asociada a un costo físico y/o psicológico. Enfrentar estas demandas pueden convertirse en estresores que generan un coste fisiológico para su resolución, esto puede generar un alto nivel de esfuerzo que a la larga debilita la capacidad de recuperación del mismo, produciendo consecuencias psicológicas negativas como el Burnout, depresión o ansiedad e incluso el deterioro de las condiciones de salud presentando quejas psicosomáticas, trastornos cardiovasculares, entre otras manifestaciones fisiológicas (Salanova y Sachaufeli, 2009).

Por otro lado, los recursos laborales son necesarios para enfrentar las demandas, y se constituyen como aquellas características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales en la consecución de objetivos,

reducen las demandas laborales y especialmente estimula el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades. Los recursos por tanto permite incrementar el nivel motivacional del individuo y su condición de bienestar por lo cual los recursos se relacionan directamente con el engagement, al tener resultados positivos en el trabajo se incrementa el compromiso organizacional (Salanova y Sachaufeli, 2009).

En ese sentido, los recursos laborales que cuentan las organizaciones de las que se ha extraído la muestra son puntualmente dos: integración al puesto de trabajo y bienestar logrado por el trabajo, ya que pueden funcionar como predictores del engagement y, por tanto, colaborar en la consecución del bienestar general del trabajador y en la efectividad de las organizaciones. Los recursos laborales pueden desempeñar un papel motivacional de tipo extrínseco, porque entornos de trabajo que ofrecen una gran diversidad de recursos pueden fomentar la voluntad de dedicarse más al trabajo (Salanova y Sachaufeli, 2009 p.139). es posible que desde esta perspectiva se pueda promover entonces no solo el engagement individual, sino también a nivel colectivo, el engagement, el individual se asocia principalmente con la autoeficacia de cada persona, donde a mayor capacidad de resolver dificultades existirá un mayor nivel de engagement y el engagement colectivo que implica que los grupos de trabajo van generando emociones colectivas, una mejor relación entre empleados y sinergia positiva entre los pares, dando como resultado la ejecución de un trabajo colaborativo (Fajardo, Iroz, López & Mirón, 2013) por lo cual fortalecer los recursos y el engagement en la organización no solo permitirá

obtener resultados individuales sino a nivel organizacional en el fomento del bienestar y de capacidades organizacionales.

En conclusión, se sugiere para posteriores investigaciones elaborar modelos más precisos en los que se consideren la mayoría de variables intervinientes en la relación aquí descrita: nivel de formación y dedicación y por otro lado, soporte organizacional y nivel de formación. Por otro lado, la siguiente sugerencia, es de tipo pragmática y que debe ser útil para las oficinas de recursos humanos de las organizaciones de la muestra encuestada: potenciar los recursos laborales descritos: integración al puesto de trabajo y bienestar logrado por el trabajo, ya que son las dos variables predictoras del engagement.

9. CONCLUSIONES

Tras analizar la Calidad de Vida Laboral y el nivel de Engagement de los docentes de un grupo de universidades privadas del municipio de Armenia, así como el influjo que se establece entre ambos, puede afirmarse que esta relación se presenta de manera positiva, pues todas las dimensiones estudiadas, con excepción de la denominada “Administración del tiempo libre”, registran un nivel alto de satisfacción que sugiere un significativo compromiso de los docentes con sus respectivas instituciones, además de altos niveles de energía, motivación y absorción que se concretan con seguridad en procesos académicos, pedagógicos y administrativos eficaces. A su vez, dichos niveles de satisfacción refieren una calidad de vida laboral que contribuye a mantener un clima organizacional adecuado en las universidades y, más importante aún, a propiciar el desarrollo personal y profesional de los docentes en sus diferentes aspectos.

El nivel de engagement de los docentes indagados es alto y refiere un promedio de 5,59, a partir del cual se puede afirmar que los docentes mantienen actitudes de “vigor” asociadas al ejercicio proactivo de sus actividades, altos niveles de motivación e inversión de energía; de “dedicación” emparentadas a buenos niveles de compromiso y significado para sus labores; y finalmente de absorción, asociadas a la capacidad para trabajar durante largos periodos de tiempo manteniendo la concentración y la funcionalidad. En esta medida, se infiere que los procesos al interior de las universidades, al menos en lo que respecta a la labor docente, se están desarrollando en términos de calidad y eficiencia.

La percepción de los docentes en relación a la Calidad de Vida Laboral es positiva precisando un promedio de 3,12 que se emparenta con un nivel alto de relevancia, por lo cual se puede afirmar que los docentes gozan de un adecuado clima organizacional en el que sus potencialidades se ven desarrolladas, sus capacidades son puestas en práctica y, además, en donde encuentran reconocimiento y oportunidades para satisfacer otros aspectos propios de la vida personal como el ámbito familiar, social, cultural y económico. En este sentido, la universidad pareciera ser un espacio idóneo para alcanzar una armonía entre el trabajo y las condiciones individuales, por tanto, el lugar adecuado para que los docentes logren realizarse profesional y personalmente.

La universidad es un conjunto de procesos de formación del potencial humano que recibe aportes de la sociedad y los devuelve transformados. En esta medida, garantiza una oportunidad de cambio para la sociedad por lo que el acontecer en su entorno la afecta como motivo de estudio, como fuerza de tensión, como advertencia de variaciones en el ejercicio de los roles de todos sus miembros. Desde el punto de vista la universidad es una organización compleja, un conjunto de personas que comparten una filosofía y visión acerca de los propósitos institucionales y procuran lograr un conjunto articulado de objetivos, para lo cual adoptan una determinada estructura a fin de dividir las tareas y lograr su integración por medio de nuevas formas de coordinación que evidentemente forman parte de un sistema. Es en este punto donde el engagement aparece como un elemento positivo de cara a potenciar las relaciones internas y aumentar los niveles de eficiencia, garantizando simultáneamente que los miembros del equipo de trabajo

(docentes, directivos, estudiantes, entre otros) se sientan en un contexto de trabajo sano y óptimo que, a su vez, se concreta en una calidad de vida laboral representativa.

Puntualmente, el bienestar logrado por el trabajo y la integración al puesto de trabajo son los recursos con los que cuenta la empresa para hacer frente a las demandas, además son las dos dimensiones que pueden potenciarse y elaborar modelos de intervención efectivos.

10. RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones emparentadas al tema central de la presente investigación, esto es la determinación del nivel de engagement y calidad de vida laboral de docentes universitarios, así como el influjo que ambos pueden tener entre sí, se sugiere acompañar el análisis de entrevistas, grupos focales e información que se presta para un análisis de contenido que incite una reflexión más profunda y se acompañe de las ideas desarrolladas de los propios maestros.

Se recomienda a las universidades constituir un plan de manejo del tiempo libre para sus funcionarios docentes, directivos y administrativos, de modo tal que se contribuya a mejorar la calidad de vida de los empleados y con ello se potencie consecuentemente su desempeño a nivel institucional.

Se invita a las universidades a que conciban como apto el reconocer y trabajar por la consecución de niveles positivos de Engagement, pues esto reviste una oportunidad para mejorar sus prácticas y, con ello, el servicio que prestan a los jóvenes y en general a toda la comunidad quindiana. Este aspecto es importante y responde a las nuevas prácticas de gestión institucional que se vienen desarrollando en el plano internacional.

11. BIBLIOGRAFIA

- Aristizabal, D., Mejía, C., & Quirozo, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y sentidos*, 17, 103-122.
- Alves, D., Cirera, Y., & Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
- Arraigada, Mariana Cecilia (2015). ESTUDIO DEL ENGAGEMENT CON EL TRABAJO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de: <https://www.academica.org/000-015/389.pdf>
- Arraigada, M., & Musticchio, A. (2015). Estudio sobre la relación de los docentes universitarios con su trabajo desde la Salud Ocupacional Positiva. En: XIX jornadas de docentes e investigadores de recursos humanos de la argentina y x del conosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/86407539.pdf>
- Bakker, A., & Rodriguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 62-65.
- Canales, M. (2017). Calidad de vida en el trabajo y factores asociados en profesores de liceos y colegios públicos de la ciudad de Concepción, Chile. (Tesis para optar al grado de Magister en Enfermería). Universidad de concepción, Facultad de Enfermería, Chile.
- Candia, M., Castro, C., & Sánchez, E. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. (Tesis de grado para optar al título de Magíster en Dirección de Personas). Universidad del Pacífico, Facultad de Psicología.

- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill/Interamericana de Editores S.A. de C.V.
- Condarcuri, Rafael. (2016). ESTRÉS LABORAL EN COLOMBIA ¿QUÉ SUPONE EN CIFRAS? Recuperado el 15 de 02 de 2019, de Instituto Europeo de Psicología Positiva: <http://cursopsicologiapositiva.com/estres-laboral-colombia/>
- Córdoba, N. (2015). Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla. (Trabajo de grado). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Escuintla.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y su gestión*, 45, 59-81.
- David, D., Espinal, F., Marín, K., & Rodríguez, I. (2016). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios de la sección de seguridad y vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. (Trabajo de grado). Universidad del Valle, Facultad de Salud, Cali.
- Delgado, D., Aguilera, M., Delgado, F., Cano, I., & Ramírez, Ó. (2013). Calidad de Vida en el Trabajo y Condiciones de Trabajo, en Auxiliares de Esterilización. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 148-151. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300007>
- Delgado, D., Inzulza, M., & Delgado, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 58(228), 216-223. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2012000300006>
- Donawa Torres, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM*, 2(8), 43-63.

- Durán, m., & Extremera, n., & Montalbán, f., & rey, l. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 145-158.
- Estrada, A., & Ramírez, J. (2017). Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en Arca Distribuciones S.A.S. de la ciudad de Manizales. (Proyecto de Investigación para optar al título de Especialistas en Gerencia del Talento Humano) Universidad de Manizales, Facultad de Psicología, Manizales.
- Fajardo, M., Iroz, M., López, D., & Mirón, S. (2013). Relación entre engagement y las creencias de autoeficacia en los trabajadores. *Reidocrea*, 2, 79-92.
- Fernández, V. (2014). Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente. (Tesis doctoral). Universidad Ramón Llull, Facultad de Psicología.
- Flores Jiménez, C., & Fernández Arata, M., & Juárez García, A., & Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo Por El Trabajo (Engagement): Un Estudio De Validez En Profesionales De La Docencia En Lima, Perú. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21 (2), 195-206.
- Franco González, J. (2009). Reseña de "El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión" de M. Salanova y W. Schaufeli. *Anales de Psicología*, 25 (2), 397-398.
- Garcés, A. (2014). Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en una empresa social del estado (e.s.e) iii nivel, Bogotá. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería, Bogotá.
- García, M., González, R., Aldrete, M., Acosta, M., León S., & Pando, M. (2014). Calidad de vida en el trabajo y estrés en personal administrativo de una universidad pública del Ecuador. Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

- Garrosa, E., & Blanco Donoso, L., & Moreno Jiménez, B., & González, A., & Fraca, M., & Meniz, M. (2014). Evaluación y predicción del work engagement en voluntarios: el papel del sentido de la coherencia y la reevaluación cognitiva. *Anales de Psicología*, 30 (2), 530-540.
- González, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B., & Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33), 52-65. <http://doi.org/10.17081/psico.18.33.55>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *IIPSI*, 14(2), 271-276.
- Hernández, J., Morales, A., & Arriaga, M. (2017). Calidad de vida laboral en docentes universitarios: más allá de la satisfacción. Congreso Nacional de Investigación educativa: San Luis Potosí.
- Hernández, N. (2013). Caracterización de clima laboral y calidad de vida de los trabajadores de la empresa llantas y rines Usa2. Universidad de Manizales
- Irene, C. (2014). Calidad de vida: el enfoque de Amartya Sen y sus exclusiones. *Faces*.
- Juárez García, A. (2015). Engagement Laboral, Una Concepción Científica: Entrevista Con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 21 (2), 187-194.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*(4), 33, 692-724.
- Libien, S. (2016). Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la universidad autónoma del estado de México. Recuperado de: <https://www.universidadabierta.edu.mx/ActaEducativa/articulos/53.pdf>
- Loli P., A., Danielli R., J., Navarro V., V., & Cerón V., F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las

entidades públicas y privadas de Lima. *Revista De Investigación En Psicología*, 21(1), 27-50. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>

López, F.. & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y hombre*, 14, 53-62.

Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. *Notas de divulgación*, 3(2), 81-89.

Martí, M. (2019). Un modelo de predictores de engagement para equipos virtuales globales. (Tesis para optar al título de doctor en ingeniería de proyectos). Universidad del País Vasco, Departamento de Organización de Empresas. Bilbao.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory. Manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory. Manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Moreno, A. & Velásquez, A. (2011). El engagement: un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. Universidad de La Sabana

Navarro, E., Visela K. (2013). Factores de riesgo psicosocial y su relación con la calidad de vida laboral de los colaboradores de confamiliares sede Chinchiná. Universidad de Manizales.

Oquendo, J. (2016). Nivel de engagement en los empleados del proceso de logística e infraestructura de la Universidad de Antioquia. (Título para optar al título de psicólogo). Universidad de Antioquia, departamento de psicología, Medellín.

- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2018). Predictores del compromiso organizacional en enfermería: Resultados desde Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*, 36(1), 14. <http://dx.doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
- Parra, L., Gallego, L. (2013) Calidad de vida laboral en los docentes del programa de Administración de negocios de la Universidad del Quindío.(Tesis para optar al título de especialización) Universidad de Manizales, Facultad de Psicología, Manizales.
- Pena, M., & Extremera, N. (Sep-Dic de 2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación* (359), 604-627.
- Pérez, C., & Velásquez, O. (2016). Calidad de Vida en el Trabajo –GOHISALO– en hatos lecheros en pastoreo en Don Matías y La Unión, Colombia. *Journal of agriculture and animal sciences*, 5(2), 32-48. DOI: 10.22507/jals.v5n2a3
- Pérez, P., Peralta, J., Montecino, P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. Universidad de Tarapacá, Arica, Chile
- Pujol-Cols, L. (2017). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en docentes de una universidad pública argentina: explorando el rol del work engagement. Nülan. Deposited Documents (2867), Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Centro de Documentación.
- Quiceno, J. & Vinaccia, S. (2007). Burnout: “síndrome de quemarse en el trabajo”. *Acta colombiana de psicología*. (2) 117-125
- Restrepo, F. & Lopez, A. (2011). Análisis de la subjetivación laboral sobre la Calidad de Vida Laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia. Manizales. (Tesis de grado para optar al título de maestría en gerencia del talento humano). Universidad de Manizales, Facultad de Psicología, Manizales.

- Ribeiro R., Bento, I., Limongui, A., Silva, D. (2014) Calidad de vida en el trabajo (cvt) de los Docentes de los institutos federales (if) brasileños: Los factores biopsicosociales y organizativos - (bpso-96) de satisfacción- calidad de vida en el trabajo (cvt) de los Docentes de los institutos federales (if) brasileños: Los factores biopsicosociales y organizativos - (bpso-96) de satisfacción-
invenio 17 (33) 2014: 131-145
- Salanova, M., & Llorens, S. (Enero de 2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 261, 109-138.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Sartre, J. (1973). *El existencialismo es un humanismo*. Sur: Buenos Aires.
- Sponton, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. 18(2), 147-154.
- Suescún-Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L., & Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. *Revista Médica de Risaralda*, 22(1), 14-17.
- Terán, A., López, A., & Restrepo, F. (2013). Análisis de la subjetivación en la calidad de vida del docente. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Ureña, P., Castro C. (2009). Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores(as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia- - *Revista Electrónica@ Educare*, 13(1), 71-87.
- Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71.

- Vázquez, C., Martínez, D., Reyes, B., & Mendoza, M. (2017). Calidad de vida laboral en docentes de educación superior. *Jovenes en la ciencia*, 13(E-2), 17-21.
- Villar, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Universidad de Sevilla
- Zapata, M., David, L., Espinal, L., Marín, J., & Rodríguez, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo en funcionarios del área de Seguridad y Vigilancia de una universidad del suroccidente colombiano. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(248), 235-244.

12. ANEXOS

Anexo 1. Encuesta bienestar y trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6
2. Mi trabajo esta lleno de significado y proposito	0	1	2	3	4	5	6
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	0	1	2	3	4	5	6
7. Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
11. Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
13. Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
16. Me es dificil "desconectarme" de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 2. Cuestionario CVT – GOHISALO

Marque con una “X” de acuerdo al grado de satisfacción con los ítems mencionados, donde 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

		Nada satisfecho				Muy satisfecho
1	Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro	0	1	2	3	4
2	En relación con la duración de mi jornada, me encuentro	0	1	2	3	4
3	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro	0	1	2	3	4
4	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4
5	Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
6	Este es el nivel de satisfacción que tengo respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	0	1	2	3	4
7	El siguiente es el grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	0	1	2	3	4
8	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco, me siento	0	1	2	3	4
9	El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	0	1	2	3	4
10	Es mi grado de satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	1	2	3	4
11	Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc)	0	1	2	3	4
12	Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	1	2	3	4
13	Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	0	1	2	3	4
14	Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución es	0	1	2	3	4
15	Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción	0	1	2	3	4
16	Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales	0	1	2	3	4
17	Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3	4
18	Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
19	Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	1	2	3	4
20	Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	1	2	3	4
21	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4

22	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	1	2	3	4
23	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	0	1	2	3	4
24	El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: **0 corresponde a nunca** y 4 corresponde a **siempre**.

		nunca				siempre
25	La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	1	2	3	4
26	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
27	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
28	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
29	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3	4
30	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
31	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	1	2	3	4
32	Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	0	1	2	3	4
33	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3	4
34	Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
35	¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4
36	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
37	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	0	1	2	3	4
38	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
39	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	0	1	2	3	4
40	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4
41	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4

42	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
43	Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3	4
44	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
46	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	0	1	2	3	4
50	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51	En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	0	1	2	3	4
52	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	0	1	2	3	4
53	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4
54	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	1	2	3	4
55	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	0	1	2	3	4
56	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
57	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3	4
58	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3	4
59	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
60	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
61	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3	4
62	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; **0** corresponde a nada de acuerdo y **4** a totalmente de acuerdo.

		Nada de acuerdo				Totalmente de acuerdo
63	Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	0	1	2	3	4
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	0	1	2	3	4
65	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
66	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3	4
67	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	0	1	2	3	4
68	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	0	1	2	3	4
69	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3	4
70	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3	4
71	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3	4
72	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	0	1	2	3	4

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4; 0 corresponde a nulo compromiso y 4 a total compromiso.

		Compromiso nulo				Total compromiso
73	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0	1	2	3	4
74	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	0	1	2	3	4