



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES

**Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Gerencia del Talento Humano**

**Niveles de engagement de los docentes del programa de psicología de la fundación
universitaria de Popayán, que pertenecen a familias nucleares**

**Presentado por:
Susana Eugenia Maya Duran**

Manizales Agosto de 2018



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Especialización en Gerencia del Talento Humano**

**Niveles de engagement de los docentes del programa de psicología de la fundación
universitaria de Popayán, que pertenecen a familias nucleares**

**Presentado por:
Susana Eugenia Maya Duran**

**Directora y Asesora Metodológica:
PhD. Marleny Cardona Acevedo**

Manizales Agosto de 2018

Dedicatoria

Dedico de manera especial este trabajo, a mi familia, pues ellos fueron los principales cimientos para la construcción de una vida profesional, los cuales sentaron las bases de responsabilidad y deseos de superación; ellos son el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarlos cada día más.

Dedico también este logro a mi Madre, Esposo e Hija, hermano y Amigos que son las personas que me han ofrecido amor y apoyo incondicional.

Gracias a Dios por concederme las capacidades y virtudes.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quien han creído siempre en mí, dándome ejemplos de superación, humildad, sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que me rodea. A la universidad de Manizales gracias por permitirme formar parte de tan prestigiosa institución, a mis Docentes por todo el conocimiento que me brindaron y por su tiempo durante mi proceso de formación en la especialización, a la Fup por permite desarrollar mi trabajo de grado con su personal y a mis compañeros por su amistad.

A todos ellos quiero agradecer, porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida, lo que ha contribuido a la consecución de esta meta tan anhelada.

Tabla de Contenido

Titulo	7
Introducción	7
Planteamiento del problema	8
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos específicos.	12
Justificación	13
Antecedentes	16
Internacionales	16
Nacionales	19
Regionales	22
Marco teórico	24
Engagement	24
Niveles de Engagement	27
Familia	28
Metodología	32
Instrumento	34
Resultados	35
Discusión	43
Conclusiones	50

Recomendaciones	52
Propuesta de Intervención	54
Introducción	54
Justificación	55
Objetivo general	56
Referencias	63
Anexos	69
Lista de Figuras	
<i>Figura 1.</i> Pregunta 1	36
<i>Figura 2.</i> Pregunta 2	36
<i>Figura 3.</i> Pregunta 5	37
<i>Figura 4.</i> Pregunta 3	38
<i>Figura 5.</i> Pregunta 7	39
<i>Figura 6.</i> Pregunta 6	40
<i>Figura 7.</i> Pregunta 8	41
<i>Figura 8.</i> Pregunta 9	41
Lista de tablas	
<i>Tabla 1.</i> Niveles de Engagement	42
Lista de Anexos	
Anexo 1. Instrumento para medir engagement	69

Título

Niveles de engagement de los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, que pertenecen a familias nucleares.

Introducción

En el mundo actual todas las empresas han empezado a darle un lugar preferencial al capital humano, situación que antes no ocurría, esto se logra dar por metas organizacionales cumplidas, ya que en la medida que las personas son gestionadas y potencializadas dentro de las empresas los resultados organizacionales son más positivos.

El talento humano hoy por hoy es el elemento fundamental para alcanzar el éxito y alcanzar los objetivos propuestos en las organizaciones, este reconocimiento ha permitido generar un vínculo entre el trabajador y la organización, donde el ser humano al ser reconocido como el principal generador de conocimiento, las personas se sienten tan valoradas que eso genera elementos positivos como el incremento del sentido de pertenencia, situación que antes no se lograba, pues la atención estaba en los recursos físicos o financieros.

En la mayoría de empresas vemos que aún hay personas que no se sienten enganchados con su trabajo, lo cual repercute en ese deseo de comprometerse con su trabajo, convirtiéndose esta situación en un gran problema para las organizaciones, ya que un trabajador que no le guste lo que hace, que no sienta amor por su organización, que no está dispuesto a entregar su tiempo y energía para el logro de las metas y objetivos organizacionales, traerá pérdidas y bajos niveles de productividad en las empresas.

Todo el personal que manifiesta altos niveles de energía en el desempeño de sus labores, que siente amor por la institución, que siempre posee una motivación alta y que se dedica de

lleno a cumplir con sus funciones, son personas que posiblemente poseen altos niveles de engagement en las organizaciones y en sus puestos de trabajo.

En la actualidad se logra evidenciar una gran cantidad de investigaciones a nivel internacional, nacional y regional relacionadas con el engagement o compromiso en las organizaciones, encontrando que altos niveles de compromiso organizacional permite la reducción de enfermedades en la población trabajadora, que las personas comprometidas con su trabajo son las principales gestoras de los cambios al interior de las mismas y que son ese capital humano que logra tan alta identificación con los objetivos y metas organizacionales que logra también satisfacer sus objetivos personales, logrando un alto engranaje con las organizaciones, llevándolas a ser reconocidas por sus logros, además de mantenerse vigentes y estables a pesar de todas las nuevas exigencias del mundo globalizado.

Es por ello que en la presente investigación se determinarán los niveles de engagement en el personal de docentes del programa de psicología de la fundación universitaria de Popayán, tomando en cuenta el vigor, dedicación y absorción.

Planteamiento del problema

La Fundación Universitaria de Popayán [FUP] es una institución de educación superior que lleva una trayectoria de 30 años, sin embargo, hace aproximadamente 10 años tuvo una situación económica difícil, la cual la llevó a tener un periodo de recesión afectando su parte administrativa y académica, lo que casi lleva a desaparecerla. En el año 2008 la universidad establece un convenio administrativo con la Corporación Minuto de Dios la cual brinda desde entonces financiación para el subsidio de matrículas, con lo cual FUP ha podido dar continuidad

a los procesos académicos que se venían prestando (Fundación Universitaria de Popayán [FUP], 2004).

Toda esta crisis económica frenó los procesos que se venían adelantando al interior de la misma, teniendo entonces que retomar después de haber superado la crisis, el camino hacia la calidad académica, el cual no ha sido fácil; es por ello que la Fup Inicia desde el 2008 con el fortalecimiento de los procesos en tanto al ámbito académico como administrativo. A lo largo de los ultimo 8 años la universidad ha emprendido un trabajo arduo en el sentido de poder alcanzar una estabilidad financiera y académica en donde ha ido mejorando sus ingresos, en tanto a lo económico por la matriculas de nuevos estudiantes como también con el ingreso de un número de personas pertenecientes a la planta docente y personal administrativo, lo cual le ha exigido establecer esquemas nuevos de trabajo que permitan alcanzar un proceso de mejoramiento continuo por la responsabilidad que tiene como institución de educación superior, todo lo anterior se da con el fin de dar respuesta a la demanda del medio, con miras a ofrecer una formación de educación superior con las condiciones que exige el ministerio de educación.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante mencionar que hoy la FUP ha logrado salir avante de todas estas situaciones del pasado y ha ido posicionándose nuevamente como una de las mejores universidades privadas de Popayán y del Cauca por la recuperación que ha alcanzado, sin embargo las exigencias del medio, de la comunidad en general y de los estándares de la educación, tanto a nivel nacional como internacional, la han puesto frente a un gran reto, que es retomar los que se venía realizando, pero modificando las dinámicas organizacionales en tanto los procesos que se desarrolla a nivel administrativo como contrataciones, talento humano, implementación de las tics, entre otros aspectos que por el crecimiento de la institución deben cambiar.

La FUP ha tenido que acogerse a las nuevas exigencias que se le impone alcanzar a todas las instituciones de educación superior, donde los agentes externos tratan de evaluar el desempeño de las instituciones en Colombia y en el mundo, de acuerdo a unos parámetros establecidos, de ahí que para poder emprender nuevos procesos con metas claras y objetivos estratégicos que permitan la sostenibilidad de la institución, es importante reconocer el trabajo que puedan realizar las personas que hacen parte de la universidad; en especial el talento humano que se dedica a la labor docente, ya que por las características de la institución, tienen en sus manos la gran responsabilidad de la formación de profesionales, en consecuencia el mayor esfuerzo recae sobre quienes se desempeñan como docentes, ya que tienen el deber de formar personas en competencias profesionales que les permitan desenvolverse en los diferentes campos ocupacionales.

Lo anterior entonces conlleva a que la universidad entre en constante revisión y mejoramiento de todos sus procesos, en el tema de calidad, contratación, mercadeo, planeación, infraestructura y en el mejoramiento del área académica, enfocándose en el fortalecimiento de los programas, desde la investigación, proyección social, internacionalización procesos de auto-evaluación entre otros; para lo cual requiere de un talento humano capaz y comprometido con los nuevos retos de la educación superior pero sobre todo con el nuevo rumbo estratégico de la universidad; el docente quien es el actor principal de dicha transformación por el papel que desempeña, debe poseer unas características específicas y genéricas en el tema de educación, enseñanza, pedagogía, administración, pero lo más importante es que este logre generar un grado tan alto de compromiso y alienación a los objetivos organizacionales, que permitan movilizar a la FUP todos los procesos pedagógicos de la universidad, a través de recursos psicológicos, emocionales y actitudinales que proporcione el docente dentro de su labor diaria.

Es por esto que se puede considerar que el compromiso de las personas en la ejecución de la labor docente dentro de la Fup, no solo podrá impactar en el proceso de enseñanza y de aprendizaje de los futuros profesional de la región, sino que también impactará en la sostenibilidad y en el posicionamiento de la organización. El alto o bajo compromiso organizacional son aspectos que pueden estar determinados por factores intrínsecos o extrínsecos aspectos que se ven reflejados en las conductas y comportamientos de los trabajadores de una institución.

Es ahí entonces donde esta iniciativa de trabajo de grado para la especialización en gerencia de talento humano cobra importancia, ya que la institución está en un proceso de fortalecimiento y de consolidación ACADEMICA que le va permitir permanecer en el medio, pero es cierto que aún se evidencian dificultades sobre todo en la forma en cómo se lideran los procesos y cómo se logra enganchar a todo el personal tanto administrativo como docentes en este nuevo camino hacia la excelencia y que hoy más que nunca requiere del esfuerzo y el apoyo de sus trabajadores para logara alcanzar todas las metas propuestas; por tal razón se considera importante conocer que tan a gusto se sienten lo docentes del programa de psicología en la FUP, que tanta responsabilidad sienten cuando desempeñan cada una de sus funciones, que tan alienados y comprometidos están con sus funciones, que tanto sentido de pertenecía encuentran en su labor, que tan grande es su proyección en la universidad y que tanto logran brindar en cuanto a nuevo conocimiento y estrategias pedagógicas a la universidad.

Pregunta o hipótesis

¿Cómo se presenta el engagement en los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán que pertenecen a familias nucleares?

Objetivos

Objetivo General

Determinar los niveles de engagement de los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, que pertenecen a familias nucleares.

Objetivos específicos.

Describir los niveles de engagement Vigor, Dedicación y Absorción del cuerpo de docentes del programa de psicología de la Fup, que pertenecen a familias nucleares.

Diferenciar los niveles de engagement Vigor, Dedicación y Absorción presentes en el cuerpo de docentes del programa de psicología de la Fup que pertenecen a familias nucleares

Relacionar los tres niveles de engagement Vigor, Dedicación y Absorción, presentes en el cuerpo de docentes del programa de psicología de la Fup que pertenecen a familias nucleares.

Formular un plan de intervención que permita el fortalecimiento del engagement en los docentes de psicología de la Fup.

Justificación

Actualmente las transformaciones económicas sociales y políticas han impactado a todos los tipos de organizaciones, en especial a las de educación superior, las cuales además de ofrecer herramientas para la formación de personas, también han tenido que volcar sus esfuerzos en alcanzar estándares de calidad para todos sus procesos, ya que las exigencias del medio y de la sociedad globalizada exigen constantemente que las instituciones de educación superior, sean promotoras de nuevas prácticas administrativas, de gestión humana y académicas, siguiendo modelos de gestión y de calidad para cumplir con una educación altamente competitiva.

Como lo afirma Garbanzo (2016):

“Son muchos los desafíos por los que atraviesan las organizaciones en general para asegurar un lugar pertinente en la desafiante sociedad. De estas exigencias no se escapan las organizaciones educativas, las cuales, debido a su responsabilidad social en el proceso formativo del ser humano, deben enfrentarse a importantes y complejas disyuntivas con respecto a su actuar y sus procesos de organización con miras a un permanente desarrollo, que les permita ofrecer procesos educativos de alto nivel.” (p. 68)

Teniendo en cuenta lo anterior es importante mencionar que para alcanzar los estándares de calidad, es necesaria una gestión administrativa óptima en el ámbito de la educación, que sea acorde a las exigencias del medio, además de que contemple un elemento fundamental dentro de las organizaciones: “el capital humano”, es decir las personas, que son quienes poseen todos los conocimientos, experiencias y aprendizajes que se traducen en comportamientos, aspectos que al ser direccionados correctamente dentro de las mismas, pueden conducirse al logro de metas y el reconocimiento social tan anhelado de estas dentro de su contexto. De ahí entonces que el talento humano de una organización se convierte en el principal aliado que permitirá lograr transformaciones al interior de las empresas, razón por la que debe ser gestionado, potencializado y reconocido.

Con base a lo anterior, el desarrollo del presente trabajo pretende conocer el compromiso organizacional que poseen las personas que laboran en la fundación universitaria de Popayán específicamente los docentes del programa de psicología, además de conocer cómo se presenta el engagement en sus diferentes niveles; lo anterior revela de esta forma el interés generado por esta investigación, teniendo en cuenta que al poder conocer los niveles de engagement presentes en esta población, podrá aportar información, e insumos para la creación de programas y propuestas institucionales de gestión humana, que permitan fortalecer el compromiso organizacional en sus colaboradores desde cada nivel, contribuyendo así al logro de las metas establecidas a nivel institucional y el mejoramiento de la calidad académica.

Con el fin de conocer desde la investigación sobre el engagement y sus niveles Vigor, Dedicación y Absorción, se realizó una revisión bibliográfica frente al tema dando a conocer su importancia y relevancia en cuanto a su estudio en otros países y regiones del país, lo cual permitió establecer la necesidad y novedad de averiguar e investigar sobre el engagement, mencionando que en el Suroccidente de Colombia y en especial en el departamento del Cauca las investigaciones frente al tema son escasas.

Con base a lo anterior, es importante mencionar que después de haber realizado la búsqueda de estudios en el tema, en el Cauca y en Popayán, no se encontró ningún trabajo de investigación análogo, lo cual permite evidenciar lo **Novedoso** del mismo en la región, convirtiéndose este trabajo en uno de los primeros insumos frente al tema de engagement en las empresas y en el campo de la psicología organizacional en Popayán, además de ser el primer estudio que se realizara en cuanto a compromiso organizacional en la Fundación Universitaria de Popayán, convirtiéndose también en un elemento de partida para el mejoramiento de este aspecto a nivel institucional.

Teniendo en cuenta lo mencionado, es importante indicar que al interior de las instituciones de educación superior, se deben evaluar los procesos organizacionales en función de mejorar la gestión administrativa, y el talento humano, donde uno de los aspectos centrales es conocer el grado de compromiso de las personas en el trabajo, con el fin de generar programas y planes de trabajo que tengan en cuenta el bienestar, satisfacción laboral, clima laboral, el desarrollo de personas, el reconocimiento, entre otros, que en un futuro logren verse traducidos en un mayor compromiso hacia la organización por parte del personal docente, mejorando aspectos tales como, el sentido de pertenencia, sentimientos de orgullo por el trabajo, energía a la hora de ejercer sus funciones; lo que a su vez se traducirá en cambios en las dinámicas organizacionales y probablemente en mejores niveles de productividad, generación de innovaciones, creación de estrategias para la educación, mejoras de los estándares de calidad y un factor diferenciador que mostrara una imagen de solidez y sostenible de la empresa en el mercado.

Otro aspecto que debe ser tenido en cuenta es que quienes cumplen las labores de docencia se ven constantemente expuestos a niveles altos de estrés, pues además de tener un rol en la formación de futuros profesionales, posee otro muy importante a nivel familiar, lo cual le exige ejercer varios roles al tiempo, además de generarse una influencia directa de ambos contextos en las personas. Es por esta razón que se necesita conocer cómo el compromiso organizacional de los que ejercen la docencia, se ve influenciado por su contexto familiar y viceversa, y que la probable congruencia de ambos roles favorecerá en gran parte las conductas positivas en el trabajo, y que, de ser así, los docentes podrán aportar en mayor medida al crecimiento y estabilidad de la organización. De ahí que para lograr resultados óptimos y eficientes en cualquier empresa el compromiso organizacional es un factor clave para estudiar, pues es determinante en la consecución de la estabilidad de las instituciones en el mercado.

Por las razones expuestas con anterioridad, desde la especialización en gerencia del talento humano nace la propuesta de determinar los niveles de engagement de los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán (FUP), que pertenecen a familias nucleares, con el fin de aportar desde este proyecto al fortalecimiento de los procesos organizacionales de la institución a través de este ejercicio, convirtiéndose en útil el estudio pues permitirá conocer características más directas de las personas evaluadas con respecto al engagement y sus niveles, aportando de esta manera a nuevas líneas de investigación relacionadas al tema dentro de la institución, como también será útil la información que se obtenga pues se podrán direccionar programas con mayor precisión respecto a la gestión del talento humano lo cual impactará en la reorganización de procesos institucionales con fines de fortalecer el compromiso organizacional que favorezca el posicionamiento académico por el cual trabaja.

Antecedentes

En este apartado se presentan diferentes investigaciones y trabajos de grado a nivel internacional, nacional y regional que se han realizado acerca del engagement y sus efectos en el trabajo, la interacción positiva del trabajo- familia con el engagement, su relación con el Burnout, las conductas asociadas al engagement y la medición de los diferentes niveles del engagement en diferentes contextos y con distintas poblaciones.

Internacionales

En primer lugar se encuentra el trabajo de investigación realizado por María Auxiliadora Durán, Natalio Extremera, Manuel Montalbán y Lourdes Rey, quienes realizaron su trabajo en Madrid España en el 2005, acerca del Engagement y Burnout en el ámbito docente desde un análisis descriptivo, esta investigación tuvo como propósito estudiar los niveles de Burnout y

Engagement presentes en una muestra de profesionales docentes y examinar, de manera específica, el nivel en que estas variables pueden llegar a dar explicación de la satisfacción laboral y vital; dentro de la metodología utilizada para este estudio los autores realizaron un análisis descriptivo, con el fin de evaluar el síndrome de Burnout, para lo cual emplearon diversos instrumentos tanto para medir el Engagement, como el UWES, así como para medir el síndrome de estar quemado “Burnout” (Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005).

Continuando con el ámbito internacional, se encontró que en San Juan Puerto Rico en el año 2012, María Vélez Pastrana y Milagros Meléndez Sáez de la Universidad Carlos Albizu de San Juan, desarrollaron una investigación la cual se tituló *El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo*, la presente tuvo como principal objetivo analizar la relación entre la interacción positiva trabajo-familia y el engagement en el trabajo; las investigadoras para este estudio propusieron una metodología de tipo descriptivo, donde emplearon instrumentos tales como el Uwes para medir engagement, el Swing que mide variables trabajo- familia y aplicaron un cuestionario para recoger datos sociodemográficos. Dentro de los principales resultados encontraron que las interacciones positivas familia-trabajo y trabajo-familia, están estrechamente relacionadas con el engagement en el trabajo; el análisis que hacen frente a estos resultados es que los recursos que se generan tanto en la familia como en el trabajo, pueden llevar a que las personas los utilicen en ambos aspectos (Vélez y Meléndez, 2012).

Dando continuidad con los estudios internacionales, se logró revisar la investigación realizada en la universidad Rafael Landívar de Guatemala en el año 2013, la cual se titula *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla*, cuya autora fue Nely Johana Córdoba Reyes, dicha investigación tuvo como objetivo general la identificación de los niveles de engagement en los colaboradores de una industria de

detergentes; dentro de los objetivos específicos se planteó identificar el nivel de vigor y de absorción en los colaboradores de las distintas áreas de la industria y determinar el género con mayores niveles de engagement. En la metodología se utilizó un diseño de tipo descriptivo, donde tomó como población a 69 colaboradores de ambos sexos de la industria elegidos a través de una muestra aleatoria simple y los rangos de edad oscilaban entre los 18 y 46 años, además se tuvo en cuenta que llevaran laborando entre 3 meses hasta 5 años. Para recoger la información, en este estudio se utilizó el cuestionario Uwes con el fin de encontrar como se presentan los niveles de engagement (Landivar, 2013).

Años más tarde, en el 2015 en México, Rossy Maritza Ocampo Bustos, Arturo Juárez García, Fernando Arias Galicia y Imke Hindrichs, desarrollaron un estudio acerca de los Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México; el cual tuvo como objetivo fundamental, identificar la relación entre el Engagement laboral, aspectos sociodemográficos y algunos factores psicosociales del trabajo en empleados de un restaurante en Morelos. El diseño metodológico empleado para llevar a cabo este estudio fue de tipo descriptivo, transversal y correlacional. Para el estudio tuvieron en cuenta una población de 88 trabajadores del estado de Morelos, de un total de 135 empleados. Respecto a los resultados encontrados estos dejan en evidencia que los trabajadores de dicha empresa, en cuanto a los niveles de engagement experimentan el compromiso una vez por semana; con base a las características sociodemográficas y engagement, se pudo concluir que sí existe una asociación notable entre el engagement y el sexo, siendo las mujeres las menos comprometidas (Ocampo, Juárez y Arias, 2015).

En el mismo año, se encuentra un trabajo realizado en Lima Perú por Magali Bobadilla Yzaguirre, Carol Callata Nosiglia y Andrea Caro Roja, quienes titularon su investigación

“*Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*” donde se plantearon como objetivo principal determinar las relaciones directas e indirectas de la cultura organizacional y orientación cultural sobre el engagement; para lo cual propusieron una metodología de tipo cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional, tomando como punto de partida la elaboración de un análisis explicativo de regresiones múltiples, basándose en el modelo de engagement sobre la teoría de demanda y recursos laborales, también se basaron en el modelo de cultura organizacional de Denison y en el modelo de las dimensiones culturales. A modo de resultados mencionan que existen varios tipos de cultura organizacional valoradas, que la orientación cultural colectivismo es la más alta. Así mismo se logra evidenciar que existe una mentalidad positiva y satisfactoria en el trabajo por parte de los trabajadores. Lo anterior explica por qué se presentan los diversos niveles de engagement como vigor y dedicación de manera favorable (Bobadilla, Callata y Caro, 2015).

Nacionales

Pasando a un plano nacional y continuando con los antecedentes encontrados sobre engagement, es importante referenciar a Carlos Andrés Sarmiento, Luis Fernando Penagos, Jimmy David Ordóñez y Alba Idaly Muñoz Sánchez, de la Universidad Nacional de Bogotá que realizaron un trabajo de investigación en el año 2014, el cual titularon *Estrés académico, Burnout y engagement en estudiantes de enfermería*, el cual tuvo como objetivo principal describir características de estrés académico, Burnout y engagement en los estudiantes de enfermería de una universidad de Bogotá en el segundo semestre de dicho año, para dar cumplimiento a este estudio plantearon un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, utilizando tres instrumentos el SISCO, el MBI-SS, el UWES y el S, 15 y un cuestionario de variables sociodemográficas para poder medir las variables propuestas. Dentro de

las conclusiones se logra evidenciar que existe asociación entre diversas variables, señalando altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización sumados a bajos niveles de eficacia académica entre los estudiantes participantes (Sarmiento, Penagos, Ordóñez y Muñoz, 2014).

Un año más tarde, Viviola Gómez Ortiz, Liria Esperanza Perilla Toro y Angélica María Hermosa Rodríguez, realizaron un trabajo investigativo de la Universidad de los Andes titulado *Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia*; tuvo como objetivo conocer como el conflicto y la facilitación se presentan entre trabajo y familia y como estas variables son reguladoras entre la tensión laboral y la salud psicológica en profesores universitarios, además de identificar si los niveles de conflicto y facilitación son distintos dependiendo al sexo de la población escogida. Para el desarrollo de la investigación escogieron un diseño transversal, no experimental y correlacional, la muestra fue seleccionada de manera no probabilística y por conveniencia.

Los resultados de la investigación mostraron que el conflicto trabajo-familia es un factor relevante a tener en cuenta dentro de las condiciones laborales negativas y con los tres componentes del síndrome de Burnout. Así mismo logran evidenciar que el agotamiento emocional puede estar determinado por la presencia simultánea de conflicto y tensión en el trabajo hacia la familia. Finalmente concluyen que, al prestarse el síndrome de Burnout en sus tres niveles mayor será la presencia de conflicto (Gómez, Perilla y Hermosa, 2015).

En la universidad de Manizales en el mismo año, Luz Myriam León Jaramillo, Lenny Viviana Méndez Solarte y Adriana Ruiz Gutiérrez realizaron una investigación denominada “*El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano*” la cual tuvo como objetivo general

identificar y describir las conductas asociadas al engagement y su relación con las condiciones de trabajo, bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano; en cuanto a los objetivos específicos se plantearon los siguientes, identificar y describir las conductas asociadas a la dimensión de vigor, dedicación y absorción, de los docentes de algunas instituciones del sector educativo público Colombiano; como también estudiar las conductas asociadas al engagement en relación con las condiciones de trabajo, bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo Colombiano. Dentro de la investigación se encontró que tuvo un enfoque descriptivo transversal, debido a que buscaba hacer un análisis cuantitativo, de los resultados obtenidos en las pruebas, con el fin de poder caracterizar la población de estudio (León, Méndez y Ruiz, 2015).

Asimismo en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD-Bogotá, Claudia Raquel Granados Amaya en el mismo año, realizó una investigación la cual título *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la contraloría general de la república*, donde se planteó como objetivo general establecer el nivel de Engagement en los funcionarios de la dirección de Gestión del Talento Humano en la entidad, como objetivos específicos propuso identificar los factores que comprende el Engagement a partir de los modelos teóricos que lo estudian, evaluar los factores que tienen mayor influencia en la organización y proponer acciones de mejora para incrementar el nivel de Engagement de los funcionarios. La metodología que propuso para desarrollar este trabajo fue la implementación de un enfoque cuantitativo con diseño de tipo no experimental transversal descriptivo, a través de la recolección de datos por medio del UWES (Granados, 2015).

En el año 2016 en la universidad de Manizales desarrollaron una investigación enfocada en los *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en algunas instituciones del*

sector educativo colombiano, la cual fue llevada a cabo por Juliana García Gutiérrez y Luisa María Orozco Valencia. Esta investigación tuvo como propósito principal analizar la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en una muestra del sector educativo de la ciudad de Manizales; como objetivos específicos propuestos se encontró que buscaban describir los factores psicosociales intralaborales, protectores y de riesgo, evidenciados por una muestra del sector educativo de dicha ciudad; además de identificar las creencias de autoeficacia percibida por una muestra del sector educativo de la ciudad de Manizales e identificar las dimensiones del engagement (García y Orozco, 2016).

Regionales

En el contexto regional se encontró la investigación titulada *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*, la cual fue desarrollada en el 2013 por Felipe Arenas Ortiz y Verónica Andrade Jaramillo de la Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali – Colombia. Como objetivo principal del estudio estaba evaluar e identificar la relación entre los factores psicosociales intralaborales y el engagement en el trabajo en colaboradores que pertenecían tanto a la parte asistencial como a la administrativa de una organización del sector salud; esta investigación tuvo un abordaje cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. No realizó la manipulación de variables y los datos se recolectaron en un solo momento (Arenas y Andrade, 2013). En cuanto a los resultados que arrojó esta investigación, se puede evidenciar que los dominios de vigor y dedicación fueron significativamente altos, mientras que el dominio de absorción obtuvo puntajes en un nivel medio, lo anterior en relación a la categoría de engagement en el trabajo. Otro de los resultados importantes, es el que arroja en cuanto a la

categoría de riesgos psicosocial, donde se logra evidenciar que el total de los trabajadores que no cumplen funciones de jefatura ni coordinación se encuentra en un riesgo medio.

Continuando con las investigaciones encontradas en la región frente al engagement, se encontró un estudio el cual se denominó *Prácticas organizacionales saludables y su relación con el engagement en trabajadores de un colegio de Santiago de Cali*, el cual fue realizado por Juanita Salcedo Montoya y Valentina Salcedo Núñez en el 2017, el cual tuvo como intención principal describir la relación entre las prácticas organizacionales saludables y el engagement en siete trabajadores pertenecientes a un colegio de la ciudad de Cali. La presente investigación planteó como objetivo explorar la relación entre las prácticas organizacionales saludables y el engagement en siete trabajadores de una empresa de la ciudad de Santiago de Cali, la metodología utilizada en el estudio fue tipo cualitativo; esto debido a la forma en que se analizarían los datos además de que no se hizo uso de pruebas estandarizadas, de igual manera la investigación no buscaba generalizar los datos, sino que pretendía explorar la realidad de manera abierta y flexible, beneficiando así la profundidad de la información encontrada (Salcedo y Salcedo, 2017).

Finalmente, en la ciudad de Popayán no se logra ubicar ninguna reseña o trabajo de investigación que se relacione con el engagement, de ahí la importancia del presente estudio ya que se daría un primer paso para que otros profesionales del campo profundizaran en este tema. Es importante mencionar en este apartado que tanto las investigaciones a nivel internacional, nacional y regional en su mayoría hacen uso de metodologías de tipo cuantitativo y que uno de los instrumentos más utilizados para medir el engagement es la escala del UWES.

Para cerrar este capítulo, es importante resaltar que si bien a nivel local existe un vacío investigativo, a nivel regional , nacional e internacional ha sido un tema investigado,

evidenciando la importancia de conocer cómo el compromiso organizacional (engagement) se presenta en los diferentes contextos donde las personas laboran y cómo este se relaciona con otros aspectos como el Burnout, la satisfacción laboral, bienestar laboral y la familia, aportando desde ahí con nuevos conocimientos en la comprensión de este tema.

Marco teórico

Durante el presente trabajo se pretende realizar un recorrido por los conceptos teóricos más relevantes dentro de la investigación como lo son el engagement y sus niveles; Así mismo se explican otros elementos fundamentales que tienen que ver con familia, los tipos de estructuras familiares y la relación trabajo -familia, en este caso en la labor docente. Es importante este aspecto ya que se pretende visualizar como las personas que pertenecen a cierto tipo de estructura familiar y que se desempeñan como docentes en las organizaciones logran generar cierto tipo de engagement en sus lugares de trabajo, a través de la medición de los niveles de compromiso. Todo lo anterior, con el fin de poder tener una mayor claridad de los aspectos que se tocaran en el proceso investigativo para así tener una mejor comprensión del objeto de estudio. De esta manera este marco teórico presenta algunos de los conceptos y postulados más representativos en el tema, los cuales hacen referencia al problema de estudio.

Engagement

Para empezar a entender un poco más lo que el engagement significa conceptualmente y poder dar una explicación más a fondo de este término, se hace importante empezar a aclarar que se encontraran autores que conciben al engagement como esa energía, ese estado emocional positivo tan fuerte, que solo está dentro de las personas que se sienten comprometidas con su trabajo y que es esto hace que se movilice hacia las metas que se ha propuesto la empresa. Otros

plantean el engagement como el sentido de pertenecía del colaborador con su organización, lo que el empleado desea alcanzar en ella, el ser reconocido, el ser premiado, y el sentirse orgulloso de ser parte de algo.

Entre los autores más representativos que logran converger con las últimas aproximaciones se encuentran Meyer y Allen, los cuales explican al engagement de la siguiente manera:

El compromiso organizacional tiene tres componentes: el afectivo, el que se refiere a un apego emocional por parte del empleado hacia la empresa, que se sienta orgulloso de ser parte de la organización; el de permanencia que es el compromiso del empleado que hace referencia a lo material; el continuo en la organización porque espera ser premiado y reconocido por su trabajo, terminando con el último componente que es el compromiso normativo, el que se refiere a un sentimiento que tiene el empleado de permanecer en la organización por todos los beneficios que ha obtenido a lo largo de su trabajo (Mehech, Cordero y Gómez, 2016, p.09).

Por otro lado, se encuentra Robbins (como se citó en Mehech, Cordero y Gómez, 2016), quien define al engagement como una forma de identidad personal del trabajador, el cual adquiere un compromiso con la organización a la cual pertenece y que lo lleva a trabajar por sus objetivos y anhelos, para este autor un alto grado de compromiso en el trabajo significa lo mismo que un grado de identidad con la tarea en particular, mientras que un alto grado de compromiso con la organización se traduce como la existencia de identidad con la misma.

Por lo mencionado anteriormente se puede comprender según los autores que el engagement es un factor determinante en el establecimiento de ese vínculo tan fuerte de pertenecía y compromiso entre un trabajador y las metas de una organización y que la

identificación de ese individuo con los objetivos organizacionales de las empresa, lo llevará a presentar un comportamiento favorable que permitirá el alcance de los objetivos tanto individuales como organizacionales, produciendo esto, un efecto continuo de esfuerzo y dedicación del trabajador hacia el cumplimiento de las metas organizacionales.

Lo anterior se puede complementar con lo expuesto por Hellriegel (como se citó en Mehech, Cordero y Gómez, 2016), quien señala que el compromiso organizacional se debe entender como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización; la disposición del empleado de realizar un gran esfuerzo para el beneficio de la organización” (p.10).

Jericó es otro de los autores que habla del compromiso organizacional, pero hace una diferenciación entre satisfacción laboral y engagement. Este autor afirma que el compromiso es lo que motiva al empleado a quedarse en una organización y a realizar contribuciones a la misma, también señala que la satisfacción no es lo mismo que el compromiso porque un colaborador satisfecho no siempre se encuentra comprometido con la empresa, asimismo afirma que cuando el trabajador tiene la oportunidad de crecer en el ámbito laboral, su compromiso organizacional puede llegar a ser alto (Mehech, Cordero y Gómez, 2016).

Ahora bien, entre los autores más representativos que proponen que el engagement es esa energía, ese estado emocional positivo tan fuerte, que solo está dentro de las personas que se sienten comprometidos con su trabajo y que es esto lo que hace que se movilice hacia alcanzar las metas que se ha propuesto la empresa, se encuentra Kahn, quien propone que el engagement está concebido “como la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales” (Moreno y Garrosa, 2013, p. 437).

Por su parte autores como Maslach y Leiter (como se citó en Moreno y Garrosa, 2013) afirman lo siguiente: “El engagement se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia” (p. 437).

Lo anterior nos permite dilucidar mejor, que el engagement está relacionado con la manera en que las personas asumen sus funciones dentro del trabajo, lo cual está caracterizado por un estado mental positivo que tiene ver con su estado psicológico, que permite que esta persona sea más eficaz dentro de su empresa y le deje verse con una mejor actitud frente a sus labores, mayor compromiso, dedicación y entrega frente a todo lo que debe realizar dentro de su puesto de trabajo.

De otro lado, Cooper-Hakim (como se citó en Mehech, Cordero y Gómez, 2016) “define el compromiso organizacional como un estado psicológico, que lleva a los empleados a tomar curso de acciones relevantes para la organización, para uno o más objetivos” (p.09).

Es importante complementar lo expuesto con la definición proporcionada por Schaufeli y Bakker quienes definen al engagement como un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Mehech, Cordero y Gómez, 2016).

Luego de haber definido el engagement según la perspectiva de diversos autores, se hace necesario definir los niveles en que se encuentra dividido el engagement.

Niveles de Engagement

Dentro del engagement se encuentran 3 niveles, los cuales son considerados como fundamentales para entender cómo se genera el compromiso organizacional en las personas y como se explica; es por ello que a continuación se explicará uno a uno.

Salanova y Schaufeli (como se citó en Lorente y Vera, 2010) describen que el engagement está constituido por tres factores las cuales son:

Vigor: “Se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades” (Lorente y Vera, 2010, p.18). El colaborador posee voluntad de dedicar un esfuerzo extra al trabajo y la firmeza ante obstáculos, teniendo una resistencia mental positiva.

Dedicación: Para Lorente y Vera (2010): “Hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo” (p.18). Por lo que un colaborador dedicado tiende a estar involucrado fuertemente en sus actividades laborales. Un colaborador dedicado implica poseer niveles altos de reto e inspiración por su trabajo.

Absorción: Se origina cuando el empleado se concentra de lleno en su trabajo, cuando el tiempo pasa y él no es consciente de ello y cuando la tarea es tan demandante que el colaborador no puede desconectarse fácilmente de lo que está realizando, esto porque la satisfacción con el trabajo es alta (Lorente y Vera, 2010). La absorción se caracteriza porque el colaborador está completamente inmerso en el trabajo, pasando el tiempo rápido en el área laboral y experimentando desagrado por dejar sus actividades laborales.

Familia

La familia puede ser explicada desde diversas perspectivas, una de ellas es la biológica, la cual puede entenderse como la célula fundamental de la sociedad donde se comparten intereses y objetivos, pero sobre todo su principal función es la reproducción de la raza humana y la conservación de la misma. Como lo afirma Oliva y Villa (2014):

Resulta común, en términos científicos, hablar de familia, desde el inicio de los tiempos como la célula, conjunto o grupo originario de la sociedad; grupo que se ha configurado en términos conservadores u ortodoxos, por todas aquellas personas con las cuales se comparten objetivos de vida, así como algún parentesco (de consanguinidad o no): madre, padre, abuelos, hermanas y hermanos, tías y tíos, primas y primos. (p.12)

Complementando la definición de familia desde una mirada biológica, se encuentra a Tuiran (2013) quien la define así:

La familia es la "célula básica de la sociedad". En su seno tiene lugar la reproducción biológica, pero también donde los bienes y el patrimonio se transmiten a las generaciones siguientes, como lo hacen también las pautas de conducta y las normas de sociabilidad. (p.02)

Ahora bien, ya en un plano psicológico la familia, se puede entender como el espacio en el cual se generan relaciones funcionales sistémicas que generan sentido de pertenencia entre sus miembros y que permiten a cada uno de lo que la integran el desarrollo de si, favoreciendo la expresión de sentimiento y emociones.

La familia para la psicología puede definirse como el compartir de un proyecto de vida que idealmente debe durar en el tiempo y en el que sus miembros se sienten comprometidos, además de implantarse relaciones de dependencia, retroalimentación e intimidad (Oliva y Villa, 2014).

Continuando con la definición de familia esta se puede explicar cómo aquella estructura social y fundamental dentro de las sociedades, la cual está protegida por varios frentes entre los que se encuentra la religión – iglesia, la sociedad y el estado. Este tipo de asociación puede darse de manera formal a través de la unión de un hombre y una mujer por la vía del matrimonio lo

común en los países de occidente, y también puede darse su conformación por personas que tiene lazos de parentesco o afectividad. En países orientales la confirmación de la familia puede variar en el número de personas que la conforman ya que es aceptada la poligamia de un hombre con varias mujeres. Es importante referir también que la familia puede ser conformada por lazos únicamente afectivos y no siempre por lazos sanguíneos o legales ya que no siempre todas terminan con la presencia de algún descendiente (hijos).

La familia no es solo un conjunto de personas que se unen, por el contrario, la familia es un espacio fundamental para poder construir valores, principios, reglas, tradiciones, aprendizajes, enseñanzas, ejemplos de vida, patrones de conducta que serán el soporte de vida de quienes la conforman. Este planteamiento coincide con lo siguiente:

También ha sido considerado el espacio que permite en forma integral, a cada individuo, el convivir, crecer y compartir con otras personas, los valores, normas, creencias, tradiciones, comportamientos, conocimientos, experiencias y afectos que resultan indispensables para su pleno desarrollo en la sociedad (Oliva y Villa, 2014, p.12).

De ahí la importancia de la conservación de la familia ya que dentro de ella se construyen patrones de conductas específicos entre sus miembros y construcciones subjetivas de relación, lo cual está determinado por su funcionamiento, antecedentes familiares y características de personalidad particulares de sus miembros, lo que la hace única e irrepetible.

Esto se complementa con lo expuesto por Tuiran (2013), el cual refiere que la familia puede percibirse de diferentes maneras de acuerdo con elementos como la edad, el género y la posición que ocupen, de acuerdo con dichos elementos se determinarán tanto sus experiencias objetivas como los significados subjetivos.

De igual manera es importante también mencionar que las familias tienen diferentes clasificaciones entre las que se encuentran la familia nuclear estructurada, la cual está conformada por padre y madre e hijos. Esta familia es el modelo que debe existir en la sociedad, pues al estar conformada por hombre y mujer e hijos propicia espacios de estabilidad a nivel emocional, psicológico y económico para todos sus miembros.

La llamada familia nuclear, elemental o conyugal designa al grupo íntimo integrado por padre, madre e hijos. Está organizada en función del matrimonio, que es la forma socialmente establecida de unión de personas de distinto sexo con fines de procreación y vida en común. (Tuiran, 2013, p.02)

Existe otro tipo de familias entre las que encontramos a la familia monoparental, la cual está compuesta por tan solo un padre en este caso la mujer o el hombre y los hijos, este tipo de familia no es la ideal, puesto que carece de la presencia de uno de los padres, conllevando a que la madre asuma el rol o del padre o viceversa, además de traer dificultades en la impartición de normas y reglas a los hijos, problemas económicos puesto que el padre o la madre debe dejar el hogar para suplir la necesidad de manutención de la familia, sin tener ningún apoyo para ejercer su rol de padre o de madre.

Las familias monoparentales tienen en común el considerar la presencia de un solo progenitor en el hogar, ya sea que vivía solo progenitor en el hogar, ya sea que viva solo o con sus respectivos padres, la presencia de uno o varios hijos en el hogar.

Las familias reconstituidas son aquellas que se conforman por madre, padrastro con hijos o padre con madrastra e hijos, lo cual al inicio de su conformación puede traer dificultades teniendo en cuenta que el ajuste a los nuevos patrones de conducta y normas pueden generar

conflicto entre sus miembros mientras surte un proceso de aceptación y adaptación a la nueva dinámica familiar.

Las Familias reconstituidas muestran la relación paterna o materna filial es anterior a la relación de pareja actual; algunos o todos sus integrantes tienen experiencia previa de familia y por tanto, tradiciones y expectativas acerca de la vida, en común; los hijos e hijas de modo habitual integran dos familias diferentes con inevitables disparidades; y por último no está claramente definida cual ha de ser la relación entre los niños y la nueva pareja de progenitor.

Metodología

Este apartado muestra de una manera ordenada un conjunto de aspectos que conducen hacia el alcance del objetivo principal de la investigación, donde se encontrará el enfoque a utilizar, el alcance y el diseño de investigación, la muestra y la población de estudio, así mismo el método o procedimiento por etapas seguir y finalmente el instrumento utilizado para la investigación. A continuación, se empezará a explicar cada uno de los aspectos que contiene esta metodología.

En esta investigación se utilizará un enfoque cuantitativo por cuanto se busca medir las magnitudes del fenómeno de estudio en este caso el engagement en el trabajo, en familias nucleares. Es cuantitativo puesto que se basa en una construcción secuencial de todos los procesos que lo componen como el planteamiento del problema, revisión y desarrollo del marco teórico, elaboración y construcción de hipótesis, definición del alcance de investigación, diseño de la investigación, aplicación del instrumento y análisis de resultados. Lo anterior se complementa con lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014) “El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos

“brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase” (p.92).

Dentro del alcance que se ha propuesto para esta investigación, es de tipo descriptivo porque se pretende hacer una descripción del fenómeno de estudio en este caso el engagement, donde se intenta explicar de manera más específica las características de las personas a evaluar. Lo anterior se complementa con lo siguiente:

En los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

En cuanto al diseño de investigación se empleará uno de tipo no experimental puesto que no se realizará manipulación de variables, tan solo se basará en la observación de los fenómenos en su contexto natural; y la investigación será de tipo transversal por la pretensión en esta investigación es medir el fenómeno en un momento determinado. En cuanto a la población objeto de estudio, se tomará al cuerpo de docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán.

La muestra que será tomada para esta investigación es tipo no probabilística, que es aquella donde los elementos no dependen de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra, lo anterior con base a los criterios de inclusión y exclusión con el fin de dar respuesta a los objetivos de la misma.

Los sujetos se seleccionaron con base a los Criterios de inclusión e exclusión

tipo Likert y 7 posibles opciones de respuesta, por lo que el entrevistado puede escoger la que considere correcta según dicha escala (Rodríguez, Martínez y, Sánchez, 2014).

Resultados

De acuerdo con la información obtenida a través de la aplicación de 17 cuestionarios del instrumento de engagement establecido por los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Baker en el año 2009, el cual consta de 9 ítems con una escala tipo Likert, donde cada ítem tiene 7 posibles respuestas, por lo que el entrevistado puede escoger la que considere correcta (Lorente y Vera, 2010).

A continuación, se muestra el análisis cuantitativo de los datos, que permitirán determinar los niveles de engagement en los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, con respecto a los 3 niveles, Vigor, Dedicación y Absorción.

El *primer nivel de engagement Vigor*, “se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades” (Lorente y Vera, 2010, p.18). Este se muestra a continuación:



Figura 1. Pregunta 1

En la Figura 1, se observa que en el 76% de entrevistados que corresponde a 13 docentes, se siente con energía en el trabajo todos los días, el 18 % de los docentes que corresponde a 3 de ellos se siente con energía pocas veces por semana y el 6 % que corresponde a 1 persona se siente con energía 1 vez por semana.

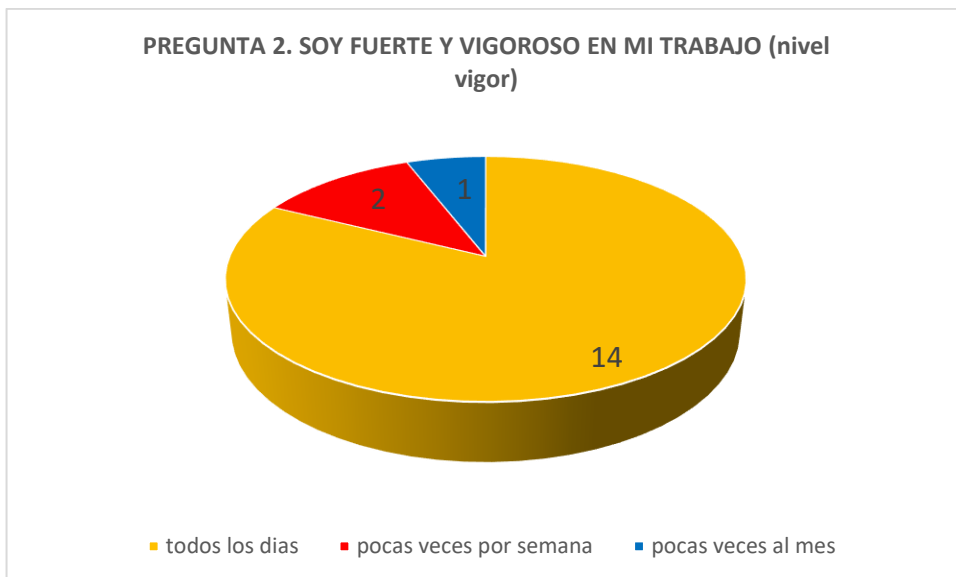


Figura 2. Pregunta 2.

Con respecto a la Figura 2, que se refiere a los docentes del programa de psicología de la Fup que son fuertes y vigorosos en el trabajo, el grupo de entrevistados deja ver que el 82% de los docentes que corresponde a 14 de ellos se sienten vigorosos en el trabajo todos los días, el 12% de los docentes que corresponde a 2 de ellos se sienten vigorosos pocas veces por semana y el 6 % que corresponde a 1 persona se siente vigoroso pocas veces al mes.



Figura 3. Pregunta 5.

En relación a la Figura 3, que se refería a los docentes del programa de psicología de la Fup que se levantan por las mañanas con ganas de ir a trabajar, el 82% de los entrevistados que corresponde a 14 docentes se levantan con ganas de ir al trabajo todos los días y el 18 % de los docentes que corresponde a 3 de ellos se levantan con ganas de ir al trabajo pocas veces por semana.

Lo anterior permite evidenciar que el grupo de entrevistados pertenecientes al cuerpo de docentes del programa de psicología de la Fup, se caracteriza por presentar un alto de grado de vigor en su trabajo, lo cual puede estar caracterizado por niveles adecuados de energía,

resistencia en sus labores, vigorosidad y deseos de esforzarse cada día, lo cual muestra un comportamiento favorable y un alto grado de compromiso con sus funciones y con su rol.

En cuanto al *segundo nivel de engagement Dedicación*, el cual “Hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo” (Lorente y Vera, 2010, p.18).

A continuación, se mostrará lo que se encontró.



Figura 4. Pregunta 3.

En la Figura 3, se indagó por el entusiasmo en el trabajo que sienten los docentes del programa y se evidenció que el 88% de los docentes que corresponde a 15 de ellos se sienten entusiasmados en el trabajo todos los días y el 12 % de los docentes que corresponde a 2 de ellos se sienten entusiasmados pocas veces por semana.

Así mismo se encontró que el 100% de los participantes afirmó que el trabajo los inspiraba todos los días, lo cual corresponde a los 17 docentes entrevistados.

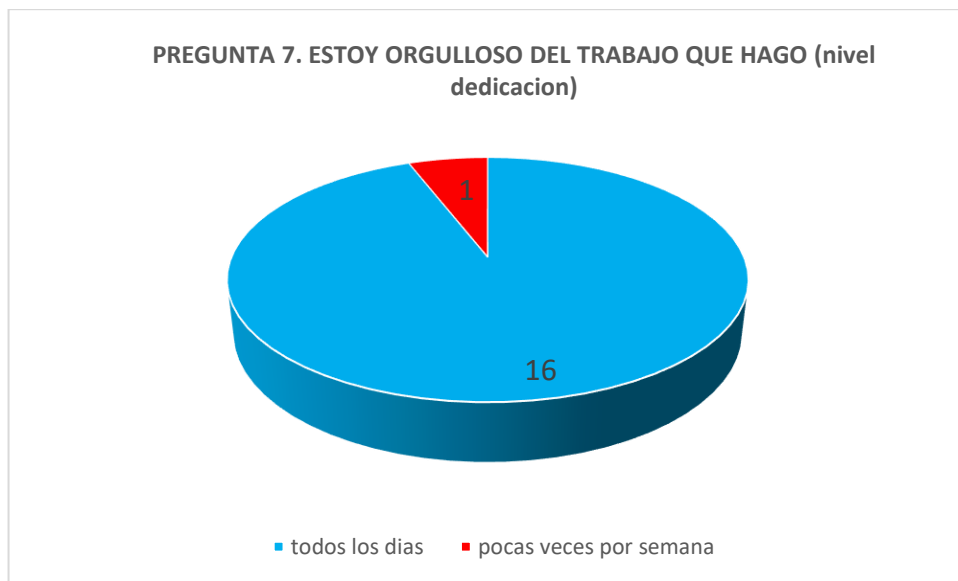


Figura 5. Pregunta 7.

Con respecto a si los docentes del programa de psicología de la Fup, están orgullosos del trabajo que hacen, en la Figura 6 se observó que el 94% de los docentes que corresponde a 16 de ellos se sienten orgullosos del trabajo que realizan todos los días y el 6 % de los docentes que corresponde a 1 de ellos se siente orgulloso del trabajo que hace pocas veces por semana.

Lo anterior permite evidenciar que el grupo de entrevistados pertenecientes al cuerpo de docentes del programa de psicología de la FUP, se caracteriza por presentar puntuaciones altas en cuanto a la dedicación en su trabajo, lo que a su vez denota el entusiasmo que le ponen a su labor docente y la inspiración que les genera el ser maestros, esto se vio reflejado en el orgullo que sienten al desempeñar dicha función, traduciéndose en un alto grado de involucramiento con todas las actividades que se desarrollan alrededor de su labor.

El *tercer nivel de engagement absorción*, se refiere según Lorente y Vera (2010):

(...) a eso que se origina cuando el empleado se concentra de lleno en su trabajo, cuando el tiempo pasa y él no es consciente de ello y cuando la tarea es tan demandante que el colaborador no puede desconectarse fácilmente de lo que está realizando, esto porque la satisfacción con el trabajo es alta. (p. 18)

Los resultados muestran lo siguiente:

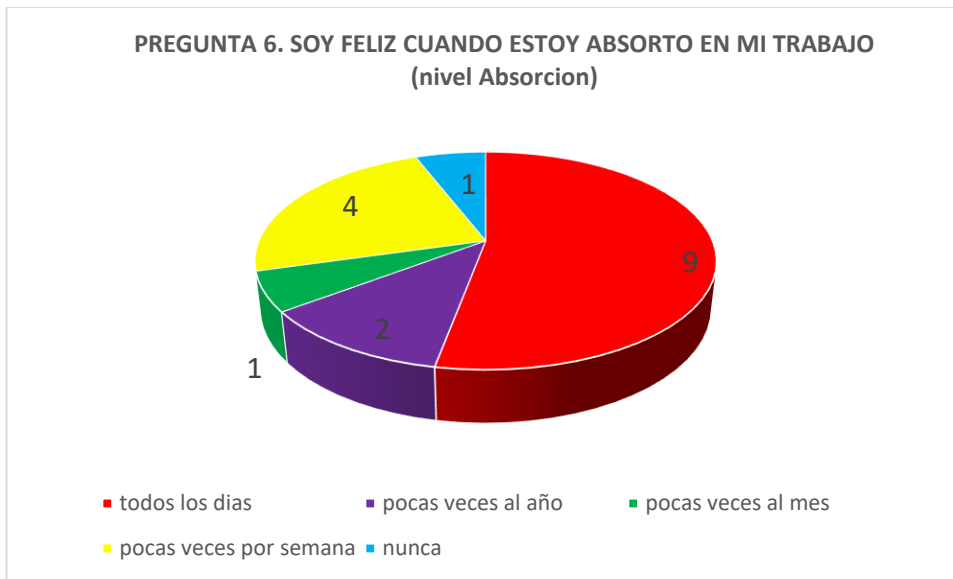


Figura 6. Pregunta 6.

En cuanto a si los docentes del programa de psicología de la Fup, se sienten felices cuando están absortos en el trabajo, la Figura 7 muestra que el 52% de entrevistados que corresponde a 9 docentes, se sienten felices todos los días cuando están con toda su atención en el trabajo, el 24 % de los docentes que corresponde a 4 de ellos, se sienten felices pocas veces por semana, el 12 % de los docentes que corresponde a 2 de ellos, se sienten felices pocas veces al año, el 6 % de los docentes que corresponden a 1 de ellos se siente feliz pocas veces al mes y otro 6% manifiesta que nunca se siente feliz cuando están con toda su atención en el trabajo.

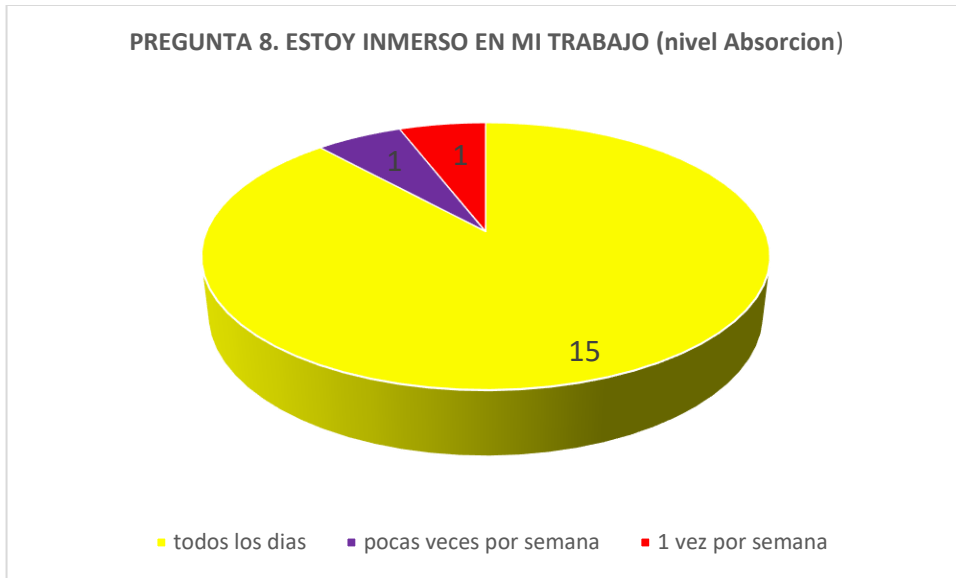


Figura 7. Pregunta 8.

En la Figura 8 se evidencia que el 88% de docentes del programa de psicología de la Fup, que corresponde a 15 de ellos están inmersos en el trabajo que realizan todos los días, el 6 % de los docentes que corresponde a 1 docente se siente inmerso pocas veces por semana y el otro 6 % que corresponde a 1 docentes, se siente inmerso en el trabajo 1 vez por semana.



Figura 8. Pregunta 9.

En relación con los docentes del programa de psicología de la FUP que se dejan llevar por el trabajo, la Figura 9 muestra que el 58% de los docentes que corresponde a 10 de ellos se dejan llevar por el trabajo todos los días, el 36 % de los docentes que corresponde a 6 de ellos se dejan llevar por el trabajo pocas veces por semana y el 6 % restante que corresponde a 1 de ellos se deja llevar por el trabajo pocas veces al año.

Lo anterior permite evidenciar que alrededor del 50 % por ciento del cuerpo de docentes del programa de psicología de la Fup, cuenta con condiciones emocionales positivas frente al sentirse inmersos en el trabajo y la otra mitad de docentes no manifiesta sentirse feliz cuando su trabajo les demanda total inmersión en él, así mismo el 58 % de la población al parecer se deja llevar por el trabajo y el 42% restante manifiesta que se deja llevar muy pocas veces por el trabajo. en cuanto a la inmersión en el trabajo se encontró puntuaciones más favorables donde hay un 88% de la población que se siente inmerso en el trabajo y tan solo un 12 % manifiesta que pocas veces, lo que permite evidenciar que en este nivel de engagement hay una parte de la población que no se siente a gusto cuando su trabajo le demanda un alto grado de concentración en el trabajo y tiempo dedicado al mismo.

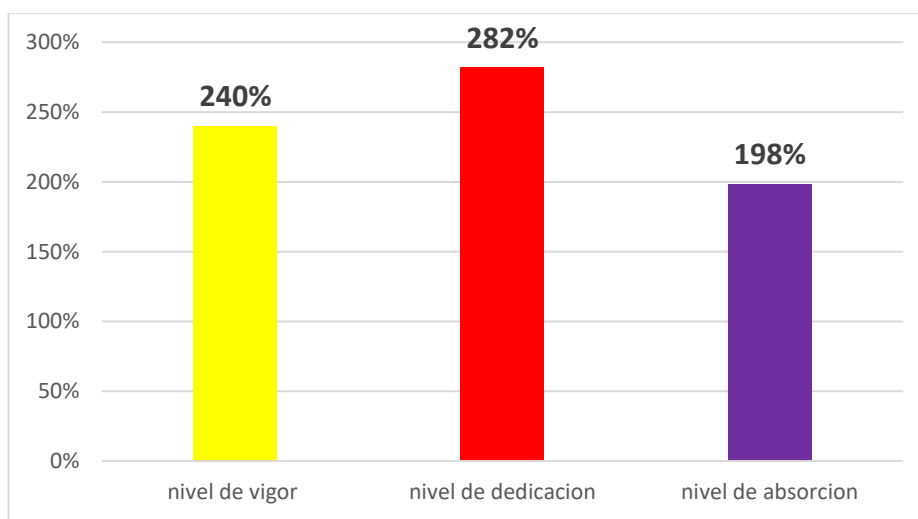


Tabla 1. Niveles de Engagement

Finalmente se presenta la tabla anterior con el fin de mostrar los porcentajes generales en cuanto a como se presentan los niveles de engagement en la población de docentes del programa de psicología, la cual revela el pico más alto que es nivel de dedicación y por otro lado el nivel con porcentaje más bajo que es el nivel de absorción.

Discusión

De acuerdo con la información obtenida a través de la aplicación de 17 cuestionarios, para determinar los niveles de engagement en el personal de docentes que pertenecen a familias nucleares del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, con respecto a los 3 niveles de compromiso, vigor, dedicación y absorción, se presenta la siguiente discusión.

En cuanto al primer nivel de engagement Vigor definido por Lorente y Vera (2010) como “el nivel que se caracteriza por niveles altos de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades” (p.18). Los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán que pertenecen a familias nucleares presentan en las 3 preguntas que evalúan el nivel de vigor, porcentajes importantes tendientes a ser positivos, teniendo en cuenta que el 76% de ellos manifiesta que se sienten con energía en su trabajo todos los días, lo cual se ve traducido en personas con mayor compromiso a la hora de realizar sus funciones, con deseos de esforzarse más en la ejecución de sus tareas, con una mejor disposición y capacidad en cuanto a energía se refiere a la hora de desarrollar diversas funciones al tiempo, encontrando salidas y soluciones oportunas que hacen más fácil su labor; así mismo el 82 % de los docentes manifiestan que se sienten fuertes y vigorosos en su trabajo lo cual permite evidenciar que es un personal con deseo de ir a trabajar, de aportar, de generar nuevas oportunidades de cambio y de estar atentos a la

aparición de dificultades; al mismo tiempo el 82% de los docentes tienen todas las mañanas el deseo de ir a trabajar, lo cual favorece el ejercicio de la labor docente, influyendo de manera positiva en el estudiantado y en los procesos académicos que se desarrollan en el programa, al igual que se traduce en comportamientos enérgicos y entusiastas dirigidos al logro de las metas y objetivos trazados en el programa, contribuyendo así al logro de los objetivos misionales e institucionales.

De igual manera el análisis muestra que en cuanto al nivel de vigor quienes menos energía y vigorosidad reflejan son las mujeres de este grupo de docentes, lo cual puede deberse a que al pertenecer a una familia nuclear, las mujeres tienen más roles que desempeñar a nivel familiar como el de madre, esposa, ama de casa entre otros, lo cual le exige mayor tiempo de dedicación a cada una de las labores del hogar, afectando sus niveles de energía y horas de descanso, lo cual se evidencia en la disminución de energía en su trabajo, lo contrario que puede sucederle al hombre en una familia nuclear, que a pesar de apoyar en ciertas labores en la casa, es la mujer quien invierte más tiempo y se involucra más dentro de ellas.

Lo anterior se sustenta en lo expuesto en los antecedentes del presente trabajo por Gómez, Perilla y Hermosa (2015):

El trabajo y la familia representan roles fundamentales en la vida de la mayoría de las personas. Sin embargo, cada vez más, hombres y mujeres enfrentan conflictos asociados al deseo y la necesidad de cumplir con las demandas y responsabilidades de estos (Di Renzo, Greenhaus, & Weer, 2011; Hochschild, 1997). De acuerdo con Major y Germano (2006), la globalización, el aumento de empresas de servicios, los avances tecnológicos, el trabajo flexible, el teletrabajo y la naturaleza cambiante de las relaciones laborales son algunos de

los principales factores que han incidido en el aumento de la dificultad para los trabajadores de lidiar con sus roles familiares y laborales paralelamente. (p. 187).

Respecto al segundo nivel de engagement, dedicación, los docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán presentan porcentajes importantes tendientes a ser positivos, teniendo en cuenta que el 88% de los docentes manifiesta que están entusiasmados con su trabajo todos los días, el 100 % de los docentes refiere que su trabajo les inspira todos los días y el 94% dice estar orgulloso del trabajo que hacen todos los días; estos porcentajes muestran entonces un grado de compromiso alto en esta población, la mayoría de ellos se sienten a gusto con la labor que desempeñan traduciéndose en conductas entusiastas e inspiradoras que los movilizan a proponer nuevas formas de ejecución de su labor.

De igual forma sus altos niveles de dedicación pueden llevarlos a ser agentes de cambio en su rol y con sus pares, generando un ambiente de crecimiento y nuevos retos que los llevara a ser un equipo constructor de nuevos y asertivos patrones conductuales, que hacen su trabajo más interesante, cercano y propio lo cual se refleja en el sentimiento de orgullo por lo que son y lo que hacen como lo muestran los resultados.

Se podría decir que los docentes presentan “una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo” (Lorente y Vera, 2010,p. 18). Lo anterior puede estarse presentando porque hacen parte de familias nucleares, donde aparentemente presentaría una estabilidad emocional, económica y psicológica, aspectos que favorecen las condiciones dentro de su contexto laboral, en este caso reflejado en compromiso y dedicación con lo que hacen.

Lo anterior se puede sustentar con lo expuesto por Rodríguez, Velez y Melendez (2012):

Desde una mirada más positiva, se entiende que los aspectos de la vida familiar generan recursos, destrezas y habilidades que pueden ponerse en práctica en el ámbito laboral y viceversa. Recientemente diferentes estudios han demostrado que los recursos personales (destrezas y habilidades) que se generan en la vida familiar pueden generar otros recursos en la vida laboral (Lu, Siu & Wang, 2011). A este fenómeno Greenhouse y Powel (2006) le llaman enriquecimiento trabajo-familia. (p.74)

Con base a lo anterior se puede evidenciar que el cuerpo de docentes del programa de psicología cuenta con un alto grado de involucramiento con todas las actividades que se desarrollan alrededor de su labor, demostrando un alto grado de compromiso y dedicación al programa y a sus funciones, contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos trazados por la institución.

En cuanto al tercer nivel de engagement, Absorción, más del 85% de los docentes manifestaron que están inmersos en el trabajo todos los días, lo que deja ver el grado de concentración en sus tareas y labores, además de evidenciarse el disfrute que sienten en su trabajo que les impide desconectarse de él y por eso el día a día pasa rápidamente, lo cual se ve reflejado en el avance de los procesos académicos tanto del programa como de la universidad.

Sin embargo es de resaltar que el personal de docentes del programa de psicología se siente a gusto con su trabajo y comprometido, pero el 58 % no se deja llevar por el trabajo todos los días, mostrando que si bien se comprometen con lo que hacen y disfrutan su trabajo, tratan de separar los aspectos laborales de los personales, como también se evidenció donde más de la mitad de los docentes manifiestan que se sienten felices pocas veces a la semana cuando se sienten inmersos en el trabajo.

Con base a los porcentajes descritos se puede mencionar que si bien la mayoría de docentes muestra concentración y disfrute en el trabajo, también tratan de establecer límites que no afecten sus desempeño y compromiso con su trabajo, mostrando una clara diferencia entre lo que es absorción por el trabajo y la adicción por el trabajo. Para los docentes el tiempo pasa, pero son conscientes de ello, es decir que pueden desconectarse de la tarea con facilidad y disfrutan de su tiempo libre (Lorente y Vera, 2010).

Por otro lado es importante mostrar la relación entre los niveles de engagement, donde se puede inferir que un gran número de docentes del programa se siente con energía, vigor y entusiasmo frente a lo que hace, sin embargo, pareciera que esos elementos no son suficientes para generar emociones positivas cuando resulta tan demandante su trabajo (absorción).

Así mismo es importante mencionar con base a los resultados obtenidos en cuanto a dedicación, que se observa una relación con el grado de entusiasmo y energía manifestado por el cuerpo de docentes, debido a que el contenido de su trabajo se encuentra directamente relacionado con sus intereses, gustos y preferencias; lo anterior para retomar la teoría motivacional propuesta por Herzberg (citado en Rivera, 2014) la cual refiere que:

En todo puesto de trabajo existen dos aspectos muy importantes: lo implícito en el puesto mismo, es decir todo lo que los empleados hacen en términos de actividades y tareas de trabajo; por otro lado, está el contexto del puesto, esto hace referencia al escenario de trabajo, en el cual el trabajador se desenvuelve. (p.39)

Con base a lo anterior, es relevante indicar que si bien el cuerpo de docentes del programa de psicología muestra niveles altos en vigor y dedicación, el nivel de absorción no es tan favorable, dado que el personal cuenta con energía, entusiasmo y vigorosidad porque hay elementos como la coherencia entre el perfil profesional y ocupacional, además de la realización

y responsabilidad, aspectos que no conllevan a que se sientan felices cuando el trabajo les demanda más tiempo y compromiso, ya que existen deficiencias en relación al contexto donde se desarrolla el trabajo tales como: la administración de la empresa, el salario y los beneficios y servicios sociales, lo anterior para concluir que las condiciones higiénicas en el trabajo de los docentes de la Fup no son las mejores, por ello las manifestaciones y respuestas en cuanto al nivel de absorción.

Siguiendo con el nivel de absorción, si bien se evidencian elementos positivos e importantes de absorción en la mitad de ellos, la otra mitad de los docentes refiere que no se deja llevar por su trabajo y que no le gusta estar inmerso en él, permitiéndonos esto reflexionar en el sentido que esta población al hacer parte de una familia nuclear estructurada su compromiso y deseo de mantenerla estable y ajustada los lleva a no descuidar el tiempo con su familia, llevándonos a poder inferir que la familia tienen un significado tan especial y fundamental para la vida de las personas en Colombia que los hace ver a la familia como la fuente de apoyo, de felicidad y de crecimiento personal más grande, afectando entonces su inmersión en el trabajo, siendo poca o bajo, lo anterior se puede complementar con lo expuesto en el marco teórico así:

La familia ha sido considerada el espacio que permite en forma integral, a cada individuo, el convivir, crecer y compartir con otras personas, los valores, normas, creencias, tradiciones, comportamientos, conocimientos, experiencias y afectos que resultan indispensables para su pleno desarrollo en la sociedad. (Oliva y Villa, 2014, p.12)

De acuerdo con lo mencionado anteriormente es importante inferir que si bien hay resultados que muestran puntuaciones positivas en los diversos niveles de engagemente por parte de los docentes del programa de psicología de la Fup, es importante seguir trabajando en mantener

los aspectos favorables y fortalecer otros aspectos organizacionales que contribuyan de manera directa en aspectos motivacionales que están estrechamente relacionados con el compromiso organizacional, para que se logren mejorar los aspectos débiles y mantener los que puntúan favorable; por otro lado es importante mencionar que si las instituciones de educación superior desean ser sostenibles en el mercado y alcanzar altos estándares de calidad, el personal de docentes debe poseer altos niveles de compromiso organizacional, ya que un trabajador al cual se le brinden condiciones laborales y condiciones psicológicas, esto repercutirá en el sentido de pertenencia, orgullo y compromiso en el trabajo, el cual estará siempre en condiciones de aportar más de lo que se le exige y de hacer cada día mejor su trabajo, contribuyendo asertivamente a lograr los objetivos y metas institucionales.

Conclusiones

El engagement en los docentes de psicología de la Fup, mostró valoraciones altas en cuanto a los niveles de vigor y dedicación lo cual es favorable para la institución, sin embargo, es importante continuar trabajando por alcanzar puntuaciones más altas, ya que un mayor nivel de engagement induce una mayor productividad y bienestar en los empleados. De ahí la importancia de iniciar procesos de fortalecimiento en cuanto al engagement en la Fup desde áreas como la de talento humano y la administrativa, enfocándose en el desarrollo de procesos que permitan favorecer el desempeño laboral, con el fin de que estas se traduzcan en el tiempo, en recursos personales que favorezcan niveles de bienestar individual, compromiso, satisfacción personal y actitudes positivas hacia el trabajo y la organización, tales como satisfacción laboral, compromiso organizacional y motivación para el aprendizaje.

El nivel de absorción obtuvo los puntajes más bajos, lo anterior para decir que es posible incrementar los niveles de Engagement en general de los docentes del programa de psicología, mediante la implementación de estrategias de intervención a nivel individual y grupal, que incluyan actividades de tipo conductual y cognitivo e intervenciones organizacionales. De igual manera es importante considerar los puntajes favorables dentro de este nivel pues permiten tener elementos sobre los cuales se puede profundizar para ser optimizados.

Al evaluar los resultados obtenidos en cuanto al nivel de absorción en el personal de docentes del programa de psicología, el cual se encuentra por debajo de lo esperado, se pone en alerta a la institución por la posibilidad de inconformidad respecto a las condiciones contractuales e implicaciones psicosomáticas que podría ocasionar mayor esfuerzo y energía en el trabajo.

La fundación universitaria de Popayán no presenta una clara estructura de contratación de personal, ya que ningún docente posee contratación a término indefinido, unos pocos a término fijo e inferior a un año y los demás docentes cada 4 meses se renueva sus contratos, esto muestra que si bien los docentes manifiestan sentirse orgullosos por lo que hacen y llenos de energía en su trabajo, posiblemente no este determinado por sus condiciones laborales, sino por la afinidad entre su perfil profesional con el ocupacional que le permiten satisfacer sus necesidades de autorrealización.

Con base a los resultados obtenidos se puede inferir que la población de docentes del programa de psicología podría estar manejando recursos favorables en sus familias, lo cual puede estar influenciando de manera positiva los resultados encontrados en la investigación, los cuales muestra indicadores positivos en 2 de los niveles de engagement tales como vigor y dedicación, donde al parecer pueden estarse reproduciendo recursos personales de la familia en el trabajo, siendo esto favorable para el engagement en general.

Se encontró que las mujeres son las que se muestran respuestas menos favorables en el nivel de vigor, manifestando respuestas donde dicen sentirse con poca energía para realizar sus actividades, lo cual puede estar determinado por el rol que deben desempeñar tanto en el trabajo como en sus hogares, donde el pertenecer a una familia nuclear si bien tienen el apoyo de su parejas las funciones que deben realizar son múltiples en el hogar y es posible que estas tareas sean las que disminuyan sus niveles de energía en el trabajo ya que estos dos ámbitos son recíprocos.

La presente investigación da cuenta como el trabajo puede ser generador de efectos positivos, no obstante, si este no cumple con las condiciones higiénicas como contratación, el salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus

superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos interno bienestar y estabilidad laboral, esto podrá repercutir en la salud y en el bienestar del colaborador.

Recomendaciones

Se recomienda a la alta dirección que, para obtener mejores resultados con la propuesta de intervención, se haga en un primero momento la socialización del trabajo de investigación realizado, para que se comprenda la finalidad de la propuesta y así lograr una mejor alineación de tanto quienes la impartirán como de quienes se beneficiaran.

A la alta dirección de la Fundación Universitaria de Popayán se le recomienda, crear directrices que permitan el fortalecimiento del talento humano, no solo de psicología sino de toda la institución, con el fin de generar nuevas prácticas organizacionales que permitan potenciar los recursos personales de sus trabajadores en pro de lograr compromiso organizacional.

Se recomienda a la alta gerencia de la Fup, tomar conciencia de la importancia de la puesta en marcha a la propuesta de intervención planteada en el trabajo, la cual beneficiará a toda la universidad y sus colaboradores.

Se recomienda al área de talento humano de la Fup, que implemente un proceso de selección con todas las funciones que esta demanda, pues al no ejecutarse completamente el proceso de admisión de personas, el personal no reconocerá sus funciones; por lo tanto deben desarrollarse los procesos de convocatoria, selección de hojas de vida, proceso de inducción y reinducción con base a los perfiles de cargos y socialización de los manuales de funciones, lo anterior con el fin de favorecer mediciones a futuro de los niveles de engagement en los colaboradores de la Fup, de manera más confiables frente a su labor.

Para una futura investigación se recomienda hacer un estudio correlacional donde se consideren características sociodemográficas tales como edad, profesión, género y tipo de contratación.

Se recomienda tener en cuenta los resultados obtenidos para una futura investigación, donde sería importante la creación de grupos focales con aquellas personas que puntuaron por debajo de lo esperado, con el fin de reducir efectos potenciales negativos y potenciar los positivos.

Para futuros investigadores se recomienda realizar un estudio con población con perfil profesional en psicología, con el fin de determinar si esta característica es favorecedora del compromiso organizacional y/o protectora frente a la aparición de estrés en el trabajo.

Propuesta de Intervención

Buenas prácticas organizacionales desde la gestión humana, para la generación de engagement en el cuerpo de docentes del programa de psicología de la Fup.

Con base a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación sobre los niveles de engagement y con miras a la estructuración de la propuesta de intervención, se encontró que los niveles de engagement vigor y dedicación se encuentran en un nivel alto pero eso no es garantía de que permanecerán, por lo tanto deben implementarse estrategias desde la institución que permitan incrementar su nivel; en cuanto al nivel de absorción se pudo observar que en relación a los 2 primeros está en un nivel medio, por lo tanto es sobre el cual se debe trabajar más en 2 sentidos, primero en fortalecerlo, y segundo en mitigar y prevenir aquellos aspectos que pueden ser desencadenantes de estrés laboral y puedan afectar el compromiso organizacional. Es por tanto que esta propuesta de intervención parte de las necesidades evidenciadas durante el análisis de los resultados.

Introducción

La presencia del engagement es un factor fundamental para el logro de los objetivos organizacionales en cualquier empresa, por lo cual este se convierte en un elemento importante sobre el cual se debe trabajar a nivel organizacional, con el fin de mantener el compromiso de los empleados en un nivel alto. Es por esto que se pretende desarrollar un plan de intervención dirigido a los docentes del programa de psicología de la Fup, con el fin de fortalecer los aspectos que están débiles en este campo y mantener los niveles que se encuentran con favorabilidad. De esta manera este plan está dirigido a los empleados, el cual debe ser direccionado y ejecutado por el área de gestión humana para que tenga un mejor impacto a nivel institucional.

De esta manera dentro del trabajo de investigación se determinaron los niveles de engagement en los docentes del programa de psicología, encontrado que los niveles de vigor y dedicación son los que muestran mayor favorabilidad y que el nivel de absorción es el que requiere ser más intervenido en esta población, por lo que dentro de la propuesta de intervención se busca a través del fortalecimiento de las prácticas en gestión humana mantener los elementos que son favorables en cuanto al engagement, pero también se busca mejorar algunos aspectos que permitan mejorar el nivel que está más débil. Se propone que el plan de intervención sea ejecutado desde el área de gestión humana con el fin de que pueda impactar a otras áreas de la organización, el cual al ser implementado de manera congruente, permitirá tener efectos positivos tanto en los empleados como un impacto a nivel organizacional ya que está planteada para abarcar diversos procesos de la gestión humana que directamente influyen en el compromiso organizacional.

Justificación

En la fundación universitaria de Popayán, en primer lugar no se han hecho estudios sobre el engagement de sus empleados, por lo tanto no se han implementado estrategias hasta el momento en este aspecto, por lo cual los resultados encontrados en el estudio realizado son datos relevantes para iniciar procesos de fortalecimiento en este aspecto. De esta manera con la propuesta de intervención que se ha planteado se busca generar e implementar estrategias que estén enmarcadas en el fortalecimiento de las prácticas de gestión humana con un interés transversal y es el de mejorar los niveles de engagement en los empleados de la Fup, con el ideal de que este trabajo interventivo tenga un efecto en la generación de niveles de engagement altos, siendo la población docente una de las principales a trabajar, ya que son ellos los que a través de su trabajo, compromiso, dedicación y esfuerzo logran llevar a la organización al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos.

Por lo anterior es importante desarrollar la propuesta de intervención planteada en la Fup desde las prácticas de gestión humana, ya que por medio de ésta se busca lograr que las personas incrementen sus niveles de engagement con el fin de tener empleados más comprometidos y alineados a los objetivos organizacionales, además porque el tener empleados *engaged* permite predecir el desempeño laboral lo cual se podrá traducir en la posesión de recursos personales que favorezcan el desarrollo de las actividades laborales, manteniéndose un nivel de bienestar individual, compromiso, satisfacción personal y actitudes positivas hacia el trabajo en la organización, tales como satisfacción laboral, compromiso organizacional, iniciativa personal y motivación para el aprendizaje.

Esta propuesta además de trabajar en los elementos anteriormente mencionados busca trabajar aspectos preventivos que pueden estar interfiriendo en el compromiso de las personas dentro de la institución. De esta manera se busca aumentar los niveles de engagement en general en todos los funcionarios mediante la propuesta que incluye tanto intervención individual como grupal, de tipo conductual y cognitivo que genere asociaciones positivas de gran impacto.

Objetivo general

Promover buenas prácticas organizacionales desde la gestión humana, para la generación de engagement en el cuerpo de docentes del programa de psicología de la Fup.

1. OBJETIVO ESPECIFICO Potenciar el desarrollo y el talento humano del programa de psicología.				
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Iniciar con un proceso solido de	Implementar acciones	Obtener el mejor capital humano	Docentes del programa de	Área de talento humano

<p>reclutamiento y selección de personal en la Fup.</p>	<p>encaminadas a la atracción, divulgación y comunicación de las vacantes, seguido de la clasificación y elección de los aspirantes de acuerdo a las necesidades de los puestos y de la organización, en contraste con sus aspiraciones metas y valores.</p>	<p>en cuanto a competencias personales que lleve a la organización a logara sus metas organizacionales por medio de las dinámicas que realicen.</p>	<p>psicología de la Fup</p>	
<p>Crear procesos de evaluación y retroalimentación con base a competencias del rol y objetivos del</p>	<p>Implementar la evaluación de desempeño en el personal de docentes del programa de psicología, donde se establezcan compromisos de</p>	<p>Minimizar la incertidumbre en los colaboradores, con la implementación de la</p>	<p>Docentes del programa de psicología de la Fup</p>	<p>Área de talento humano</p>

cargo y/o del puesto de trabajo	la organización y del empleado, realizando feedback mediante acuerdo.	realimentación de los objetivos y a su vez generar mayor compromiso.		
Reconocimiento de las necesidades específicas de capacitación del personal de psicología de la Fup.	Desarrollar capacitaciones con base a los resultados encontrados en el proceso de evaluación de desempeño.	Conocer las necesidades de formación y las orientaciones del personal, con el fin de optimizar las competencias laborales.	Docentes del programa de psicología de la Fup	Área de talento humano
2. OBJETIVO ESPECIFICO: Desarrollar planes de motivación organizacional, encaminadas a crear una cultura de reconocimiento				
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Modificar los estilos de remuneración pasando de los	Realizar un análisis de los cargos para definir escalas salariales según	Mejorar la capacidad de atracción, retención y motivación de	Docentes del programa de psicología de la Fup	Área de talento humano

métodos rígidos a unos flexibles.	el cargo que se ocupa y las funciones que se ejecutan.	los trabajadores.		
Modelo de incentivo para la Fup	Diseñar un modelo de incentivos previo análisis organizacional conforme a la antigüedad, metas alcanzadas y desempeño laboral	Optimizar el funcionamiento de las personas en relación a las recompensas y beneficios, que contribuyan al logro de metas organizacionales	Docentes del programa de psicología de la Fup	Área de talento humano
Incrementar recompensas intrínsecas y extrínsecas como reconocimiento a sus labores.	Reconocer logros y metas críticas alcanzadas, para el buen funcionamiento de las áreas. Reconocimiento de actividades con éxito	Garantizar que los niveles de compromiso de los empleados sean sostenibles en el largo plazo.	Docentes del programa de psicología de la Fup	Área de talento humano

3. OBJETIVO ESPECIFICO: Implementar planes de bienestar en el trabajo.				
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
Establecer planes de flexibilidad laboral.	<p>Conciliación con la vida personal y familiar dando jornadas flexibles durante el inicio de la semana escolar.</p> <p>Plan amigos y familia invitar a algún miembro de la familia a conocer de la jornada de trabajo de su familiar, e integrarlo por lo menos a un miembro de la familia a las actividades recreativas de la institución.</p>	Favorecer los niveles de energía y resistencia mental mientras se trabajan. Como también la concentración y el deseo de permanecer inmerso en el trabajo.	Docentes del programa de psicología de la Fup	Área de talento humano

<p>Ejecutar actividades en relación al cuidado de la mente y el cuerpo</p>	<p>-Jornadas de deporte en la Fup. -Capacitación sobre nutrición -Capacitación sobre yoga -Campañas de simulación de la felicidad</p>	<p>Promocionar la salud mental y física en el personal de docentes de la Fup.</p>	<p>Docentes del programa de psicología de la Fup</p>	<p>Área de talento humano</p>
<p>Fortalecer el compromiso organizacional en el cuerpo de docentes del programa de psicología.</p>	<p>Realizar mediciones de engagement periódicamente para observar los niveles como se encuentran a nivel organizacional, además observar individualmente como se muestra el compromiso en los docentes.</p>	<p>Reforzar los niveles que se encuentran bajos y mantener la estrategia de fortalecimiento</p>	<p>Docentes del programa de psicología de la Fup</p>	<p>Área de talento humano</p>

Presupuesto del Plan de Intervención

Objetivo	Recurso	Cantidad	Rubro	Costo
1.Potenciar el desarrollo y el talento humano del programa de psicología	Cuña de radio	1	Área de comunicaciones-publicidad	100.000
	Afiches	7	Área de comunicaciones-publicidad	70.000
	Fotocopias pruebas	300	Área de suministros	15.000
	Pendones	7	Área de comunicaciones-publicidad	700.000
	Video been	1	Área de tecnologías	-----
	Fotocopias evaluación de desempeño	300	Área de suministros	15.000
	Salón de pruebas	1	Coordinación académica	-----
	Salón de capacitaciones	1	Coordinación académica	-----
	Refrigerios	100	Área de suministros	120.000
2.Desarrollar planes de motivación organizacional, encaminadas a crear una cultura de reconocimiento	Placas de reconocimiento	300	Vicerrectoría financiera	3.000.000
	Medallas	300	Vicerrectoría financiera	3.000.000
	Bonos	300	Vicerrectoría financiera	30.000.000
	Salón	1	Coordinación académica	-----
	Refrigerios	300	Área de suministros	360.000
3. Implementar planes de bienestar en el trabajo	Volantes de invitación	300	Área de comunicaciones-publicidad	15.000
	Afiches	7	Área de comunicaciones-publicidad	70.000
	Salón de capacitación	1	Coordinación académica	-----
	Instructores	2	-----	160.000
	Refrigerios	300	Área de suministros	360.000
	Video been	1	Área de tecnologías	

	Fotocopias de folletos de psi de coeducación	300	Área de suministros	15.000
TOTAL PRESUPUESTO				38.000.000

Referencias

- Arenas, F. y Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de psicología*, 16(1), 43-56. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5801739.pdf>
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Córdoba, N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>
- Durán, M.^a, Extremera, N., Montalbán, F. y 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. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039009.pdf>

Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un. *Educación*, 40(1), 67-87. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>

García, J. y Orozco, L. (2016). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en algunas instituciones del sector educativo colombiano*. (Tesis de pregrado). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2619/Luisa_Orozco_proyectodegrado_2016.pdf?sequence=1

Gómez, V., Perilla, L. y Hermosa, A. Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia. *Revista Colombiana de psicología*, 24(1), 185-201. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/42081>

Granados, C. (2015). *Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la Contraloría General de la Republica*. (Tesis de especialización). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/3464/1/40394610.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>

Javeriana. UPSY13-4.appu

León, L., Méndez, L. Ruiz, A. (2015). *El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano*. (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.

Recuperado de

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2185/INVESTIGACION%20FINALIZADA%20MARZO%2029%202015.pdf?sequence=1>

Lorente, L. y Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: “El engagement en el trabajo”.

Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 73, 16-18. Recuperado de

<http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>)

Mehech, C., Cordero, A. y Gómez, T. (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. (Seminario de título). Universidad Católica de Chile,

Santiago de Chile. Recuperado de

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>

Moreno, B. y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=532730>

- Ocampo, R., Juárez, A., Arias, F. y Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 21(2), 207-219. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=17294827&AN=111895266&h=3L7FfVMDWGA0m80cGBImSz4vYIYsKgjSEB%2fVbRxoaxXIVGYZ0aedlsxkxOQgavBdGUapvKZ9xQL0fh83IGag0A%3d%3d&crl=f&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d17294827%26AN%3d111895266>
- Oliva, E. y Villa, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 10 (1), 11-20. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Rivera, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima sur, Perú. Reuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/54242357.pdf>
- Rodríguez, R., Martínez, M. y, Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11144/>
- Rodríguez, R., Vélez, M. y Meléndez, M. (2012). El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 73-84. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/237021706_El_Engagement_y_la_Interaccion

Familia-Trabajo Un Estudio Exploratorio Work Engagement and Work-
Family Interaction An Exploratory Study

- Salcedo, J. y Salcedo, V. (2017). Prácticas organizacionales saludables y su relación con el Engagement en trabajadores de un colegio de Santiago de Cali. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana Cali, Cali, Colombia. Recuperado de <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/8404>
- Sarmiento, C., Penagos, L., Ordóñez, J. y Muñoz, A. (2014). *Estrés académico, burnout y engagement en estudiantes de enfermería*. (Proyecto de Semillero de Investigación) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_medicas_salud/estres_academico_burnout_y_engagement_en_.pdf
- Tuiran, R. (2013). Vivir en familia: hogares y estructura familiar en México, 1976-1987. *Revista de comercio exterior*. Recuperado de <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/248/8/RCE8.pdf>
- Vélez, M. y Meléndez, M. (2012). El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31 (2), 73-84. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/237021706_El_Engagement_y_la_Interaccion_Familia-Trabajo_Un_Estudio_Exploratorio_Work_Engagement_and_Work-Family_Interaction_An_Exploratory_Study
-

Anexos

Anexo 1. Instrumento para medir engagement

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE - UWES 9

A continuación encontrara unas afirmaciones, le solicitamos que las lea detenidamente y conteste

cada una **señalando con una X la opción que más se ajusta a su percepción.**

	ENUNCIADO	nunc a	Poca s veces al	Una vez al mes o	Poca s veces al	Una vez por	Poca s veces por	Todos
	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
	Estoy Entusiasmado con mi trabajo							
	Mi trabajo me inspira.							
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
	Estoy inmerso en mi trabajo							
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							