

CORRELACION ENTRE SALUD MENTAL POSITIVA Y ENGAGEMENT EN EL
TRABAJO DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD
SURCOLOMBIANA SEDE NEIVA.

DIANA MARCELA HOME GUTIERREZ

SILVIA EUGENIA TREJOS LEDESMA

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
NEIVA
2013

CORRELACION ENTRE SALUD MENTAL POSITIVA Y ENGAGEMENT EN EL
TRABAJO DE LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD
SURCOLOMBIANA SEDE NEIVA.

DIANA MARCELA HOME GUTIERREZ

SILVIA EUGENIA TREJOS LEDESMA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de psicóloga (s).

Director de trabajo de grado

DIEGO FELIPE LAMILLA GRANADOS

Psicólogo

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
NEIVA
2013

Nota de aceptación

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Neiva, Septiembre de 2013.

DEDICATORIA

Dedico este logro especialmente a Dios pues su fuerza me permitió seguir adelante. A mi madre Marcela Gutiérrez y a mi padre Carlos A. Home quienes han sido la motivación principal para seguir en busca de este sueño y me ofrecieron apoyo incondicional. A mis hermanas Kelly y Lina, a mi hermano Carlos y a mi sobrina Isabella quienes me permitieron gozar siempre de su compañía, sin dejar a un lado a mi sobrina o sobrino que viene en camino. A ti querido compañero, amigo y novio Miguel David quien ha sido mi confidente y principal observador en este largo proceso, en quien siempre he confiado mis más grandes secretos y de quien seguiré enamorada. A mi compañera de tesis que juntas logramos al fin construir esta gran meta.

DIANA MARCELA HOME GUTIERREZ.

Doy gracias a Dios por darme vida y permitirme culminar con este logro tan importante para mí, a mi madre María Eugenia Ledesma y mi Padre José Henry Trejos por el apoyo incondicional porque sin su confianza, cariño y comprensión habría podido lograr este objetivo por siempre creer en mí, a mis hermanas por su cariño y acompañamiento de una u otra forma, a Fabián varón porque a pesar de la distancia me ha dado una voz de aliento en los momentos en que más lo he necesitado, por ser mi amigo, amante, confidente y esposo , a mi compañera de trabajo por aguatarme y tener la gran virtud de tenerme paciencia en este camino tan largo y tan lleno de altibajos, al profe Fabio por regalarme un poquito de su conocimiento y ser más que un profesor un gran amigo, A mi gran compinche Paula A. que solo sabe decirme que sí y nunca me dejo sola y a todos mis amig@s que de una u otra forma me han ayudado compartiendo su conocimiento.

SILVIA E. TREJOS LEDESMA

AGRADECIMIENTOS

Las autoras de esta investigación expresan sus más sinceros agradecimientos a:

A DIOS por ser el principal motor para seguir adelante en este proceso.

A nuestras familias por brindarnos su apoyo, confianza, amor y sobre todo por creer fielmente en nosotras.

A los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana por brindarnos su tiempo y la colaboración al hacer parte de esta investigación.

Al semillero de investigación en Psicología Positiva por brindarnos los espacios y materiales adecuados para llevar a cabo la investigación.

Al docente Fabio Salazar Piñeros por su gran ayuda y por compartir con nosotras todos sus conocimientos.

A nuestro asesor Diego Lamilla quien nos apoyó y además compartió todos sus conocimientos.

Y a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron en este proceso investigativo.

¡A todos gracias por su apoyo!

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. OBJETIVOS	18
2.1. OBJETIVO GENERAL	18
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
3. JUSTIFICACION	19
4. ANTECEDENTES	21
5. MARCO TEORICO.....	24
6. DISEÑO METODOLOGICO	33
6.1. TIPO DE DISEÑO	33
6.2. POBLACION	33
6.4. CRITERIOS DE INCLUSION	34
6.5. ETAPAS DE LA INVESTIGACION.....	35
6.6. INSTRUMENTOS	36
6.7. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	41
6.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACION:	49
7. RESULTADOS	51
5. DISCUSION	63
10. RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFIA.....	71
ANEXOS.....	74

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de docentes por facultades.	33
Tabla 2. Definición de las categorías de engagement en el trabajo.	38
Tabla 3. Definición de las categorías del perfil de salud mental positiva.	39
Tabla 4. Distribución por facultades	51
Tabla 5. Salud mental positiva general	53
Tabla 6. Salud mental positiva por categorías	53
Tabla 7. Convenciones para tabla de salud mental positiva por factores	54
Tabla 8. Categorías por dimensiones salud mental positiva por factores	54
Tabla 9. Engagement en el trabajo general	55
Tabla 10. Engagement en el trabajo por categorías	55
Tabla 11. Convenciones para tabla de engagement en el trabajo por dimensiones	56
Tabla 12. Categorías por dimensiones engagement en el trabajo	56
Tabla 13. Convenciones para tabla de correlación entre dimensiones	57
Tabla 14. Correlación entre dimensiones.	58
Tabla 15. Engagement, salud mental positiva y estudios realizados	60
Tabla 16. Engagement, salud mental positiva y estado civil	61
Tabla 17. Engagement, salud mental positiva y género	62

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Opercionalizacion de la variable Engagement en el trabajo	41
Cuadro 2. Opercionalizacion de la variable Salud mental positiva	43
Cuadro 3. Opercionalizacion de la variable sociodemográfica	47

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Formato para validación por jueces	75
ANEXO B. Sugerencia para corrección de ítems	80
ANEXO C. Escala Final	83
ANEXO D. Cartas	87

RESUMEN

Esta investigación evalúa e identifica características positivas en docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva en el año 2013. Para su desarrollo se utilizaron la escala que evalúa salud mental positiva creada por María Teresa Llach en 1999 en Barcelona (España) y la escala de Engagement en el trabajo de Utrecht de Wilmar Shaufeli y cols en el 2000. Este estudio tiene por objetivo establecer la relación entre salud mental positiva y engagement en trabajo en esta población. La muestra fue en total 194 sujetos quienes cumplían con los criterios de inclusión requeridos para esta investigación. Se utilizó un diseño de tipo correlacional ya que se buscó conocer la relación entre el perfil de salud mental positiva y el engagement en el trabajo. En los resultados, los docentes denotan una salud mental positiva media, mientras que su compromiso con el trabajo es promedio llegando a alto. En los factores descritos de cada una de las escalas, la dimensión que más predominó fue la de resolución de problemas y auto actualización. Las conclusiones del estudio permitirán a la dependencia encargada de la Universidad Surcolombiana la intervención adecuada con el fin de mejorar y establecer la salud mental positiva y el compromiso con el trabajo de los docentes.

PALABRAS CLAVES: Psicología positiva, salud mental positiva, psicología organizacional positiva, compromiso con el trabajo, docentes universitarios.

ABSTRACT

This research evaluates and identifies positive features in full-time teachers from Surcolombiana University (Neiva) 2013. In order to develop this research I used an assess positive mental health scale created by Maria Theresa Llach Barcelona (Spain) 1999 and engagement in work scale by Shaufeli Wilmar Utrecht et al in 2000. The main objective of this study was to establish the relationship between positive mental health and work engagement in this population. The participants were 194 teachers who had criteria inclusion required for this project and I used a correlational design due to the fact that it pretended to know the relationship between positive mental health profile and engagement in work. Results of the study showed that teachers had a positive mental health medium average while their commitment to their job has almost a high mean. In the described factors from each scales, there was a predominant dimension relate to problem solving and self- up to date. Conclusions from this study will let University employee who are responsible for taking care teachers, improve and set positive mental health and commitment with them.

KEY WORDS: Positive psychology, positive mental health, positive organizational psychology, engagement in work, university teachers.

INTRODUCCION

La sociedad como única conjunción de varios individuos llega a establecer diferentes teorías acerca de la creación de la vida humana. Por ahora son dos quienes más llaman la atención, el supuesto derivado de la fe cristiana “Adán y Eva” y para los discípulos de la ciencia “El Big Bang”. Según ambas hipótesis utilizan un proceso que da perfección a la forma de la persona (hombre y mujer), Luego entonces fijan sus miradas solo en terminar tan maravillosa creación sin analizar las consecuencias que consigo lleva la forma completa del ser humano, pues no se vivirá eternamente. La enfermedad puede aparecer a cualquier momento de la vida, así como en la antigüedad aparece la lepra, las pestes¹ y poco a poco se van desarrollando un sin número de enfermedades concebidas en la mayoría de casos por la forma “completa” del individuo. Tiempo después aparece el significado de salud como “el estado de completo bienestar, físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”²

Hoy en día el concepto de salud ha quedado minimizado a una sola palabra “enfermedad”. Por lo general los problemas de salud mental están asociados con “trastornos del estado de ánimo, trastorno por estrés postraumático, psicosis, trastornos cognitivos, abuso de sustancias psicoactivas”³ entre otros. Los seres humanos reaccionan ante cualquier cambio importante de la vida pero cuando estas reacciones alcanzan determinado grado de impacto y no son resueltas por los canales adecuados pueden considerarse como trastornos, demencias y por consiguiente de salud mental. Es entonces donde surge por medio de la necesidad de mirar a través de las características positivas de la salud mental una rama de la psicología destinada al estudio exclusivo del bienestar psicológico y

¹ NAREZO, Manuel Quijano, “*Historia de la enfermedad*”, Universidad Nacional Autónoma de México UAM, Revista Facultad de medicina, Vol. 43, 2000. Artículo disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rfm/no43-2/RFM43201.pdf>

² ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Conferencia sanitaria internacional. Nueva york : 1946. Artículo disponible en: <http://www.who.int/es/>.

³ HOUTMAN, Irene y cols. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. España, 2001.

emocional de los seres humanos, la psicología positiva donde se define como “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo”⁴.

Es por esto que se observa la necesidad de explorar rasgos positivos de cada uno de los docentes de la Universidad Surcolombiana sede Neiva para identificar de qué manera se encuentra su salud mental positiva y su nivel de compromiso frente a su labor académica.

⁴ SELIGMAN, M. Positive health. Applied Psychology. 2008.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La psicología tiene una especialidad en el ámbito laboral, frente a ello Zepeda⁵ explica que “la psicología laboral se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las empresas, y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas” La función principal de los psicólogos organizacionales es estudiar las conductas de los empleados dentro de las instituciones ocasionadas en su gran mayoría por factores como la cultura, clima, motivación, liderazgo, satisfacción con su trabajo entre otros. Generalmente un psicólogo que trabaje en una empresa “desarrolla y potencializa el capital humano para contribuir al desarrollo organizacional, con una visión holística que le permita relacionar las estrategias empresariales con el desempeño y las acciones de las personas”⁶.

Los psicólogos dentro de las instituciones que brindan servicios de educación superior son importantes pues hacen parte de sistemas vitales para el funcionamiento exitoso de la entidad como es el caso del área bienestar universitario. La Universidad Surcolombiana no es la excepción, sin embargo es necesario resaltar el contexto y la historia donde se desarrolla; pues para el 2010 en el Departamento del Huila 948⁷ personas se graduaron en distintas instituciones que brindan servicios de educación superior. Asimismo el crecimiento de la demanda de estudios en educación superior obligó a estas entidades incrementar vacantes en diferentes divisiones. La Universidad Surcolombiana inició como un instituto técnico en donde contaba con 305 estudiantes y 4 profesores de tiempo completo. Luego entonces, se observa que para el 2012 son

⁵ ZEPEDA, F. Psicología Organizacional. México: Addison Wesley Longman, 1999.

⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Clasificación internacional de ocupaciones CIUO-88. España. 2005.

⁷ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Estadísticas sectoriales educación superior, graduados por nivel de formación: Huila 2010 [en línea]. Disponible en internet: [http://menweb.mineducacion.gov.co/seguiimiento/estadisticas/principal.php?seccion=12&id_categoria=1&consulta=grad_niv_el_form&nivel=12&dpto=41&mun=&ins=&sede=.](http://menweb.mineducacion.gov.co/seguiimiento/estadisticas/principal.php?seccion=12&id_categoria=1&consulta=grad_niv_el_form&nivel=12&dpto=41&mun=&ins=&sede=)

8062 estudiantes y 252⁸ profesores de tiempo completo quienes conforman por una parte el cuerpo universitario, es decir, si la Universidad tuviera en cuenta una igualdad de docentes por facultades y programas resultaría que un profesor estaría disponible para 29 estudiantes aproximadamente. Sin embargo esta distribución no se establece de esta manera, pues hay facultades que tienen mayor número de docentes de tiempo completo a comparación de otras que solo cuentan con 8 docentes, lo que genera mayor responsabilidad académica a unos que a otros.

En la mayor parte de las organizaciones se habla de una división o área de recursos humanos (RRHH), sin embargo dentro de la estructura de la Universidad Surcolombiana sede Neiva se encuentra el área de personal que cumple exclusivamente las funciones de realizar convocatorias e incorporar a docentes nuevos, firma de contratos, entre otras. Como se nombró anteriormente hay un área de bienestar universitario en donde brinda servicios en general a toda la comunidad universitaria (estudiantes, administrativos, docentes, trabajadores oficiales y egresados). De igual forma se reconoce que hay una división de salud ocupacional dentro del sistema que comprende bienestar universitario en el cual se ocupa de atender a docentes, administrativos, trabajadores oficiales y se encarga de incrementar programas de prevención y promoción de enfermedades laborales. Luego entonces se observa que los temas comunes trabajados son estrés laboral, factores de riesgo psicosocial entre otros. Además en el intento por realizar la intervención psicológica adecuada a los docentes, ha generado un impacto negativo, pues no gozan plenamente de este servicio⁹.

Para la población de docentes se tienen investigaciones realizadas y desarrolladas en la institución por estudiantes de diferentes programas. Sin embargo dentro de los temas que se han investigado se hallan el comportamiento organizacional,

⁸ UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. Estadísticas académicas versión 2, construcción 7 2013 [en línea]. Disponible en internet: <https://web.usco.edu.co:8443/estadisticas/estadisticas.jsp>.

⁹ ENTREVISTA con Tania Galindo, Psicóloga del área de salud ocupacional de la Universidad Surcolombiana. Neiva, 27 de Agosto de 2012.

cultura organizacional, clima organizacional entre otros. Un aspecto similar que entrelazan a estos estudios organizacionales son en su gran mayoría el deseo de encontrar características negativas en sus empleados, es decir, buscan cuestionar sobre: *estrés, depresión, síndrome del burnout, malestar y trastornos en general* causados principalmente por el ambiente laboral. Pero descubrir investigaciones basadas en estudios como el compromiso con el trabajo, bienestar de los empleados o sobre la salud mental positiva son limitadas, pues como lo explica Seligman¹⁰ “Por lo general, la mayoría de las escuelas de psicologicas se han centrado en las patologías y emociones negativas de los seres humanos. Esta orientación ha sido denominada psicología negativa”.

Del mismo modo se define el compromiso o engagement en el trabajo como el opuesto del burnout. Al contrario de los que sufren el síndrome del burnout, según Salanova¹¹ y cols los trabajadores con engagement “tienen un censo de energía, están conectados con el trabajo, y se ven, como capaces de lidiar con las demandas de su trabajo”. Por lo general, las instituciones desconocen este término, pues si aplicaran estos significados serían las denominadas organizaciones saludables en donde “se caracterizan por invertir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de los empleados y la productividad, mediante la generación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo, y finalmente mediante las oportunidades equitativas y accesibles para el desarrollo de la carrera y del balance trabajo-vida privada”¹².

Es por medio de la Psicología Positiva, la cual es definida por Seligman¹³ como “el estudio científico del funcionamiento humano óptimo”; en donde se busca investigar características positivas e indagar acerca de los niveles de engagement

¹⁰ GILLHAM, J. E. & SELIGMAN, M. Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviur Research and Therapy*. 1999.

¹¹ SALANOVA, Soria Marisa y SHACHAUFELI, Wilmar. “el engagement en el trabajo: cuando el trabajo se vuelve pasión”. España. 2009.

¹² SALANOVA, Marisa. Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. Universidad Jaume I. Castellón, España.

¹³ *Ibíd.*, pág. 13.

en el trabajo además de conocer el perfil de salud mental positivo de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva. De qué sirve estudiar sobre aspectos que solo patologizan a los empleados que como consecuencia amenaza con la existencia y el bienestar del ser, si hay características que ayudarían a vivir una mejor calidad de vida y que aún no han sido indagadas dentro de la institución.

Lo que se pretende con la relación del perfil de salud mental positivo y el engagement en el trabajo es encontrar posibles semejanzas como resultado de la evaluación. De aquí entonces surge la pregunta de investigación ¿Que relación tiene la salud mental positiva con el engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva?

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre salud mental positiva y engagement de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el perfil de salud mental positiva de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.
- Establecer los niveles de engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.
- Determinar la correlación de los resultados del perfil de salud mental positiva y los niveles de engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.
- Comparar la salud mental positiva, el engagement en el trabajo con las variables sociodemográficas de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.

3. JUSTIFICACION

Tradicionalmente, las escuelas psicológicas se han centrado en las patologías y emociones negativas de los seres humanos. Esta orientación ha sido denominada “psicología negativa”¹⁴. Su filosofía teórico-práctica es rehabilitadora, negativista y en cierta forma, pesimista. Como alternativa, la psicología positiva se encuadra dentro de la tradición del modelo de competencia orientado a la prevención primaria proactiva universal. La Psicología positiva se encarga “del estudio científico del funcionamiento humano óptimo”¹⁵; que bajo bases científicas busca estudiar las emociones placenteras, el desarrollo de las virtudes y la búsqueda de la felicidad. Dentro de los temas abordados por esta rama, se encuentran calidad de vida, resiliencia, emociones positivas, optimismo, engagement entre otros.

En el campo de las organizaciones, estos conceptos están relegados y se prestan para generar enfermedades laborales. Del mismo modo sucede con los docentes, pues debido al contexto en el que se relacionan tienen más predisposición a desarrollar enfermedades laborales, pues su constante interacción con estudiantes, administrativos y compañeros docentes les genera una mayor presión.

Asimismo en la Universidad Surcolombiana no se ha realizado investigaciones que vinculen salud mental positiva o compromiso con el trabajo de los docentes, por otro lado se encuentran estudios que identifican patologías o trastornos. Es por esto que la presente investigación pretende brindar un aporte a la Psicología organizacional positiva evaluando su influencia en el adecuado desarrollo de la institución como también con el fin de ofrecer al docente una mejor calidad de vida, a partir de la identificación de las características positivas, la institución diseñara estrategias que permitan mejorar el ambiente laboral que beneficiaran a

¹⁴ Ibid., pág. 16.

¹⁵ Ibid., pág. 16.

los miembros de la misma, lo cual se verá reflejado en el desarrollo vital del sujeto y en la motivación con que el docente ejerza su rol.

Por consiguiente según como lo explica Forbes¹⁶ en cuanto a las condiciones de trabajo de los docentes “el síndrome de estar quemado o el cansancio está relacionado con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes y se caracteriza por horarios de trabajo excesivos, altos niveles de exigencia y excesivas cargas laborales”. Estas características suponen que sucede de manera similar con los docentes de la Universidad Surcolombiana debido a sus labores, sin embargo para esta investigación lo que se pretende es identificar características positivas que no han sido exploradas en esta población, pues hallar sintomatología patologiza, estigmatiza o enferma a los docentes, por esto se deben descubrir dimensiones positivas que pueden ser reforzadas.

¹⁶ FORBES, R. El síndrome del burnout: síntomas, causas y medidas de atención a la empresa. Ed 160, pág. 2. 2011.

4. ANTECEDENTES

Hallar investigaciones que examinen sobre el engagement en el trabajo o el perfil de salud mental positiva de manera independiente se encuentran fácilmente asequibles. Sin embargo hallar artículos o monografías que relacionen ambas disciplinas en el área organizacional resulta complicado. A continuación se expondrán algunos estudios sobre el engagement en el trabajo y la salud mental positiva.

- En el ámbito internacional se halla una tesis titulada “Desde el burnout al engagement ¿una nueva perspectiva?” desarrollada en el año 2000 por María Salanova y cols, son un grupo de psicólogos especialistas en el área de la psicología del trabajo y las organizaciones provenientes de diferentes Universidades de Europa, tales como la Universidad Jaume I, Universidad de Utrech-Holanda y Universidad de Valencia. El estudio buscaba encontrar principalmente niveles tanto de burnout como de engagement en el trabajo y analizar cada una de las escalas. En relación con el engagement pretendían adaptar la escala del UWES (*escala de engagement en el trabajo de Utrech*) a trabajadores ya que hasta el momento solo estaba destinada a estudiantes. La muestra está compuesta por 514 trabajadores (46% mujeres y 54% hombres) de diversas organizaciones públicas y privadas de Castellón de la Plana, España. Donde se desempeñan en diferentes puestos tales como administrativos, ingenieros de software, informáticos, apoyo técnico, ventas y orientación al cliente, trabajos de laboratorio, policías, entre otros.

La característica común de todos ellos es que son usuarios de tecnologías de la información en sus puestos de trabajo. Sus edades oscilan entre los 19 y 58 años de edad y tiempo laborado entre 31 años y 3 meses. En los resultados obtenidos se encontró que las relaciones entre las escalas de burnout y engagement están negativa y significativamente relacionadas. Se hallan dos factores que están

presentes en cada una de las escalas que denominaron *dimensión positiva del bienestar* y *corazón del burnout*. Después de eliminar nueve ítems la escala queda finalmente con una consistencia interna de .70. Además se confirma una estructura trifactorial: vigor, dedicación y absorción que se ajustan bien a los datos. En conclusión esta investigación da una base sólida para futuros estudios relacionados con el engagement en el trabajo. Asimismo demuestra que aunque tiene una relación negativamente con la escala de burnout, no tiene limitaciones para relacionarse en un futuro con diferentes escalas.

- Asimismo se encuentra una investigación titulada “inteligencia emocional percibida en profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement)” y sus autores son Mario Pena Garrido de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y Natalio Extremera Pacheco de la Universidad de Málaga, publicado por la Revista de Educación para el año 2010 en Madrid, España. La presente investigación examina la relación entre la inteligencia emocional percibida (IEP) y el grado en que los profesores de primaria están “quemados” en su trabajo (*burnout*) y sus niveles de vigor, dedicación y absorción (*engagement*). La muestra está compuesta por 245 docentes de enseñanza primaria, los cuales completaron la escala de inteligencia emocional percibida (TMMS-24), la escala de *engagement* (UWES) y la escala de síndrome de estar quemado (*burnout*) (MBI). Los resultados revelaron correlaciones positivas entre la IEP y el *engagement* y la IEP y el factor de realización personal del *burnout*; además, se encontraron correlaciones negativas entre la IEP y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del *burnout*. Estos resultados sugieren que los docentes de primaria son un colectivo con altos niveles vocacionales en su profesión y engagement en el trabajo; no obstante, se subraya la necesidad de favorecer el desarrollo de programas sobre estas habilidades emocionales en el profesorado de primaria como método preventivo del síndrome de estar quemado y para potenciar en mayor medida el nivel de engagement y dedicación en su labor docente.

- A nivel nacional hay una tesis llamada “calidad de vida y salud mental positiva en menores trabajadores de Toluviéjo-Sucre” de José Amar, Jorge Palacio, Humberto Llinás, Laura Puerta, Eloisa Sierra, Ana María Pérez, Bianca Velásquez provenientes de diferentes universidades nacionales e internacionales como la Universidad del Norte y Universidad Mainz. Los menores trabajadores en Toluviéjo realizan diferentes actividades económicas, participando, entre otras, en la explotación de rocas calcáreas desde los 7 años. Con el objetivo de conocer y comparar la calidad de vida en salud y la salud mental positiva en los menores que trabajan con los que no lo hacen, se seleccionaron intencionalmente 191 menores (109 niños y 82 niñas, edades entre 11 y 17 años) del colegio del pueblo de los cuales el 18% indicaron trabajar en su tiempo libre. Los resultados arrojaron indicadores más bajos en los menores trabajadores, pero con resultados poco significativos, lo cual indica que más que el trabajo, el problema mayor son las precarias condiciones en las que viven los menores. Los menores trabajadores perciben una menor satisfacción con su autoestima, autoimagen, autoconcepto y con la aceptación que perciben de los otros.

- Asimismo se encuentra una tesis de maestría titulada “Características de salud mental positiva en estudiantes universitarios de Barranquilla” de Gina Liceth Navarro. La población a investigar fueron estudiantes universitarios del área de la salud y tiene como objetivo describir las características de la salud mental positiva. Los resultados arrojaron que los estudiantes presentan indicadores de salud mental positiva con fuerte presencia en los factores de autocontrol y habilidades de relaciones personales y los demás factores con menos presencia.

5. MARCO TEORICO

El presente estudio tiene como fin analizar y correlacionar el perfil de salud mental positiva y el compromiso con el trabajo de los docentes con dedicación de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva. Así que, para realizar dicha investigación se hace necesario la presente revisión bibliográfica la cual se dividirá en los siguientes ejes temáticos: 1.Salud 2. Salud Mental 3. Salud mental y Psicología Positiva 4. Salud mental positiva 5. Psicología Organizacional 5.Psicologia Organizacional Positiva 6. Engagement en el trabajo 7. Trabajo de tiempo completo en Colombia y 8. La Universidad Surcolombiana.

5.1. SALUD: “Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. En grandes rasgos, la salud puede reconocerse y analizarse desde dos perspectivas: la salud física y la salud mental, aunque en realidad se trata de dos aspectos relacionados entre sí”¹⁷. Para mantener la salud física en óptimas condiciones, se recomienda realizar ejercicios de forma periódica y tener una dieta equilibrada y saludable, con variedad de nutrientes y proteínas.

5.2. SALUD MENTAL: El concepto de salud mental surge a mediados del siglo XX y se utiliza para referirse tanto a estados de salud como de enfermedad¹⁸. La implantación del término ha ido paralela a la concepción integral del ser humano, entendida desde una perspectiva bio-psicosocial. La filosofía que adquiere su nacimiento pretende romper con el principio de que la salud mental es simplemente la ausencia de enfermedad y, por tanto, beneficiar la corriente positiva, es decir, la prevención y la promoción. Las organizaciones oficiales, como la Organización Mundial de la Salud y la Federación Mundial de Salud Mental y las legislaciones de los diferentes países, que regulan las políticas y normativas en materia de salud, recogen la ideología positiva de: prevención y promoción para todos en el año 2000.

¹⁷ Ibid., pag. 12

¹⁸ FONT, J y cols. Salud y enfermedad mental. Barcelona: Laia. 2000.

La salud mental se define como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”¹⁹.

La dimensión positiva de la salud mental se destaca en la definición de salud que figura en la Constitución de la OMS²⁰: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

5.3. SALUD MENTAL Y PSICOLOGÍA POSITIVA: Una de las ramas de la psicología es la llamada psicología positiva que proporciona nuevas fuentes de investigación para la identificación de interrelaciones positivas entre personas y personalidades, así como procesos inherentes a las cualidades y emociones positivas del ser humano, que anteriormente estuvieron ignorados durante algún tiempo por esta ciencia. “La psicología positiva da un valor importante a la experiencia subjetiva de los individuos como los son la resiliencia, el optimismo, la felicidad, la satisfacción y tantas otras expresiones primordiales de cada ser humano, además designado a cada individuo como un ente único en la forma en como experimenta sus emociones”²¹.

El campo de la psicología positiva como “ciencia da un valor a la experiencia subjetiva, en el cual el bienestar, la alegría, la satisfacción, la esperanza, el optimismo y felicidad son elementos primordiales en cada ser humano, pero que a su vez son experimentados por cada individuo de una manera única”²², es así como la psicología positiva enfocó su investigación al estudio de perfiles de salud mental positiva como un medio para diferenciar culturalmente los factores positivos que posee los diferentes ambientes donde se desarrollan los individuos.

¹⁹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Salud mental: un estado de bienestar. 2011. Artículo disponible en http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

²⁰ *Ibid.*, pág. 12.

²¹ JAHODA, M. El prejuicio racial y la salud mental. Buenos Aires: Humanitas. 1967.

²² CARR, Alan. Psicología Positiva. La ciencia de la felicidad. 2007. Artículo disponible en línea: <http://diotocio.blogspot.com/p/psicologia-positiva-bibliografia-y.html#sthash.E3B7XF3i.dpuf>

Por mucho tiempo la psicología se encargó de realizar observaciones a partir de las características negativas de los trastorno, pero desde la explicación psicológica positiva se replantean estas observaciones y parte ahora de las características positivas ausentes. Beatriz Vera lo resume de esta manera:

“Así por ejemplo, los trastornos depresivos parecen encontrarse deficientemente explicados desde un modelo basado exclusivamente en emociones negativas. La depresión no es sólo presencia de emociones negativas, sino ausencia de emociones positivas, algo fundamental, por ejemplo, a la hora de elaborar tratamientos”²³

5.4.SALUD MENTAL POSITIVA: Jahoda²⁴ concibe la perspectiva positiva de la salud mental como “el estado de funcionamiento óptimo de la persona y por tanto defiende que hay que promover las cualidades de ser humano y facilitar su máximo potencial”. Asimismo Lluç clarifica el concepto sobre seis factores:

Satisfacción personal: Relacionado con el autoconcepto, la satisfacción con la vida personal y la satisfacción con las perspectivas a futuro. En este sentido Park²⁵ plantea que la satisfacción con la vida “desempeña un papel importante en el desarrollo positivo con un indicador, predictor, medidor, moderador y una consecuencia”. Cuando esta es baja estaría relacionada con problemas psicológicos, sociales y comportamentales, mientras que cuando es alta, se asociaría a una buena adaptación y a una salud mental óptima, por tanto la satisfacción con la vida se convertiría en un elemento que contrarrestaría los efectos negativos de los eventos estresantes y el desarrollo de los problemas del comportamiento.

²³ VERA, Beatriz: Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología; 2006: [En línea]. [consultado 27 de jul 2012], Disponible en : <<http://socopsi.com/files/psicologia%20positiva.pdf>>

²⁴ JAHODA M. Current concepts of positive mental health. Monograph series; 1, Joint Commission on Mental Illness and Health. New York. 1999.

²⁵ PARK, N. The role of subjective Well-Being in Positive Youth Development. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. 2004. Vol 591. [en línea] Extraído el 10 de Julio de 2013 en <http://ann.sagepub.com/cgi/content/abstract/591/1/25>

Actitud prosocial: Tiene que ver con una predisposición activa hacia lo social o hacia la sociedad, una actitud social “altruista” o actitud de ayuda o apoyo hacia los demás y con la aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales. Entre tanto según Zaratti y Pinto²⁶ plantean que para la psicología el concepto de comportamiento prosocial se refiere “a todos aquellos actos encaminados a beneficiar a otros individuos de alguna manera, sin considerar los motivos ulteriores al benefactor. Buscando evitar la controversia de si el ser humano actúa siempre para satisfacer su propio interés o para derivar algún tipo de satisfacción o si, por el contrario es capaz de actuar desinteresadamente”.

Autocontrol: Consiste en la capacidad para el afrontamiento del estrés o de las situaciones conflictivas, el equilibrio o control emocional y la tolerancia a la ansiedad y al estrés. Asimismo Díaz y cols²⁷ lo conceptualizan como una habilidad “que trata de alterar la probabilidad de ocurrencia de otra conducta cuyas consecuencias, en algún momento, podrían resultar aversivas para el individuo”

Autonomia: Relacionado con la capacidad para tener criterios propios, la independencia, la autoregulacion de la propia conducta y la seguridad personal o la confianza en sí mismo. Del mismo modo, Navarro²⁸ la define como “la capacidad, deber y derecho a dirigir la propia vida, a partir de la toma de decisiones que consideren la situación, contexto, el propio plan de vida, la evaluación de las consecuencias de estas decisiones, no solo en sí mismos, sino también en los demás, en el plan de vida y bienestar de los otros, y hacerse cargo de estas consecuencias”.

²⁶ ZARATTI, M y PINTO, B. Actitudes hacia el comportamiento social en adolescentes que cursan el cuarto de secundaria. Ajayu. Consultado el 10 de Julio de 2013 en: <http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.2/ACTITUDES%20HACIA%20EL%20COMPORTAMIENTO%20ROSOCIAL%20EN%20ADOLESCENTE.pdf>

²⁷ DÍAZ I, y cols. Variables e indicadores personales intervinientes y/o codeterminantes en la calidad de vida, desde su dimensión personal. 2004. Extraído el 12 de Agosto de 2013 en: <http://www.monografias.com/trabajos18/variables-e-indicadores/variables-e-indicadores.shtml>

²⁸ NAVARRO, G. Educacion para la responsabilidad social:Elementos para la discusión. Ponencia presentada en el seminario educando para la responsabilidad social. Universidad de concepción del 8 al 10 de mayo de 2003. Extraido el 12 de Agosto de 2013 en: <http://www2.udec.cl/rsu/recursos.php>.

Resolución de problemas y auto actualización: Retomando a Lluch²⁹ Tiene que ver con la capacidad de análisis, la habilidad para tomar decisiones, la flexibilidad o capacidad para adaptarse a los cambios y la actitud de crecimiento y desarrollo personal continuo.

Habilidades de relación interpersonal: Consiste en la habilidad para establecer relaciones interpersonales, la empatía o capacidad para entender los sentimientos de los demás, la habilidad para dar apoyo emocional y la habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas. Díaz³⁰ lo vincula con la característica humana de la socialización cuando plantea que el “estado de interacción social es la capacidad de establecer, desarrollar y mantener relaciones interpersonales, tendientes a satisfacer la necesidad de socialización del ser humano”.

5.5. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: Según Zepeda³¹ es la rama de la psicología que se dedica al “estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas”. La Psicología Organizacional se desarrolló a partir del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones pone más interés en el empleado que la Psicología Industrial; la cual se ocupa de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. Los temas organizacionales incluyen las actitudes de los empleados, el comportamiento, el estrés laboral y las técnicas de supervisión.

Sin embargo, como lo explica Shultz³² “los principales temas del área no se pueden categorizar como estrictamente industriales u organizacionales. Por ejemplo, la motivación es importante para los asuntos de la Psicología Industrial en relación con la eficiencia y el desempeño de los empleados, pero también resulta de gran relevancia en la preocupación de la Psicología Organizacional por la felicidad y

²⁹ LLUCH, M. Construcción de una escala para evaluar salud mental positiva. Barcelona. 1999.

³⁰ *Ibid.*, pág. 29.

³¹ *Ibid.*, pág. 12.

³² SHULTZ, D. Psicología Industrial. México. McGraw Hill. 1997.

bienestar de los empleados. Si bien las dos áreas no siempre se pueden diferenciar de manera clara unidas ofrecen una visión de la extensa naturaleza de su campo de acción”.

5.6. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL POSITIVA: Al aplicar el conocimiento psicológico al mundo organizacional se puede definir según Salanovay cols ³³ la Psicología Organizacional Positiva como “el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva”. El objetivo de la POP es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como optimizar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional. El punto mira de la POP está en descubrir las características de la “buena vida organizacional” o mejor dicho la vida organizacional positiva. Para conseguir los objetivos la POP se debe centrar en los múltiples niveles del funcionamiento óptimo y la vida organizacional positiva tales como: nivel individual, interindividual, grupal, organizacional y social.

Desde esta perspectiva, es importante conocer cómo se desarrolla la motivación intrínseca y la “vinculación” organizacional o engagement, qué papel juegan las creencias positivas sobre las propias competencias, como conciliar los ámbitos trabajo-familia, en qué se basa el desarrollo de la satisfacción y la felicidad en el trabajo, como pueden las organizaciones contribuir al crecimiento y el bienestar psicológico de las personas y los grupos que las componen entre otros.

5.7. ENGAGEMENT EN EL TRABAJO: El origen del término engagement del empleado se utilizó por primera vez a finales de los noventa por la organización Gallup³⁴, una firma de consultoría líder en su sector. A saber, el engagement en el trabajo se refiere a la relación que tiene el trabajador con su trabajo, mientras que el engagement del empleado también puede incluir la relación existente con la organización. El engagement en el trabajo se entiende como un tipo especial de conducta que está motivada por un estado mental esencia llamado presencia

³³ Ibid., pág. 12.

³⁴ BUCKINGHAM, M y CLIFTON, D. Descubra ahora sus fortalezas. Nueva york, 2001.

psicológica. A su vez se asume que el engagement produce resultados positivos, tanto a nivel individual (crecimiento y desarrollo personal) como a nivel organizacional (calidad del rendimiento). El Engagement lo define Salanova y Shachaufeli³⁵ como un “estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”. Los trabajadores engaged son proactivos, buscan y aceptan responsabilidades relacionadas con su profesión. En el caso de que algo les moleste en su trabajo, expresan sus quejas, plantean alternativas o sugerencias para mejorar o en última instancia dejan el puesto de trabajo si no hay nada que hacer para mejorar su situación. Además los trabajadores engaged tienen valores que coinciden con los que tiene la organización en la que se desempeñan, organizan su trabajo de tal manera que reciben retroalimentación positiva.

El engagement en el trabajo incluye tres dimensiones³⁶: el *vigor* se caracteriza por los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades. La *dedicación* hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. La *absorción* se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

5.8. TRABAJO DE TIEMPO COMPLETO EN COLOMBIA: Llamada también como Jornada Ordinaria de trabajo máximo que corresponde al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana³⁷. El trabajo de tiempo completo a menudo

³⁵ *Ibid.*, pág. 12.

³⁶ *Ibid.* Pág. 14.

³⁷ MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Código sustantivo del trabajo, título VI jornada de trabajo, capítulo II jornada máxima, artículo 161 [en línea]. Disponible en internet:

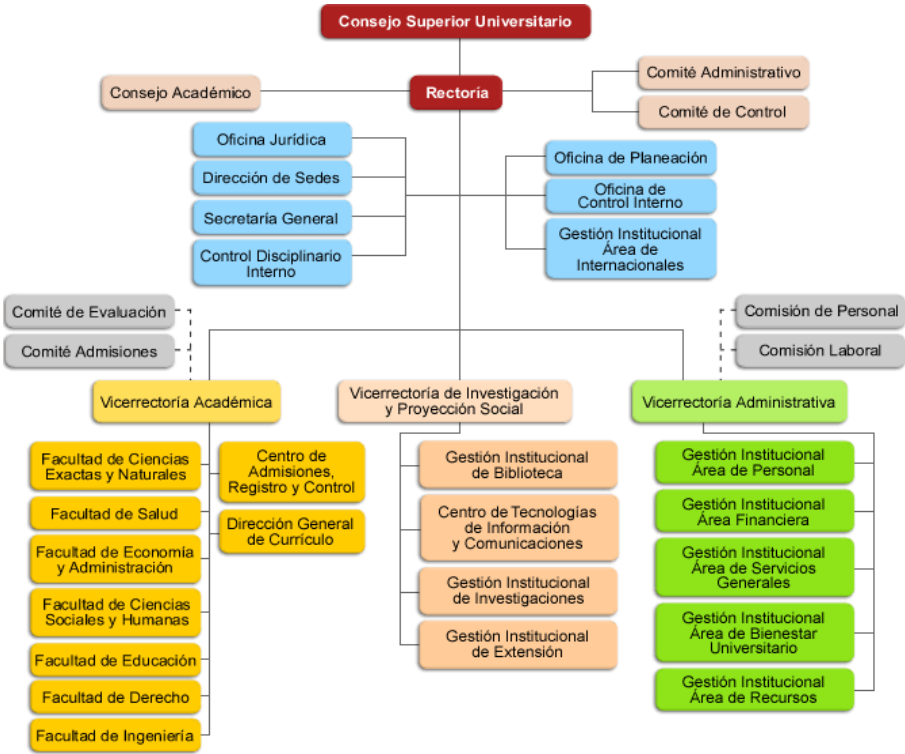
viene con las prestaciones de rutina, tales como salud, vacaciones, pago por enfermedad además de los pagos a los fondos de pensiones. Existe la posibilidad de pago por horas extras en la mayoría de los empleos a tiempo completo, ya que los empleados ya están trabajando el máximo de horas permitidas. Sin embargo, los empleos a tiempo completo puede ser muy exigente y las horas suelen ser estrictas y rígidas.

5.9.LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA Es una universidad pública de orden nacional financiada principalmente por el Estado Colombiano tiene como misión producir, adecuar y difundir conocimientos científicos, humanísticos y técnicos que sirvan eficazmente a la comprensión y solución de los problemas relevantes de desarrollo integral, equitativo y sostenible ³⁸. Actualmente, cuenta 4 sedes distribuidas en el departamento del Huila con sede principal en la ciudad de Neiva; ofreciendo sus programas de pregrado de tipo tecnológico o profesional y postgrado en modalidades presencial, semi-presencial y a distancia.

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/estadisticas/Estadsticas/C%C3%93DIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO.pdf>.

³⁸ UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. Misión y visión. [En línea] disponible en: <http://www.usco.edu.co/pagina/mision-y-vision>

Organigrama:



6. DISEÑO METODOLOGICO

6.1. TIPO DE DISEÑO

El presente estudio es de tipo cuantitativo con un diseño correlacional ya que se pretende conocer la relación entre el perfil de salud mental positiva y el engagement en el trabajo de los docentes con dedicación de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana en un momento dado³⁹.

6.2. POBLACION

Según Naresh K⁴⁰ “es el conjunto de todos los elementos que comparten un grupo común de características y forman el universo para el propósito del problema”. La Universidad Surcolombiana cuenta con un total de 252 docentes con dedicación de tiempo completo. Distribuidos en las 7 facultades como enseña la siguiente tabla:

Tabla 1. Distribución de docentes por facultades.

FACULTAD	DEDICACION	TOTAL
SALUD	TIEMPO COMPLETO	38
DERECHO	TIEMPO COMPLETO	13
EDUCACION	TIEMPO COMPLETO	74
INGENIERIA	TIEMPO COMPLETO	50
CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	TIEMPO COMPLETO	17
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	TIEMPO COMPLETO	24
ADMINISTRACION Y ECONOMIA	TIEMPO COMPLETO	36
		252

³⁹ SAMPIERI HERNANDEZ, Roberto et al. Metodología de la investigación. 4ta edición. México: Mc Graw Hill, 2010.

⁴⁰ MALHOTRA, Naresh k. Investigación de mercados: un enfoque práctico. México: Prentice-Hall, 2006.

Tomando en cuenta las necesidades de esta investigación se ha determinado que el censo es lo más apropiado para desarrollar el estudio.

Definido por Naresh K⁴¹ el censo comprende “el conteo completo de los elementos de una población u objetos de estudio”

6.3. MUESTRA El censo de una población estadística consiste, básicamente, en obtener el número total de individuos mediante las más diversas técnicas de recuento. El censo es una de las operaciones estadísticas que no trabaja sobre una muestra, sino sobre la población total⁴².

Así, si la población objetivo son los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva, para que el reelevamiento sea censal todos deben ser evaluados por medio de las escalas. Sin embargo, la pertinencia o no de realizar un procedimiento muestral o censal dependerá específicamente de las poblaciones y los tamaños de error existentes; mientras en el primer caso se observa la presencia de un error muestral, en la segunda se aprecia un error ajeno al muestreo⁴³. Al final fueron 194 docentes de tiempo completo a quienes se les aplicó las dos escalas, debido a que los docentes del programa de medicina no participo de la investigación y no todos los docentes cumplían con los criterios de inclusión, pues algunos no cumplían con el tiempo de vinculación o tenían una dedicación de medio tiempo.

6.4. CRITERIOS DE INCLUSION

- Tener un contrato vigente con la Universidad Surcolombiana
- Estar vinculado con la Universidad por dedicación de tiempo completo.

⁴¹ ibíd. pág. 33.

⁴² ALVARADO VALENCIA, Jorge Andrés; OBAGI ARAÚJO, Juan José. Fundamentos de inferencia estadística. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2008. pp. 360.

⁴³ VIVANCO, Manuel. Muestreo estadístico: Diseño y aplicaciones. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 2005. pp. 209.

- Encontrarse desarrollando actividades académicas en la sede Neiva de la Universidad Surcolombiana.
- Tener un año o más tiempo de vinculación con la Universidad Surcolombiana.

6.5. ETAPAS DE LA INVESTIGACION

El presente estudio se desarrolló a través de las siguientes etapas:

ETAPA 1: FORMULACION DEL PROYECTO: En esta primera etapa se inició el proceso de construcción del proyecto. Como primera medida se investigó sobre estadísticas nacionales y asimismo a nivel local sobre docentes de tiempo completo. Luego se buscaron estudios sobre el tema a investigar realizados a nivel internacional, nacional y local. Se realizan varias visitas a la Universidad Surcolombiana en busca de la oficina encargada de los recursos humanos, resultando entonces la oficina de salud ocupacional, se crea un contacto directo con la psicóloga encargada de esta área, obteniendo información acerca del rol que cumple esta oficina frente a las necesidades de los docentes. Después se procede a la organización y estructuración del ante proyecto paso por paso iniciando con: introducción, planteamiento del problema, objetivos, antecedentes, justificación, marco teórico y diseño metodológico. Finalmente se cuenta con la aprobación de las condiciones éticas por el asesor del proyecto.

ETAPA 2: MEDICION: En esta etapa, se optó como primera medida a la validación de la escala de Engagement en el trabajo de contenido por medio de jueces (ver anexo A) luego se realizó la sugerencia necesaria. Posteriormente se realiza la presentación de las investigadoras a cada una de las facultades de la Universidad Surcolombiana. Se realizó la exposición del proyecto a quienes decidieron colaborar en la investigación; se identificaron los objetivos a alcanzar, sin dilucidar el objetivo principal de la investigación. Se respondieron las dudas y las inquietudes que los docentes tenían al respecto con dicha investigación.

Después se procedió a la firma del consentimiento informado por parte de los jefes de programa como garantía para la participación en la investigación; los docentes que aceptaron hacer parte de dicho estudio debieron cumplir con los criterios de inclusión. Afortunadamente se contó con un espacio pertinente para la aplicación de las escalas, por medio de los consejos de programa y de facultad, por lo tanto las escalas se aplicarán durante los primeros lunes de cada mes. Se realizó una breve explicación de cómo responder las escalas y se procede a recoger la información.

ETAPA 3: ANALISIS: Los resultados que arrojó la encuesta socio demográfica y las escalas aplicadas a los docentes se calificaron de forma manual y estos resultados se incluyeron en los paquetes estadísticos de Microsoft Excel y SPSS. Una vez sistematizado los resultados obtenidos posteriores a la aplicación se realizó el análisis respectivo donde se evaluaron los resultados de las escalas. Se conoció el alfa de Cronbach se aplicaron pruebas paramétricas como prueba f o ANOVA, Correlación de Pearson.

6.6. INSTRUMENTOS

6.6.1. FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS: En el formato de datos sociodemográficos - ver el anexo - (Construido por las autoras) se encuentran datos relacionados como:

- Datos Generales: Edad, género, estrato socioeconómico, procedencia, estudios realizados, estado civil, facultad a la que pertenece, experiencia laboral, tiempo de vinculación con la institución, entre otros.

6.6.2. ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Descripción de la escala: Es una escala creada por Wilmar Schaufeli (Holanda) y María Salanova (España) y cols en el año 2003⁴⁴. Se realizó basado en la definición de engagement que incluye estas dimensiones: vigor, dedicación y

⁴⁴ SHAUFELI, Wilmar y cols. Escala de Utrecht de engagement en el trabajo. Holanda. 2003.

absorción, que evalúa el cuestionario. El UWES (Utrecht Work Engagement Scale) está disponible en 19 idiomas. Además del UWES original que está formado por 17 ítems, existe una versión reducida del mismo que incluye 9 ítems (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006), así como una versión para estudiantes (Schaufeli, Martínez, Salanova y cols, 2002). Los ítems del UWES se puntúan en una escala de 7 posibilidades de respuesta que va desde el 0 (nunca) hasta el 6 (siempre).

Característica de administración: Se aplica a sujetos de dieciséis años en adelante, de manera individual, tiene una duración aproximada entre 10 a 15 minutos, se aplica en una sola sesión.

Fundamentación estadística:

Validez factorial: Estudios sobre la estructura factorial del UWES realizados en diversos países muestran convincentemente que en lugar de un único e indiferenciado factor, el UWES está formado por tres factores interrelacionados: vigor, dedicación y absorción. Como esos factores están muy relacionados con una correlación que normalmente oscila entre 0.65 y 0,85.

Invarianza factorial: La comparación directa de la estructura de tres factores entre muestras de diferentes países reveló que ésta es invariante a través de países. Esto significa que la estructura de tres factores del UWES es similar y no difiere entre países.

Consistencia interna: En un análisis formal de los resultados obtenidos por otros estudios que incluyó 42 muestras y 24.054 trabajadores reveló que el peso medio de los valores para el α Cronbach para las tres escalas eran superiores a .80, lo que indica una consistencia interna muy buena.

Estabilidad: Las puntuaciones en el UWES son relativamente estables a lo largo del tiempo.

Inter correlaciones: de acuerdo con el análisis de factores confirmatorios del UWES, parece que la estructura de tres dimensiones es verdadera, pues las tres

dimensiones son íntimamente relacionadas. Las correlaciones entre las tres escalas generalmente excede .65), todavía la correlación entre las variables latentes presentan un intervalo entre .80 a .90.

Análisis y puntuación de resultados: Como primera medida se identificó el coeficiente de Cronbach y arrojó para esta población 0,94. El puntaje promedio de las tres subescalas del UWES se obtiene sumando los puntajes de cada escala en particular y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. Por lo tanto el UWES puede arrojar tres puntajes parciales, correspondientes a cada subescala y un puntaje total dentro del rango de 0 a 6 puntos. Los puntajes se categorizan de la siguiente manera:

Tabla 2. Definición de las categorías de engagement en el trabajo.

Categorías	Niveles	Definición
Muy bajo	< 1.93	Invierten poca energía en su trabajo, todo el tiempo se quejan de su trabajo, sienten fatiga, estrés constante, no sienten ganas de ir a trabajar.
Bajo	1.94 – 3.06	Criticar su trabajo y el de sus jefes. Denigra el trabajo de los demás, no se siente motivado. Su nivel de energía no es constante.
Promedio	3.07 – 4.66	Realizan su trabajo adecuadamente, sin mirar más allá. Sus niveles de energía son medios, poseen buena capacidad para trabajar en equipo. Cumplen con los horarios de trabajo establecidos.
Alto	4.67 – 5.53	Su trabajo es motivante, buscan retos, se sienten felices trabajando, se sienten entusiasmados y por lo general la relación con sus compañeros y jefes es excelente.
Muy Alto	> 5.54	Se levantan todos los días con ganas de ir a trabajar, se sienten felices y dan significado a su trabajo, el tiempo “se les pasa volando”, no les importa trabajar horas extras, es difícil que se desconecten de su labor.

6.6.3. ESCALA PARA EVALUAR LA SALUD MENTAL POSITIVA

Descripción de la escala: Elaborada por Maria Teresa Lluch como trabajo de investigación para optar al título de doctora en psicología en la Universidad de Barcelona. Esta escala se realizó bajo la dirección de Juana Gómez Benito y María Dolores Peris Pascual, en la ciudad de Barcelona, España, en 1999. El

cuestionario está conformado por 39 ítems positivos y negativos, en donde se preguntan sobre los diferentes factores que componen el modelo de la salud mental positiva. El instrumento tiene cuatro opciones de respuesta tales como siempre o casi siempre, con bastante frecuencia, algunas veces y nunca o casi nunca. La escala da como resultado seis factores retomados por Jahoda y reestructurados por Lluch⁴⁵: Satisfacción personal, actitud prosocial, autocontrol, autonomía, resolución de problemas y autoactualización y habilidades de relaciones interpersonales.

Fundamentación estadística: Como indicador de la consistencia interna del instrumento construido se utiliza el coeficiente alfa propuesto por Cronbach. El criterio que se establece para considerar aceptable el coeficiente es que su valor sea igual o superior a 0.70. Se puede observar que todos los factores, excepto el 2 “Actitud prosocial”, obtienen un coeficiente alfa superior a 0.70 y que los errores típicos de medida no son excesivamente elevados. Los factores “Satisfacción personal” (F1), Autocontrol (F3), “Autonomía” (F4) y “Resolución de problemas y autoactualización” (F5) tienen valores alfa muy satisfactorios, con un rango que oscila entre 0.77 y 0.82. Por otro lado, el factor 6 “Habilidades de relación interpersonal” obtiene un índice de fiabilidad de 0.71.

Análisis y puntuación de resultados: Como primera medida se identificó el coeficiente de cronbach y fue de 0,71. El puntaje promedio de los siete factores de la escala para evaluar salud mental positiva se obtienen sumando los puntajes de cada escala en particular y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. Por lo tanto puede arrojar siete puntajes parciales, correspondientes a cada subescala y un puntaje total dentro del rango de 1 a 4 puntos. Los puntajes se categorizan de la siguiente manera:

⁴⁵ Ibíd., pág. 28.

Tabla 3. Definición de las categorías del perfil de salud mental positiva.

Categorías	Niveles	Definición
Bajos	entre 1,00-1,99	No se sienten satisfechos con su vida, no poseen empatía, no controlan adecuadamente sus emociones, son propensos al estrés, no tienen buena capacidad para solucionar problemas de la vida diaria, no tienen confianza en si mismo, son dependientes, no se adaptan al cambio fácilmente, tienen dificultad para establecer relaciones interpersonales. Salud mental positiva baja.
Medio Bajos	entre 2,00-2,99	Están satisfechos con algunos aspectos de su vida, demuestran empatía a sus más allegados, en ocasiones controlan sus emociones, son propensos al estrés, intentan buscar soluciones a los problemas de la vida diaria, no tienen confianza en sí mismos, sin embargo son independientes, se adaptan al cambio, tienen buenas relaciones interpersonales. Salud mental positiva mediana.
Medio Altos	entre 3,00-3,99	Tienen una imagen de sí mismos positiva, se sienten satisfechos con su vida, ayudan a los demás, son empáticos, hay un equilibrio emocional, sin embargo se estresan y fatigan frente a situaciones desfavorables. Son capaces de tomar sus decisiones, son independientes y sienten confianza en sí mismos. Se adaptan al cambio, toman retos y se establecen metas, construyen relaciones interpersonales fácilmente. Salud mental positiva óptima.
Altos	4	Están satisfechos con todos los aspectos de su vida, los problemas de los demás les preocupan tanto como los propios, son empáticos, controlan sus emociones y sentimientos, poseen excelente capacidad para afrontar el estrés, sienten confianza frente a la toma de decisiones, son independientes, se adaptan fácilmente al cambio, por lo general tienen una pareja estable y sus amistades son fuertes y duraderas. Salud mental positiva alta.

6.7. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

6.7.1. Variable de estudio

Cuadro 1. Operacionalización de la variable Engagement en el trabajo.

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categoría o dimensiones	Definición	Indicador	Escala de medición
ENGAGEMENT EN EL TRABAJO	Cuantitativa	Estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.	Vigor	“Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja” ⁴⁶ .	VI1, VI2, VI3, VI4, VI5, VI6. (Escala de bienestar y trabajo UWES)	Ordinal
			Dedicación	“Alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo” ⁴⁷ .	DE1, DE2, DE3, DE4, DE5. (Escala de bienestar y trabajo UWES)	Ordinal

⁴⁶ *Ibíd.*, pág. 16.

⁴⁷ *Ibíd.*, pág. 16.

			Absorción	<p>“Se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo”⁴⁸.</p>	<p>AB1, AB2, AB3, AB4, AB5, AB6. (Escala de bienestar y trabajo UWES)</p>	Ordinal
--	--	--	-----------	---	---	---------

⁴⁸ *Ibíd.*, pág. 16.

6.7.2. Variable de estudio

Cuadro 2. Operacionalización de la variable Salud mental positiva.

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	OPERACIONALIZACION	CATEGORIA O DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION
ESCALA PARA EVALUAR SALUD MENTAL POSITIVA	Cuantitativa	Estudio científico del funcionamiento humano óptimo, por tanto, defiende que hay que promover las cualidades del ser humano y facilitar su máximo desarrollo potencial.	Satisfacción personal	“Relacionado con el auto concepto, la satisfacción con la vida personal y la satisfacción con las perspectivas de futuro” ⁴⁹ .	Items n° 4, 6,7,12,14,31,38.	Ordinal
			Actitud prosocial	“Tiene que ver con una predisposición activa hacia lo social o hacia la sociedad, una actitud de ayuda o apoyo hacia los demás y con la	Items n° 1, 3, 23, 25,37.	Ordinal

⁴⁹ Ibíd., pág. 37.

				aceptación de los demás” ⁵⁰ .		
			Autocontrol	“Consiste en la capacidad para el afrontamiento del estrés o de las situaciones conflictivas. Además de la tolerancia a la ansiedad y al estrés” ⁵¹ .	Items nº2, 5, 21, 22,26.	Ordinal
			Autonomía	“Relacionado con la capacidad para tener criterios propios, la independencia, la autorregulación de la propia conducta y la seguridad personas o	Items nº 10, 13, 19, 33,34.	Ordinal

⁵⁰ Ibid., pág. 37.

⁵¹ Ibid., pág. 37.

				confianza en sí mismo” ⁵² .		
			Resolución de problemas y auto actualización	“Tiene que ver con la capacidad de análisis, la habilidad para tomar decisiones, la flexibilidad o capacidad para adaptarse a los cambios y la actitud de crecimiento y desarrollo personas continuo” ⁵³ .	Items n° 15, 16, 17, 27, 28, 29, 32, 35,36.	Ordinal

⁵² Ibid., pág. 37.

⁵³ Ibid., pág. 37.

			Habilidades de relacion interpersonal	“Consiste en la habilidad para establecer relaciones interpersonales, la empatía, capacidad para entender los sentimientos de los demás, la habilidad para dar apoyo emocional y la habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas” ⁵⁴ .	Items n°8, 9, 11, 18, 20, 24,30.	Ordinal
--	--	--	---------------------------------------	---	----------------------------------	---------

⁵⁴ Ibíd., pág. 37.

6.7.3. Variable sociodemográfica

Cuadro 3. Operacionalización de la variable sociodemográfica

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización	Categoría o dimensiones	Definición	Indicador	Escala de medición
S O C I O D E M O G R A F I C A S	Cuantitativa	Conjunto de facultades o atributos relacionados con los antecedentes históricos, sociales, económicos, años de vida, género y educación que permiten caracterizar la población en estudio.	Género	Condición orgánica y constitutiva que distingue al hombre de la mujer	Mujer, hombre	Nominal
			Estrato económico	Forma de estratificación social basada en las remuneraciones que reciben o los	Estratos desde 2 hasta 6.	Ordinal

				impuestos que pagan las personas		
			Estado civil	Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	Soltero, casado, union libre, en una relacion, viudo (a).	Nominal

6.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACION:

Esta investigación se reglamentará bajo el ejercicio de la profesión de Psicología, reglamentada en la ley 1090 de 2006 donde se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

CAPITULO IV: De los deberes con los colegas y otros profesionales

En este estudio el trabajo colectivo no excluye la responsabilidad profesional e individual de sus actos y en ambos casos se aplicarán los mismos preceptos éticos contemplados en esta ley. Del mismo modo se abstendrá de emitir conceptos profesionales sobre dominios respecto de los cuales no tiene conocimiento fundamentado.

CAPITULO V: Del uso de material psicotécnico

El artículo 45 cita “el material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en Psicología. Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología” para tal caso se contará con la asesoría de un profesional en la aplicación y evaluación de las escalas psicológicas.

CAPITULO VII: De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones

En esta investigación las investigadoras del proyecto somos las únicas responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

Al igual que en la resolución 8340 de 1993 el artículo 50 de la presente ley se cita “Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, se basarán en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes”.

Para esta investigación las investigadoras que adelantan este estudio deberán abstenerse de aceptar presiones o condiciones que limiten la objetividad de su criterio u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darle uso indebido a los hallazgos.

Se hará hincapié en conservar el derecho a la propiedad intelectual sobre los trabajos que elabore en forma individual o colectiva, de acuerdo con los derechos de autor establecidos en Colombia. Estos trabajos podrán ser divulgados o publicados con la debida autorización de las autoras.

7. RESULTADOS

A continuación se presenta la distribución de las variables sociodemográficas, donde se hace la descripción del número de sujetos por género, estrato social, estado civil, estudios realizados, problemas de salud física, entre otros.

7.1. CARACTERIZACION SOCIODEMOGRAFICA

En total fueron 194 docentes de tiempo completo a quienes se les aplicó las dos escalas, debido a que no todos los docentes cumplían con los criterios de inclusión, pues algunos no cumplían con el tiempo de vinculación o tenían una dedicación de medio tiempo. Aproximadamente el 74% pertenecen al género masculino y un 26% al género femenino.

Tabla 4. Distribución por facultades

FACULTAD	Frecuencia	Porcentaje
CIENCIAS EXACTAS	15	7,7%
CIENCIAS S Y H	16	8,2%
DERECHO	16	8,2%
ECOADMON	26	13,4%
EDUCACION	62	32,0%
INGENIERIA	41	21,1%
SALUD	18	9,3%
Total	194	100,0%

Las siete facultades participaron activamente en la aplicación de las escalas, sin embargo se debe aclarar que el programa de medicina expresó no participar en la investigación, por lo tanto el programa de Enfermería representa en su totalidad a la Facultad de Salud. De mayor a menor, la Facultad con mayor número de docentes a los que se les aplicó las escalas fueron: Educación, seguida por Ingeniería, Economía y Administración, Salud y así sucesivamente con Ciencias Sociales y Humanas, Derecho y Ciencias Exactas.

Se observa que la edad mínima de los docentes es de 31 años y la máxima 65 años. Dentro de la experiencia laboral el tiempo mínimo son 3 años y el máximo son 38 años. En la vinculación laboral con la Universidad el tiempo mínimo es un año y el máximo son 20 años. El 58,8% de docentes han realizado estudios en maestría, un 33,5% adelantaron estudios de especialización y por último el 7,7% doctorados. En el estado civil el 66% de los docentes están casados, el 17,5% viven en unión libre, el 7,2% se encuentran solteros, el 6,7% están separados, el 1,5% en una relación y el 1,0% han quedado viudas (os).

En cuanto al estrato socioeconómico, el estrato 4 predomina entre los docentes, seguido por el estrato 3. El menos frecuente es el estrato 1. Esto demuestra que los docentes en su gran mayoría están en el estrato medio, llegando a medio alto.

Son muy pocos los docentes que relatan tener problemas de salud física, entre las que se encuentran artritis, miopía, astigmatismo, migrañas, asma, dolor de piernas, colon irritable, posible túnel del Carpo. En general hay ausencia de enfermedades físicas entre la comunidad docente, es decir, que el estado de salud física es muy bueno.

7.2. DESCRIPCION DE LAS ESCALAS

Las escalas utilizadas para la investigación ya habían sido validadas por sus autores y traducidas a varios idiomas. La consistencia interna que arrojó la escala de salud mental positiva en un primer momento fue de 0.70 alfa de Cronbach y la escala de Engagement en el trabajo fue de 0.90. Luego de aplicada a la población objeto, la primera escala arrojó un alfa de 0.72 y la segunda fue de 0.94. Esto rectifica la fiabilidad de ambas escalas y el comportamiento positivo que tuvo para la actual población.

7.2.1. ESCALA DE SALUD MENTAL POSITIVA

1. Conocer el perfil de salud mental positiva de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.

Tabla 5. Salud mental positiva general

	N	Mínimo	Máximo	Mean	Desviación Std.
Total Smp	194	1,97	3,77	2,4750	,21589

Tabla 6. Salud mental positiva por categorías

Categorías	Niveles	Frecuencia	%
Bajos	entre 1,00-1,99	1	0,5%
Medio Bajos	entre 2,00-2,99	190	98%
Medio Altos	entre 3,00-3,99	3	1,5%
Altos	4	0	0%
		194	100%

Los docentes de la Universidad Surcolombiana puntuaron en salud mental positiva una categoría mínima de 1,97 (tabla 5) que se ubica entre el nivel bajo llegando a medio bajo y un máximo de 3,77 que se ubica en el nivel medio alto. Es decir, que 98% se ubicó entre la categoría medio bajo. Por consiguiente se infiere que la población estudio presenta en general una salud mental positiva mediana frente a su labor como docentes de la universidad.

Tabla 7. Convenciones para tabla de salud mental positiva por factores

SmpSatis	Factor de satisfacción personal
SmpActi	Factor de actitud prosocial
SmpAutoco	Factor de Autocontrol
SmpAutono	Factor de Autonomía
SmpResolu	Factor de Resolución de problemas y auto actualización
SmpHabili	Factor de habilidades de relación interpersonal

Tabla 8. Categorías por dimensiones salud mental positiva por factores

	Bajos		Medio Bajos		Medio Altos		Altos		
	entre 1,00-1,99	%	entre 2,00-2,99	%	entre 3,00-3,99	%	4	%	Total %
SmpSatis	0	0%	58	30%	133	68,5%	3	1,5%	100%
SmpActi	38	20%	151	78%	5	2%	0	0%	100%
SmpAutoco	86	44%	104	54%	3	1,5%	1	0,5%	100%
SmpAutono	0	0%	85	44%	103	53%	6	3%	100%
SmpResolu	166	85,5%	25	13%	3	1,5%	0	0%	100%
SmpHabili	0	0%	115	59,5%	78	40%	1	0,5%	100%

El factor de satisfacción personal predominó entre los docentes, pues el 68,5% se ubicaron en la categoría medio altos. De manera similar sucedió con el factor de autonomía pues un 53% se situaron dentro de la misma. Por el contrario sucedió con la dimensión de resolución de problemas y auto actualización pues 85,5% se

encontraron ubicados en el nivel bajo. Asimismo aconteció con la subescala de autocontrol, pues el 44% se encuentran allí mismo.

2. Establecer los niveles de engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.

Tabla 9. Engagement en el trabajo general

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
EnTotal	194	2,24	6,00	4,6231	,73943

Tabla 10. Engagement en el trabajo por categorías

Categorías	Niveles	Frecuencia	%
Muy bajo	< 1.93	0	0%
Bajo	1.94 – 3.06	5	2,5%
Promedio	3.07 – 4.66	91	47%
Alto	4.67 – 5.53	81	42%
Muy Alto	> 5.54	17	8,5%
		194	100%

En cuanto al engagement en el trabajo, el puntaje mínimo fue de 2,24 que se ubica en la categoría bajo y el puntaje máximo fue de 6,00 que pertenece al nivel muy alto. En general los docentes se concentraron en las categorías promedio y alto. Mientras que en la categoría muy bajo no hubo presencia. Aproximadamente el 8,5% de la población se ubicó en la categoría muy alto.

Tabla 11. Convenciones para tabla de engagement en el trabajo por dimensiones

EnVigor	Dimensión de Vigor
EnAbsor	Dimensión de Absorción
EnDedica	Dimensión de Dedicación

Tabla 12. Categorías por dimensiones engagement en el trabajo

	Muy bajo		Bajo		Promedio		Altos		Muy altos		
	< 1.93	%	1.94 – 3.06	%	3.07 – 4.66	%	4.67 – 5.53	%	> 5.54	%	Total %
EnVigor	0	0%	9	4,6%	66	34%	102	53%	17	8,4%	100%
EnAbsor	0	0%	8	4%	84	43%	88	46%	14	7%	100%
EnDedica	0	0%	6	4%	88	45%	53	27%	47	24%	100%

Es evidente, que hay más presencia de docentes que se ubican en las categorías promedio y altos, mientras que el porcentaje de las demás categorías son mínimas o ausencia total como en el caso del nivel bajo. Son cifras que apuntan hacia un resultado positivo, pues mientras se encuentren en los niveles superiores se infiere que están más comprometidos con su trabajo en comparación con quienes se encuentran en las categorías bajo.

3. Determinar la correlación de los resultados del perfil de salud mental positiva y los niveles de engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.

Para conocer la correlación entre el engagement en el trabajo y la salud mental positiva se llevó a cabo el análisis de datos por medio de la correlación de Pearson y se obtuvo un coeficiente de 0,62 lo que indica no se da una correlacion.

A continuación se describe de manera detallada la correlación entre las dimensiones y factores de cada una de las escalas:

Tabla 13. Convenciones para tabla de correlación entre dimensiones

SmpSatis	Factor de satisfacción personal
SmpActi	Factor de actitud prosocial
SmpAutoco	Factor de Autocontrol
SmpAutono	Factor de Autonomía
SmpResolu	Factor de Resolución de problemas y auto actualización
SmpHabili	Factor de habilidades de relación interpersonal
TotalSmp	Puntaje total de salud mental positiva
EnVigor	Dimensión de Vigor
EnAbsor	Dimensión de Absorción
EnDedica	Dimensión de Dedicación
TotalEn	Total engagement en el trabajo

Tabla 14. Correlación entre dimensiones.

		EnVigo	EnDed	EnAbs	SmpSa	SmpActit	SmpAutoc	SmpAuton	SmpResol	SmpHabili	EnTotal	TotSm
EnVigor	Correlación de Pearson	1	,887(**)	,860(**)	,239(**)	-,037	,019	,168(*)	-,177(*)	,156(*)	,968(**)	,072
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,001	,610	,792	,019	,014	,030	,000	,319
EnDedica	Correlación de Pearson		1	,804(**)	,309(**)	-,031	-,056	,267(**)	-,135	,154(*)	,937(**)	,118
	Sig. (bilateral)			,000	,000	,666	,434	,000	,062	,032	,000	,101
EnAbsor	Correlación de Pearson			1	,097	-,116	-,054	,073	-,159(*)	,087	,935(**)	-,040
	Sig. (bilateral)				,177	,108	,452	,313	,027	,229	,000	,584
SmpSatis	Correlación de Pearson				1	,110	,278(**)	,584(**)	-,113	,190(**)	,228(**)	,528(**)
	Sig. (bilateral)					,128	,000	,000	,118	,008	,001	,000
SmpActitud	Correlación de Pearson					1	,471(**)	,251(**)	,366(**)	,167(*)	-,058	,617(**)
	Sig. (bilateral)						,000	,000	,000	,020	,424	,000
SmpAutoco	Correlación de Pearson						1	,320(**)	,472(**)	,325(**)	-,012	,772(**)
	Sig. (bilateral)							,000	,000	,000	,868	,000
SmpAutono	Correlación de Pearson							1	-,035	,127	,181(*)	,577(**)
	Sig. (bilateral)								,627	,078	,012	,000
SmpResolu	Correlación de Pearson								1	,190(**)	-,160(*)	,610(**)
	Sig. (bilateral)									,008	,026	,000
SmpHabilid	Correlación de Pearson									1	,138	,523(**)
	Sig. (bilateral)										,055	,000
EnTotal	Correlación de Pearson										1	,062
	Sig. (bilateral)											,392
TotalSmp	Correlación de Pearson											1
	Sig. (bilateral)											

Como se observa en la tabla anterior el factor de resolución de problemas y auto actualización de la escala de salud mental positiva se halla una correlación moderada entre la dimensión de absorción y vigor de la escala de engagement en el trabajo, lo que quiere decir que cuando la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones y adaptarse a nuevos cambios es baja, asimismo será la capacidad de concentración y energía en el momento desarrollar sus actividades laborales. Por el contrario sucede con la dimensión de vigor pues se relaciona positivamente con los factores de satisfacción personal, autonomía y habilidades de relación interpersonal. De manera similar acontece con dedicación ya que se relaciona positivamente con autonomía y habilidades. Para reafirmar la correlación que hay entre dimensiones de la misma escala se remite a la columna de los totales generales (TotalEn y TotalSmp) y se observa que la relación es positiva y alta. Del mismo modo, se encuentra que el puntaje general de Engagement en el trabajo se correlaciona con los factores de satisfacción personal, autonomía y resolución de problemas y auto actualización de la escala para evaluar salud mental positiva.

4. Comparar la salud mental positiva, el engagement en el trabajo con las variables sociodemográficas de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva.

Tabla 15. Engagement, salud mental positiva y estudios realizados

		N	Media	Desviación típica		
		Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	F	Sig.
EnTotal	Doctorado	15	4,3882	,89343	1,286	,279
	Maestría	114	4,6027	,71530		
	Especialización	65	4,7131	,74090		
TotalSmp	Doctorado	15	2,5282	,34275	3,842	,023
	Maestría	114	2,5016	,22545		
	Especialización	65	2,4162	,14028		

Al cruzar las variables de engagement, salud mental positiva y los estudios realizados de los docentes, se encuentra que para el caso de salud mental positiva mientras más estudios superiores tenga mayor será su salud mental positiva y así va decayendo según el nivel de estudios, es decir, que para quienes tengan especialización se denota una salud mental positiva aceptable. Caso contrario sucede con la relación entre engagement y estudios, pues se observa que quienes han realizado especialización están más comprometidos con su trabajo, mientras que quienes han realizado doctorado están poco comprometidos con su trabajo.

Tabla 16. Engagement, salud mental positiva y estado civil

		N	Media	Desviación típica		
		Límite inferior	Límite superior	Límite inferior	F	Sig.
EnTotal	Casada (o)	128	4,6048	,77590	,416	,837
	soltera (o)	14	4,6597	,74734		
	Unión libre	34	4,7457	,58443		
	Separada (o)	13	4,5611	,81989		
	Relación	3	4,4118	,26956		
	Viudo	2	4,1765	1,08146		
TotalSmp	Casada (o)	128	2,4551	,15937	2,816	,018
	soltera (o)	14	2,3590	,15385		
	Unión libre	34	2,5732	,35230		
	Separada (o)	13	2,5049	,21691		
	Relación	3	2,5299	,09005		

En la tabla 16 se observa que la relación entre el estado civil y el compromiso con el trabajo se da mayor en quienes están en unión libre seguido por quienes están solteros (as). Sin embargo no hay diferencia marcada entre los grupos. De manera similar sucede con la salud mental positiva, pues quienes viven en unión libre puntúan más alto que los demás pero se encuentra una significancia demarcada entre los grupos para la variable de salud mental positiva.

Tabla 17. Engagement, salud mental positiva y género

	GENERO	N	Media	Desviación típ.	F	Sig.
EnTotal	Masculino	143	4,6368	,73399	,699	,404
	Femenino	51	4,5848	,76057		
TotalSmp	Masculino	143	2,4764	,22874		
	Femenino	51	2,4711	,17690	,341	,560

Se observa que en cuanto a los resultados de engagement y salud mental positiva entre género masculino y femenino no se encuentra mayor significancia, es decir, que los valores no dependen del género pues se presenta igualdad entre ambos grupos.

5. DISCUSION

Al hablar de la salud mental positiva de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana, se encuentra que en su gran mayoría están ubicados dentro del perfil medio bajo, es decir que aunque estén satisfechos con su vida personal, laboral y familiar son propensos al estrés y a fatigas que generalmente le producen el ambiente laboral, ya que su rol como docentes debe permitirles desarrollar una capacidad para tomar positivamente las situaciones que se presentan día a día dentro del campus universitario, poder pensar en los aspectos positivos de las experiencias que surgen de la relación estudiante-maestro. Sin embargo presentan ciertos indicadores de salud mental positiva pues a partir de los resultados de los diferentes criterios se encontró presencia de algunos de ellos.

Profundizando en los criterios más significativos de la salud mental positiva de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva se encuentra que el factor de satisfacción personal fue el más predominante, pues más de la mitad de la población se encuentra en el nivel medio alto en donde Park⁵⁵ explica que “cuando es alta, se asocia a una buena adaptación y a una salud mental óptima”, por tanto la satisfacción con la vida se convertiría en un elemento que contrarrestaría los efectos negativos de los eventos estresantes y el desarrollo de problemas del comportamiento”. Por tanto se puede plantear que de acuerdo a estos resultados un segmento importante de docentes se encuentra satisfechos con su vida. Estos resultados coinciden en gran parte a la investigación que se realizó en estudiantes universitarios en Barranquilla por Navarro⁵⁶, donde este factor fue el más representativo en esta población. De manera similar acontece con el factor de autonomía pues la mitad de la población se concentra en la categoría de medio alto, se dice entonces que los docentes

⁵⁵ *Ibíd.*, pág. 26.

⁵⁶ NAVARRO, G. Trabajo de investigación titulado características de la salud mental positiva en estudiantes universitarios. Barranquilla. 2008.

muestran independencia, confianza y seguridad en sí mismos. Este aspecto se relaciona con el entorno al que se enfrentan día a día, pues este demanda en ellos confianza en sí mismos, seguridad al tomar decisiones y la autorregulación de conductas.

En la dimensión de habilidades de relación interpersonal los docentes puntuaron también en el nivel medio alto, es decir, según Llach⁵⁷ presentan empatía y capacidad para entender los sentimientos de los demás, habilidad para dar apoyo emocional y establecer fácilmente relaciones interpersonales. Por otro lado se tiene en cuenta el estudio que se realizó con estudiantes universitarios en donde la población se ubicó también en este nivel.

De manera contraria sucedió con el factor de resolución de problemas y autoactualización pues un gran número de docentes se ubicaron en el nivel bajo. Es decir que poseen muy bajas capacidades para solucionar inconvenientes que se presentan en su vida personal y laboral. No se adaptan fácilmente a los cambios y hay resistencia a conocer lo nuevo y novedoso. Esto requiere reforzar dichas habilidades ya que resultan primordiales para esta población, como ya se había nombrado, pues este rol que cumplen en la comunidad académica es importante y sobre todo mantener una buena capacidad de resolución de problemas y autoactualización. También se observa que la dimensión de autocontrol puntúan en niveles bajos, donde se dice que poseen poca capacidad para afrontar el estrés y las situaciones conflictivas. Son poco tolerantes al estrés y a la ansiedad.

En cuanto al engagement en el trabajo es evidente que la concentración de docentes es mucho más representativa pues tienden a ubicarse en los niveles promedios y altos. Estos resultados se aproximan a lo que Salanova y Shachaufeli⁵⁸ denominan trabajadores engaged, en donde “se caracterizan por ser proactivos, buscan y aceptan responsabilidades con su profesión. En el caso de que algo les moleste en su trabajo, expresan sus quejas, plantean alternativas o

⁵⁷ *Ibíd.* pág. 38.

⁵⁸ *Ibíd.*, pág. 11.

sugerencias para mejorar o en última instancia dejan el puesto de trabajo si no hay nada que hacer para mejorar su situación. Además los trabajadores engaged tienen valores que coinciden con los que tiene la organización en la que se desempeñan, organizan su trabajo de tal manera que reciben retroalimentación positiva”.

Profundizando más en cuanto a las dimensiones, vigor es la que más puntúa en relación con los demás factores. Esto infiere que los docentes presentan altos niveles de energía y resistencia mental durante el desarrollo de sus labores académicas. En cuanto al nivel de absorción y dedicación los resultados arrojaron que los niveles fueron altos y promedios, se dice que los docentes tienen una gran implicación laboral, dan un mayor significado a su trabajo en comparación con los demás trabajadores, demuestran entusiasmo, inspiración y orgullo. Asimismo Salanova y Shachaufeli⁵⁹ comentan que la absorción “se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo se le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que esta haciendo”.

Al momento de cruzar las variables sociodemográficas con los resultados de ambas escalas, se encuentra que para el caso de estudios realizados a mayor especialidad mayor será la salud mental positiva, mientras que para engagement a mayor especialidad menor será su compromiso con el trabajo. Este fenómeno tal vez se deba a la carga que implica realizar estudios superiores como un doctorado. Asimismo no hay diferencias significativas en los resultados en cuanto al género y edad.

Como tercer objetivo se planteó la posibilidad de conocer la correlación existente entre ambas variables. Se optó por correlacionar las sub escalas y se identificó que a menor resolución de problemas y autoactualización menor será la capacidad de concentración y energía durante su desempeño laboral. Es decir, un docente que posee poca capacidad al momento de solucionar un problema también presentara baja concentración y energía durante su horario de trabajo. Este tipo

⁵⁹ *Ibíd.*, pág. 11.

de perfil se acerca hacia lo que define Salanova y Shachaufeli como trabajadores quemados.

Por el contrario sucede con la dimensión de vigor, dedicación, satisfacción, autonomía y habilidades de relación interpersonal, pues se relacionan positivamente, por ejemplo aquellos docentes que demuestran altos niveles de energía durante su trabajo, se sienten satisfechos tanto como en su vida personal, emocional y profesional. También poseen buenas habilidades para establecer relaciones interpersonales, dedican tiempo extra a su trabajo aun estando fuera de este ámbito. En pocas palabras, los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva apuntan más hacia un buen compromiso con su trabajo y que se ve afectada en su salud mental positiva.

De igual forma se encuentra dentro de las limitaciones del estudio que la baremación de la escala de Engagement en el trabajo se realizó en España por medio de la aplicación de la misma a trabajadores de diferentes gremios como industrias, fábricas entre otras. Esta escala no ha sido validada para Colombia.

9. CONCLUSIONES

- El perfil de salud mental positiva de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva se encuentra entre los niveles bajos, esto quiere decir que poseen limitadas características positivas para enfrentar situaciones cotidianas tanto como en su vida personal como laboral.
- En cuanto al engagement en el trabajo los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva demuestran tener altos niveles de compromiso con su trabajo pues se aproximan hacia los denominados trabajadores engaged.
- A la hora de analizar los datos sociodemográficos junto con las variables de estudio, se halló que los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva con mayor estudios realizados arrojan puntuaciones bajas en cuanto a su compromiso con el trabajo. Por el contrario sucedió con su salud mental positiva, pues quienes tenían un mayor grado de estudios presentaban altos niveles.
- Al realizar una comparación de puntajes finales, se observa que los docentes están más comprometidos con su trabajo que satisfechos con su vida personal, que su capacidad para solucionar conflictos, ayudar al prójimo, establecer relaciones interpersonales y tomar sus propias decisiones, pues su salud mental positiva es mediana.
- El hecho de puntuar más alto en la escala de engagement en el trabajo le da a la Universidad Surcolombiana una gran ventaja, pues cuando los docentes se sienten comprometidos con su trabajo la satisfacción y bienestar de sus estudiantes se verá reflejado en sus saberes y en la representación de los mismos en diferentes ámbitos dándole prestigio y calidad a la Institución.

- Como producto final se obtuvo que entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana no hay correlación. Sin embargo, al cruzar individualmente los factores y dimensiones de cada una de las escalas, algunos se correlacionaron.

10. RECOMENDACIONES

- Fomentar espacios que permitan a los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva el desarrollo actitudes, pensamientos y fortalezas que permitan enriquecer su compromiso con el trabajo para así gozar de una buena salud mental positiva.
- En el momento de realizar investigaciones con los docentes de tiempo completo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva se debe tener en cuenta las estrategias para aplicación de instrumentos, pues es una población que debido a su carga laboral cuenta con muy poco tiempo para desarrollar estas actividades
- Diseñar un programa desde la oficina de salud ocupacional en donde se refuercen características positivas por medio de actividades extracurriculares que se verán influenciadas en su salud mental positiva y su compromiso con el trabajo.
- Disminuir la carga laboral por docente en cada programa ya que esto se ve representado en los niveles de energía, concentración y dedicación.
- Incluir dentro de los procesos de las Instituciones que brindan estudios superiores un área encargada de velar por el bienestar de los docentes, pues estas estrategias ayudaran a mejorar el compromiso con el trabajo y la salud mental positiva de esta población.
- Utilizar ambas escalas para identificar el perfil de salud mental positiva y el nivel de compromiso con el trabajo en las Instituciones de Educación

superior con el fin de conocer estas características en los maestros universitarios.

- Realizar una réplica del estudio con una muestra más grande.

BIBLIOGRAFIA

ALVARADO VALENCIA, Jorge Andrés; OBAGI ARAÚJO, Juan José. Fundamentos de inferencia estadística. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2008. pp. 360.

BUCKINGHAM, M y CLIFTON, D. Descubra ahora sus fortalezas. Nueva York, 2001.

CARR, Alan. Psicología Positiva. La ciencia de la felicidad. 2007. Artículo disponible en línea: <http://diotocio.blogspot.com/p/psicologia-positiva-bibliografia-y.html#sthash.E3B7XF3i.dpuf>

DÍAZ I, y cols. Variables e indicadores personales intervinientes y/o codeterminantes en la calidad de vida, desde su dimensión personal. 2004. Extraído el 12 de Agosto de 2013 en: <http://www.monografias.com/trabajos18/variables-e-indicadores/variables-e-indicadores.shtml>

ENTREVISTA con Tania Galindo, Psicóloga del área de salud ocupacional de la Universidad Surcolombiana. Neiva, 27 de Agosto de 2012.

FORBES, R. El síndrome del burnout: síntomas, causas y medidas de atención a la empresa. Ed 160, pág. 2. 2011.

FONT, J y cols. Salud y enfermedad mental. Barcelona: Laia. 2000.

GILLHAM, j. E. & SELIGMAN, M. Footsteps on the road to a positive psychology. Behaviour Research and Therapy. 1999.

HOUTMAN, Irene y cols. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. España, 2001.

JAHODA M. Current concepts of positive mental health. Monograph series; 1, Joint Commission on Mental Illness and Health. New York. 1999.

JAHODA, M. El prejuicio racial y la salud mental. Buenos Aires: Humanitas. 1967.

LLUCH, M. Construcción de una escala para evaluar salud mental positiva. Barcelona. 1999.

MALHOTRA, Naresh k. Investigación de mercados: un enfoque práctico. México: Prentice-Hall, 2006.

MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. Código sustantivo del trabajo, titulo VI jornada de trabajo, capitulo II jornada máxima, articulo 161 [en línea]. Disponible en internet: <http://www.minproteccionsocial.gov.co/estadisticas/Estadsticas/C%C3%93DIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO.pdf>.

NAREZO, Manuel Quijano, “*Historia de la enfermedad*”, Universidad Nacional Autónoma de México UAM, Revista Facultad de medicina, Vol. 43, 2000. Artículo disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rfm/no43-2/RFM43201.pdf>

NAVARRO, G. Trabajo de investigación titulado características de la salud mental positiva en estudiantes universitarios. Barranquilla. 2008.

NAVARRO, G. Educacion para la responsabilidad social:Elementos para la discusión. Ponencia presentada en el seminario educando para la responsabilidad social. Universidad de concepción del 8 al 10 de mayo de 2003. Extraído el 12 de Agosto de 2013 en: <http://www2.udec.cl/rsu/recursos.php>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Clasificación internacional de ocupaciones CIUO-88. España. 2005.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Estadísticas sectoriales educación superior, graduados por nivel de formación:

Huila 2012 [en línea]. Disponible en internet: http://menweb.mineducacion.gov.co/seguimiento/estadisticas/principal.php?seccion=12&id_categoria=1&consulta=grad_nivel_form&nivel=12&dpto=41&mun=&ins=&sede=.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. Salud mental: un estado de bienestar. 2011. Artículo disponible en http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

PARK, N. The role of subjective Well-Being in Positive Youth Development. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. 2004. Vol 591. [en línea] Extraído el 10 de Julio de 2013 en <http://ann.sagepub.com/cgi/content/abstract/591/1/25>

SALANOVA, Soria Marisa y SACHAUFELI, Wilmar. “el engagement en el trabajo: cuando el trabajo se vuelve pasión”. España, 2009.

SALANOVA, Marisa. Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. Universidad Jaume I. Castellón, España.

SAMPIERI HERNANDEZ, Roberto et al. Metodología de la investigación. 4ta edición. México: Mc Graw Hill, 2010.

SHAUFELI, Wilmar y cols. Escala de Utrecht de engagement en el trabajo. Holanda. 2003.

SHULTZ, D. Psicología Industrial. México. McGraw Hill. 1997.

SELIGMAN, M. Positive health. Applied Psychology. 2008.

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. Misión y visión. [En línea] disponible en: <http://www.usco.edu.co/pagina/mision-y-vision>

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA. Estadísticas académicas versión 2, construcción 7 2013 [en línea]. Disponible en internet: <https://web.usco.edu.co:8443/estadisticas/estadisticas.jsp>

VIVANCO, Manuel. Muestreo estadístico: Diseño y aplicaciones. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, 2005. pp. 209.

VERA, Beatriz: Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología; 2006: [En línea]. [consultado 27 de jul 2012], Disponible en : <<http://socopsi.com/files/psicologia%20positiva.pdf>>

ZARATTI, M y PINTO, B. Actitudes hacia el comportamiento social en adolescentes que cursan el cuarto de secundaria. Ajayu. Consultado el 10 de Julio de 2013 en: <http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.2/ACTITUDES%20HACIA%20EL%20COMPORTAMIENTO%20PROSOCIAL%20EN%20ADOLESCENTE.pdf>

ZEPEDA, F. Psicología Organizacional. México: Addison Wesley Longman, 1999.

ANEXOS

ANEXO A:

FORMATO PARA VALIDACIÓN POR JUECES.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

Nombre de la investigación: Correlación entre la salud mental positiva y el engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana Sede Neiva.

A continuación encontrará conceptos relacionados con el engagement en el trabajo, descripción de la Escala de Engagement en el trabajo de Utrecht, su proceso de creación, sus autores y su validación.

ESCALA DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO DE UTECHT El engagement en el trabajo se entiende como un tipo especial de conducta que está motivada por un estado mental esencia llamado presencia psicológica. A su vez se asume que el engagement produce resultados positivos, tanto a nivel individual (crecimiento y desarrollo personal) como a nivel organizacional (calidad del rendimiento). El Engagement lo define Salanova y Shachaufeli como un “estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”⁶⁰. Los trabajadores engaged son proactivos, buscan y aceptan responsabilidades relacionadas con su profesión. En el caso de que algo les moleste en su trabajo, expresan sus quejas, plantean alternativas o sugerencias para mejorar o en última instancia dejan el puesto de trabajo si no hay nada que hacer para mejorar su situación. Además los trabajadores engaged tienen valores que coinciden con los que tiene la organización en la que se desempeñan, organizan su trabajo de tal manera que reciben retroalimentación positiva.

La Escala Engagement en el Trabajo de Utrecht incluye tres dimensiones: el *vigor* se caracteriza por los altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades. La *dedicación* hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. La *absorción* se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su

⁶⁰ SALANOVA, Soria Marisa y SACHAUFELI, Wilmar. “el engagement en el trabajo: cuando el trabajo se vuelve pasión”. España, 2009.

trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas

Es una escala creada por Wilmar Schaufeli (Holanda) y María Salanova (España) y cols en el año 2000. Se realizó basado en la definición de engagement que incluye estas dimensiones: vigor, dedicación y absorción, que evalúa el cuestionario. El UWES (Utrecht Work Engagement Scale) está disponible en 19 idiomas. Además del UWES original que está formado por 17 ítems, existe una versión reducida del mismo que incluye 9 ítems (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006), así como una versión para estudiantes (Schaufeli, Martínez, Salanova y cols, 2002). Los ítems del UWES se puntúan en una escala de 7 posibilidades de respuesta que va desde el 0 (nunca) hasta el 6 (siempre).

Validez factorial: Estudios sobre la estructura factorial del UWES realizados en diversos países muestran convincentemente que en lugar de un único e indiferenciado factor, el UWES está formado por tres factores interrelacionados: vigor, dedicación y absorción. Como esos factores están muy relacionados con una correlación que normalmente oscila entre 0.65 y 0,85. *Consistencia interna:* En un análisis formal de los resultados obtenidos por otros estudios que incluyó 42 muestras y 24.054 trabajadores reveló que el peso medio de los valores para el α Cronbach para las tres escalas eran superiores a .80, lo que indica una consistencia interna muy buena. *Inter correlaciones:* de acuerdo con el análisis de factores confirmatorios del UWES, parece que la estructura de tres dimensiones es verdadera, pues las tres dimensiones son íntimamente relacionadas. Las correlaciones entre las tres escalas generalmente excede .65), todavía la correlación entre las variables latentes presentan un intervalo entre .80 a .90.

A continuación en la tabla n° 1 se presentan los 17 ítems de la escala de engagement en el trabajo de Utrecht construida por Schaufeli y Salanova en el 2000. Traducida en 19 idiomas así como en su formato original español listo para la aplicación que se llevará a cabo en la investigación explicada con anterioridad. Dicha escala se aplicará a un grupo poblacional de docentes con dedicación de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana Sede Neiva. Por favor lea cada uno de los ítems expuestos en la tabla n°2 y en calidad de juez determine si estos poseen validez de constructo y de contenido determinando mediante un “SI” o “NO” si cada uno de ellos resulta claro, pertinente y concreto; de igual forma en el margen derecho de la tabla habrá un espacio disponible para las observaciones que usted en calidad de juez considere que sean necesarias.

JUEZ: Carlos A. Fierro (Docente catedrático- Universidad Surcolombiana)

ITEM	CLARO	PERTINENTE	CONCRETO	OBSERVACIONES
1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI)			NO	conocer signifi- do de la palabra y recollada
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE)			NO	x B1)
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB)				
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI)			NO	x B1)
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE)				
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB)				
7. Mi trabajo me inspira (DE)			NO	x B1)
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI)				
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB)			NO	x B1)

10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE)				
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB)				
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI)				
13. Mi trabajo es retador (DE)				
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB)				
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI)				
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB)			NO	x B1)
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI)			NO	x B1)

TABLA N° 2

VI: Dimension de Vigor.

DE: Dimension de Dedicación.

AB: Dimension de Absorción.

Fecha: 14/08/2012

Nombre
del asesor: Carlos A. Fierro A.

Firma: 

JUEZ: Mario Eduardo Clavijo (Docente catedrático- Universidad Surcolombiana)

ITEM	CLARO	PERTINENTE	CONCRETO	OBSERVACIONES
1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI)	Si	Si	NO	MI TRABAJO ME HACE SENTIR LLENO DE ENERGIA (VI)
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE)	Si	Si	Si	
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB)	Si	Si	Si	
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI)	Si	Si	Si	
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE)	Si	Si	Si	
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB)	Si	Si	Si	
7. Mi trabajo me inspira (DE)	Si	Si	Si	
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI)	Si	Si	NO	CUANDO ME LEVANTO POR LAS MAÑANAS ME SON GANAS DE IR A TRABAJAR.
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB)	Si	Si	Si	

10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE)	Si	Si	Si	
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB)	Si	Si	NO	PERFECTAMENTE INMERSO EN MI TRABAJO (DE)
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI)	Si	Si	Si	
13. Mi trabajo es retador (DE)	Si	Si	Si	
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB)	Si	Si	Si	
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI)	Si	Si	Si	
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB)	Si	Si	Si	
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI)	Si	Si	Si	

TABLA N° 2

FECHA: 13 / 06 / 2012

Mario Eduardo Clavijo

NOMBRE DEL JUEZ

Mario E. Clavijo

FIRMA

JUEZ: Fabio A. Salazar (Docente de tiempo completo- Universidad Surcolombiana)

ITEM	CLARO	PERTINENTE	CONCRETO	OBSERVACIONES
1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI)	✓	✓	✓	
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE)	✓	✓	✓	
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB)	✓	✓	✓	
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI)	✓	✓	✓	
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE)	✓	✓	✓	
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB)	✓	✓	✓	
7. Mi trabajo me inspira (DE)	✓	✓	✓	
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI)	✓	✓	✓	
9. Soy feliz cuando estoy absorbiendo en mi trabajo (AB)	✓	✓	✓	

10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE)	✓	✓	✓	
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB)	✓	✓	✓	
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI)	✓	✓	✓	
13. Mi trabajo es retador (DE)	✓	✓	✓	
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB)	✓	✓	✓	
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI)	✓	✓	✓	
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB)	✓	✓	✓	
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI)	✓	✓	✓	

TABLA N° 2

VI: Dimension de Vigor.

DE: Dimension de Dedicación.

AB: Dimension de Absorción.

Fecha: 17/08/12

Nombre del asesor: F. SALAZAR

Firma: 

ANEXO B

SUGERENCIA PARA CORRECCION DE ITEMS

N	SUGERENCIA PARA CORRECCION DE LOS ITEMS POR LOS JUECES	CORRECCION FINAL DE LOS ITEMS
1	Mi trabajo me hace sentir lleno de energía.	<i>Mi trabajo me hace sentir lleno de energía</i>
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	<i>Mi trabajo está lleno de significado y propósito</i>
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	<i>El tiempo vuela cuando estoy trabajando</i>
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	<i>Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo</i>
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	<i>Estoy entusiasmado con mi trabajo</i>
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	<i>Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor mío</i>
7	Mi trabajo me inspira	<i>Mi trabajo me inspira</i>
8	Cuando me levanto por las mañanas me dan ganas de ir a trabajar.	<i>Cuando me levanto por las mañanas me dan ganas de ir a trabajar.</i>
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	<i>Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.</i>
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	<i>Estoy orgulloso del trabajo que hago.</i>
11	Permanezco inmerso en mi trabajo.	<i>Permanezco inmerso en mi trabajo.</i>
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	<i>Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.</i>

13	Mi trabajo es retador	<i>Mi trabajo es retador</i>
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo	<i>Me “dejo llevar” por mi trabajo</i>
15	Soy muy persistente en mi trabajo.	<i>Soy muy persistente en mi trabajo.</i>
16	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.	<i>Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.</i>
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	<i>Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.</i>

ESCALA FINAL DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

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

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

1. _____ Mi trabajo me hace sentir lleno de energía (VI1)*
 2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
 3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
 4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
 5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
 6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor mío (AB2)
 7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
 8. _____ Cuando me levanto por las mañanas me dan ganas de ir a trabajar (VI3)*
 9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
 10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
 11. _____ Permanezco inmerso en mi trabajo (AB4)*
 12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
 13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
 14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
 15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
 16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
 17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)
-

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003).

ANEXO C

ESCALA FINAL

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- Ficha N°: _____
- Edad: _____
- Género: _____
- Estrato socioeconómico: _____
- Estudios superiores realizados: Especialización _____ Maestría _____
Doctorado _____
- Estado civil (marque con una x) : Casado (a): _____ Soltero (a): _____ Viudo (a) _____
Union libre: _____ Separado (a): _____ En una relación: _____ Otra: _____
- Facultad y programa al que pertenece: _____
- Años de experiencia laboral: _____
- Tiempo de vinculación con la institución: _____
- ¿Con quién vive? _____
- Como evaluaría su estado de ánimo durante las últimas semanas (marque con una x): Excelente: _____ Bueno: _____ Regular: _____ Malo: _____

- ¿Tiene algún problema de salud física? SI _____ NO _____
ESPECIFIQUE _____

- ¿Tiene algún problema de salud mental? SI _____ NO _____
ESPECIFIQUE _____

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

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

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

1. _____ Mi trabajo me hace sentir lleno de energía (VI1)*
 2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
 3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
 4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
 5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
 6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor mío (AB2)
 7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
 8. _____ Cuando me levanto por las mañanas me dan ganas de ir a trabajar (VI3)*
 9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
 10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
 11. _____ Permanezco inmerso en mi trabajo (AB4)*
 12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
 13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
 14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
 15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
 16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
 17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)
-

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003).

ESCALA PARA EVALUAR SALUD MENTAL POSITIVA

El cuestionario que se presenta a continuación contiene una serie de afirmaciones referidas a la forma de pensar, sentir y hacer que son frecuentes en cada persona. Para contestar, lea cada frase y señale con una x la opción de respuesta que más se adapte a usted y que están ubicadas en las casillas de la derecha. Recuerde solo una respuesta por punto y sobre todo ser sincero (a) con usted mismo (a).

	Siempre o casi siempre	Con bastante frecuencia	Algunas veces	Nunca o casi nunca
1. A mí, me resulta especialmente difícil aceptar a los otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.				
2. Los problemas me bloquean fácilmente.				
3. A mí, me resulta especialmente difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.				
4. me gusto como soy.				
5. soy capaz de controlarme cuando experimento emociones negativas.				
6. me siento a punto de explotar.				
7. Para mí, la vida es aburrida y monótona.				
8. A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional.				
9. tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfactorias con algunas personas.				
10. me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.				
11. Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y comprender sus respuestas.				
12. veo mi futuro con pesimismo.				
13. Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.				
14. me considero una persona menos importante que el resto de personas que me rodean				
15. soy capaz de tomar decisiones por mi misma/o.				
16. intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden.				
17. intento mejorar como persona.				
18. me considero "un/a buen/a psicólogo/a". (saber escuchar).				
19. me preocupa que la gente me critique				
20. creo que soy una persona sociable.				
21. .. soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos.				
22. soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones				

conflictivas de mi vida.				
23. pienso que soy una persona digna de confianza.				
24. A mi, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.				
25. pienso en las necesidades de los demás.				
26. Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.				
27. Cuando hay cambios en mi entorno intento adaptarme.				
28. Delante de un problema soy capaz de solicitar información.				
29. Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan.				
30. tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis jefes.				
31. creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.				
32. trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.				
33. me resulta difícil tener opiniones personales.				
34. Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy insegura/o.				
35. soy capaz de decir no cuando quiero decir no.				
36. Cuando se me plantea un problema intento buscar posibles soluciones.				
37. me gusta ayudar a los demás.				
38. ... me siento insatisfecha/o conmigo misma/o.				
39. me siento insatisfecha/o de mi aspecto físico.				

Tomado de Lluch Canut María Teresa. Tesis doctoral 1999.

ANEXO D

CARTAS

NEIVA, 29 de Agosto de 2012.

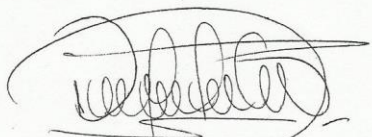
PROFESORA:
CLAUDIA IVONNE GAITÁN
Coordinadora de investigaciones-Programa de Psicología.
USCO

Cordial saludo

Mediante la presente me permito informarle que el trabajo de grado denominado "Correlación entre la salud mental positiva y el engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana sede Neiva" desarrollado por las estudiantes Silvia Eugenia Trejos Ledesma y Diana Marcela Home Gutiérrez, cumple con los requerimientos éticos que dicta el Código Deontológico y Bioético de Psicología.

Agradeciendo la atención prestada

Atentamente:



Ps. Diego Felipe Lamilla Granados

Director de trabajo de grado

Recibido:
Claudia Ivonne Gaitán
Ago 30/2012



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0401

Neiva, 31 de agosto de 2012

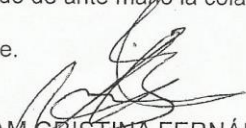
Profesor
OSCAR HUBER ZUÑIGA
Jefe Programa Derecho
Neiva

Cordial Saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.


Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología


10/29/12

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
5 – 0095

Neiva, 19 de Febrero de 2013

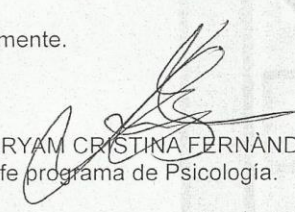
Profesor:
Oscar Huber Zúñiga
Jefe programa de Derecho

Neiva

Cordial Saludo.

Conforme a lo expuesto en la anterior carta, me dirijo a usted para pedirle el favor de brindarles a las estudiantes un tiempo máximo de 20 minutos durante un consejo de programa para poder llevar a cabo la aplicación de las escalas. Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.


Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefe programa de Psicología.

Por confirmación

[Handwritten signature]
19/02/2013

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
5 - 0096

Neiva, 19 de Febrero de 2013

Profesor:
Agustín Soto Otálora
Jefe programa Ing. Electrónica

Neiva

Cordial Saludo.

Por medio de la presente me dirijo a usted con el fin de presentarle a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefe programa de Psicología.

*Reunión Luns. 25 - 8.30 AM
Salm Reunión Cípuso*

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana
-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
5 – 0098

Neiva, 19 de Febrero de 2013

Profesor:
Luis Humberto Orduz Pérez
Jefe programa Ing. De Petróleos

Neiva

Cordial Saludo

Por medio de la presente me dirijo a usted con el fin de presentarle a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefe programa de Psicología.

Recibido
Pendiente confirmación
19-febr-2013
2:50 PM



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
5 - 0089

Neiva, 19 de Febrero de 2013

Profesor:
Gustavo Londoño Betancourt
Jefe de programa Matemática Aplicada

Neiva

Cordial Saludo.

Por medio de la presente me dirijo a usted con el fin de presentarle a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefe programa de Psicología.

*Entregar
6 escalas.*

*M. J. F. Cediel
19-02-2013*

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0401

Neiva, 31 de agosto de 2012

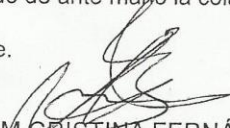
Profesor
OSCAR HUBER ZUÑIGA
Jefe Programa Derecho
Neiva

Cordial Saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.


Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología


10/04/12

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana
-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0394

Neiva, 31 de agosto de 2012

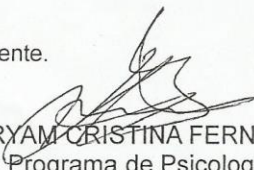
Profesor
JACKELINE GARCIA PAEZ
Jefe Programa de Comunicación Social y Periodismo
Neiva

Cordial Saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.


Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

PROX: 25-SEP.
2:30 pm.

no aplicable

*25/09/12
10:00 AM
3:00 PM*

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana
-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0408

Neiva, 31 de agosto de 2012

Profesor
ROCIO POLANIA FARFAN
Jefe Lic. en Educacion Artistica y Cultural
Neiva

Cordial Saludo:

Por me dio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de antemano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

Aplicado

Miércoles 12 sep. 2012
Of. Educación Artística
4:00 pm.
Rocio Polania F.
Sep 11/2012

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0407

Neiva, 31 de agosto de 2012

Profesor
ISABEL CRISTINA GUTIERREZ DE DUSSAN
Jefe Lic. en Educación Básica con Énfasis en Humanidades y Lengua cStellana
Neiva

Cordial Saludo:

Por me dio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

Aplicado

Recibido
IX-10-2012.
3:30 p.m.

25-IX-3:30 p.m.
315 3898790.
confirmar.

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0395

Neiva, 31 de agosto de 2012


Profesor
BEATRIZ PERDOMO DE GUZMAN
Jefa Programa Lic. Pedagogia Infantil
Neiva

Cordial Saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.


Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

No aplicable

*R/ Beatriz Perdomo de Guzman
Sep 10 - 12
Pondiente confirmar*

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0405

Neiva, 31 de agosto de 2012

Profesor
LUIS ALFREDO MUÑOZ VELAZCO
Jefe Programa Economía
Neiva

Cordial Saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

Aplicado

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
PROGRAMA DE ECONOMIA
CORRESPONDENCIA RECIBIDA
FECHA: 10-09-2012
HORA: 4:00
FIRMA: *[Firma]*

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0406

Neiva, 31 de agosto de 2012


Profesor
LILIAN CECELIA ZAMBRANO
Jefe Lic. en Educación Básica con Énfasis en
Humanidades, Lengua Extranjera
Neiva

Cordial Saludo:


Por me dio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.


Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

Aplicado

R/ 
Martes 11 : 3:00 p.m of 233

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0400

Neiva, 31 de agosto de 2012

Profesor
JUAN MANUEL PEREA
Jefe LIC. Educación Básica con Énfasis en Ciencias
Naturales y Educación Ambiental
Neiva

Cordial Saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

Recibido:

por

confirmar

Sept 11 de 2012.

Aplicado

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12

www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana
-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0398

Neiva, 31 de agosto de 2012

Profesor
RICARDO CEDEÑO TOVAR
Jefe Lic. en Matematicas
Neiva

Cordial Saludo:

Por me dio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

[Handwritten signature]
Sept 10/012
hora 3:00 p.m.
Miércoles 3 p.m.
Aplicado

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0396

Neiva, 31 de agosto de 2012

Profesor
FERNANDO ADOLFO FIERRO CELIS
Jefe Programa Administracion de Empresas
Neiva

Cordial Saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

No aplicado
Por confirmar
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
CORREO: CIE- MCFC - 0396
FECHA: 31 SEP 2012
HORA: 3:13 pm
FIRMA: *[Signature]*

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0392

Neiva, 31 de agosto de 2012

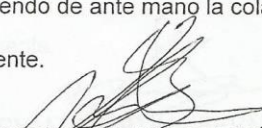
Profesor
RICARDO LEON CASTRO ZAMORA
Jefe Programa de Contaduría
Neiva

Cordial Saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.


Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

Aplicado

Por Confirmar.

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA CONTADURÍA PÚBLICA
CORRESPONDENCIA RECIBIDA

FIRMA *Wony* FECHA *11 SEP 2012*
11:31:82

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9114 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



Universidad Surcolombiana

-USCO-
NIT. 891.180.084-2

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
CIE- MCFC - 0404

Neiva, 31 de agosto de 2012

Profesor
GUILLERMO SANCHEZ FALLA
Jefe Programa Psicopedagogía
Neiva

Cordial Saludo:

Por me dio de la presente me dirijo a ustedes con el fin de presentarles a las estudiantes del programa de Psicología: Diana Marcela Home Gutiérrez y Silvia Eugenia Trejos Ledesma, quienes se encuentran desarrollando el proyecto de grado titulado "Correlación entre salud mental positiva y engagement en el trabajo de los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Universidad Surcolombiana-Sede Neiva", el cual tiene como objetivo establecer la relación del perfil de salud mental positiva con los niveles de engagement, es por esto que se requiere de la aplicación de dos escalas a todos los docentes de tiempo completo y medio tiempo que usted tiene a su cargo para poder cumplir con el objetivo en mención.

Agradeciendo de ante mano la colaboración otorgada a las estudiantes

Atentamente.

Mg. MIRYAM CRISTINA FERNÁNDEZ CEDIEL
Jefa Programa de Psicología

Aplicado

R. Sanchez

Sede Central: Av. Pastrana Borrero Cra. 1a. A.A. 385 y 974 PBX 875 4753 Fax 875 8890 - 875 9124 - 875 2374 - 875 2436
Sede de Postgrados: Cra 5 No. 23 - 40 PBX 875 3686 Sede Facultad de Salud: Calle 9 No. 14 - 03 PBX 871 8310 / 12
www.usco.edu.co
NEIVA - HUILA



FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

- Ficha N°: _____
- Edad: _____
- Género: _____
- Estrato socioeconómico: _____
- Procedencia: _____
- Estudios realizados: _____
- Estado civil (marque con una x) : Casado (a): _____ Soltero (a): _____
 Union libre: _____ Separado (a): _____ En una relacion: _____ Otra: _____
- Facultad a la que pertenece: _____
- Años de experiencia laboral: _____
- Tiempo de vinculación con la institución: _____
- ¿Con quien vive? _____
- Como evaluaría su estado de animo durante las ultimas semanas (marque con una x): Excelente: _____ Bueno: _____ Regular: _____ Malo: _____
- ¿Tiene algún problema de salud física? SI _____ NO _____
 ESPECIFIQUE _____
- ¿Tiene algún problema de salud mental? SI _____ NO _____
 ESPECIFIQUE _____

No la cambio p que creo que una vez se me uso de ganchos ciego p parte de Salud Ocupacional (Biblioteca Universitario) donde me obcedente trato de justificar lo de acoso laboral

Ricardo Castro Torres.
 Paez Juan f