UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Salario Emocional y su relación con la Felicidad Laboral en Docentes tiempo completo de una Institución de Educación Superior de Bucaramanga

Para optar el título de:
Magíster en Administración de Empresas

Presentado por:
María Teresa Velasco Uribe

Código:
13102018

Directora Diana Virginia Oliveros Contreras
Doctora en Sistemas Flexibles en Dirección de Empresas

Colombia, Bucaramanga
2020

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	
ACTA DE CALIFICACIÓN FINAL TRABAJO DE GRADO	
HOJA:	1 de 1

LUGAR DE LA SUSTENTACIÓN	FECHA (dd-mm-aaaa)	HORA (hh:mm)
Virtual : meet.google.com/zqv-hrkh-ack	03/04/2020	10:00A.M

TITULO DEL TRABAJO DE GRADO			
SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA FELICIDAD LABORAL EN DOCENTES TIEMPO COMPLETO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE BUCARAMANGA			
AUTORES	**Número de Identificación**	**Código UNAB**	**Registro**
MARIA TERESA VELASCO URIBE	63310489	13102018	C6-68
DIRECTOR			
DIANA OLIVEROS CONTRERAS Ph.D	60.265.568	6.265568	
CODIRECTOR			
N/A			
ASESOR			
N/A			

OBSERVACIONES AL TRABAJO DE GRADO: _____

CALIFICACIÓN AL TRABAJO DE GRADO Y LA SUSTENTACIÓN PRESENTADA

AUTORES	EVALUADOR		DIRECTOR		DOCENTE		CALIFICACIÓN FINAL
	Nota		Nota		Nota		
	Trabajo	Sustentación	Trabajo	Sustentación	Trabajo	Sustentación	
MARIA TERESA VELASCO URIBE	4.4	4.5	4.5	4.5	4.4	4.5	4.5

Otorgar la calificación de: 4.5

(ACEPTADA) (A) ☐ X NO ACEPTADA (NA) ☐ INCOMPLETA (I) ☐

Recomendar para Meritorio	
Recomendar para Laureado	

DATOS COMISIÓN EVALUADORA TRABAJO DE GRADO

	NOMBRE	FIRMA	CEDULA
Evaluador	DORIS AMPARO BARRETO OSMA		63369509
Docente Curso Proyecto II	MAURICIO MENDOZA GARCÍA Ph.D		88223688
Director del Trabajo de Grado	DIANA OLIVEROS CONTRERAS Ph.D		60265568
Coordinador Programa	JAIME CARDOZO CORREA		91224915

Candidato a Magíster:

Fdo.

MARIA TERESA VELASCO URIBE

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Coordinación Académica y Científica de la Maestría	Coordinación de posgrados de la Maestría	Comité de Curicular Posgrados

Tabla de contenido

Resumen 10
Capítulo 1 Problema 12
Introducción 13
Antecedentes del Problema 17
Problema de Investigación 26
Pregunta de Investigación: 40
Objetivos de Investigación 40
Objetivo General. 40
Objetivos Específicos. 40
Hipótesis 41
Justificación 41
Limitaciones y Delimitaciones 44
Definición de términos Glosario 45
Capítulo2. Marco Teórico 50
Introducción 51
La Felicidad 52
Felicidad: la Experiencia Humana. 54
Emociones positivas y felicidad. 55
Felicidad y bienestar. 58
Concepción hedónica y eudaimónica. 61
Calidad de las relaciones. 62
La Felicidad duradera. 63
Riqueza o Pobreza 64
El Dinero y la Felicidad. 67
Felicidad en el Trabajo 71
Medición de la Felicidad 73
El mundo del trabajo 76
Productividad. 80
El Futuro del Trabajo 82

Compensación Laboral 85
Salario 86
Comportamiento humano. 87
Aspecto Humano del Salario. 90
Salario emocional 93
Componentes Salario Emocional 95
Implementación del Salario Emocional. 99
Capítulo 3. Metodología 101
Introducción 102
Diseño de Investigación 103
Población 107
Muestra 110
Caracterización de la muestra. 110
Marco Contextual 116
El docente en la IES. 120
Carrera profesoral. 122
Responsabilidades del docente. 123
Estímulos para los docentes. 125
Capacitación. 129
Evaluación docente. 130
Instrumentos de Recolección de datos 132
Procedimiento en la aplicación de los Instrumentos 134
Análisis de datos 135
Aspectos Éticos 136
Capítulo 4. Resultados 137
Introducción 138
Resultados encuesta de felicidad modelo Perma 141
Felicidad general pregunta 29. 149
Dimensiones de felicidad según modelo Perma. 151
Felicidad general en el trabajo, pregunta 47. 156
Resultados encuesta percepción de beneficios de la IES 159
Resultados bienestar laboral. 168

Resultados seguridad y salud en el trabajo. 169
Resultados capacitación..... 170
Resultados compensación. 171
Resultados evaluación del desempeño. 172
Relación felicidad y percepción de beneficios. 173
Resultados preguntas abiertas 51,52 y 53. 178
Nodo madre incentivos. 180
Nodo madre reconocimientos adicionales. 183
Nodo madre motivaciones. 187
Sugerencias de incentivos, reconocimientos, motivaciones. 190
Análisis de datos 193
Capitulo 5. Conclusiones 206
Introducción 207
Recomendación 214
Referencias Bibliográficas 215
Índice de Anexos 219

Lista de Tablas

Tabla 1. *Medición riesgo psicosocial: dominios y dimensiones* 28
Tabla 2.*Porcentajes de riesgo alto y muy alto en docentes* 30
Tabla 3. *Medición de cultura en docentes de la IES año 2015* 33
Tabla 4. *Medición de clima en docentes planta de la IES* 34
Tabla 5. *Ausentismo docente año 2018 hasta junio de 2019* 36
Tabla 6. *Tipos de riesgo por ausentismo en docentes,2018 a junio 2019* 37
Tabla 7. *Ausentismo según clasificación docente* 38
Tabla 8. *Estrategias motivantes en el trabajador* 91
Tabla 9. *Beneficios de un plan de salario emocional* 99
Tabla 10. *Población docente tiempo completo* 107
Tabla 11.*Clasificación y formación de población docente* 108
Tabla 12.*Rango edad población docente* 108
Tabla 13. *Antigüedad población docente* 109
Tabla 14. *Calculo de la muestra* 110
Tabla 15. *Distribución de la muestra por facultades* 110
Tabla 16. *Intervalo de edad de la muestra* 111
Tabla 17. *Antigüedad laboral de la muestra* 111
Tabla 18. *Asignación docente tiempo completo* 120
Tabla 19. *Actividades de investigación o creación artística* 121
Tabla 20. *Asignación académica docente tiempo completo e investigador* 121
Tabla 21. *Clasificación docente* 122
Tabla 22. *Derechos y deberes de los docentes* 124
Tabla 23. *Distinciones académicas* 126
Tabla 24. *Presupuesto investigaciones 2017-2018* 126
Tabla 25. *Movilidad docentes al exterior países destino, en 2018* 127
Tabla 26. *Movilidad exterior de docentes por facultad* 128
Tabla 27. *Participación docente en extensión y consultorías* 128
Tabla 28. *Cifras inversión en capacitación año 2018* 129
Tabla 29. *Participación de docentes en los ejes de capacitación de la IES* 130
Tabla 30. *Evaluación docente tiempo completo I semestre 2019* 131
Tabla 31.*Estadísticosdimensiones de felicidad, modelo perma* 141
Tabla 32. *Alfa de cronbach dimensiones perma* 143
Tabla 33.*Correlación pearson emociones positivas* 144
Tabla 34. *Correlación Pearson compromiso* 147
Tabla 35. *Correlación Pearson relaciones laborales* 147
Tabla 36. *Correlación Pearson significado* 148
Tabla 37. *Estadísticos percepción de beneficios procesos gestión humana* 159
Tabla 38. *Alfa de cronbach procesos gestión humana* 162

Tabla 39. *Correlación de Pearson proceso bienestar* 162
Tabla 40. *Correlación de Pearson proceso Seguridad y Salud* 164
Tabla 41. *Correlación de Pearson proceso capacitación*..... 166
Tabla 42. *Correlación de Pearson proceso evaluación de desempeño* 167
Tabla 43. *Correlación de Pearson felicidad y procesos gestión humana*..... 174
Tabla 44. *Correlación de Pearson emociones positivas y procesos*..... 174
Tabla 45.*Correlación de Pearson compromiso y procesos* 175
Tabla 46. *Correlación de Pearson relaciones sociales y procesos* 176
Tabla 47. *Correlación de Pearson significado y procesos*..... 177
Tabla 48. *Correlación de Pearson logro y procesos*..... 178
Tabla 49. *Nubes de palabras nodo madre incentivos* 181
Tabla 50.*Nubes de palabras nodo madre reconocimientos adicionales* 184
Tabla 51. *Nubes de palabras nodo madre motivaciones*..... 187

Lista de Figuras

Figura 1 Nivel de riesgo demandas emocionales y cuantitativas 31
Figura 2 Nivel de riesgo liderazgo y relaciones sociales..... 31
Figura 3 Nivel de riesgo en recompensas 32
Figura 4 Resultados medición de clima 35
Figura 5 Estado civil de la muestra..... 112
Figura 6 Estado civil y número de hijos 113
Figura 7 Cantidad de hijos según edad 113
Figura 8 Docentes vs cantidad de hijos según rango de edad 114
Figura 9 Categoría docente de la muestra 114
Figura 10 Participación de docentes en proyectos de investigación..... 115
Figura 11 Estadísticos dimensiones de felicidad, modelo perma..... 142
Figura 12 Estadísticos dimensiones de felicidad, modelo perma..... 143
Figura 13 Diagrama de dispersión correlación Emociones-Compromiso 145
Figura 14 Diagrama de dispersión correlación Emociones- Relaciones Sociales 145
Figura 15 Diagrama de dispersión correlación Emociones – Significado 146
Figura 16 Diagrama de dispersión correlación Emociones – Logro..... 146
Figura 17 Diagrama de dispersión correlación Significado - Logro..... 148
Figura 18 Felicidad general pregunta 29 149
Figura 19 Felicidad general vs edad, datos anexo 21 150
Figura 20 Felicidad general vs edad vs mujer, datos anexo 22..... 151
Figura 21 Felicidad general vs edad vs hombre, datos anexo 22 151
Figura 22 Felicidad modelo perma- emociones positivas, datos anexo 15..... 152
Figura 23 Felicidad modelo perma- compromiso, datos anexo 16..... 153
Figura 24 Felicidad modelo perma- relaciones sociales, datos anexo 17..... 153
Figura 25 Felicidad modelo perma- significado, datos anexo 18..... 154
Figura 26 Felicidad modelo perma- logro, datos anexo 19..... 155
Figura 27 Felicidad modelo perma- salud física, datos anexo 20..... 155
Figura 28 Felicidad general en el trabajo pregunta 47 156
Figura 29 Felicidad general en el trabajo vs edad, datos anexo 23..... 157
Figura 30 Felicidad general en el trabajo en mujeres, dato anexo 24 158
Figura 31 Felicidad general en el trabajo en hombres, dato anexo 25..... 158
Figura 32 Estadísticas percepción procesos de gestión humana..... 160
Figura 33 Percepción beneficios procesos gestión humana 161
Figura 34 Diagrama de dispersión correlación bienestar y capacitación 163
Figura 35 Diagrama de dispersión correlación seguridad y salud con desempeño 165
Figura 36 Diagrama de dispersión correlación bienestar y compensación..... 166
Figura 37 Diagrama de dispersión correlación capacitación y desempeño..... 167

Figura 38 Resultado percepción del bienestar laboral 168
Figura 39 Resultado percepción seguridad y salud en el trabajo 169
Figura 40 Resultado percepción capacitación 171
Figura 41 Resultado percepción compensación 172
Figura 42 Resultado percepción evaluación del desempeño 173
Figura 43 Resultado nodos madre, generado en el sistema nvivo 180
Figura 44 Pregunta 51 nodo madre incentivos 181
Figura 45 Pregunta 51 nodo reconocimiento 182
Figura 46 Pregunta 51 nodo movilidad 182
Figura 47 Pregunta 51 nodo capacitación 183
Figura 48 Pregunta 52 nodo madre reconocimientos adicionales 184
Figura 49 Pregunta 52 nodo investigador 185
Figura 50 Pregunta 52 nodo ejercicio docente 185
Figura 51 Pregunta 52 nodo permanencia docente 186
Figura 52 Pregunta 52 nodo desempeño y reconocimiento público 186
Figura 53 Pregunta 53 nodo madre motivaciones 188
Figura 54 Pregunta 53 nodo actividades familiares 188
Figura 55 Pregunta 53 nodo beneficios familiares 189
Figura 56 Pregunta 53 nodo procesos institucionales 189
Figura 57 Comparativo nodo madre incentivos, reconocimientos adicionales y motivaciones . 190
Figura 58 Dimensiones felicidad modelo perma, calificaciones vs cantidad de respuestas 197
Figura 59 Beneficios procesos gestión humana, calificaciones vs cantidad de respuestas 202

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el salario emocional y la Felicidad laboral de los Docentes tiempo completo de una Institución de Educación Superior de Bucaramanga, para lo cual se identificó la felicidad de los docentes y la percepción que tenían acerca de los beneficios e incentivos que la institución les ofrecía a través de los procesos de gestión del talento humano. Se identificó entonces la relación entre el salario emocional y la felicidad de los docentes, así como estrategias de salario emocional propuestas por los docentes.

Para medir los niveles de bienestar o felicidad se tomó el modelo PERMA-Profiler creado por Martin Seligman que permite medir la felicidad desde cinco dimensiones: Emociones positivas (Positive emotions), Compromiso (Engagement), Relaciones positivas (Relationship), Significado (Meaning) y Logro (Accomplishment).

La percepción de los docentes sobre los beneficios que les ofrecía la IES a través de los procesos de gestión del talento humano como bienestar, seguridad y salud en el trabajo, compensación, capacitación y evaluación del desempeño, se realizó mediante una encuesta tipo Likert, así mismo, los docentes expresaron los incentivos, reconocimientos adicionales e intereses y motivaciones relacionadas con salario emocional.

Fue una investigación cuantitativa de tipo correlacional. Se tomó una muestra de tipo probabilístico aleatorio estratificado de 163 docentes; los datos obtenidos en la

aplicación de los instrumentos, fueron analizados mediante los sistemas SPSS y NVIVO.

Los resultados mostraron que los docentes se sienten felices motivados por emociones positivas, relaciones sociales positivas, significado y logro. Las correlaciones positivas y fuertes se presentaron entre emociones positivas y significado, y entre significado y logro.

Con respecto a la percepción de beneficios o salario emocional los resultados evidenciaron que los beneficios especialmente de los procesos de seguridad y salud en el trabajo y compensación son percibidos como favorables; mientras que tienden a percibir poco favorable los beneficios relacionados con los procesos de bienestar, capacitación y evaluación del desempeño; las correlaciones significativas se presentaron entre los beneficios de los procesos de seguridad y salud en el trabajo y evaluación del desempeño.

Relacionando las mediciones de Felicidad y la percepción de beneficios que hacen parte de los procesos de gestión del talento humano, se encontró una correlación positiva pero débil, especialmente entre las dimensiones de relaciones sociales, significado, y logro con el proceso de evaluación del desempeño.

Finalmente las sugerencias de los docentes sobre salario emocional estuvieron orientadas a incentivos económicos para la investigación, reconocimientos adicionales para los investigadores y la investigación, y resaltaron la familia como el gran motivador de los docentes.

Capítulo 1 Problema

Introducción

La investigación busca indagar la contribución del salario emocional como un elemento que satisface motivaciones internas de sentido y significado de vida de las personas(Gómez R., 2011), aportando sensaciones positivas como trabajador, animando su implicación en la organización, y equilibrando su vida personal y profesional (Soler Blanch, 2015).

El entorno laboral es un medio de desarrollo humano, por lo cual impacta la vida en general, su felicidad y capacidad para afrontar las demandas que el mundo del trabajo en Instituciones de Educación Superior exige, y que debe articularse a una orientación global de desarrollo sostenible en el entendimiento de las aspiraciones y logros humanos en función del bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los seres humanos.

El trabajo implica una relación contractual que permite a las personas atender sus necesidades básicas, y frente a la organización aportar todo su potencial productivo. Sin embargo, hoy en los ambientes laborales cobra mayor relevancia la satisfacción y el bienestar de las personas, así las estrategias organizacionales contemplan el salario emocional como estrategia para retener el talento humano, reconociendo las necesidades de las personas, y sus familias, e impactar positivamente la productividad y el crecimiento de las organizaciones. La falta de una retribución emocional articula a puede generar altos costos por la rotación de personal, falta de identidad corporativa, afectación al bienestar y equilibrio entre la vida personal, laboral y por supuesto la felicidad de las personas en sus entornos laborales.

Cabe mencionar que la felicidad de las personas en el nuevo mileno es un indicador de progreso dado el bienestar, la calidad de vida y la felicidad que experimenten las personas. Hoy se reconocen niveles de felicidad a nivel mundial siendo Finlandia el país más feliz; a nivel de Latinoamérica Costa Rica ocupa el primer puesto y el 13 a nivel mundial, y Colombia está en el puesto 9 y el 37 a nivel mundial (ONU, 2018).

Organizaciones Internacionales como la OIT destacan la felicidad, la creatividad y la dignidad esenciales en el futuro laboral como fuente de realización y desarrollo personal. Competir en un mundo globalizado exige el desarrollo de competencias humanas emocionales, de creatividad, solución de problemas, relaciones sociales, comunicación, contenido y sentido del trabajo, necesarios para afrontar las exigencias del mundo laboral cambiante y que permitan incursionar en sectores emergentes o en crecimiento (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017).

El desarrollo de habilidades humanas y la felicidad propia del Ser permitirá alcanzar un mejor rendimiento, para responder a los retos que exige el entorno productivo (Seligman, 2003, 2017).

Por otro lado, las experiencias en el trabajo impactan la vida, ofreciendo oportunidades de desarrollo, de adaptación a los cambios, de nuevos retos que fortalecen en el individuo su identidad, la esperanza en el futuro y un mejor manejo de las dificultades o limitaciones (Lyubomirsky, 2014). Las personas felices desarrollan mayor capacidad para afrontar las adversidades, y las emociones positivas, en el caso de los docentes, mejoran su percepción de autoeficacia, tienen altas expectativas hacia

el aprendizaje de los estudiantes, e interpretan situaciones como una oportunidad de logro personal (Perandones & Herrera & Lledó, 2013).

Por su parte, la infelicidad en el ámbito laboral se relaciona con la falta de autonomía, de participación y toma de decisiones; si el individuo no cuenta con oportunidades de nuevos aprendizajes y desarrollo de habilidades; si las condiciones de trabajo exceden su capacidad, falta claridad en su rol y genera conflicto a nivel familia; las relaciones son ambiguas, se presentan riesgos altos en las condiciones de trabajo; hay falta reconocimiento a su labor y aporte social; son escasas las oportunidades de promoción, y percepción de inequidad en la relación de la organización con la sociedad (Warr, 2013) son aspectos que pueden contribuir con la infelicidad en el trabajo.

En el contexto de la Educación Superior cobra gran relevancia a nivel internacional, la calidad y el desarrollo. La felicidad por su relación positiva y significativa con los diferentes ámbitos de desarrollo humano como lo es el trabajo docente, constituye un marco de reflexión hacia la mejora continua.(López & Jiménez & Guerrero, 2017).

Por su parte, en el enfoque de formación integral, la IES privilegia el desarrollo humano como fundamento para la calidad de los programas, la investigación y la proyección a la comunidad, en el cumplimiento de su propósito como institución de educación superior.

Comprender la felicidad en los docentes tiempo completo de la IES, es enfocarse en su experiencia de vida y en el desarrollo humano, aspectos esenciales para la excelencia académica (Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB, 1997).

Considerando que en Colombia la formación universitaria tiene una cobertura que no supera el 50% y Santander solo cuenta con 7 Instituciones (1 oficial y 6 privadas) con programas acreditados entre las que se encuentra la IES objeto de estudio. Según cifras del Ministerio de Educación Nacional, del Sistema Nacional de Educación Superior –SNIES, en Colombia a corte de mayo de 2018, existen 263 instituciones de Educación Superior entre públicas y privadas, con un total de docentes de 291.068, de los cuales 98.607 son docentes tiempo completo, es decir el 33,88%.

Colombia cuenta con 187 IES privadas, en las cuales laboran un total de 60.693 docentes tiempo completo. En Santander con 14 instituciones privadas, cuentan con 4.179 docentes tiempo completo, de un total docentes vinculados de 10.709. La IES cuenta con 529 docentes tiempo completo, 1142 son cátedras y 215 medio tiempo para un total de 1886 docentes para programas de pregrado profesionales y tecnológicos, y de posgrado, (Ministerio de Educación Nacional, Fecha corte de Información: 31 de mayo 2018.)

El objetivo de la investigación es valorar la contribución del salario emocional con la felicidad de los docentes tiempo completo. Resulta importante identificar aspectos del salario emocional de la IES que son valorados por los docentes tiempo completo y que pueden contribuir con su felicidad laboral, de manera que se fortalezcan las acciones organizacional es para el desarrollo del Ser y de las capacidades humanas para lograr la excelencia académica.

Se ha tomado información de valoraciones de Cultura y Clima realizadas en el año 2015, y datos de población docente tiempo completo de la IES y Ausentismo según registros 2017, autorizados por la Dirección de Gestión Humana.

Finalmente, siendo la felicidad una experiencia en la que el Ser humano potencia su capacidad para impulsar el progreso, competir en un mundo globalizado y cambiante, que demandan procesos de adaptación, cambio, re- significación de las experiencias de vida para ser más felices y gozar de un bienestar en el quehacer docente, haciéndolo más eficaz, y dispuesto a interpretar las experiencias como oportunidades de crecimiento personal, coherentes con un enfoque educativo integral y humano.

Antecedentes del Problema

La educación como estrategia de desarrollo, es generadora de oportunidades de aprendizajes, de estímulo al pensamiento, de saber comunicarse, investigar, de tener un razonamiento lógico, teórico, de ser disciplinado en el trabajo, independiente, autónomo, articulando el conocimiento con la práctica.

La docencia enseña conocimientos o competencias que le permiten al estudiante superar situaciones complejas relacionadas con dichos conocimientos; pero también educa al desarrollar en el estudiante un juicio propio, actitud positiva frente a situaciones complejas de la vida, de esta manera, la transmisión de conocimientos implica una transmisión también de valores (Hué García, 2012). La profesión docente ha cambiado, las tecnologías de información y comunicación median los conocimientos y lo educativo se ha vuelto relevante en el proceso de enseñanza aprendizaje; de ahí que la formación del docente impacta su bienestar y rendimiento laboral, en la medida

en que es capaz de controlar las situaciones, recibe apoyo social en el trabajo, gestiona su tiempo, la percepción de significado o auto eficacia, y capacidad de afrontamiento ante situaciones estresantes (Hué García, 2012) .

Un profesor desmotivado provoca desmotivación en los estudiantes, lo cual hace importante que a pesar de las circunstancias, mantenga el deseo de motivarse y valorar lo que hace, retroafirmándose positivamente, manteniendo la autonomía o el sentimiento de autocontrol, siendo consciente de alcanzar los propios objetivos y reconocerse en su valía personal (Hué García, 2012).

Con los cambios económicos, sociales y tecnológicos en el mundo, el trabajo también está cambiando y las personas deben adaptarse y desarrollar competencias humanas emocionales, de relacionamiento, que den significado y contenido al trabajo, con un compromiso y logro, generando una mayor capacidad, bienestar y felicidad personal y organizacional, para asumir los retos del mundo del trabajo desde una perspectiva de globalización.

En medio de la pobreza, la desigualdad económica, violencia y corrupción, en el último informe Mundial de la Felicidad, los Latinoamericanos tienen niveles de felicidad altos comparado con otros países del mundo, evaluando variables relacionadas con el bienestar como ingresos, libertad, confianza, esperanza de vida saludable, apoyo social y generosidad (ONU, 2018). Según Mariano Rojas (Rojas, 2014) si se trataran los problemas sociales y económicos adecuadamente, la felicidad podría aumentar, sin embargo, dichos problemas no sobrepasan la cotidianidad de los latinoamericanos.

Entre los países latinoamericanos destaca como país con altos niveles de felicidad Costa Rica que ocupa el primer puesto y el 13 a nivel mundial, Colombia está en el puesto 9 y el 37 a nivel mundial; y en el puesto 19 Haití ocupando el lugar 14 a nivel mundial. Para los latinoamericanos la familia y las relaciones sociales son un apoyo para superar los problemas, un valor más importante que el ingreso; es una cultura orientada a las relaciones humanas que tienen un impacto en la felicidad. A nivel Mundial Finlandia es el país más feliz seguido por Dinamarca, Islandia y Suiza (ONU, 2018).

Un estudio sobre la felicidad en América Latina, analizó los factores que inciden en la felicidad especialmente en México, Perú y Colombia teniendo en cuenta las particularidades socio demográficas de éstos países, según reporte de felicidad del World Value Survey entre 2010 y 2013 citado por (Poveda Bermúdez, 2015), en el que consideraban variables de salud, sexo, edad, estado civil, nivel educativo, situación laboral e ingresos; los resultados indicaron que el estado de salud y el estado civil influyen significativamente en los niveles de felicidad, el ingreso no resultó significativo.

Respecto a la condición laboral los desempleados son más felices un 50% en Colombia y 44.44% en México. En Colombia los empleados de tiempo completo reportaron un 27.7% ser muy felices. En Perú (28,16%) y México (28,02%) fueron las amas de casa las más felices. La salud resultó significativa en todas las escalas de felicidad para los tres países Colombia 50,59%, México 30,4% y Perú 59,73%(Poveda Bermúdez, 2015).

En estos estudios sobre factores que inciden en la felicidad o bienestar de las personas observadas según indicadores regionales o de países en particular, el aspecto de salud mostró tener gran relevancia en la experiencia de felicidad de las personas.

El estudio de la felicidad reconoce al individuo con la autoridad para darle validez a su experiencia de bienestar y a partir de ella, generar conocimiento que fundamente acciones y condiciones que promuevan experiencias de bienestar y una mayor felicidad en los seres humanos. Así, el progreso integra la felicidad del ser humano que se traduce en la felicidad de un país, una sociedad, una organización, llegando a comprender y apreciar al ser humano en sí mismo. En la concepción de progreso y sustentabilidad del planeta no solo es importante el alcance de metas o indicadores económicos y sociales, sino que, en el nuevo mileno, el progreso justamente debe conducir al bienestar, la calidad de vida y felicidad experimentada por las personas.

Investigaciones han analizado las relaciones entre la cultura, los recursos individuales, el auto monitoreo y la regulación emocional con la felicidad en diferentes dimensiones humanas como lo es el trabajo, y han identificado diferencias en las experiencias emocionales asociadas a la felicidad entre hombres y mujeres.

En una muestra de 203 estudiantes universitarios de México, mediante la aplicación de 10 instrumentos diseñados para medir las variables de experiencia de la felicidad y entre otras, la relación con la satisfacción en el trabajo, los resultados mostraron diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las causas y consecuencias de la felicidad, siendo las mujeres quienes conocían más las causas y efectos de sus

emociones. Son también las mujeres más apegadas a la creencia de que la felicidad debe ser expresada, y su extroversión le provee mayor bienestar subjetivo en la relación social en comparación con los hombres; así, la mujer que vive la felicidad, de forma auténtica, controlada, expresándola y sintiéndose autoeficaz en la regulación de las emociones, es percibida con mayor bienestar en lo laboral.

Por su parte los hombres mostraron ser menos expresivos y con mayor control, su expresión emocional de la felicidad tiene un mayor efecto en su autoestima y por lo tanto en la satisfacción con su autoconcepto. Tienden a distanciarse de situaciones que pueden provocarles felicidad, así, a mayor distanciamiento, aumenta la insatisfacción en sus ámbitos familiar, social, autoconcepto y trabajo, de esta manera las relaciones tensas son importantes en la forma en que una persona reacciona a sus emociones y a otros aspectos de su vida (Sánchez Aragón & Méndez Canales, 2011).

Estudios enfocados en la relación entre compromiso organizativo y la satisfacción con el trabajo con la intención de abandonar la universidad, comparando profesores universitarios tiempo completo y tiempo parcial, la relación entre satisfacción con el trabajo y el compromiso organizativo, a partir de un modelo que considera las variables de análisis de autonomía, rutina, soporte social, estrés del trabajo, sueldo e involucramiento con el trabajo; utilizando metodología cuantitativa y confirmatoria. Con una población representativa de Universidades Públicas de Cataluña en España, de 225 profesores, de los cuales 60 eran de tiempo parcial de seis diferentes categorías, se obtuvo una muestra de 91 profesores, 23 de tiempo parcial y 68 de tiempo completo. Confirman investigaciones que la satisfacción con el trabajo y el compromiso, tienen una relación significativa entre sí, y también existe una correlación negativa y

significativa con la intención de abandonar. Se confirma que, para los profesores de tiempo parcial, su trabajo en la universidad es secundario, resultando fácil abandonarlo si no están satisfechos con él.

Los profesores tiempo completo pueden permanecer en la universidad, aunque tengan baja satisfacción con el trabajo, su compromiso de permanecer define una elevada intención de permanecer, evitando los altos costos que implica abandonarla. Por otro lado, profesores de tiempo parcial tienen mayor compromiso organizativo que los profesores de tiempo completo, lo cual se explica porque los profesores de tiempo parcial de empleo secundario y no lo abandonan, tienen un alto compromiso organizativo de carácter afectivo. Además, los profesores de tiempo parcial entre 3 o 6 horas semanales al reducirse la interacción diaria con compañeros y jefes, se reducen la percepción de conflictos que pueden afectar el compromiso afectivo. Por otro lado, las relaciones de puesto de trabajo, satisfacción con el trabajo y compromiso organizativo mostraron que aspectos como la autonomía, el soporte de compañeros, la implicación en el trabajo y el salario influyen positivamente en la satisfacción con el trabajo; mientras que el soporte de los jefes no influye significativamente. Lo que sí podría afectar negativamente la satisfacción en el trabajo y lo hace de manera significativa es la carga de trabajo; así mismo la rutina y la ambigüedad de los roles afectan negativamente el compromiso organizativo (Simo & Sallam & Fernández, 2008).Con ésta investigación se confirmó que los profesores universitarios con elevada satisfacción en el trabajo y con alto compromiso organizacional tendrán menor intención de abandonar la organización. Los profesores de tiempo parcial tienden a abandonar la

organización con más frecuencia al ser trabajos considerados secundarios, que los de tiempo completo.

Éste estudio resalta la importancia de proveer salario justo, propiciar autonomía y libertad en el desarrollo del trabajo docente, promocionar la innovación docente para contrarrestar la percepción de rutina en el trabajo y equilibrar cargas de trabajo según el colectivo y la dedicación; así mismo bajar los índices de rotación, los costos de formación inicial, mejor desempeño en el trabajo y mayor salud en los profesores (Simo & Sallam & Fernández, 2008).

Por otro lado, la Encuesta Nacional de Calidad de vida ECV realizada aproximadamente a 13.034 hogares colombianos, que incluyó preguntas referidas a bienestar subjetivo para saber qué tan satisfechas se sentían las personas de 15 años o más con su vida en general y en aspectos específicos, y que tanto valoraban las cosas que hacían en la vida. Encontraron que la satisfacción de vida dio 8,3 puntos del total nacional evidenciando altos niveles de satisfacción. El aspecto específico de la vida mejor calificado fue la salud con 8,1 puntos, seguridad 7,4 puntos, trabajo o actividad desempeñados 7,3 puntos, y el ingreso 7,0 puntos (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2018). Lo que indica que los trabajadores colombianos, con buena salud logran sentirse en condiciones generales de bienestar.

Siendo la experiencia de la vida laboral una oportunidad de desarrollo humano y profesional, donde los aprendizajes, satisfacciones, frustraciones, logros, capacidades, relaciones, se dan en un continuo proceso adaptativo frente a los cambios y los nuevos retos que exige el entorno social, económico y organizacional.

En el campo docente, una investigación sobre la influencia de las prácticas y creencias de los profesores en los procesos de enseñanza aprendizaje, la investigación planteada desde el desconocimiento de los aportes del docente, como sujeto reflexivo, con creencias, juicios, toma decisiones, y comportamientos propios de su desarrollo profesional que guían la conducta del estudiante, se propusieron conocer la percepción de los docentes sobre la felicidad y la necesidad de desarrollar nuevas competencias en ellos. Con una muestra de 48 docentes de educación infantil y primaria, se obtuvieron los siguientes resultados: los docentes son conscientes del impacto genético ambiental sobre la felicidad y parcialmente conocen la influencia de la personalidad en la felicidad. Los docentes reconocen la influencia positiva de la personalidad extrovertida, apertura a la experiencia, ser inteligente y creativo, desconociendo el impacto negativo de una personalidad neurótica, falta de responsabilidad y de control. Respecto a las circunstancias externas, para los profesores la felicidad personal no depende del dinero, el trabajo, la edad o la pareja (López & Jiménez & Guerrero, 2017).

En la relación felicidad y actividad, en conjunto los profesores reconocen que es necesario desarrollar la apertura a los demás, pues falta más conocimiento de las fortalezas personales que conducen a la felicidad. (López & Jiménez & Guerrero, 2017).

Otro estudio analizó la relación entre felicidad subjetiva y auto eficacia docente, en una muestra de 454 docentes de todos los niveles educativos, de República Dominicana y España, utilizando la Escala de Felicidad Subjetiva y la Escala de Autoeficacia Docente, los resultados mostraron correlaciones significativas y positivas

entre las puntuaciones de felicidad subjetiva y la auto eficacia docente (Perandones & Herrera & Lledó, 2013).

Por otro lado, las tendencias internacionales en la educación superior se enmarcan dentro de la calidad y el desarrollo, Latinoamérica es una región con mayor crecimiento de la educación privada. El reto hoy de la educación superior en Colombia es la cobertura, que no supera el 50% y la calidad de las Instituciones, pues no todas son Acreditadas en Santander según reporte abril de 2018 del SNIES, de 15 Instituciones con oferta educativa de Tecnologías y Programas profesionales, 7 Instituciones (1 oficial y 6 privadas) cuentan con programas acreditados según datos del Consejo Nacional de Acreditación.

La calidad en la educación implica el desarrollo de una cultura organizacional orientada al mejoramiento continuo en cumplimiento de la misión, con un ideal de excelencia, y la participación activa de toda la comunidad educativa.

La IES en su política de Calidad se enfoca en el desarrollo humano como fundamento para la formación integral, la calidad de los programas, la investigación y la proyección a la comunidad, de manera que es el factor humano el más importante para lograr los objetivos organizacionales en el cumplimiento del propósito como institución de educación superior. Los docentes son quienes fomentan la capacidad de innovar para impulsar en el proceso de enseñanza aprendizaje una visión global y emprendedora en los estudiantes, impactando el desarrollo socio cultural y económico de la región.

Movilizar los esfuerzos de los colaboradores para alcanzar los objetivos personales y organizacionales requiere de ambientes de trabajo que permitan desenvolverse como docentes y como seres humanos. Así la compensación como parte de la relación laboral ha ido evolucionando para responder a las tendencias actuales económicas, sociales y tecnológicas, en la necesidad de construir de forma conjunta sentido de compromiso, habilidades en las personas, participación, gestión de las relaciones, teniendo en cuenta el valor de lo intangible que dan las personas, y considerando el bienestar de los colaboradores y de la organización.

En Colombia hoy cada vez es menor el límite de salario anual devengado para efectos tributarios, es decir el pago de impuestos por ingresos, costos, presupuestos, desestimulando el incremento de salarios monetarios (atados a la inflación) y estimula cada vez más los ingresos a través del salario emocional (Cuartas Aguirre, 2015).

Problema de Investigación

En la actualidad las instituciones de educación superior compiten en un marco de calidad y desarrollo. Los cambios socioeconómicos y culturales demandan procesos de adaptación y desarrollo de competencias humanas fundamentadas en experiencias de felicidad y bienestar, y una compensación que contempla el salario emocional como estrategia de desarrollo y calidad de vida personal y familiar.

El progreso económico, tecnológico y social en el nuevo milenio involucra un componente de felicidad y bienestar humano sobre el cual se potencialice su desarrollo individual y social. Muchas circunstancias adversas en un país de pobreza y violencia no impiden que las personas puedan experimentar niveles de felicidad, dados por la

presencia de condiciones favorables de ingreso, salud y apoyo social como sucede con los Latinos, donde la cultura de relaciones humanas impacta positivamente la felicidad.

En Colombia estudios han mostrado que los empleados tiempo completo experimentan felicidad, y según la Encuesta de Calidad de Vida la satisfacción en general es alta, siendo la salud una condición favorable para ello.

En el ejercicio docente, investigaciones mostraron correlaciones significativas y positivas entre las puntuaciones de felicidad subjetiva y la auto eficacia docente (Perandones & Herrera & Lledó, 2013). Estudios empíricos indican que entre más alto sea el nivel de felicidad y emociones positivas de un trabajador, más se fortalece el vínculo entre la satisfacción laboral y los resultados (Moccia, 2016), así mismo, los aspectos cognitivos, afectivos y conductuales de las emociones de felicidad y amor en un contexto socio cultural, dan significado único a la experiencia (Carraco & Sánchez, 2008).

De esta manera, el concepto de felicidad está asociado a un estado mental de satisfacción que conlleva una evaluación de la vida, emociones positivas, experiencias positivas, logro o alcance de objetivos, expectativa positiva de las cosas, autoevaluación positiva, vida significativa, libertad de elegir, relaciones interpersonales, y la felicidad como valor de la vida, haciéndola significativa (Vargas Garrido, 2010).

Desde una perspectiva económica y organizacional, la eficiencia en la utilización de los recursos, el planteamiento de políticas, una cultura organizacional y comportamientos de las personas coherentes con la búsqueda de la Felicidad, serían

aspectos que contribuirían con un mayor bienestar posible y por ende, a elevar la felicidad en las personas (Vargas Garrido, 2010).

Desde la Gestión del Talento Humano de la IES, se han realizado mediciones de Riesgo Psicosocial, Clima y Cultura e indicadores de ausentismo donde se identifican situaciones que pueden afectar el bienestar o Felicidad en el entorno laboral.

De la medición de riesgo psicosocial realizada en 2016, donde participaron 73 docentes tiempo completo, se seleccionaron algunos dominios y dimensiones de condiciones intralaborales (Ministerio de la Protección Social;, 2010) que se evaluaron como describen en la Tabla 1, relacionados con demandas en el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, y recompensas.

Tabla 1. *Medición riesgo psicosocial: dominios y dimensiones*

Dominios	Dimensiones	Definición
Demandas del Trabajo	Demanda Cuantitativa	Trabajo y tiempo para ejecutarlo.
	Demanda Emocional	Situaciones emocionales propias con la tarea potencialmente con efectos en emociones del trabajador.
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Exigencias de tiempo y esfuerzo en el trabajo impactan la vida extra laboral.
Liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo	Características del Liderazgo	Gestión del jefe con relación a planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con los colaboradores.
	Retroalimentación del desempeño	Información que recibe el trabajador sobre la forma en que realiza su trabajo, permitiéndole identificar fortalezas y debilidades, y tomar acciones para mantener o mejorar el desempeño.
	Relaciones sociales en el trabajo	Contacto entre compañeros, características y calidad de las interacciones, apoyo social que recibe del compañero, trabajo en equipo (acciones conjuntas para lograr un objetivo), cohesión (vinculo del grupo con fin de integración).

Recompensa	Reconocimiento y Compensación	Retribuciones en contraprestación al trabajo: reconocimiento, remuneración económica, acceso a servicios de bienestar, posibilidades de desarrollo.
	Recompensa derivada de la pertenencia a la organización y al trabajo	Sentimientos de orgullo y la percepción de estabilidad laboral en su vinculación a la organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta al realizar el trabajo

Nota: Tabla adaptada de "*Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*", de Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 21-27, Bogotá D.C., Colombia: Ministerio de la Protección Social-Pontificia Universidad Javeriana.

Se tuvieron en cuenta las anteriores dimensiones dada su relación con aspectos de bienestar o felicidad como son lo emocional, las relaciones sociales, el sentido de logro, feedback de desempeño y el reconocimiento.

Los resultados de la medición de riesgo psicosocial en los docenes según se describe en la Tabla 2, muestran niveles de riesgos altos y muy altos en las Demandas del Trabajo relacionadas con tiempos insuficientes para atender las actividades asignadas, experiencias emocionales negativas en el ejercicio del trabajo, altas demandas laborales que afectan la vida personal y familiar.

En cuanto al liderazgo y relaciones sociales las fuentes de riesgo se relacionan con dificultades en el liderazgo para comunicarse, relacionarse y permitir la participación de los colaboradores, bajo feedback y poca contribución a su mejoramiento o desarrollo, ambiente deficiente en sus relaciones interpersonales y baja posibilidad de apoyo social. En cuanto a las recompensas se presentan riesgos al no corresponder el reconocimiento (confianza, valoración) con los esfuerzos y logros del trabajador, hay descuido en el bienestar del trabajador y falta propiciar oportunidades de desarrollo; se

presenta insatisfacción o poca identificación del trabajador con lo que hace. En la Tabla 2 se muestra en general la cantidad de docente y el porcentaje de riesgo alto y muy alto promediado, que se identificó en la medición de Riesgo psicosocial realizada en 2016 a los docentes tiempo completo de la IES.

Tabla 2.*Porcentajes de riesgo alto y muy alto en docentes*

Dominios	Dimensiones	Cant Docentes	Riesgo
Demandas en el trabajo	Emocionales	23	Experiencias emocionales negativas
	Cuantitativas	14	Tiempo insuficiente para realizar actividades Trabajo bajo presión
	Influencia del Trabajo en el entorno extra laboral	28	Altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	Características Liderazgo	17	Deficiente o escaso apoyo social del Jefe.
	Relaciones Sociales en el Trabajo	23	Ambiente deficiencia de relaciones, escasa o inexistente integración de grupo.
	Feedback Desempeño	23	Poco clara, inoportuna o inexistente para el desarrollo del trabajo o del docente.
Recompensas	Reconocimiento y Compensación	13	Descuido del bienestar el trabajador; no se tiene en cuenta el desempeño para oportunidades de desarrollo.
	Pertenencia a la Organización y el trabajo que realiza	17	Se percibe inestabilidad laboral. Orgullo de estar vinculado es deficiente o no existe.

Nota: Elaboración propia adaptada del Estudio de Riesgo Psicosocial de la IES año 2016, suministrado por Gestión Humana.

La Figura 1, muestra el número de docentes que presentaron en la dimensión de Demandas del trabajo en lo referente a demandas emocionales y cuantitativas, un total de riesgo muy alto (15 docentes) y alto (22 docentes) que ameritan acciones de intervención; así mismo, el riesgo medio (presentado en un total de 32 docentes) requiere observación y acciones de prevención para controlar y prevenir los efectos sobre la salud.

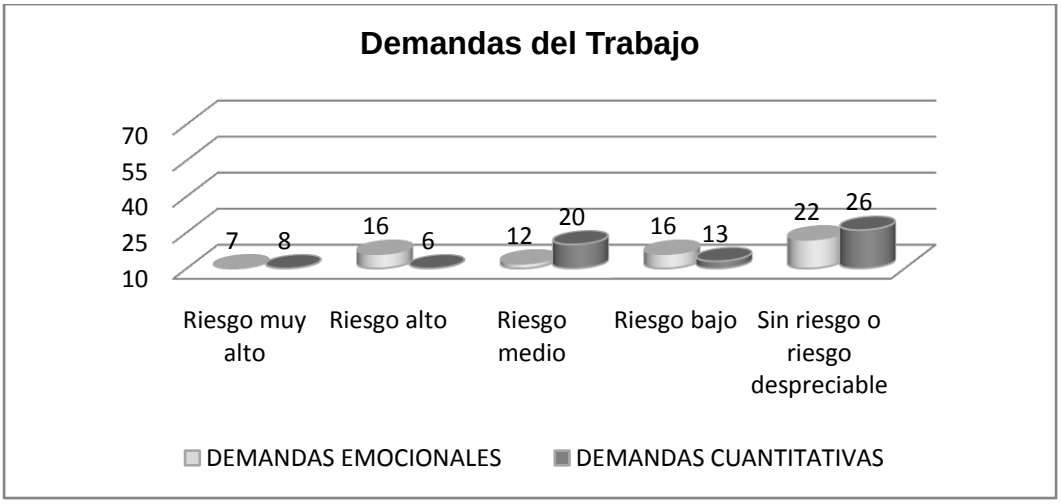


Figura 1. Nivel de riesgo demandas emocionales y cuantitativas

Elaboración propia tomada de resultados de evaluación de riesgo psicosocial realizada por la IES en 2016.

En la Figura 2, se observa un total de riesgo muy alto en liderazgo (16 docentes), en relaciones sociales (23 docentes) y en retroalimentación del desempeño (23 docentes).

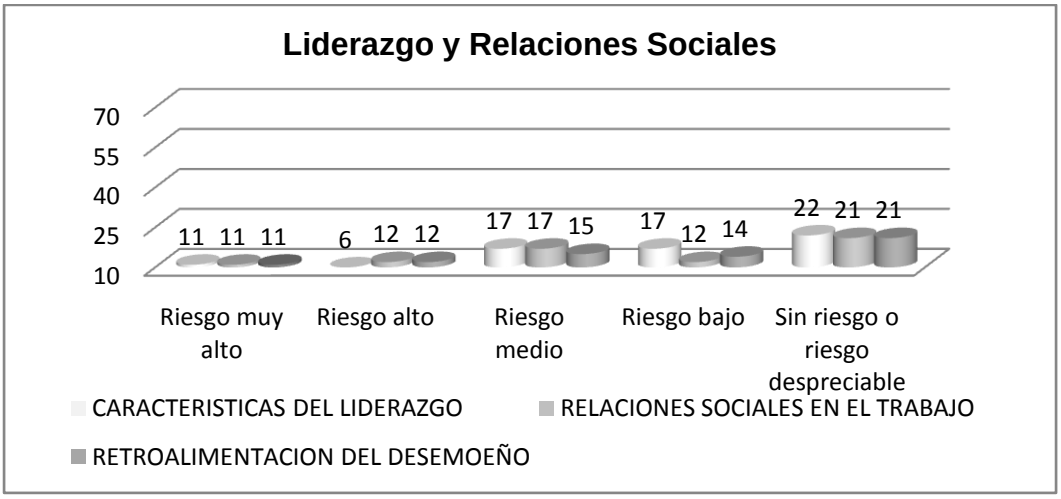


Figura 2 Nivel de riesgo liderazgo y relaciones sociales

Elaboración propia tomada de resultados de evaluación de riesgo psicosocial realizada por la IES en 2016.

En la Figura 3 se evidencia un nivel de riesgo muy alto y alto en recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que realiza (en total 17

docentes), y en reconocimiento y compensación solo se presenta riesgo alto (en 13 docentes).

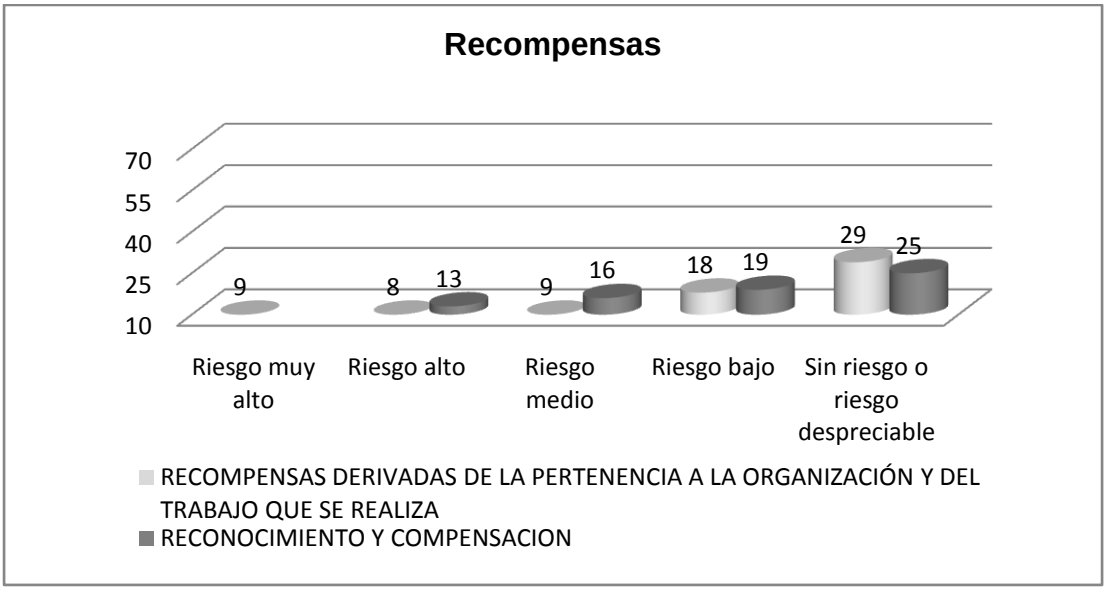


Figura3 Nivel de riesgo en recompensas

Elaboración propia tomada de resultados de evaluación de riesgo psicosocial realizada por la IES en 2016.

Los riesgos muy alto y alto identificados, tienen un efecto negativo en el bienestar o felicidad del docente que requiere intervención para disminuirlos y controlarlos.

Por otro lado, en la medición de Cultura y Clima realizadas en el año 2015, se encontró que la medición de Cultura, participó un 37% (122) de docentes planta (tiempo completo y medio tiempo) quienes mostraron Estilos de Gestión orientado más al control y un Foco organizacional hacia lo interno, identificándose una brecha entre la cultura actual y la deseada para el cumplimiento de los propósitos de la IES como se describe en la Tabla 3.

Tabla 3. *Medición de cultura en docentes de la IES año 2015*

Estilo de Gestión (Flexibilidad / Control)			Foco Organizacional (Interno / Externo)
Variables	Actual - Control	**Deseada- Flexible**	**Deseado:** continuar Foco Organizacional Interno
Colaboración	15.56	**20.51**	Se promueve la apertura, hay formación y asistencia a eventos académicos. Comunicación informal, cultura del favor. No siempre baja la comunicación, depende del líder. Falta Bienestar para el docente.
Creatividad	14.85	**18.38**	Hay flexibilidad en lo pedagógico y lo académico, se puede proponer. Se valora la libertad de cátedra. Las ideas no es fácil implementarlas. Nuevas ideas derivan en sobrecarga, hay muchos procedimientos.
Control	19.09	13.43	Se planifica, pero se dificulta la ejecución. No existe reconocimiento. Procesos cambiantes y no socializados. Lentitud en la toma de decisiones, está centralizada. Muchos reproceso y trámite que consumen tiempo.
competitividad	18.38	14.85	Se valora el cumplimiento de objetivos y la satisfacción del estudiante. Presión de la Dirección por aumentar el nivel de ingresos sin ofrecer incentivos.

Nota: Adaptado de los resultados de Medición de Cultura y Clima realizados por la IES en 2015, suministrados por Gestión Humana.

Los resultados de la medición de Cultura mostraron un estilo de gestión con tendencia al control más que a la flexibilidad; y un foco organizacional con tendencia hacia lo interno más que hacia lo externo; sin embargo, en la cultura deseada, el foco organizacional debe continuar orientado hacia lo interno pero el estilo de gestión debe tender más hacia la flexibilidad.

En cuanto a la medición de Clima laboral con la participación de un 39% (133) de una población de 345 docentes planta (tiempo completo y medio tiempo) se evaluaron las fuentes de conflicto, de estrés o insatisfacción y manejo del cambio. Tomaron en cuenta 3 dimensiones: los Motivadores Institucionales, Prácticas con relación al

desarrollo de personas y la dimensión de relaciones Institucionales, las cuales comprenden factores que muestran la satisfacción con la motivación e identificación con el direccionamiento estratégico de la IES.

En General la medición de clima en la IES mostró niveles de satisfacción en la dimensión Motivacional el factor de Reconocimientos e Incentivos un 72% de satisfacción; en la dimensión de Prácticas Institucionales alcanzaron un porcentaje de satisfacción los factores de toma de decisiones un 77%, Innovación 74% y Procesos 72%; en la dimensión Relaciones Institucionales alcanzaron un porcentaje de satisfacción en los factores trabajo colaborativo el 77% y la Interacción entre áreas el 67%. En la Tabla 4, se observa los resultados de las dimensiones a nivel general y específicamente en los docentes planta:

Tabla 4. *Medición de clima en docentes planta de la IES*

Dimensiones	Factores	Aspectos relacionados con Factores baja satisfacción, medición general	Satisfacción General Docente Planta
Motivadores Institucionales	*Reconocimiento de Incentivos 66% *Condiciones de Trabajo 76% *Balance vida y trabajo 88%	Reconocimiento: ante logros positivos, y por cumplimiento o superación de resultados esperados	
Prácticas en el Desarrollo de personas	*Desarrollo de personas 80% *Toma de decisiones 71% *Planeación organizacional 72% *Procesos 70% *Innovación 64%	Procesos: Practicidad y sencillez. Innovación: Seguimiento que hace la IES a las nuevas ideas propuestas; cantidad de ideas que proponen los colaboradores. Toma de decisiones: participación de colaboradores en toma de decisiones	73%
Relaciones Institucionales	*Comunicación Interna 76% *Liderazgo 71% *Interacción entre áreas 61% *Trabajo colaborativo74% *Negociación 74%	Interacción entre áreas: nivel de confianza para hablar, articulación entre áreas, calidad en la respuesta, forma en que comparten información entre sí. Liderazgo: responsabilidad cuando no logran metas, coherencia entre lo que dicen y	

	hacen. Negociación: capacidad para lograr acuerdos satisfactorios sin acudir a instancias superiores.

Nota: Elaboración propia con datos tomados de la Medición de Clima Laboral 2015, suministrados por Gestión Humana de la IES.

Los resultados de la medición (Figura 4) de clima mostraron en los docentes planta en general, una satisfacción del 73% e insatisfacción del 27%; así mismo, se observa en los Motivadores Institucionales de reconocimiento e incentivos un nivel de insatisfacción del 34% lo que indica la necesidad de fortalecer los reconocimientos e incentivos que ofrece la IES a fin de incidir favorablemente el clima laboral de los docentes planta, y en su satisfacción y bienestar laboral.

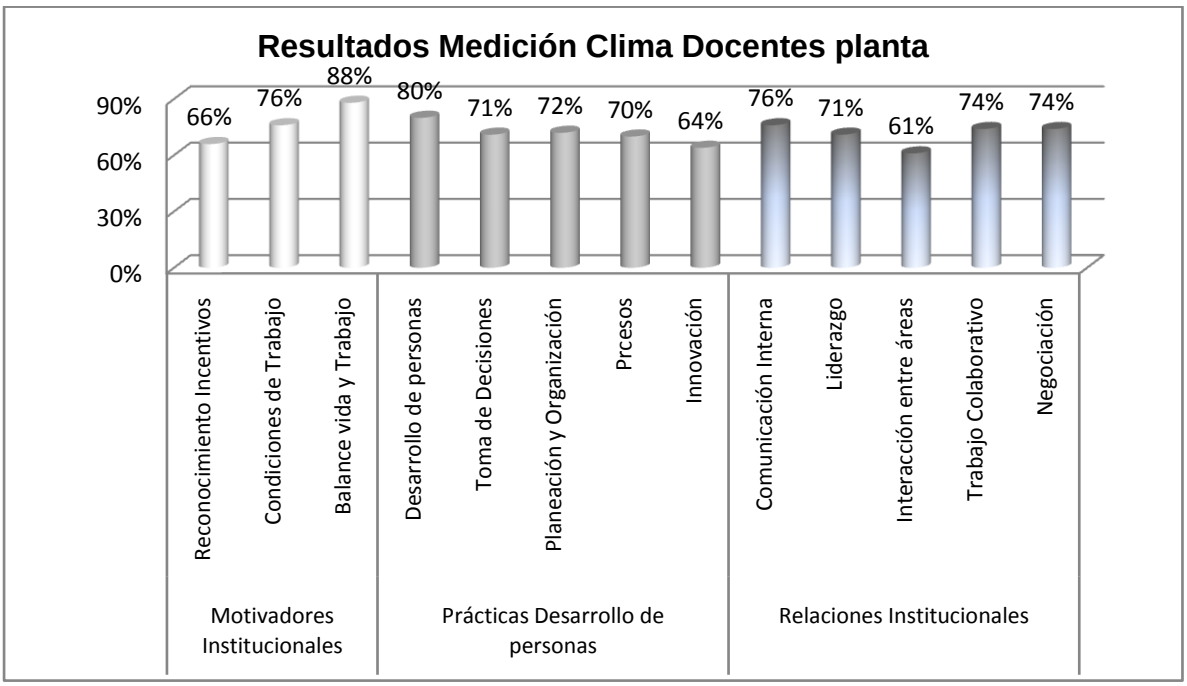


Figura4Resultados medición de clima

Elaboración propia tomada de resultados de evaluación de cultura y clima realizada por la IES en 2015.

Las áreas a las que pertenecen los docentes planta, muestran porcentajes de satisfacción entre el 73% y el 27%, inferiores al promedio, indicando niveles de insatisfacción considerables, que pueden afectar la motivación del docente y la efectividad institucional.

Otro indicador importante es la salud física de los docentes planta y que puede afectar el bienestar laboral es el Ausentismo. Según bases de datos de Gestión Humana se presentaron 569 días de ausencia en el año 2018 y hasta junio de 2019 se habían presentado 385 días, como se observa en la Tabla 5.

Tabla 5. *Ausentismo docente año 2018 hasta junio de 2019*

Facultades	2018		2019	
	No. Personas	Días Ausencia	No. Personas	Días Ausencia
Facultad Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables	**31**	87	8	34
Facultad Ciencias Sociales, Humanidades Y Artes	20	85	**21**	74
Facultad Ciencias De La Salud	9	110	17	129
Facultad Ciencias Jurídicas	5	39	3	20
Facultad Estudios Técnicos Y Tecnológicos	11	157	10	30
Facultad Ingeniería	14	91	10	98
Total general	**90**	**569**	**69**	**385**

Nota: Elaboración propia con registros de seguridad y salud en el trabajo, suministrados por Gestión Humana.

Teniendo en cuenta el tipo de riesgo asociado al Ausentismo, se identificaron entre enero y junio de 2019 en mayor número sin Riesgo Laboral asociado 52 docentes y por Trauma 10 como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6. *Tipos de riesgo por ausentismo en docentes,2018 a junio 2019*

Tipo de Riesgo	2018		2019	
	No. Personas	Días Ausencia	No. Personas	Días Ausencia
Cardiometabólico	1	1		
Crónico (cáncer, insuficiencia renal, VIH)	3	90	1	20
Obstetricia	4	153	2	24
Osteomuscular (lumbagos, tendinitis, mialgias o espasmos musculares)	4	7	1	3
Psicolaboral (Decreto 1477 de 2014, tabla de enfermedades laborales. Grupo 4, Resolución 2646 de 2008.	10	45	1	19
Sin Riesgo Laboral Asociado (diarrea, gripa, lesiones dermatológicas, etc.).	**57**	162	**52**	222
Trauma (fracturas, contusiones, golpes, accidentes)	8	104	10	93
Voz (laringitis, disfonía, nódulo laríngeo).	3	7	2	4
Total general	**90**	**569**	**69**	**385**

Nota: Elaboración propia con registros de seguridad y salud en el trabajo, suministrados por Gestión Humana.

Según clasificación docente, los que más se ausentaron fueron docentes asociados (30) con 276 días de ausencia, lo que implica un costo mayor, seguido de docentes Asistentes (11) con 30 días y Auxiliares (10) con 18 días de ausentismo, como se observa en la Tabla 7.

Tabla 7. *Ausentismo según clasificación docente*

DOCENTE	2018		2019	
	No. Personas	Días Ausencia	No. Personas	Días Ausencia
Docente Auxiliar	8	54	10	18
Docente Asistente	24	121	11	30
Docente Asociado	29	176	**30**	276
Docente Titular	18	61	8	31
Docente A	2	3	1	2
Docente B	9	154	9	28
Total general	90	569	69	385

Nota: Elaboración propia con registros de seguridad y salud en el trabajo, suministrados por Gestión Humana.

En los procesos de Acreditación de Programas, en algunos grupos focales según consulta de Actas DPLA-FO-23 de fecha 30 de julio de 2018, junio 18 de 2018, marzo 27 de 2019, abril 9 de 2019, 31 de julio de 2019, suministradas por la Dirección de Planeación y Desarrollo, se encuentran sugeridas oportunidades de mejora, entre otras:

- Revisar tiempos relacionados con investigación, extensión y docencia en relación con la carga administrativa.
- Estructurar un sistema de incentivos formal, claro y equitativo.
- Diversificar los estímulos, contemplar más opciones para incentivar los procesos de formación de los docentes, reconocimientos y estructurar el salario emocional.
- Mejorar y actualizar las políticas de ascenso y retención de los docentes.
- Actualizar el estatuto profesoral.
- Revisar el sistema de incentivos a nivel de docencia, investigación y extensión, como es el salario emocional.

Es de tener en cuenta que, desde el punto de vista organizacional, la creación de valor desde el Talento Humano implica conocer las necesidades de los docentes y de la universidad, ya que si las personas son felices crean valor y se convierten en una ventaja competitiva. Hoy se hace necesario impulsar el desarrollo de competencias humanas emocionales, de creatividad, solución de problemas, relaciones sociales, comunicación, contenido y sentido del trabajo, necesarios para afrontar las exigencias del mundo laboral cambiante y que permitan incursionar en sectores emergentes o en crecimiento (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017).

La compensación laboral en una sociedad del conocimiento requiere de la participación de todos los colaboradores en la comprensión no solo de las cifras e indicadores organizacionales, sino también, entender las necesidades de las personas, tras un trabajo conjunto entre las áreas organizacionales, para propiciar un desarrollo personal y profesional.

Así, la dimensión humana implica una retribución no solo de tipo económico y productivo, sino también, una compensación que considere relevante el reconocimiento de las necesidades, intereses, motivaciones y expectativas de las personas y sus entornos familiares, generando estrategias de salario emocional significativas para la satisfacción del trabajador, su bienestar y felicidad en el desarrollo de su potencial laboral.

Desde ésta perspectiva y teniendo en cuenta la información obtenida en las mediciones de riesgo psicosocial, cultura y clima, grupos focales de acreditaciones de programas e indicadores de ausentismo se evidencia necesidades de relevancia para la

gestión del docente, que impactan su bienestar a nivel personal, profesional y familiar. Comprender la experiencia de felicidad de los docentes y cómo puede estar relacionada con beneficios que reciben de la IES, es el interés de la presente investigación. Resulta entonces de vital importancia saber ¿Cómo se relaciona el Salario Emocional con la Felicidad Laboral de los Docentes tiempo completo en una Institución de Educación Superior de Bucaramanga?

Pregunta de Investigación:

¿Cómo se relaciona el Salario Emocional con la Felicidad Laboral de los Docentes tiempo completo en una Institución de Educación Superior de Bucaramanga?

Objetivos de Investigación

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se plantea el siguiente objetivo general y objetivos específicos:

Objetivo General.

Determinar la relación entre el salario emocional y la Felicidad Laboral de los Docentes tiempo completo en una Institución de Educación Superior de Bucaramanga.

Objetivos Específicos.

1. Identificar las dimensiones de la felicidad laboral en docentes tiempo completo de una Institución de Educación Superior - IES de Bucaramanga.
2. Identificar la percepción de los docentes tiempo completo acerca de los beneficios e incentivos que brinda la IES.
3. Proponer estrategias de salario emocional relacionados con la felicidad laboral de los docentes tiempo completo en una IES de Bucaramanga.

Hipótesis

Para dar solución a la pregunta de investigación se formulan las siguientes Hipótesis:

Hipótesis 1: El salario emocional ofrecido a los docentes planta de la Institución de Educación Superior se relaciona con la felicidad laboral.

Hipótesis Nula: El salario emocional ofrecido a los docentes tiempo completo de la Institución de Educación Superior no se relaciona con la felicidad laboral.

Justificación

En un estudio sobre la eficiencia de la educación superior en Colombia, entre otros factores evaluaron el impacto asociado a los docentes, y los resultados indicaron una respuesta positiva y significativa entre el logro académico y el personal docente, (Melo & Ramos & Hernánez, 2014).

La educación superior como motor de desarrollo regional y nacional, siendo un sector estratégico para el progreso social, compete realizar transformaciones educativas y sociales para lograr la mejor realidad posible, pero el reto de la educación superior no es solo la formación científica, tecnológica y humanista, es también ayudar a completar en lo posible, el aprendizaje del arte de vivir en el mundo lleno de información, de obstáculos y de fracasos existenciales, profesionales, laborales y personales. Latinoamérica y el Caribe pueden orientar la educación superior, unidas en redes y proyectos que contribuyan a restablecer la armonía global y a construir un mundo posible, digno y mejor (Ruiz & Velásquez, 2017).

El mundo cambiante en su economía, sociedad, tecnología, etc., reta la capacidad de adaptación del ser humano, para encontrar oportunidades para el crecimiento individual y social en todos los ámbitos de su vida.

La experiencia humana asociada a la satisfacción de vida, felicidad y el contexto en el que ocurre, tiene una relación positiva con las dimensiones de desarrollo como lo es el ámbito laboral (Escalante Gómez, 2016).

Entender la felicidad permite dar un sentido de coherencia y unidad, teniendo como centro el bienestar del ser humano (Rojas, 2014). Investigaciones han demostrado que las personas felices piensan positivamente, recuerda experiencias agradables, son más creativas, solucionan mejor los problemas, se sienten alegres, sonríen, son optimistas, tranquilas, muestran energía, mayor actividad física, se expresan y comparten, favoreciendo las relaciones interpersonales y el servicio. (Carraco & Sánchez, 2008).

Así mismo, la satisfacción con el trabajo se caracteriza por una emoción positiva hacia el trabajo o tarea que desarrolla, y el compromiso organizacional se asocia con el valor de lealtad con la organización (Simo & Sallam & Fernández, 2008); la expresión de emociones positivas contribuyen con el desarrollo de habilidades sociales, fortalece la capacidad de empatía, facilita la participación en actividades grupales y de servicio (Seligman, 2003, 2017). En el ámbito docente se destaca características personales como tener conciencia de las propias emociones, de cómo controlarlas, ser capaz de motivarse a sí mismo, empatizar con la comunidad educativa, habilidad para las relaciones sociales positivas, y solucionar los conflictos (Perandones & Herrera & Lledó, 2013).

Investigaciones han mostrado que la felicidad está asociado a una evaluación satisfactoria de la vida de la cual da cuenta las experiencias de emociones positivas, relaciones interpersonales, logro de objetivos, autonomía, vida significativa y feliz (Vargas Garrido, 2010). Una de las experiencias críticas en la vida de una persona es el trabajo, que genera oportunidades de desarrollo, capacidad para afrontar retos en un mundo en continuo cambio, así, la experiencia del trabajo fortalece la identidad y la esperanza en el futuro (Lyubomirsky, 2014).

En el ámbito laboral la expectativa de felicidad y la realización de la misma, implica toma de decisiones económicas y organizacionales coherentes con la búsqueda de la Felicidad o un mayor bienestar laboral.

Poder identificar la felicidad o satisfacción subjetiva que viven los docentes tiempo completo de la IES mediante el modelo PERMA de Martin Seligman, contribuirá a enfocar políticas, recursos, fortalecer el sentido de colaboración y creatividad como aspectos deseados en la cultura IES, identificar las características personales y de relacionamiento interpersonal en el ámbito laboral relacionadas con la efectividad organizacional. La universidad le ha apostado a fomentar el desarrollo y bienestar de los colaboradores, y los docentes tiempo completo son parte del activo intangible que le permitirá a la IES asumir los retos de participar en una comunidad globalizada.

La alta correlación positiva y significativa entre la felicidad y la auto eficacia docente (Perandones & Herrera & Lledó, 2013), indica que la felicidad subjetiva y las emociones asociadas tiene altas implicaciones positivas en el éxito de los retos que tiene la labor educativa del docente. El estado emocional que experimenta el docente es una fuente

de información sobre la eficacia en la enseñanza; por lo tanto, sería pertinente la preparación del docente desde la perspectiva del propio manejo cognitivo emocional.

Cabe resaltar que en el proceso de enseñanza aprendizaje se transmiten conocimientos y valores al estudiante que también necesita no solo competencias técnicas sino, estar preparado como persona para resolver situaciones que le plantea la vida; así, el docente tiene la oportunidad de influir a través del proceso educativo formativo la vida de los estudiantes y su proyección laboral y social.

Pero además, el entorno educativo se mueve en medio de avances tecnológicos, de la internalización de la educación, la diversidad cultural, la globalización, las comunicaciones hacen que se vuelva cada vez más exigente y prioritario que el docente esté dispuesto a adaptarse al cambio, se identifique con su trabajo, esté motivado, en continuo desarrollo personal y profesional en un ámbito laboral que facilita mediante el reconocimiento de sus necesidades e intereses, enfocar efectivamente sus esfuerzos y recursos organizacionales dispuestos para el crecimiento y desarrollo de sus docentes para prestar un servicio de educación superior integral, de calidad y altamente competitivo.

Limitaciones y Delimitaciones

Algunas posibles limitaciones que se presentaron en la investigación fue la disponibilidad de tiempo de los docentes en la aplicación de los instrumentos; el acceso a información de los docentes considerada sensible requirió de aprobaciones por la dirección de la Institución de Educación Superior dada la información de procesos internos consultada; el tiempo disponible del investigador para recolectar la información

tuvo que adaptarse a los horarios de los docentes. También se consideró que podían presentarse falta de disponibilidad de espacios físicos o de recursos tecnológicos para aplicar los instrumentos, sin embargo, la plataforma de google facilitó el acceso de los docentes a los instrumentos aplicados, sin representar un costo adicional.

La Investigación se realizó en una Institución de Educación Superior - IES de Bucaramanga, con docentes tiempo completo de todos los programas de pregrado profesional, presenciales o virtuales, de contratación directa con la IES.

Definición de términos Glosario

Auto eficacia implica estimación personal del mejor rendimiento posible, la confianza en sí mismo, y los recursos para resolver una situación (Sánchez Aragón & Méndez Canales, 2011).

Auto eficacia Docente según la teoría social de Bandura citado por (Perandones, et al, 2013), es un mecanismo cognitivo mediador, que se relaciona con las creencias que tiene el docente sobre su capacidad para ejercer una influencia positiva en el aprendizaje de los estudiantes. Las cogniciones del individuo influyen en lo que perciben y hacen, y también son modificadas por sus acciones y sus consecuencias. Por otro lado, la confianza en sus capacidades influirá en el esfuerzo que haga para conseguir los propios objetivos, y determinará las reacciones emocionales que acompañan sus acciones.

Bienestar se relaciona con experiencias de tipo evaluativas, afectivas y sensoriales, que de acuerdo a estándares propios de experiencias, aspiraciones, logros o fracasos, pueden aumentar o disminuir la felicidad en las personas; una síntesis de la experiencia

evaluativa, afectiva y sensorial en conjunto conforman la experiencia de bienestar de la vida(Rojas, 2014). El Bienestar y la felicidad están significativamente relacionados (Barragán Estrada, 2013). Es un concepto más amplio y holista que la felicidad y abarca la salud física, mental y bienestar emocional de las personas (Perandones & Herrera & Lledó, 2013).

Bienestar Psicológico se refiere a la autoaceptación, desarrollo y mantenimiento de buenas relaciones interpersonales, autonomía o autodeterminación, adaptación o creación de ambientes que satisfagan necesidades personales, propósito vital es decir, logro de metas significativas, y crecimiento personal o desarrollo del potencial (Ryff, 2014). Bienestar psicológico se refiere a la autoaceptación, propósito vital y crecimiento personal (Sanjuán & Ávila, 2016).

Bienestar Psicosocial estudio del Bienestar desde los enfoques psicológico y social, considerando la subjetividad individual y la intersubjetividad socialmente construida. Tiene en cuenta sucesos, formas de funcionamiento de las estructuras sociales u organizacionales y la forma en que se relaciona, es aceptado, se integra y contribuye generando valor y reconocimiento, comparte metas y participa activamente en la dinámica interpersonal y grupal (Escalante Gómez, 2016).

Bienestar Subjetivo según Barragán, A. en su artículo Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad, lo define como “el juicio cognitivo global resultado de la combinación entre la satisfacción de la vida y el balance generado por la frecuencia de afecto positivo y negativo”. El Estudio de la Felicidad parte de la experiencia del individuo por lo tanto es subjetiva (Rojas, 2014). Tiene un componente cognitivo de

juicio sobre la satisfacción vital, y un componente de valoraciones afectivas sobre las experiencias emocionales. Es el Balance afectivo y satisfacción vital (Sanjuán & Ávila, 2016).

Compensación laboral refiere a los beneficios que recibe una persona que aporta sus capacidades físicas e intelectuales para alcanzar las metas organizacionales. Es más que un pago económico dado en la relación laboral, en un marco normativo legal. Puede darse una compensación de tipo variable, flexible y compensación emocional, las cuales pueden mantener el compromiso del trabajador en el cumplimiento de objetivos organizacionales, elevar la competitividad laboral a nivel global, y generar un ambiente favorable y en condiciones laborales equitativas(Soto Jáuregui, 2018).

Motivación es mantener la cultura y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño (Cuartas Aguirre, 2015).

Felicidad viene del latín Felicitas que significa fértil(Barragán Estrada, 2013). Estudios científicos en psicología se refieren a la felicidad como un estado emocional positivo (Lyubomirsky, 2014); se relaciona con acciones que ponen a prueba habilidades, fortalezas y virtudes personales, generando emociones positivas y gratificantes (Seligman, 2003, 2017); la Psicología positiva como Satisfacción Subjetiva (Seligman, 2003, 2017). La clave de la felicidad está en lo que hace el individuo en su vida diaria, y en su forma de pensar, siendo capaz de aumentarla o disminuirla, según Lyubomirsky citado por (Perandones, et al, 2013).

Imputación enfoque en el estudio de la felicidad donde un tercero, un experto juzga la felicidad individual sin tener en cuenta cómo la persona juzgue su propia experiencia (Rojas, 2014).

Presunción enfoque en el estudio de la felicidad donde se tiene en cuenta la experiencia de la persona pero se presume factores que expertos establecen como indicadores de Felicidad o bienestar (Rojas, 2014).

Psicología Positiva disciplina que estudia científicamente el funcionamiento óptimo de las personas, grupos instituciones. Para Seligman citado por Castro, 2010 se basa en la vida placentera (incremento de emociones positivas, compromiso, la vida con significado, es decir, aplicación de fortalezas personales para el desarrollo de algo que trascienda al individuo, y los vínculos positivos (vida social) como vía de acceso a la felicidad (Castro Solano, 2010).

Salario es el pago que recibe un trabajador como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones. En Colombia son regulados por el Código Sustantivo del Trabajo Art. 127. (Soto Jáuregui, 2018).

Salario Emocional es una retribución por el trabajo que se enfoca en la calidad de vida y relaciones familiares del trabajador dentro y fuera de su entorno laboral, contribuyendo a la motivación por un óptimo rendimiento, como son la tranquilidad física y mental al trabajar, disponibilidad de tiempo para recreación familiar, disminución del estrés laboral, planes de reconocimiento, significando para la empresa mejores niveles de pertenencia y productividad(Cuartas Aguirre, 2015).

Satisfacción Laboral definida como una emoción positiva que resulta de la percepción de los individuos hacia su trabajo en general, y las experiencias positivas o negativas que tienen mientras lo realizan según Locke, 1970, citado por (López & Fierro, 2015).

Capítulo2. Marco Teórico

Introducción

El objetivo del capítulo presentar los fundamentos teóricos sobre felicidad en el trabajo y el Salario Emocional de los docentes tiempo completo de una Institución de Educación Superior IES. Para conceptualizar la Felicidad en el trabajo se tiene en cuenta su evolución desde las concepciones filosóficas hasta la Psicología Positiva actual. Se resalta como una experiencia humana individual asociada a factores emocionales, de logro, vida significativa, relaciones interpersonales sucedidas en un contexto socio cultural que moldea sus referentes, creencias y formas de comportamiento en las diferentes dimensiones humanas.

Se da relevancia a los aspectos emocionales positivos involucrados en las experiencias de felicidad, y en estudios que confirman su relación positiva y significativa con factores socioculturales, organizacionales y específicamente en el ámbito laboral, para dar un significado único a la experiencia de felicidad.

La Felicidad se aborda también desde las concepciones hedónica sentirse bien y la Eudaimónica que es funcionar bien, complementarias para el bienestar subjetivo; y se plantean los procesos de adaptación en relación con la Felicidad duradera.

Como factores externos que inciden en las experiencias de felicidad, se toma en cuenta la riqueza o pobreza propias de los contextos socioculturales y económicos; al respecto se mencionan investigaciones en Colombia donde el apoyo social y emocional les permite estar satisfechos, aún si perciben situaciones de pobreza subjetiva. Así mismo se abordó el dinero como aspecto que, aunque pueda aumentar la capacidad económica no necesariamente hace más felices a las personas, son las experiencias gratificantes que propician el dinero las que contribuyen con la felicidad de la persona.

El trabajo como fuente de oportunidades para el desarrollo humano y organizacional de un país o de una región, provee aprendizajes, capacidades, logros, relaciones, formas de pensar y satisfacciones que impactan la vida laboral y generan experiencias compartidas.

El futuro del trabajo será a felicidad y el bienestar laboral, el ser humano será el centro en el futuro laboral, el desarrollo de competencias emocionales, la creatividad, análisis, solución de problemas, comunicación, relaciones sociales, a enriquecerán el contenido y darán sentido al trabajo.

Por otro lado, se busca conocer los componentes del salario emocional o beneficios que se aplican en la IES y que hacen parte de la compensación de los docentes con dedicación tiempo completo desde su ejercicio docente e investigativo, si son reconocidos y valorados por ellos como incentivos a su trabajo.

El salario emocional es una estrategia innovadora para la gestión competitiva de las organizaciones, un tema fundamental en las organizaciones que buscan productividad, reducir el ausentismo y la rotación, además de mantener un buen clima laboral (Gómez R., 2011).

La Felicidad

La palabra Felicidad viene del latín Felicitas que significa fértil(Barragán Estrada, 2013). Desde la antigüedad los filósofos como Demócrito (460-370 A.C.) citado por Andrés Salas, 2013 concebía la felicidad como una visión particular de cada persona, es decir una visión subjetiva; para Platón la felicidad se trata del disfrute de lo bueno y lo bello (Salas Vallina, 2013). Posteriormente en la Edad Media la Felicidad dependía

de Dios; otros la concebían como un medio para aumentar el placer, y debía controlarse haciéndola parte de las normas y la moral.

En el siglo XIX los economistas abordaron el tema de la Felicidad, según Adam Smith y Veblen citados por Aura Liliana de los Ríos Giraldo en su artículo Felicidad y Economía: la felicidad como utilidad en la economía, en el que asocia la felicidad a la tendencia de comparar el ingreso con el de los demás y a la necesidad de incrementarlo.

Posteriormente se cambió el enfoque de Felicidad por el de utilidad considerando como único bien el placer y el único mal el dolor, así el placer es felicidad y el dolor es infelicidad (De los Rios Giraldo, 2016). De ésta manera, la utilidad de una cosa produce placer o felicidad, o previene el dolor o la infelicidad.

En el siglo XX se busca explicar científicamente la Felicidad a partir de la información que da el individuo, teniendo en cuenta variables externas como el ingreso, la educación, el trabajo, etc., y desde la Economía de la Felicidad el estudio se centra en el comportamiento para conocer el nivel de felicidad de la persona(De los Rios Giraldo, 2016).

En tiempos recientes la psicología positiva se enfocó en el estudio científico de la felicidad a fin de comprender el significado, las emociones positivas y gratificantes, las expectativas, los contextos que influencian la forma en que el individuo vive su experiencia de felicidad. Para Martin Seligman el bienestar o felicidad es resultado de emociones positivas, vida comprometida, vida significativa, relaciones interpersonales positivas, y Logros, denominado modelo PERMA por sus siglas en inglés: Positive

emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Achievements. (López & Jiménez & Guerrero, 2017). Con éste modelo se han realizado estudios que confirman la validez y confiabilidad en la medición de la felicidad en contextos organizacionales.

Felicidad: la Experiencia Humana.

La Felicidad es una experiencia propia de los seres humanos, es una “aspiración personal fundamental, una aspiración social legítima y meritoria” (Rojas, 2014) y tratar de comprender su significado, los componentes, relaciones, influencia, contexto donde la vive el individuo, ha sido el interés de muchas investigaciones desde distintas disciplinas como la Psicología, Filosofía, y Economía. En el ámbito laboral los empleados felices pueden generar mejores resultados en productividad, así mismo, los clientes felices serán más fieles a las organizaciones(Rojas, 2014).

La distancia entre las expectativas de la felicidad y la realización de la misma, afectan la toma de decisiones individuales, organizacionales y sociales. Desde el punto de vista económico y organizacional, con la eficiencia en la utilización de los recursos, la generación de políticas, una cultura organizacional y comportamientos humanos coherentes con la búsqueda de la Felicidad, serían aspectos que contribuirían con un mayor bienestar posible y por ende, a elevar la felicidad en las personas.

Investigaciones han mostrado que el concepto de felicidad está asociado a un estado mental de satisfacción, que implica una evaluación de la vida; a una emoción positiva manifestada en experiencias positivas sucedidas en el tiempo; al logro o control relacionando objetivos conseguidos, con la expectativa positiva de las cosas; la autonomía personal relacionada con la autoevaluación positiva, vida significativa; la

libertad de no tener cosas indeseadas, displacenteras; las relaciones interpersonales, románticas, afectivas; y la felicidad como valor último de la vida, haciéndola significativa (Vargas Garrido, 2010). En estudios científicos en psicología se refieren a la felicidad como un estado emocional positivo, la Psicología positiva como Satisfacción Subjetiva y otros como Calidad de vida.

Emociones positivas y felicidad.

La Felicidad se relaciona con acciones que ponen a prueba habilidades, fortalezas y virtudes personales, generando emociones positivas y gratificantes (Seligman, 2003, 2017). Es precisamente en el desarrollo y ejercicio de las fortalezas, de forma auténtica y significativa, que es posible el éxito y la satisfacción emocional en todos los ámbitos de la vida.

Es de tener en cuenta que los procesos emocionales involucran una variedad de aspectos fisiológicos, cognitivos, conductuales y culturales, los cuales definen la representación mental de la emoción (Vargas Garrido, 2010).

Las emociones positivas permiten una actitud mental creativa, abierta a nuevas ideas y experiencias, son más positivos frente a sí mismos y se mantienen optimistas por más tiempo. El estado emocional positivo hace que las personas prevengan enfermedades al tener hábitos más saludables, que estén dispuestos a la lúdica ejercitando su condición física. Investigaciones han demostrado que la salud y la alegría de vivir pueden ser predictores de una vida satisfactoria en la vejez. Así mismo, las emociones positivas y su expresión contribuyen al desarrollo de habilidades sociales,

fortalece la capacidad de empatía, facilita la participación en actividades grupales y de servicio (Seligman, 2003, 2017).

Las emociones positivas acompañan o anticipan acontecimientos gratificantes, y las emociones negativas acompañan experiencias de dolor, peligro o castigo(Carraco & Sánchez, 2008); estudios empíricos citados por Salvatore Moccia que indican que entre más alto el nivel de felicidad y emociones positivas de un trabajador, se fortalece el vínculo entre satisfacción laboral y resultados (Moccia, 2016).

Carlson y Hatfiel citado por Sánchez Aragón, (2008) quienes señalaron que la felicidad y el amor son emociones primarias positivas. La Felicidad tiene un componente fisiológico relacionado con la estimulación de los centros de placer localizado en el Hipotálamo y el Sistema límbico, generando sensaciones agradables, como la alegría que se genera en la relación social. Así mismo, el amor genera positivismo, motivación y fuerza de voluntad en la vida; predispone a pensar, sentir y comportarse con las demás personas expresando sentimientos, valores y actitudes.

Un estudio que exploró aspectos cognoscitivos, afectivos y conductuales de las emociones de felicidad y amor, en adultos Mexicanos, con una muestra de 105 participantes, mediante la aplicación de un instrumento elaborado para la investigación, encontraron que los aspectos cognitivos, afectivos y conductuales de las emociones de felicidad y amor, en un contexto socio cultural dan significado único a la experiencia(Carraco & Sánchez, 2008). En lo cognitivo las personas felices piensan en cosas positivas, agradables, tienden a interpretar positivamente el medio ambiente, recuerda experiencias agradables, es más creativo, tiene mayor capacidad para la

solución de problemas. El componente afectivo de la felicidad se refleja en sentimientos de bienestar global subjetivo relacionados con los centros fisiológicos de placer de alegría, optimismo, bienestar, tranquilidad y buen humor. En cuanto a la conducta para la felicidad se manifiesta en la risa, la energía, mayor actividad física, en expresarse y compartir, las cuales influyen en las relaciones interpersonales, y en las conductas de servicio y altruistas (Carraco & Sánchez, 2008).

Otros estudios sostienen que la satisfacción con el trabajo se caracteriza por una emoción positiva hacia el trabajo o tarea que desarrolla, y el compromiso organizacional se asocia con el valor de lealtad con la organización (Simo & Sallam & Fernández, 2008). Estudios en un contexto universitario evidenciaron que el tiempo dedicado al trabajo (completo o parcial), puede tener efectos en el compromiso con la institución. El docente que tiene contrato directo y es tiempo parcial, que puede ser secundario al tener otros contratos laborales, es posible que al estar insatisfecho, lo abandone fácilmente. Pero si el tiempo parcial es para el trabajador un trabajo principal, es posible que el compromiso sea mayor. En el caso de los docentes tiempo completo evidenciaron un mayor compromiso que los de tiempo parcial (Simo & Sallam & Fernández, 2008).

Las emociones negativas si superan las emociones positivas, puede que éstas se disminuyan normalmente, pero no significa que la persona esté exenta de experimentar alegrías. Por ejemplo, en la salud una emoción negativa influye en la forma como es valorada la salud afectando la satisfacción con la vida. Con la emoción positiva la persona desarrolla la capacidad de adaptarse, y su percepción subjetiva del estado de salud puede ser más positiva, excepto en casos de enfermedad grave, que provoca

infelicidad (Seligman, 2003, 2017). Con la edad y la experiencia varía la intensidad de las emociones y la satisfacción con la vida.

Felicidad y bienestar.

La experiencia de Bienestar o malestar son propias del ser humano, por lo que cada individuo puede realizar juicios de sus experiencias de vida cotidiana y orientar su comportamiento, tomando decisiones acertadas o no, según sus expectativas de bienestar. El concepto de bienestar más allá de las necesidades vitales, sociales y emocionales, se evalúa con relación a menor sufrimiento y malestar, mejores valoraciones personales y un adecuado manejo del entorno y los vínculos personales (López & Jiménez & Guerrero, 2017).

Estudiar las experiencias de bienestar de tipo evaluativas, afectivas y sensoriales pueden facilitar el análisis de la felicidad. Las experiencias que evalúan las situaciones o aspiraciones según estándares propios(Rojas, 2014), comparando con experiencias pasadas, metas o aspiraciones, traducidas en logros, éxitos o fracasos, pueden aumentar o disminuir la felicidad en las personas.

Conocer el origen de las normas o aspiraciones evaluativas es fundamental para comprender la experiencia de bienestar (Rojas, 2014), siendo relevante el entorno social, cultural, educativo, de comunicación en la formación de referentes de comparación, y teniendo en cuenta las diferencias individuales en la autonomía frente al entorno, las aspiraciones y normas de evaluación son diversas.

Otro tipo de experiencias de bienestar se relaciona con las experiencias afectivas o emocionales transitorias asociadas a una situación, o estados de ánimo más duraderos,

menos intensos y pueden no estar asociados a una situación en especial. Las emociones positivas (Seligman, 2003, 2017), (Escalante Gómez, 2016)o negativas pueden contribuir o no, a la felicidad de las personas (Rojas, 2014).

Dentro de las experiencias de bienestar también están las experiencias sensoriales o de percepción del entorno, pueden ser placenteras o dolorosas, difieren en intensidad, duración y trayectoria, y también contribuyen o no a la felicidad de la persona; es necesario distinguir entre el evento que las produce y la experiencia en sí misma (Rojas, 2014). .

Las personas pueden realizar una síntesis de la experiencia evaluativa, afectiva y sensorial que en conjunto conforman la experiencia de bienestar de la vida. Si hay un afecto positivo, con una sensación de placer, entonces la experiencia y la evaluación de logro, es significativa para la persona, y contribuirá a incrementar la felicidad (Rojas, 2014).

Fácilmente una persona puede responder preguntas sobre la felicidad ya que es una experiencia de bienestar que es parte de la vida humana. Pero además de hacer una síntesis general de bienestar, las personas pueden expresar su bienestar en particular con relación a diferentes dominios o aspectos de la vida familiar, laboral, social, económica, etc., que delimitados ayudan a explicar o comprender la satisfacción de vida de la persona (Rojas, 2014).

El tipo de experiencias evaluativas, afectivas o sensoriales en el ámbito laboral generadoras de bienestar se relaciona con experiencias evaluativas de logro o alcance de metas, afecto positivo y experiencia sensorial placentera. Por el contrario,

experiencias evaluativas de fracaso frente a las metas, experiencias afectivas negativas de sufrimiento y experiencia sensorial de dolor será una experiencia laboral insatisfactoria.

Las experiencias esenciales de bienestar también están influidas por las diferencias individuales en el procesamiento de la información ya sea quienes se orientan al logro más, o son más sensibles o hedonistas; también la cultura y los valores influyen en la forma en que se sintetiza la evaluación general de bienestar.

El Bienestar y la felicidad están significativamente relacionados (Barragán Estrada, 2013), el estado de ánimo, la personalidad, las relaciones sociales, el sentido de vida, y la satisfacción general de la vida contribuyen al desarrollo de la felicidad; mientras que la motivación mejoran el bienestar y la autoestima de la persona.

El bienestar subjetivo según Barragán, A. en su artículo Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad, lo define como “el juicio cognitivo global resultado de la combinación entre la satisfacción de la vida y el balance generado por la frecuencia de afecto positivo y negativo”(Barragán Estrada, 2013). El bienestar subjetivo es la capacidad del individuo para juzgar su sentir ante la vida, para determinar lo que es importante para su felicidad (Sánchez Aragón & Méndez Canales, 2011). Así mismo, el bienestar subjetivo está asociado a la satisfacción de vida, la felicidad y el contexto en el que ocurre (Escalante Gómez, 2016).

Las personas con alta afectividad positiva tienden a estilos de vida más saludables, y la afectividad negativa se asocia con enfermedades especialmente la depresión. (Carr, 2011).

Concepción hedónica y eudaimónica.

Al abordar el tema del Bienestar es necesario considerar desde una perspectiva hedónica sentirse bien, también llamado afectivo (Posada Velásquez & Aguilar Rascón, 2012) y funcionar bien que sería un enfoque eudaimónico o cognitivo, que son complementarias para el bienestar subjetivo, siendo más importante la percepción de la persona respecto a la vida que lo que puedan decir indicadores sobre calidad de vida (Sanjuán & Ávila, 2016). Entre los factores de impacto para el desarrollo del bienestar está la implicación en metas y el afrontamiento efectivo.

Los motivos para alcanzar una meta pueden ser autónomos, de interés personal o percepción de importancia, y controlados es decir, no autodeterminados (Sanjuán & Ávila, 2016). La meta en la motivación autónoma refleja los valores propios, o por identificación dada su importancia, hay una motivación por presiones internas, ganancias o pérdidas específicas como por ejemplo resultados. Las metas por motivos autónomos se relacionan con bienestar subjetivo, al contrario de los motivos controlados.

Por otro lado el afrontamiento es la capacidad de pensar y comportarse ante las demandas internas y externas, adaptativas y emocionales. Un estudio analizó la contribución de los motivos y el afrontamiento con relación al bienestar subjetivo y el bienestar psicológico. Participaron 200 personas, edades entre 20 y 56 años. Mediante la aplicación de instrumentos Cuestionario de motivos, el Cuestionario de afrontamiento COPE abreviado, Escalas de afecto positivo y negativo PANAS, Escala de Satisfacción con la vida (medición global), y Escala de Bienestar Psicológico; correlaciones entre variables socio demográficas y variables psicológicas, indicaron que a mayor edad,

menos bienestar; a mayor nivel de estudio menor el propósito vital, y las mujeres experimentaban mayor crecimiento personal. Los resultados mostraron que entre más se utilizan estrategias de solución de problemas y de pensamiento positivo, mayor balance afectivo se muestra. A más estrategias de solución de problemas y apoyo social, más autoaceptación. Se informa más propósito vital cuanto más autónomos son los motivos que guían las metas, más se emplean estrategias de solución de problemas y de apoyo social y menos se utilizan estrategias basadas en la evitación.

Para que las personas puedan sentirse bien y funcionar adecuadamente, es importante perseguir metas por motivos autónomos, es decir, por gratificación inherente a las mismas. Emplear estrategias de afrontamiento basadas en la solución de problemas, reevaluación positiva de las situaciones y apoyo social, evitará asumir estrategias de negación y uso de sustancias(Sanjuán & Ávila, 2016).

Calidad de las relaciones.

Otras investigaciones han relacionado el bienestar subjetivo o felicidad, bienestar psicosocial y los sucesos de vida (Escalante Gómez, 2016). El concepto de bienestar subjetivo puede variar en cada individuo, estructura organizacional, cultura y valores, variando las concepciones de poder, logro y autonomía de las personas. Estudios han demostrado que valores de la persona como seguridad, tradición y conformidad se asocian negativamente con la felicidad (Escalante Gómez, 2016). En el campo organizacional, el individuo tendría un bienestar subjetivo o felicidad mayor si tiene más experiencias positivas que negativas, esto implica un continuo proceso de adaptación del individuo a los sucesos que le ocurren en la vida; y en el ámbito laboral es un buen

predictor de satisfacción laboral y desempeño en la organización (Escalante Gómez, 2016).

Al considerar el bienestar psicosocial, las interacciones sociales u organizacionales, su funcionamiento y contexto pueden favorecer o no el bienestar; entonces cobra relevancia para el bienestar la calidad de las relaciones, la necesidad del individuo de pertenecer a un grupo en un marco de confianza y empatía, un ambiente que le permita sentirse útil para el grupo, donde se valora la contribución, el reconocimiento y esté presente el enfoque en metas que le generen beneficios, y haga consciente al individuo de la dinámica social de la que hace parte (Escalante Gómez, 2016).

La Felicidad duradera.

Hay una diferencia entre la felicidad momentánea y la felicidad duradera. En la felicidad momentánea fácilmente la persona puede hacer, sentir, decir o pensar cosas que resultan gratificantes para la persona en particular, y son parte de la vida cotidiana. La Felicidad duradera sobrepasa las barreras que pueden limitarla y se encuentran en la capacidad de la persona para adaptarse(Escalante Gómez, 2016) a los altibajos de la vida como puede ser una enfermedad, una pérdida, un cambio y recupera la emoción positiva que la identifica regularmente, siendo el estado de felicidad propio.

Un aspecto que impide ser más feliz es acostumbrarse a la gratificación positiva permanentemente(Lyubomirsky, 2014)(Seligman, 2003, 2017), pues ante un logro aumentan las expectativas, ya que alcanzada la meta disminuye el estado de felicidad normal, ante un nuevo reto, surge nuevamente el proceso de adaptarse, con el cual cada vez irá disminuyendo el grado de satisfacción que produce. Estudios han

demostrado que los logros proporcionan una felicidad efímera y poco influyen en aumentarla(Seligman, 2003, 2017). Esto sucede por ejemplo ante una pérdida o ascenso de trabajo, una vez logrado se produce una la felicidad que disminuye en corto tiempo; la riqueza, posesiones no contribuyen a elevar y mantener la felicidad por largo tiempo; el ingreso puede aumentar, pero no influir en una mayor satisfacción de la vida. Sin embargo, suceden pérdidas como la de un ser querido, que muy lentamente la persona logra acostumbrarse. Ante el estado de felicidad propio de cada persona y de los procesos de adaptación(Escalante Gómez, 2016) que disminuyen los estados de felicidad y la hacen momentánea, suceden circunstancias en la vida que se relacionan con una mayor felicidad, pero que cambiarlas pueden generar grandes costos.

Riqueza o Pobreza

Estudios sobre si la riqueza o la pobreza que pueden incidir en la felicidad, han resultado en explicaciones que dentro de contextos socio cultural y económico, enmarcan el significado de la felicidad claramente diferenciado. Lugares donde la pobreza pone en riesgo la vida, tener riquezas no es indicio de mayor bienestar, personas muy pobres al tener dinero para cubrir sus necesidades básicas el aporte a su felicidad es bajo o nulo.

Pero también han encontrado que hay países en que las personas son más felices de lo esperado con relación a la riqueza que poseen, lo cual quiere decir que no necesariamente el dinero o la riqueza contribuyen con la felicidad de las personas. En cualquier nivel de ingreso, que para las personas sea lo más importante por encima de otros objetivos, se verán menos satisfechos con dichos ingresos y con otros aspectos de su vida (Seligman, 2003, 2017).

En lo económico la pobreza se relaciona con la capacidad de ingresos para cubrir necesidades básicas, sin embargo, la percepción subjetiva de la pobreza que tiene que ver con la auto percepción del individuo sobre su bienestar, define el nivel de insatisfacción con su situación al no tener el nivel de vida deseado (Pinzón Gutiérrez, 2017), lo que puede ser un indicador de bienestar social observado por las personas.

El bienestar se relaciona con capacidades y funcionamientos o realizaciones complejas como la autoestima, autonomía, dignidad, participar en la comunidad, ser feliz, etc.(Pinzón Gutiérrez, 2017). Pero la pobreza es multidimensional y supera los niveles de supervivencia, así se evidenció en el estudio sobre la percepción de situación de pobreza en Colombia en una muestra de 92.188 observaciones en el año 2011, encontró que la edad promedio de los individuos que se consideraban pobres era de 31 años y la educación promedio era de 8 años, un 52.32% eran mujeres y un 47.68% hombres; obtuvieron porcentajes entre otros, en relación con la satisfacción de la vida en general el 78.22%; satisfacción con el trabajo 53.19%; satisfacción con el ingreso 37.71%; satisfacción con la educación 70.27%; la satisfacción con amigos y con familia porcentajes superiores al 90%. El ingreso fue el aspecto en el que las personas que se auto perciben como pobres, generó mucha insatisfacción.

Individualmente el estudio concluyó que un año más de edad (32 años), un año de educación adicional (9 años), ser hombre y estar comprometido reduce la probabilidad de auto percibirse en situación de pobreza en Colombia, lo que indica que vivir más, ser más educado, y estar comprometido puede generar un mayor bienestar en el individuo.

Respecto al entorno del individuo pertenecer a la zona rural aumenta la probabilidad de considerarse pobre; así mismo el desplazamiento de personas de zonas rurales a zonas urbanas, aumenta la percepción de pobreza en Colombia.

En cuanto a la satisfacción con los distintos aspectos de la vida como factores asociados a la percepción de pobreza subjetiva en Colombia, estar satisfecho en ciertos aspectos de su vida reduce la probabilidad de auto percibirse pobre, así, estar satisfecho con la vida en general disminuye en un 9,57% la probabilidad de auto percibirse en situación de pobreza, satisfacción con el ingreso reduce en un 12,55% la percepción de pobreza; la satisfacción con el trabajo reduce la percepción de considerarse pobre en un 9,93%; satisfacción con la educación aminora la pobreza subjetiva en un 5,13% (Pinzón Gutiérrez, 2017).

Por otro lado, la capacidad de desenvolverse socialmente incrementa la percepción subjetiva de pobreza en Colombia. Estar satisfecho con la Autonomía para toma de decisiones y autocontrol de la vida, aumenta la percepción subjetiva de pobreza en un 1,32%, satisfacción con la dignidad eleva la percepción 3,46%, la satisfacción con amigos la eleva en un 5,91%, la satisfacción con la comunidad amplía la probabilidad de percepción subjetiva de pobreza en 8,46%. Lo anterior indica que los colombianos tienden a conformarse con sus vínculos sociales, y si hay una percepción subjetiva de pobreza estarán satisfechos con aspectos de su vida relacionados con la capacidad de desenvolverse socialmente, percibiendo apoyo social y emocional en situaciones de pobreza. Otro aspecto a considerar son las expectativas de las personas que dependen de los recursos reales, así, los pobres se plantean objetivos alcanzables por lo cual son

más felices, que aquellos que buscan un nivel de vida cada vez más alto, y al no lograrlo la frustración produce infelicidad (Pinzón Gutiérrez, 2017).

El Dinero y la Felicidad.

Muchas personas tienen la creencia que sin dinero y la comodidad, la seguridad y la satisfacción que representa no podrían ser felices; o que tener bajos ingresos priva de calidad de vida a las personas. Si bien es cierto que tener dinero permite atender necesidades básicas, lograr una posición social, autonomía, tener comodidades, mejorar la salud, etc., el dinero influye en que las personas se sientan satisfechas con su vida en general, pero si evalúa el dinero en su sentir cotidiano, el dinero disminuye su impacto en la felicidad. En los ricos ganar más dinero permite por ejemplo viajar, lo cual es positivo, sin embargo, le va a implicar trabajar más, mayores responsabilidades, sacrificar tiempo personal o familiar, etc. que sería un efecto negativo ligado a un mayor ingreso. Ahora bien, aumentar la capacidad económica no necesariamente hace más felices a las personas, pues las aspiraciones aumentan también y se crean nuevas necesidades, y los referentes de comparación serían más altos, por lo que aún con mejores condiciones sus comparaciones lo harían sentir más pobre que otros.

La optimización en el manejo de recursos limitados, trae consigo reconocer que a mayor esfuerzo en conseguirlo, más cuidado o moderación con el gasto, invirtiendo los recursos en actividades satisfactorias y productivas. Desde una perspectiva de ahorro, se priorizan necesidades, se valorizan costos, las emociones positivas o negativas consecuentes, ya que por ejemplo un mayor endeudamiento para tener el placer de comprar, también trae tensiones y angustias. Disminuir éstas tensiones contribuye

mucho más con la felicidad, que crear experiencias positivas como comprar un auto nuevo, que rápidamente se acostumbra y deja de proporcionar felicidad.

Controlar las deudas generadas por compras de bienes no esenciales, da la posibilidad de sentirse feliz con una vida más austera. Cambiar el enfoque de invertir el dinero no en cosas, sino en experiencias, tiene sentido si se sabe que las personas se adaptan a las cosas muy rápido, se vuelve casi imperceptible, mientras que las experiencias se comparten, fortalecen los vínculos sociales, no admite comparaciones como si tener el mejor auto, diferente si el auto permite la experiencia de un viaje incomparable. Puede que la persona llegue a arrepentirse de comprar el auto pero no de la experiencia gratificante compartida con la familia por ejemplo. Con el tiempo los objetos pierden su brillo, mientras que las experiencias revivan sentimientos positivos de felicidad. Se puede intercambiar objetos pero las experiencias son parte del individuo los identifica, tienen sentido y quedan en los recuerdos (Lyubomirsky, 2014).

Alcanzar logros, el éxito o prosperidad por positivo que sea, las personas puede llegar a sentir culpabilidad por tener más éxito que sus colegas, sentir inseguridad o temor si pierde el momento de gloria, cambios que impactan la vida con efectos en lo emocional y en lo físico. La sociedad de consumo continuamente está creando nuevas necesidades, grupos de referencia que dan estatus de vida cada vez más altos, al punto de avergonzarse de no estar al día con las últimas tendencias. Esto es un riesgo que amenaza la felicidad, no le permite a la persona disfrutar, agradecer, fortalecer sus vínculos, cuidar el medio ambiente, vivir experiencias positivas, significativas para el desarrollo individual y social.

Para que el Dinero permita a la persona ser feliz, hay que darle un uso adecuado, en la satisfacción de necesidades como la confianza en las capacidades, en el relacionamiento, la autonomía, (Lyubomirsky, 2014) desarrollo de habilidades, celebrar el logro de alguien, realizar acciones de generosidad, compartir, agradecer. Utilizar el dinero para contribuir a mitigar las necesidades de otras personas como donaciones, ayudas, brigadas, regalos, etc., genera felicidad en la persona y en los demás, sentimientos positivos hacia sí mismo y de respeto y generosidad por los demás. “Difundir la generosidad o la amabilidad es una de las maneras más poderosas de reforzar y mantener el bienestar” (Lyubomirsky, 2014).

El dinero puede facilitar tiempo disponible para ser más felices si lo utiliza para hacer cosas que hagan crecer la persona, cultiven las relaciones, aporten nuevos aprendizajes, hacer voluntariado, enseñar, etc., es decir, que tenga un significado para la vida, entonces así el dinero contribuirá a la felicidad. También es importante tener en cuenta que el tiempo de espera para el anhelado disfrute por ejemplo un viaje, incrementa el placer, la emoción por la expectativa permitirá prolongar es estado de felicidad; y si en vez de ser un viaje largo una vez al año, fueran varios viajes cortos al año, sería más frecuente la oportunidad de tener experiencias que aportan felicidad. Entonces conseguir la felicidad no está en el éxito ni en el dinero, sino, en lo que se haga con ellos.

Desde el punto de vista económico el ingreso está asociado al progreso, al desarrollo. El entorno de las personas es considerado el capital físico, la salud y el conocimiento son el capital humano, y las relaciones el capital social (Rojas, 2014). Desde ésta perspectiva las políticas se orientan a mayores ingresos, la gestión de una

organización sería el crecimiento económico, y las empresas y los países se comparan a partir de indicadores de ingreso per cápita.

La relación entre ingreso y felicidad se enmarca en un contexto social que la evalúa e influye en la experiencia de Bienestar, el ingreso da sentido a la experiencia, tiene un valor para la persona aquello que puede comprar, dando un uso razonable, eficiente al dinero (Rojas, 2014), sin embargo, el individuo es más que lo que determina el consumo, tiene un mundo social y de intereses y necesidades personales, por lo tanto la Felicidad implica la administración de recursos de vida físicos, sociales e intelectuales (Seligman, 2003, 2017), y la opción de desarrollo dentro de una organización y de una sociedad, traducido en aumento de la felicidad individual y de la satisfacción de vida colectiva, así una visión humanista de progreso (Rojas, 2014).

Un mayor ingreso al permitir la satisfacción de necesidades puede llevar a mayor felicidad, sin embargo, la mayor felicidad pude llevar a un mayor ingreso, ya que personas felices tienden a permanecer en sus trabajos, los jefes y compañeros les interesa trabajar con personas felices ya que son más creativas, saludables, entusiastas, de objetivos claros, y de mejores relaciones lo que les facilita ser más productivas e incrementar sus ingresos (Rojas, 2014). Pero pensar en la felicidad como un medio para mejorar los ingresos, es condicionar el bienestar a depender del poder de compra, una perspectiva individualista ya que es en lo social donde se conforman los estándares de referencia para juzgar los resultados como favorables o no, a la utilidad del ingreso para alcanzar una experiencia de bienestar. Investigaciones han demostrado que el ingreso relativo, el comparado con otros y generar un estatus social se relaciona con la felicidad de ésta manera, la felicidad es un asunto del sujeto, el

objeto y el contexto social (Rojas, 2014). Un aumento general de ingresos no se beneficia el estatus, pero si la utilidad de lo que compra. Un ingreso menor pero comparativamente mayor tiene una relación positiva con la felicidad.

Según Oswald, 1999 citado por Poveda Bermúdez, el empleo tiene un impacto positivo en el nivel de felicidad del individuo, al promover sentido de pertenencia, la interacción con otras personas, y recibir una retribución económica por la labor realizada. La felicidad se define en términos de bienestar y condiciones sociales, afectivas y económicas que inciden en el comportamiento (Poveda Bermúdez, 2015).

Felicidad en el Trabajo

El ámbito laboral o del trabajo constituye una de las experiencias críticas que pueden cambiar el curso normal de la vida de una persona, quedan en la memoria los aprendizajes de experiencias de satisfacción, insatisfacción, frustraciones, logros, capacidades, relaciones que de alguna manera son oportunidades de desarrollo, de adaptación a los cambios, re significando las experiencias frente a los nuevos retos que exige el entorno personal, organizacional y social, fortaleciendo la identidad, la esperanza en el futuro, facilitando un mejor manejo de las dificultades o limitaciones (Lyubomirsky, 2014).

Las creencias que se han generado alrededor de la felicidad, que frecuentemente se relacionan con el tener cosas, dinero, fama, el amor de una persona, la familia, los amigos, etc., tiene gran influencia en las decisiones acertadas o no que tome una persona, poniendo en riesgo aspectos de su vida que pueden ser favorables y satisfactorios logrados en el transcurso de la vida.

Se hace necesario comprender las creencias, pensamientos que llevan a comportarse de una determinada manera, porque a pesar de la seguridad de seguir el camino indicado, puede haber otras rutas, y todas con riesgos y efectos que se prolongarán en el transcurrir de los años (Lyubomirsky, 2014).

Quien toma decisiones lo hace de acuerdo a las intuiciones apoyadas en información general cuyos análisis pueden ser más convincentes que la reflexión, de respuesta automática, emocional, poco consciente, pero de un nivel de convicción para generar seguridad en la toma de decisión, y si la persona tiene creencias erróneas sobre la felicidad, las decisiones que tome pueden ser erróneas o engañosas.

Pero quien decide con base en un pensamiento racional, éste supone mayor esfuerzo en la búsqueda de información, análisis crítico, ser consciente de causas y efectos actuando de manera más prudente para considerar los riesgos y consecuencias de las decisiones, de ésta forma el individuo comprenderá las perspectiva frente al camino a seguir en el que encuentre satisfacción y felicidad para su vida(Lyubomirsky, 2014).

La felicidad puede depender tanto del entorno laboral como de características personales. Aspectos cognitivos o de personalidad influyen en la elección de una actividad laboral que puede afectar la felicidad. Investigaciones han confirmado que características del trabajo y la satisfacción laboral son mayores para quienes necesitan autorrealizarse. De otra parte, la alta exigencia en la tarea puede sobrecargar a una persona de baja competencia afectando el nivel de bienestar, mientras que otros con alta competencia se enfocan en mayores retos. También hay características del

ambiente que se asocian con felicidad o infelicidad de forma y niveles diferentes (Warr, 2013) .

Las fuentes de felicidad o bienestar en el trabajo están relacionadas con el ambiente laboral, y con los pensamientos y sentimientos de las personas (Warr, 2013). Desde la perspectiva del ambiente menciona 12 características del trabajo que se relacionan con felicidad o infelicidad de la persona: oportunidad de control (autonomía, participación, toma de decisiones), oportunidad para aplicar y adquirir habilidades (desarrollo de competencias y conocimientos), metas externas (desafíos, cargas de trabajo, identificación con la tarea, conflicto de rol), variedad (contenido de la tarea, contactos sociales), claridad del entorno (claridad de rol, retroalimentación de la tarea, baja ambigüedad respecto al futuro), contacto con otros (calidad de relaciones, trabajo en equipo), disponibilidad de dinero (ingresos, pago por resultados), seguridad física (condiciones de trabajo, riesgos, calidad de equipos), posición socialmente valorada (importancia de la tarea, contribución a la sociedad), apoyo del Jefe (consideración, trato justo, preocupación por el bienestar propio), desarrollo de carrera (seguridad laboral, oportunidad de promoción), equidad (justicia organizacional, equidad en relaciones organización sociedad) (Warr, 2013).

Medición de la Felicidad

Estudiar la experiencia personal de bienestar conocido como bienestar subjetivo (Rojas, 2014), permite identificar los factores personales, demográficos, sociales, económicos; de cómo se forman las expectativas de Felicidad de una persona. Al ser una experiencia fácilmente puede identificar el grado de felicidad o infelicidad en su vida. La Felicidad es una aspiración de todo ser humano, es motivo de decisiones

trascendentales como elegir una pareja, divorciarse, cambiar de ciudad, estudiar una profesión, cambiar de trabajo.

Una medición confiable de la felicidad permite confirmar muchos planteamientos y construir un concepto de la Felicidad, a partir de datos válidos e importantes para un apersona y el contexto donde está inmersa.

El estudio de la Felicidad se ha realizado por imputación, es decir, un tercero, un experto juzga la felicidad individual sin tener en cuenta cómo la persona juzgue su propia experiencia; por el contrario la presunción tiene en cuenta la experiencia de la persona pero presume factores que expertos establecen como indicadores de Felicidad o bienestar (Rojas, 2014). El nuevo enfoque establece que a partir de la información que da la persona puede darse nuevas explicaciones sobre la felicidad.

Un enfoque en las capacidades que vincula calidad de vida y Bienestar con la Libertad, donde el desarrollo humano tiene que ver con el incremento de oportunidades de las personas es un tema que ha desarrollado Amartya Sen(Rojas, 2014).

El estudio de la Felicidad parte de la experiencia del individuo por lo tanto es subjetiva (Rojas, 2014), asociada a la satisfacción de vida, felicidad y el contexto en el que ocurre, su relación es positiva con el desempeño laboral por ejemplo (Escalante Gómez, 2016) ; los objetos no son la felicidad, son importantes en la medida en que generan experiencias de bienestar en las personas; pueden ser indicadores objetivos que no miden la felicidad en sí misma sino, son factores potencialmente explicativos de la felicidad siempre y cuando dicho factor o indicador esté muy asociado o tenga una alta correlación con la felicidad que el sujeto experimenta (Rojas, 2014), y si el factor se

va a comparar con el bienestar entre personas, es necesario que la relación entre el indicador y la experiencia de bienestar sea similar en las personas entre quienes se compara. En el método cuantitativo estadísticamente se puede establecer la capacidad explicativa de los factores, corroborándose hipótesis o planteando teorías que ayudan en la comprensión de la felicidad; así puede analizarse si las acciones o programas para incrementar la felicidad son válidos o no.

Estudiar la felicidad invita a la interdisciplinariedad para entender la felicidad del ser humano, lo que implica un reto en la forma de investigar, en los contenidos académicos y en el conocimiento de los egresados, ya que permite dar un sentido de coherencia y unidad, teniendo como centro el bienestar del ser humano (Rojas, 2014).

Es natural hablar de la experiencia cotidiana de felicidad o infelicidad, por lo tanto es fácil responder a una pregunta general sobre la felicidad o satisfacción de vida. Cuando la persona evalúa su vida, mediante un proceso cognitivo la persona compara la situación de vida en sus aspiraciones, metas con los propios estándares, formados en su contexto sociocultural. El estado afectivo evalúa experiencias emocionales que también tienen una influencia social.

Las personas pueden diferir en los juicios sobre la felicidad, las experiencias de bienestar y la satisfacción de vida, aunque su correlación sea alta. Al pensar en la felicidad de la vida ésta puede verse con una carga afectiva mayor y evaluativa relativamente menor; mientras que al juzgar la satisfacción de vida se relaciona con aspectos específicos de la vida; sin embargo, la satisfacción es un término utilizado en

muchos estudios como indicador general de bienestar de vida, equiparable a la felicidad.

Cabe aclarar que preguntarse sobre Ser feliz es una apreciación general de la vida, diferente a estar feliz que sugiere inmediatez acompañado de emoción (Rojas, 2014). Con una escala de medición entre la mejor y la peor vida, implica realizar una reflexión comparándola con los propios estándares de felicidad. Saber si se es feliz o no, es una información básica de bienestar del ser humano.

El concepto felicidad contiene características emocionales que conforman una representación mental en las personas configurada en un contexto sociocultural (Vargas Garrido, 2010), aspecto importante al estudiar la felicidad donde se interpretan datos y se dan conclusiones. Así, puede darse diferencias entre las experiencias y los conceptos emocionales de las personas en distintas culturas. Los conceptos integran información típica en categorías para conectar experiencias pasadas o presentes con el mundo.

El mundo del trabajo

El trabajo hace parte de la vida del ser humano, es esencial, lo identifica, le proporciona el dinero para atender las necesidades y disfrutar la vida. Muchas personas pueden compartir una experiencia de insatisfacción con el trabajo, sentirse desmotivado, cansado, decepcionado, inconforme, abatido, fracasado, infeliz, etc., desatando una crisis que encuentra la salida en la creencia de encontrar el Trabajo Perfecto o ideal; sin embargo, la persona deberá comprender las causas de la insatisfacción en el trabajo, lo que le permitirá prepararse mental y emocionalmente

para tomar decisiones encaminadas a encontrar, lo que para ella significa el trabajo ideal.

El ser humano tiene la capacidad de adaptarse a su entorno, a los cambios, a lo nuevo, a lo diferente. Cuando alcanza una meta como conseguir la casa anhelada, un carro, familia, amigos, trabajo, título profesional, una empresa, etc., siente la satisfacción de haberlo logrado, sin embargo, sus metas, ambiciones, objetivos vuelven a surgir, como el carro de moda, más ingresos, más formación, nuevos amigos, etc., y ante las nuevas expectativas, se genera un proceso de adaptación evolutiva (Lyubomirsky, 2014) que impulsa los esfuerzos de la persona hacia nuevas metas, encaminando el progreso individual y colectivo, en una mejora continua, que permite ver las oportunidades, aprovecharlas y ser cada vez más competitivos.

En el entorno laboral, el proceso de adaptación se da ya sea por la disminución progresiva de la satisfacción y bienestar que la persona experimenta al iniciar un nuevo trabajo, va cambiando la emoción positiva que sintió por los nuevos compañeros, los retos, habilidades y experiencias; o se adapta al incrementarse las expectativas, disminuyendo la satisfacción poco a poco, es decir, lo que concentraba la atención y el interés deja de serlo, y surgen entonces expectativas que van tomando fuerza y cambian la experiencia de bienestar y felicidad hacia un nuevo ideal de trabajo, iniciando así un nuevo ciclo de adaptación. Con la experiencia ya no es solamente que el trabajo proporcione felicidad y bienestar a la persona, se convierte en un derecho a no merecer menos, lo novedoso e interesante se vuelve parte de la vida cotidiana, y con ello la espera continua de la satisfacción, haciendo que los retos sean cada vez mayores, y nunca sea suficiente para ser feliz.

Las expectativas ilimitadas condicionan la felicidad, querer cada vez más, impide darse cuenta de lo gratificante que pueda ser el trabajo y su contribución con una felicidad duradera; por lo tanto es conveniente frenar las expectativas evitando llegar a un punto donde la persona sienta que tiene el derecho a conseguir cada vez más, y ello se convierta en la razón de ser felices.

Moderar las aspiraciones es un desafío que requiere de acciones concretas que permitan a la persona darse cuenta de lo que es significativo para la felicidad y el bienestar personal de una forma más consistente con su actual experiencia laboral, lo cual puede lograrse si por ejemplo, recuerda las razones por las cuales la experiencia laboral anterior no era satisfactoria y poder reconocer los beneficios que vio con el nuevo trabajo al que llegó; si las condiciones laborales donde está la persona actualmente son extraordinarias, recordar las que tenía en el trabajo anterior que no le eran satisfactorias, la comparación con su experiencia propia o la de otras personas posibilita reconocer las ventajas que el trabajo actual le provee; pensar en lo efímero que puede ser la vida, las cosas, las personas, imaginar cómo sería llegar al último día de trabajo, permitiría generar un sentimiento de aprecio por la experiencia u oportunidades actuales que la vida le da (Lyubomirsky, 2014).

Pero por otro lado, también es cierto que plantearse objetivos altos hace que se concentren los esfuerzos, se fortalezca la confianza en las capacidades, haya disposición para superar las dificultades y pueda darse mayores posibilidades de éxito. Entonces, las aspiraciones son necesarias pero también lo es moderarlas; lograr equilibrarlas depende de las experiencias anteriores de la persona y del ámbito donde se haya desenvuelto. (Lyubomirsky, 2014).

Si se dan experiencias continuas de insatisfacción es posible que la persona deba replantearse un nuevo enfoque u objetivos mayores respecto a su profesión o vida laboral. Pero si en la percepción de otras personas el trabajo sería atractivo para muchos, es posible que las aspiraciones estén desconociendo las ventajas que el trabajo o la profesión tiene, propiciando un sentimiento de infelicidad. Cabe resaltar que el rendimiento o logros esperados en el desempeño de un cargo serán altos ya que deberán estar alineados con los objetivos de la organización.

Desde niños los padres, el colegio, los amigos, configuran el referente de comparación que indica el éxito o fracaso alcanzado, sin darse cuenta que siempre habrá personas que llegarán a ser más o menos triunfadores. El hábito de compararse con los demás no diferencia realidades, intereses y propósitos individuales y la felicidad personal, si no se tiene la madurez para desligarla de la de los demás, puede convertirse en una felicidad sustentada incluso en el fracaso de otros. Por lo tanto, tener objetivos significativos, realistas, flexibles, reconocidos social y culturalmente, enfocando los esfuerzos propios en lograrlos, aprendiendo, desarrollando capacidades, aprovechando las oportunidades, y disfrutar el camino a la meta será lo más importante y no la meta en sí misma, lo que permitirá sentir una felicidad duradera (Lyubomirsky, 2014).

La realidad social, económica, la globalización de los mercados exige personas comprometidas en el alcance de las metas individuales y organizacionales, haciendo que las empresas sean cada vez más competitivas. Son las personas quienes aportan su conocimiento, experiencia, capacidades y habilidades para interpretar las realidades humanas e intervenirlas aportando soluciones que impactan y promueven el desarrollo

de los individuos y sus entornos sociales, económicos y empresariales. Sin trabajo no hay desarrollo ni progreso, se genera estancamiento y retroceso (Cuartas Aguirre, 2015).

Según el informe de la OIT, 7.6 mil millones de personas habitaban el planeta a finales de 2018, y el trabajo como derecho fundamental de cada uno de los individuos según el Art 23 de la Declaración de Derechos Humanos (Unidas, 2017) constituye un indicador importante de prosperidad y bienestar humano, donde el trabajo decente es un objetivo de desarrollo sostenible planteado en la ONU, se convierte en un desafío para los países, pues las tendencias laborales globales muestran que el 3,3 millones de personas empleadas en el mundo durante 2018 vivieron falta de bienestar, falta de seguridad económica, y falta de posibilidades de desarrollo humano (Offce, 2019).

En el mundo del trabajo, el empleo se refiere a las actividades que realiza una persona a cambio de una remuneración o beneficio según la Conferencia Internacional de Estadísticos del trabajo CIET de 2013 citada por la OIT (Offce, 2019).

La calidad del empleo implica entre otras, permanencia en el empleo, progreso profesional, equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, satisfacción y reconocimiento (Trabajo, 2013).

Productividad.

La productividad implica el desarrollo de un conjunto de habilidades humanas, y condiciones del Ser como es la felicidad para alcanzar el mejor rendimiento, siendo constantes en los esfuerzos para responder a los retos que exige el entorno productivo (Seligman, 2003, 2017). Las personas felices desarrollan mayor capacidad para

afrontar las adversidades, pues las emociones positivas se sobreponen a las negativas, dotando a la persona de mayores recursos físicos (salud), sociales, intelectuales, y de ser más creativos para encontrar posibilidades de crecimiento. Las emociones positivas mejoran las percepciones de auto eficacia en los docentes, tienen altas expectativas hacia el aprendizaje de los estudiantes, e interpretan situaciones como una oportunidad de logro personal (Perandones & Herrera & Lledó, 2013).

Las personas dan valor a la organización no solo por su competencia para realizar el trabajo, sino, porque resolverán mejor los problemas, lo que les permitirá mejorar la productividad clave para la competitividad global.

En los últimos 20 años la productividad, calidad, eficiencia y competitividad han sido impulsadas, grandes capitales dan al proceso del trabajo un ritmo, orientación y cualidad, que han ido transformando las condiciones de desarrollo de la labor docente, pues el aumento de los rendimientos económicos, han afectado las condiciones de vida, la salud física y mental de las personas (Tamez & Pérez, 2009).

El trabajador docente pierde el control del propio proceso de trabajo, afectando las relaciones con el alumno y con sus pares. Con la globalización se dan nuevas exigencias y necesidades en las sociedades, y las organizaciones, de manera que las Universidades tienen el reto de responder a ellas, y en ésa dinámica puede afectarse el proceso enseñanza aprendizaje, en el que debe prevalecer el diálogo entre alumnos y docentes como un encuentro entre humanos que comparten sus saberes y experiencias, y no un medio de cumplir con el compromiso social de estar en la Universidad y de capacitarse para producir (Tamez & Pérez, 2009).

El docente transita por el mercado laboral, produciendo, investigando, enviando artículos a revistas para incrementar su status de productividad y experiencia laboral y son ellos sobre quienes se sostiene la calidad y la eficiencia (Tamez & Pérez, 2009).

Una de las principales causas de malestar en los docentes en su ambiente de trabajo se debe a que lo perciben como hostil y altamente competitivo, afectando el desarrollo creativo de sus potencialidades, ante lo cual los docentes son poco conscientes de su sentir y toman alternativas evasivas, exponiéndose a riesgos de tipo psicosocial, posturales, uso excesivo de la voz, problemas circulatorios, etc. (Tamez & Pérez, 2009). Estudios han mostrado que los docentes aunque estén expuestos a mayor compromiso, demanda de trabajo, estén menos expuestos a factores psicosociales negativos y tengan buena salud, contarán con mejores condiciones de vida y con más amortiguadores ocupacionales como la satisfacción y la creatividad propios de la actividad docente.

El Futuro del Trabajo

La organización Internacional del trabajo OIT convocó a países miembros a la realización de diálogos nacionales y 168 estados se unieron a la iniciativa, enfocada en la reflexión sobre el futuro del trabajo teniendo en cuenta su naturaleza cambiante, las diferencias socioeconómicas de los países y su nivel de desarrollo, que para algunos países tiene que ver con supervivencia; los conflictos armados o civiles influyen en el futuro del trabajo en diferentes regiones del mundo, por falta de recursos para la subsistencia, pérdida de oportunidades educativas, desempleo y desplazamientos (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017)**.**

El progreso tecnológico lleva a que las personas no solamente trabajen por dinero, su relevancia estará en la contribución que pueda hacer a una sociedad, para Japón por ejemplo el trabajo en 2035 será una actividad voluntaria y con el fin de realizarse como persona (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017).

El camino del desarrollo idóneo para varios países no solo la satisfacción de necesidades básicas sino, la posibilidad de un bienestar en ser feliz, la capacidad competitiva en un mercado mundial, un nivel tecnológico adecuado, entre otros. Algunos países indican que el futuro del trabajo se relaciona con menos sufrimiento, más creatividad, dignidad y felicidad; un concepto de felicidad interior bruta para medir la felicidad con respecto al producto interno bruto; el trabajo como fuente de bienestar y felicidad; el trabajo como oportunidad de realización y desarrollo personal. El éxito del futuro mercado laboral estará en la capacidad de adaptación y la flexibilidad en el trabajo (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017).

El significado del trabajo ha ido cambiando, de ser un medio para atender necesidades básicas, a ser considerado hoy en día un medio de desarrollo personal y de identificación con el quehacer profesional. Pero el bienestar personal y la realización personal y social son posibles si se accede a salarios justos, acorde al rendimiento y condiciones de trabajo dignas (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017).

La flexibilidad laboral tiende a ser nociva para la salud al aumentar el estrés. Alemania ante una flexibilidad de horarios, ubicación del trabajo a favor de la autonomía del trabajador, puede tener el riesgo de perder los límites entre la vida personal y la laboral, generándose desgaste profesional y estrés que afecta la salud del trabajador:

un rendimiento llevado al extremo puede hacer que las personas compitan consigo mismas (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017). Sin embargo, en un mundo interconectado las 24 horas al día, la flexibilidad en el horario y lugar de trabajo, puede facilitar soluciones que equilibren la vida personal y profesional. La sociedad debe avanzar hacia políticas que consideren la persona en su totalidad, lo que implicaría el equilibrio laboral y personal, oportunidades de desarrollo personal, educación, salud, buen direccionamiento y organización del trabajo.

El ser humano será el centro en el futuro laboral, hoy es menos probable mantener el mismo trabajo toda la vida activa de una persona, en el futuro en muchos países el trabajo esporádico será la forma de trabajo. En Japón antes de 2035, las personas tendrán varios trabajos en diversos proyectos para diferentes empresas; flexibilidad de horarios, tareas y empleos, y los múltiples empleos reducirán el riesgo del desempleo(Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017).

El desarrollo de competencias profesionales es necesario para el equilibrio entre la oferta y la demanda laboral en el futuro, lo cual es difícil ya que no se sabe cual vaya a ser la demanda de trabajadores. Una alternativa que puede contribuir a superar las dificultades es el desarrollo de aptitudes diferentes, como el desarrollo de la inteligencia emocional, la creatividad, análisis, solución de problemas, comunicación, relaciones sociales, posibilidades para enriquecer el contenido y sentido del trabajo, son transversales a todas las ocupaciones y tipos de empresas (Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017).

El aprendizaje continuo en el trabajo como parte de una cultura organizacional, permitirá anticiparse a los empleos del futuro como consecuencia de la digitalización y la inteligencia artificial principalmente, generándose procesos de adaptación a nuevas situaciones, la necesidad de actualizados en conocimientos y desarrollo de competencias del Ser.

Compensación Laboral

Se refiere a la relación entre individuos y organizaciones en las que se dan acciones recíprocas para el cumplimiento de objetivos colectivos. Las personas tienen comportamientos en el ámbito laboral, que al reconocerlos y comprenderlos permiten una gestión de compensación donde se resalte el valor de las personas como ser humano, permita motivar el compromiso y facilite la alineación de los propósitos individuales y colectivos, en pro de un desarrollo común. Las personas son la fuente más importante de competitividad global (Soto Jáuregui, 2018).

La Política retributiva es un elemento estratégico de la gestión organizacional, cuya aplicación, adaptada a la realidad de los trabajadores y la empresa, debe cumplir criterios de suficiencia, equilibrio, sostenibilidad y transparencia para aportar valor a la empresa y los trabajadores según Mateo, 2011; Mercer, 2010; Peretti,1997, citados por Guillem Soler (Soler Blanch, 2015). Debe ser suficiente y equilibrada de acuerdo al mercado, el puesto de trabajo y las capacidades del trabajador; sostenible para los recursos económicos de la organización, y debe darse una comunicación transparente, que permita la comprensión de la Política, la facilidad de acceso a los beneficios por parte del trabajador.

Salario

La palabra salario proviene del latín “salarium” era el pago en especie (sal) que recibían los soldados Romanos, y de ahí “sueldo” (Española, 2014). Salario es todo lo que recibe periódicamente un trabajador en dinero o especie, como contraprestación de un servicio directo Ley 50 de 1990 y Ley 100 de 1993, modificada por la Ley 1122 de 2007 del Código Sustantivo del Trabajo; es una retribución fija o variable, cuyo valor se da en relación a principios de equidad, justicia (a trabajo igual, salario igual), rendimiento, y satisfacción (Cuartas Aguirre, 2015).

Los salarios es la principal fuente de ingresos de 1,7 mil millones de trabajadores en el mundo generando un impacto en los ingresos de más de la mitad de la fuerza laboral global (Offce, 2019). Según el informe mundial sobre salarios de la OIT 2018/2019 se ha presentado un bajo crecimiento a nivel global.

En Colombia el salario mínimo está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo según el Decreto Ley 2663 de 5 agosto de 1950 (Soto Jáuregui, 2018). Las condiciones laborales se enmarcan en la protección de los derechos de las personas como la regulación de la jornada laboral (8 horas al día, 48 horas semanales), descanso dominical obligatorio, derecho a la libre asociación, pensión de jubilación, seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Colombia mediante la Ley 129 de 1931 se integró a convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT, acogiéndose a la reglamentación internacional de las relaciones entre empleadores y trabajadores, las cuales se van actualizando teniendo en cuenta los cambios en las realidades socioeconómicas de los países y las dinámicas globales.

Comportamiento humano.

Compensar a un trabajador por el cumplimiento de sus funciones, hace necesario comprender sus motivaciones para alcanzar los objetivos organizacionales, los cuales se fueron dando bajo ciertas condiciones socio económicas que marcaron la pauta para compensar y motivar el trabajo. Es así como durante la Revolución Industrial se buscó hacer más eficiente el trabajo de las personas. Con base en la Teoría Científica de Frederick Taylor se realizaron estudios de tiempos y movimientos en procesos productivos para hacerlos más rápidos, haciendo la remuneración proporcional a la productividad, así los trabajadores podían incrementar el salario y las empresas aumentaban la producción y por lo tanto sus rendimientos económicos. El comportamiento de los trabajadores estaba orientado a la productividad para incrementar su salario.

Posteriormente los estudios de Fayol y Weber se concentraron en la estructura organizacional, definiendo departamentos con actividades específicas, diferenciadas, con líneas de autoridad, relaciones laborales, y tareas especializadas. En éste contexto se tenían en cuenta las necesidades materiales de los trabajadores, dejando de lado su naturaleza social y creadora, que paulatinamente se ha ido incorporando a la gestión de la compensación.

Con los estudios de Elton Mayo se fue dando un trabajo más humano, donde las relaciones sociales complementaban la remuneración y disminuían los índices de rotación de las personas. Las relaciones sociales en el trabajo favorecían la conformación de equipos, compartiendo valores, dinamizando el trabajo, aumentando el compromiso y la eficiencia (Soto Jáuregui, 2018); la productividad se relaciona con la

satisfacción laboral y ésta depende del reconocimiento, la satisfacción de necesidades, más que el salario o las condiciones de trabajo (Cuartas Aguirre, 2015).

Para Abraham Maslow motivar las personas, implica satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización (Soto Jáuregui, 2018); a medida que se van cubriendo, surgirá otra que hará que la anterior tenga menos significado, de ésta manera, el ser humano se motiva más por las necesidades insatisfechas que por las satisfechas. El orden de la satisfacción de necesidades puede variar dependiendo de la cultura. Para McClelland las necesidades que motivan a los gerentes son la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. (Cuartas Aguirre, 2015).

Para Frederick Herzberg existen dos tipos de factores que motivan a las personas: los extrínsecos o higiénicos encontrados en la organización, que no necesariamente es motivante para el individuo pues escapan a su control personal; y los factores intrínsecos controlables por la persona y se relacionan con su quehacer laboral; puede explorar sus capacidades y potenciales, lo cual es motivante para su desarrollo personal. Si el salario u otro factor son motivadores del trabajador, éste debe comportarse de forma preestablecida y alcanzar los objetivos planteados. Así, el valor del salario motivante para el trabajador dependerá de cómo concibe el valor del salario, la relación con sus necesidades, y lo que esperan de su comportamiento en la realización del trabajo, obteniendo así la retribución ofrecida (Cuartas Aguirre, 2015), (Gómez R., 2011).

Pero los avances tecnológicos y el mundo globalizado llevan a un continuo cambio en las organizaciones que además de la eficiencia, el relacionamiento social y la creatividad, requieren de las personas su capacidad de adaptación a las dinámicas organizacionales que van surgiendo. Hoy se habla de la gestión de personas en las organizaciones, el valor lo generan los activos intangibles construidos por la capacidad intelectual de las personas, generando competitividad y valor agregado a los grupos de interés (Soto Jáuregui, 2018).

Entre los factores motivacionales en el ámbito laboral tienen gran influencia que los trabajadores tengan claridad de lo que se espera de ellos (rendimiento, comportamiento, interrelación, adaptación, satisfacción y realización), que conozca las posibilidades de valores salariales, incentivos, beneficios, bienestar, con relación al cumplimiento de sus responsabilidades y deberes.

Por su parte la organización debe tener conocimiento de cómo el trabajador cumple con sus funciones y los efectos que pueden generarse en la cotidianidad (estrés, tensión, tranquilidad, etc.) actitudes, anhelos, contribuciones, etc. Así mismo, los jefes deben mostrar sincero interés en el trabajador, en cómo éste atiende sus necesidades personales con el ingreso que recibe, dar reconocimiento por el esfuerzo, la cooperación voluntaria y extraordinaria (Cuartas Aguirre, 2015).

Un trabajador motivado en condiciones óptimas para trabajar, es cuando tiene una remuneración justa de acuerdo a lo que hace, a lo que es como persona y a los logros que alcanza; para ello conoce ampliamente su trabajo, el alcance de sus responsabilidades y las metas propuestas. Recibe un trato razonable, tolerante, abierto

a las ideas y a la concertación; es orientado y reconocido por su buen desempeño no solamente en lo económico; siente que la empresa premia la capacidad entregada, que su trabajo contribuye al logro de objetivos, que pertenece a un equipo de trabajo y lo que hace es útil para muchas personas. Para el trabajador es importante sentirse escuchado en sus opiniones y lo que éstas pueden llegar a significar en las metas organizacionales. Valora sentir el aprecio y comprensión de los niveles altos de dirección, dentro y fuera de la empresa lo cual puede influir en su forma de pensar y de comportarse (Cuartas Aguirre, 2015).

Aspecto Humano del Salario.

Dentro de los valores que remuneran el trabajo considerar el aspecto humano hace que el salario sea justo, equitativo, razonable, humanizado y pueda responder a las expectativas, comportamientos y deseos de los trabajadores. El salario entonces es más que un beneficio material, le da sentido al trabajo de las personas.

Desde el ámbito de la organización considerar el aspecto humano en el salario implica una Gestión que defina pagos diferenciales no solo con relación al criterio de valoración de cargos sino también, teniendo en cuenta la voluntad y desempeño del trabajador. El valor que el trabajador tiene para la empresa, reconocer el potencial humano que tiene para alcanzar eficiencia y productividad, y mostrar el interés en la calidad humana y en la satisfacción de las personas constituye objetivos básicos en una gestión humana de los trabajadores (Cuartas Aguirre, 2015).

La motivación de las personas por su trabajo, se relaciona no solo con los métodos sino también con el ambiente y las relaciones de trabajo, corresponde a la organización

conocer las características del trabajo y el desempeño óptimo de las personas al realizarlo, haciendo posible así reflejar el factor humano en la remuneración (Cuartas Aguirre, 2015).

Para incentivar la motivación del trabajador desde la empresa se plantean estrategias como las que se indican en la Tabla 8.

Tabla 8. *Estrategias motivantes en el trabajador*

Estrategia	Trabajador	Efecto
Trabajo motivante	Ayuda a realizarse Tener buen desempeño Satisface lo que hace Retribución obtenida	Alto rendimiento
Premios y castigos	A mayor esfuerzo mayor pago Bajo desempeño, menor pago Se fijan metas	Productividad
Cumplimiento de Metas de trabajo	Estímulo al alcance de resultados Retroalimentación Negativa ante deficiencia en el desempeño	Logros

Nota: Elaboración propia adaptado *Salarios. Aspectos a considerar en su Administración y manejo,* Cuartas Aguirre, F. 2015, p.327, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Una persona desmotivada no solo por no recibir un salario justo, se vuelve una persona conflictiva, poco eficiente, agitadora, hace lo estrictamente necesario, y frecuentemente está pensando en rotar a otros puestos u otras empresas (Cuartas Aguirre, 2015).

El dinero como retribución o incentivo es lo más interesante como retribución del trabajo, una forma tangible de reconocimiento, y que permite obtener otros beneficios diferentes. Sin embargo, el dinero devengado como salario permite satisfacer las

necesidades básicas de Maslow, pero la falta del mismo resulta desmotivante. En la relación laboral las empresas pagan valores adecuados para vincular y retener las personas, y para que se mantenga como un elemento motivador, el salario debe reflejar la importancia del trabajo para la empresa, y el pago de forma justa y equitativa. Es necesario que el salario se pueda asociar a las características del puesto, el desempeño y los resultados, y que el trabajador sienta que es consistente con su esfuerzo y responsabilidad.

Por otro lado, los logros deben ser adecuadamente reconocidos y retribuidos, pero también el estatus, tener mayor autoridad, más responsabilidad, recibir elogios al trabajo es motivador cuando se ha ganado (Cuartas Aguirre, 2015).

Fomentar desde la Dirección el sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos de la empresa y las necesidades de los trabajadores, resulta motivante y generará orgullo de ser parte de ella, al percibir el progreso individual y en conjunto; es sentirse identificado con las actividades, los valores, los logros empresariales, teniendo claridad en las metas y la remuneración correspondiente.

Es necesario que los trabajadores conozcan al momento de iniciar con una empresa, su salario, oportunidades de progreso, ascenso, ventajas al vincularse a la empresa, que sepa que espera la empresa de él, conocer los estándares de desempeño y las consecuencias si no se alcanzan las expectativas.

El ejercicio del liderazgo es básico en la motivación, expresado en el compromiso por convicción, tiene sentido de dirección, escucha y propone ideas, se integra con

otros líderes para alcanzar las metas más allá de la imposición y el deber. El líder se hace seguir, construye confianza, y mantiene latente el entusiasmo.

También es necesario prestar atención a lo que puede interferir con la motivación del trabajador como lo señala Herzberg al indicar como factores desmotivantes las políticas de administración, relaciones entre jefes y trabajadores, las compensaciones no equitativas, y condiciones laborales, los cuales deben ser controlados disminuyendo las quejas relacionadas a un nivel razonable (Cuartas Aguirre, 2015).

Por el contrario, hay situaciones que influyen en la eficiencia del trabajo de una persona como es el espíritu de colaboración, el sentido de pertenencia, la motivación, los niveles de satisfacción, el sentido de progreso, expresado en las actividades que realiza, y en las satisfacciones proyectando continuamente el deseo de sentirse bien internamente y de ser reconocido como persona en la empresa donde trabaja.

Salario emocional

El salario como contraprestación, con reciprocidad, equidad y frecuencia por un trabajo realizado, es emocional al conectar con las necesidades humanas, aportando satisfacción a motivaciones intrínsecas como lo son el sentido y significado de la vida (Gómez R., 2011), va más allá de lo económico para mejorar la sensación positiva del trabajador, su implicación en la organización y el equilibrio de su vida personal y profesional (Soler Blanch, 2015).

El salario debe ser retributivo en dinero en efectivo y suficientemente motivador en estímulos y beneficios, haciendo que el trabajador se sienta emocionalmente satisfecho y productivo. Beneficios sociales como el bienestar laboral, comodidad en la labor,

trabajo atractivo, compensación por esfuerzos y habilidades, ambiente emocionalmente sano, el buen trato, tener solvencia, que haya comunicación entre áreas, sentirse inspirado, escuchado, considerado y valorado por los equipos (Gómez R., 2011), tener claridad en las tareas, acceder a un pago adecuado por la labor adecuada, etc. resultan atractivas para un trabajador. (Cuartas Aguirre, 2015),

El concepto de salario emocional comprende una retribución en dinero o en especie (bienes materiales), los cuales permiten al trabajador cubrir sus necesidades básicas. Desde el punto de vista legal, están las Prestaciones contractuales, y las prestaciones emocionales voluntarias relacionadas con la productividad, la satisfacción por el trabajo, y al bienestar del trabajador y su familia.

Si bien es exigente la vida laboral es necesario buscar un equilibrio con la vida personal y familiar, y la Organización puede contribuir haciendo que dicho equilibrio sea parte de los planes estratégicos para el bienestar social y laboral de las personas. La anhelada satisfacción implica una congruencia entre las necesidades del trabajador y las de la organización (Gómez R., 2011).

La retribución emocional en las empresas es un recurso para atraer y retener el talento humano, hoy empresas multinacionales de Norte América, la Comunidad Económica Europea y recientemente en América Latina consideran el salario emocional una forma de reconocimiento del trabajador considerando su condición de persona, y el impacto que puede generar en su rendimiento (Cuartas Aguirre, 2015).

En las organizaciones dados los costos que implican el entrenamiento, capacitación y especialización, desarrollo de capacidades, experiencia, sentido de pertenencia e

identificación con los objetivos organizacionales que se invierte en los trabajadores, hace que retenerlos sea un aspecto de importancia organizacional, así las condiciones ofrecidas deben ser competitivas en salarios, oportunidades de desarrollo y beneficios sociales.

Componentes Salario Emocional

La retribución laboral satisfactoria debe considerar los beneficios motivacionales, derivados del trabajo personal y que pueden ser prestaciones emocionales, servicios de valor agregado, para los cuales debe tenerse en cuenta algunos componentes de dicha retribución:

- Proceso claro de vinculación del trabajador (reclutamiento, selección en la que se explore condiciones familiares del candidato, contratación, inducción, entrenamiento que dan cuenta de una organización empresarial.
- Planes de formación ofrecidos orientados a la profesionalización del trabajador, si son satisfactorios se presenta un crecimiento profesional y bienestar laboral. La formación puede llevarse a cabo también mediante cursos indoors/outdoors, coaching, mentoring, retroalimentación 360° entre otros (Gómez R., 2011).
- Socialización de las características de las relaciones interpersonales entre colaboradores, jefes, subalternos, propiciando la confianza y un ambiente laboral adecuado, contrarrestando las prevenciones, la búsqueda de poder, competencias innecesarias o el acoso laboral que pueden afectar emocionalmente al trabajador y llevarlo a una baja productividad.
- Dar posibilidades al trabajador de expresar sus ideas o sugerencias, que sienta el interés en sus propuestas, se intercambien conocimientos, experiencias, en

pro del mejoramiento de la labor, y mejor si son méritos para bonificaciones o estímulos (Cuartas Aguirre, 2015).

- Posibilidad de contribuir en otras áreas, sus aportes contribuyan a la mejora continua permite el desarrollo del liderazgo y el sentido de pertenencia a la empresa.
- Oportunidades de ascenso o promoción, es el deseo de desarrollo y progreso de todo trabajador de acuerdo a sus capacidades y deseo de servicio, siendo muchas veces más significativo que la retribución monetaria.
- Cumplimiento de retos profesionales, alcanzar logros personales en el cumplimiento de los objetivos organizacionales es una cuestión de voluntad y mayor esfuerzo emocional, que da mayor sentido al trabajo, al alcance de logros esperados por la organización y más aún si es acompañado con un estímulo (reconocimiento de jefe o colaboradores, ascenso, etc.), o retribución (aumento, incentivo, bonificación, participación en utilidades, etc.) (Cuartas Aguirre, 2015).
- Un ambiente laboral cómodo, que le haga sentirse bien en su trabajo, y en condiciones físicas adecuadas, de seguridad y salud en el trabajo.
- Trabajos considerados de manejo y confianza, en los que la labor tiene una flexibilidad razonable por ejemplo de horario, vestir de acuerdo al rol, etc. de acuerdo a la responsabilidad encargada, y con cierta autonomía sujeta a las metas organizacionales, genera motivación.
- Compensaciones motivacionales como el reconocimiento y aprecio de la empresa por los logros de los trabajadores, especialmente por parte de la Dirección tienen efectos de satisfacción en los trabajadores (Gómez R., 2011).

Sentirse apreciado y reconocido estimula el desarrollo de actitudes positivas, mayor confianza, desarrollo de habilidades de contribución y colaboración, y un clima laboral positivo y productivo. Por el contrario, la inconformidad de los trabajadores, la desmotivación conlleva a mediano y largo plazo alta rotación, que implica altos costos, mientras que invertir en salario emocional es menos costoso y logran niveles de satisfacción y desarrollo de personas que difícilmente dejaran la organización aún, con ofertas de salarios superiores (Cuartas Aguirre, 2015).

- Factores que concilian el trabajo, lo personal y familiar, dan tranquilidad y sensación de orden en la vida de las personas, y son valor añadido para la mejora de la calidad de vida y el desempeño laboral (Gómez R., 2011).

Desde otra perspectiva, el salario emocional comprende dos categorías: la retribución no tangible y no económica, que desarrolla una predisposición del trabajador hacia la organización y su puesto de trabajo, que supone mejoras en el ambiente de trabajo; busca elevar el valor de la persona como ser humano y como trabajador y no se cuantifican en un valor económico, como por ejemplo: facilidad horaria, facilitar zonas de descanso para potenciar la creatividad, etc.

Otra categoría son los beneficios sociales en respuesta a necesidades temporales de un trabajador, son cuantificables en un valor económico y el trabajador se beneficia de su utilidad, estos pueden ser: ticket de restaurante, cheques de formación para hijos infantes, descuentos en clubes deportivos, servicios propios de la organización (Soler Blanch, 2015).

Entre los estímulos que implementan algunas empresas multinacionales como BELCORP, entre las 25 mejores lugares para trabajar según la organización Great Place to Work (Cuartas Aguirre, 2015) realizan actividades que involucran la familia en la vida empresarial; días antes del ingreso de un trabajador envían una carta de bienvenida con productos de la empresa, y los familiares visitan la empresa para conocerla; ofrecen tiqueteras con cupones de días libres para asuntos personales o familiares; bonos de entrada a cine, comidas, helados o sesiones de belleza para el trabajador y su familia, entre otras. El resultado es la calidad en la relación del empleado con la organización, la cual procura asegurar un balance de la vida personal y laboral, e impulsar las metas personales de los empleados.

Según la Encuesta Salarial Total Rewards (2013-2014) realizada a 650 empresas, 21 sectores económicos en Colombia, un alto porcentaje de empleadores pagan aumentos de salario por ejemplo, flexibilidad en horarios, apoyo a la familia, actividades recreativas y culturales, terapias y estimulación deportiva. Señalan que ante la pérdida del poder adquisitivo del dinero, el salario emocional es una opción competitiva (71% de las empresas tienen implementado alguna práctica de salario emocional) que abarca cinco aspectos: calidad en el empleo, desarrollo profesional, flexibilidad temporal y espacial, servicios de apoyo familiar, e igualdad de oportunidades (Cuartas Aguirre, 2015). Otras tienen políticas de flexibilidad con permisos y licencias remuneradas, políticas asistenciales de impacto familiar como actividades de bienestar e integración, apoyo escolar, percibido por los empleados como valioso y novedoso, como se observa en la Tabla 9:

Tabla 9. *Beneficios de un plan de salario emocional*

Flexibilidad de Tiempo	Lugar de Trabajo	Balance Vida/Trabajo	Desarrollo Profesional	Otros Beneficios
Horario flexible	Salas de descanso	Espacios de relajación	Programas de reconocimiento	Gimnasio
Trabajo remoto	Guardería infantil	Día libre por cumpleaños	Programas de coaching	Convenio descuento nómina
Días libres para temas personales	Cafetería	Reposición de tiempo personal por viaje laboral	Plan de carrera	Vestimenta casual
Jornada reducida	Tienda de comida/casino	Días de vacacio-nes extralegales	Promoción de high potentials	Regalos
Salida temprano los viernes	Máquinas dispensadoras	Eventos de bienestar		Asesorías (legales, psicológicas, etc.)
Refrigerios	Licencia de maternidad/ paternidad			Créditos empresa

Nota: Recuperado *Salarios. Aspectos a considerar en su Administración y manejo,* Cuartas Aguirre, F. 2015, p 363. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Los beneficios del salario emocional se aprecian en el incremento de la competitividad de la organización, pues estimula el reconocimiento personal y laboral haciendo que las personas aporten sus talentos e iniciativas, permite una cultura y valoración del compromiso mutuo, logrando coherencia de valores entre el trabajador y la organización, y contribuye con una planificación del trabajo aportando estabilidad y organización (Gómez R., 2011).

Implementación del Salario Emocional.

Para que la aplicación del salario emocional sea un motor de cambio en las organizaciones requieren de valores humanistas anclados en la cultura empresarial y un equipo directivo convencido que el salario emocional es una política retributiva

estratégica (Soler Blanch, 2015). Entre los aspectos claves en la implementación del salario emocional propuestos por Fleetwood (2007) y Meil (2008) citado por Soler, un estilo de gestión humanista en los altos cargos de dirección, cumplir y mejorar las directrices dadas en el marco legal y laboral existente, dar a conocer el salario emocional a todos los trabajadores mediante una comunicación clara, comprensible de los motivos y finalidades de las políticas de salario emocional para la adecuada aplicación de los beneficios sociales; y la correcta aplicación de planes de actuación y control de costos y beneficios para la empresa. Valorar la utilidad del salario emocional debe ser cuantificable directa o indirectamente en la cotidianidad de la organización, y lo no cuantificable, en las actitudes observables del trabajador (Soler Blanch, 2015).

Capítulo 3. Metodología

Introducción

Con el fin de dar respuesta a la pregunta de Investigación, alcanzar los objetivos y probar las hipótesis planteadas se definió un diseño de investigación de enfoque no experimental que permitió observar y analizar Felicidad laboral y el salario emocional en su contexto natural; fue transversal pues los datos fueron obtenidos en un solo momento con la aplicación de los instrumentos de medición, y se analizaron las relaciones causales entre las variables. Fue un estudio de tipo cuantitativo ya que la información se obtuvo en tres fases: una primera fase diagnóstica que tuvo como referente el modelo PERMA-Profiler para su aplicación y valoración de la felicidad en los docentes tiempo completo, y un cuestionario tipo Likert que se elaboró para la investigación, y validó por expertos permitiendo medir la percepción de los docentes acerca de los beneficios o incentivos que ofrecía la IES. En una segunda fase se realizó el análisis estadístico por el sistema SPSS, y en una tercera fase se estructuró una propuesta de salario emocional que contribuyera con la felicidad de los docentes.

Para identificar los beneficios e incentivos que ofrecía la IES, se hizo una revisión documental y de procesos de gestión humana cuya información fue organizada desde una perspectiva personal, profesional y docente, desde donde se diferencian necesidades, intereses o motivaciones. Así mismo, la IES como organización al contar con procesos de Gestión Humana, potencializa las capacidades, recursos, establece políticas, beneficios e incentivos que favorecen la relación de los docentes con la Institución.

Diseño de Investigación

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo correlacional (Hernández Sampieri, 2014), ya que se buscó identificar la relación entre salario emocional y la Felicidad en el trabajo en docentes tiempo completo de una institución de educación superior, cuyos resultados permitirían orientar las estrategias de salario emocional y su contribución con la felicidad en el trabajo de los docentes.

Fue una investigación no Experimental tipo Transversal en la que se dio una recolección única de datos con los cuales se construyó una matriz de análisis.

El desarrollo del proyecto tuvo en cuenta cuatro fases: una primera fase Diagnóstica en la que se valoró la experiencia de Felicidad de los docentes tiempo completo, y la percepción que tenían acerca de los beneficios e incentivos que les ofrecía la IES, para lo cual se aplicaron instrumentos validados y aprobados por expertos. Una segunda fase fue la organización de los datos, la relación y análisis de la información, para en una tercera fase estructurar la propuesta de salario emocional que se relacionara con la felicidad de los docentes tiempo completo.

Fase 1: Para realizar la fase diagnóstica de la felicidad en el trabajo de los docentes tiempo completo de la IES de Bucaramanga, se aplicó el instrumento siguiendo el Modelo PERMA-Profiler propuesto por Martín Seligman en 2011, el cual midió los niveles de bienestar y satisfacción con la vida enmarcados en cinco dimensiones: Emociones positivas (Positive emotions), Compromiso (Engagement), Relaciones positivas (Relationship), Significado (Meaning) y Logro (Accomplishment). Éste Modelo fue aplicado a una muestra de jóvenes voluntarios Colombianos (Pastrana & Salazar,

2016) en los que factores como el compromiso y el significado fueron relevantes en la dinámica de los voluntarios; así mismo, encontraron mayores puntajes asociados al voluntariado en las dimensiones emociones positivas (P), Compromiso (E), Significado (M), y Logro (A) a diferencia del grupo control.

En el Modelo PERMA-Profiler, la dimensión emoción positiva mueve a las personas a una forma de pensar creativa, tolerante, constructiva, generosa, relajada (Seligman, 2003, 2017) tienen un valor adaptativo, afectan la motivación en cuanto a la acción, el esfuerzo para llevarla a cabo y actuando con perseverancia (duración de la acción) para alcanzar un objetivo, Seo y Barrett citado por Moccia (Moccia, 2016).En el ámbito organizativo las emociones positivas contribuyen a la transformación en organizaciones sociales más cohesivas, fortalece las relaciones, las personas están más dispuestas a ayudar a otros, influye en la calidad de vida y en la calidad del trabajo.

Otro aspecto es el compromiso con la actividad y con la capacidad de experimentar flow, es decir, la actividad absorbe tanto que da la sensación de que el tiempo se detuvo, quizás motivado por un desafío o interés especial. Es un balance entre las habilidades de la persona y las características de la tarea, y la conexión lograda se traduce en compromiso donde el logro de la gratificación se da por el esfuerzo y trabajo realizado.

La vida con significado implica una búsqueda de sentido en un contexto dado, es la aplicación de las fortalezas personales para algo más importante que la persona misma, para ayudar a los demás y contribuir con su desarrollo, ya sea en la familia, el trabajo o la comunidad (Castro Solano, 2010), la sensación de que la vida es valiosa y

merece la pena y que hay un propósito en lo que se hace (Butler & Kern, 2016). La emoción positiva, el compromiso y la vida con significado son complementarios para alcanzar una vida plena.

Las relaciones son fundamentales para la vida de la persona, el apoyo social se ha relacionado con una mejor salud física, comportamientos saludables y resultados positivos, son los vínculos sociales, la calidad de los mismos y el apoyo satisfactorio que se da o se recibe.

La medición de la felicidad o bienestar ayuda a su comprensión y en la implementación de medidas objetivas, políticas efectivas y no contra producentes; ayuda a conocer los costos y beneficios, y tomar medidas para evaluar la eficacia de las intervenciones orientadas a mejorar el bienestar (Butler & Kern, 2016).

Para cumplir con el objetivo de identificar la percepción de los docentes acerca de los beneficios que les ofrece la IES, se realizó una revisión de documentos, bases de datos y cifras del año 2018de actividades e incentivos establecidos desde los diferentes procesos de Gestión Humana como Bienestar, Capacitación, Compensación, Seguridad y Salud en el trabajo y Evaluación de desempeño, para los docentes en el ejercicio de sus funciones misionales de Educación, Investigación y Extensión (Anexo 1 Beneficios e Incentivos de la IES); además se consultaron documentos estratégicos y normativos de interés para el estudio.

Se elaboró entonces un cuestionario tipo Likert de 23ítems, con cinco opciones de respuesta de 0 a 4, el cual fue validado por expertos. Se tuvieron en cuenta algunos referentes teóricos de salario emocional(Warr, 2013), y necesidades diferenciadas para

el docente desde los personal, profesional y laboral, las cuales en un ambiente de trabajo es necesario que estén armonizadas para un equilibrio de vida personal y familiar.

También se tuvieron en cuenta los aportes de investigaciones realizadas por (Madero Gómez, 2012) que identificó aspectos del ambiente de trabajo relacionados con comunicación, involucramiento, apoyo organizacional, trato percibido, y procedimientos relacionados con la efectividad de las compensaciones que pueden llegar a influir en la satisfacción de las personas. En otro estudio (Warr, 2013) la felicidad puede depender tanto de características individuales como del ambiente, identificando diferentes formas de felicidad e infelicidad que deben ser tenidas en cuenta. Soler Blanch en su investigación (Soler Blanch, 2015) estudió la política retributiva en cuanto al Salario Emocional o beneficios sociales en tres Instituciones de Educación Superior de España, teniendo en cuenta el perfil de los usuarios y su influencia en la selección de los beneficios. Otros estudios (Viñán Villagrán, Navarrete Chávez, Torres Guananga, & Lara Noriega, 2018) evidenciaron que el salario emocional influye en las personas al momento de tomar una decisión de permanencia en una organización. Para conceptualizar el salario emocional se consultaron entre otros los estudios de Claudia Gómez(Gómez R., 2011), Cristian Soto (Soto Jáuregui, 2018).También se incluyeron preguntas para obtener información demográfica de la muestra.

Fase 2: Aplicación de los instrumentos, codificación de los resultados, análisis de la información mediante el sistema estadístico SPSS y NVivo, integrando la información estadística obtenida, con la revisión de las bases de datos y documentos de la IES.

Fase 3: Con la identificación de las dimensiones de la felicidad laboral y la percepción de los docentes de los beneficios que les ofrecía la IES, se correlacionaron los resultados a fin de identificar la relación entre salario emocional y felicidad en el trabajo de los docentes.

Fase 4: Finalmente se consolidaron las sugerencias dadas por los docentes, dentro de lo que puede ser salario emocional, y que contribuyen a la felicidad de los docentes tiempo completo.

Población

La población del estudio fue de 248 docentes tiempo completo según datos del sistema SARA de Gestión Humana de la IES corte a junio de 2019, pertenecientes a programas de pregrado profesional y Tecnológico, de las Facultades de Ciencias de la salud, Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes, Facultad de Ingeniería, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, y la Facultad de Estudios Técnicos y Tecnológicos, modalidades presencial o virtual, como se indica en la Tabla 10, de los cuales 108 eran mujeres y 140 hombres.

Tabla 10. *Población docente tiempo completo*

Facultades	Mujeres	Hombres	Total General
Facultad Ciencias de La Salud	34	40	74
Facultad Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables	14	30	44
Facultad Ciencias Jurídicas Y Políticas	12	10	22
Facultad Ciencias Sociales, Humanidades Y Artes	29	24	53
Facultad Estudios Técnicos Y Tecnológicos	7	1	8
Facultad Ingeniería	12	35	47
Total general	108	140	248

Nota: Elaboración propia con base en datos generados en el Sistema Sara de Gestión Humana, corte a junio de 2019.

Según la Clasificación docente de la población, el mayor número correspondió la clasificación de Asociados, siguiendo los Asistentes, Titulares y Auxiliares como se indica en la Tabla 11; así mismo el mayor nivel de formación está en Maestrías (157), Doctorados (43) y Especializaciones (32).

Tabla 11.*Clasificación y formación de población docente*

Clasificación	No. Docentes	Nivel Formación	No. Docentes
Docente Asociado	99	Maestría	157
Docente Asistente	62	Doctorado	43
Docente Titular	45	Especialización	32
Docente Auxiliar	34	Pregrado	13
Docente B	5	Técnico Profesional	3
Docente A	2	Total general	248
Docente C	1		
Total general	248		

Nota: Elaboración propia con base en datos generados en el Sistema Sara de Gestión Humana, corte a junio de 2019.

Según el rango de edad, la mayor población de docentes se encuentra entre 41 a 45 años (47 docentes), de 36 a 40 años (43 docentes), de 46 a 50 años (41 docentes) como se observa en la Tabla 12.

Tabla 12.*Rango edad población docente*

Facultades	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 40 años	41 a 45 años	46 a 50 años	51 a 55 años	56 a 60 años	61 a 65 años	66 a 70 años	70 a 75 años	80 a 85 años	Total general
Facultad Ciencias de La Salud	1	5	9	10	19	19	5	2	1	1	2	74
Facultad Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables	5	4	8	11	5	1	4	4	1	1		44
Facultad Ciencias Jurídicas y Políticas	1	3	3	2	4	3	2	2	2			22
Facultad Ciencias Sociales, Humanidades Y Artes	1	7	11	12	9	4	4	2	1	2		53

Facultad Estudios Técnicos Y Tecnológicos	1	1	3	2	1							8
Facultad Ingeniería	6	7	9	10	3	4	8					47
Total general	15	27	43	47	41	31	23	10	5	4	2	248

Nota: Elaboración propia, datos generados en Sistema Sara de Gestión Humana, corte a Junio de 2019.

En cuanto a la cantidad de tiempo en que la población de docentes ha permanecido en la Institución de Educación Superior, resalta los docentes que llevan entre 0 y 4 años (77); y los docentes que llevan entre 5 y 9 años (64) docentes), lo que significa que 141 docentes tienen menos de 10 años de estar vinculados, como se muestra en la Tabla 13.

Tabla 13. *Antigüedad población docente*

Facultades	0 a 4 años	5 a 9 años	10 a 14 años	15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	Total general
Facultad Ciencias de La Salud	17	15	15	16	10	1	74
Facultad Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables	16	14	5	4	2	3	44
Facultad Ciencias Jurídicas y Políticas	4	7	1	4	3	3	22
Facultad Ciencias Sociales, Humanidades Y Artes	16	15	7	7	6	2	53
Facultad Estudios Técnicos y Tecnológicos	4	4					8
Facultad Ingeniería	20	9	6	6	3	3	47
Total general	77	64	34	37	24	12	248

Nota: Elaboración propia con base en datos generados en el Sistema Sara de Gestión Humana, corte a Junio de 2019.

Muestra

Se tomó una muestra de tipo probabilístico aleatorio estratificado de163 participantes pertenecientes a las 6 Facultades. La muestra se tomó con Fijación proporcional, calculado teniendo en cuenta el tamaño de la población, con un nivel de confianza del 97% como se indica en la Tabla 14.

Tabla 14. *Calculo de la muestra*

Margen de error máximo admitido	5.0%
Tamaño de la Población	248
Tamaño para un nivel de confianza del 97%	163

Nota: Elaboración propia, datos generados Sistema Sara de Gestión Humana, corte a junio de 2019.

La distribución de la muestra de 163 participantes con fijación proporcional por Facultades se observa en la siguiente Tabla 15.

Tabla 15. *Distribución de la muestra por facultades*

Estrato	Identificación	No. Sujetos en el Estrato	Proporción	Muestra del Estrato
1	Facultad Ciencias de la Salud	74	29,8%	49
2	Facultad Ciencias Sociales, Humanidades y Artes	53	21,4%	35
3	Facultad Ingeniería	47	19,0%	31
4	Facultad Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables	44	17,7%	29
5	Facultad Ciencias Jurídicas y Políticas	22	8,9%	14
6	Facultad Estudios Técnicos y Tecnológicos	8	3,2%	5
		248	100,0%	163

Nota: Elaboración propia, distribución de la muestra por fijación proporcional.

Caracterización de la muestra.

Con el fin de caracterizar la muestra de 163 docentes tiempo completo de la IES (de los cuales 4 quedaron ocultos), 159 docentes permitieron establecer que el 48% (77) son mujeres y el 52% (82) fueron hombres. Así mismo, el mayor número de docentes

30 se encuentra entre 41 y 45 años (10 mujeres, 20 hombres); 29 docentes (16 mujeres, 13 hombres) entre 46 y 50 años; y 28 docentes (19 mujeres, 9 hombres) entre 36 y 40 años de edad, como se observa en la Tabla 16.

Tabla 16. *Intervalo de edad de la muestra*

Intervalo Edad Muestra	Mujeres	Hombres	Total general
26 a 30 años	3	8	11
31 a 35 años	8	12	20
36 a 40 años	19	9	28
41 a 45 años	10	20	30
46 a 50 años	16	13	29
51 a 55 años	9	8	17
56 a 60 años	8	5	13
61 a 65 años	2	5	7
66 a 70 años	2	1	3
80 a 85 años		1	1
Total general	77	82	159

Nota: Elaboración propia

Los docentes con más permanencia o antigüedad en la IES están en un rango de entre 0 y 4 años, 51 docentes (20 mujeres, 31 hombres); con antigüedad entre 5 y 9 años hay 45 docentes (25 mujeres, 20 hombres) como se observa en la Tabla 17.

Tabla 17. *Antigüedad laboral de la muestra*

Rangos Antigüedad Muestra	Mujeres	Hombres	Total general
0 a 4 años	20	31	51
5 a 9 años	25	20	45
10 a 14 años	12	11	23
15 a 19 años	9	11	20
20 a 24 años	6	6	12
25 a 29 años	5	3	8
Total general	77	82	159

Nota: Elaboración propia

De las respuestas obtenidas en la aplicación del instrumento se analizaron datos de estado civil, cantidad y edades de los hijos, categoría docente, participación en proyectos de investigación, género y Facultades a las que pertenecían.

Estado civil de la Muestra.

La muestra del estudio fue de 163 docentes tiempo completo los cuales según el análisis estadístico SPSS, el estado civil de los docentes corresponde a 81 docentes casados, 57 solteros, 13 divorciados y12 están en unión libre como lo muestra la Figura 5.

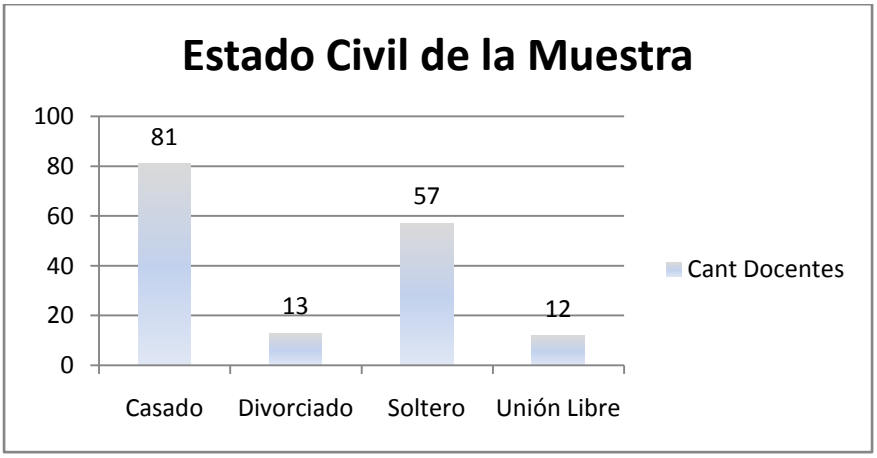


Figura 5. Estado civil de la muestra

Generado por sistema SPSS Anexo 8.

Cantidad y edades de los hijos.

De los docentes casados el 46,9% (38 docentes) tienen dos hijos y el 29,6% (24 docentes) tienen un hijo, lo cual equivale al 79,5% de la muestra. Los docentes solteros el 82,5% (47 docentes) no tienen hijos, y un menor porcentaje 10,5% (6 docentes) tienen un hijo, el 5,3% (3 docentes) tienen 2 hijos y el 1,8% (un docente) tiene 4 hijos como se observa en la Figura 6.

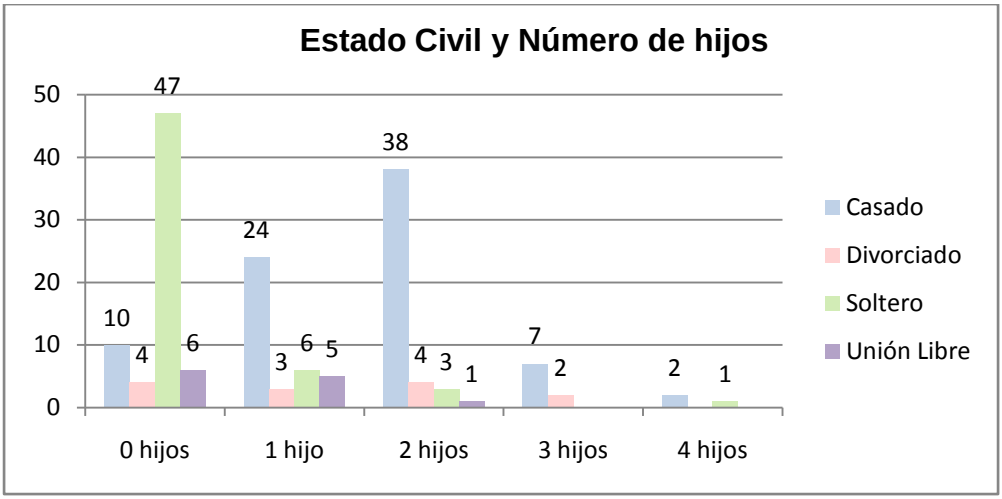


Figura6. Estado civil y número de hijos

Generado por sistema SPSS información según Anexo 9

El rango de edad (Figura 7) en que se encuentran los hijos de los docentes oscila entre menos de un año (6 hijos), de 1 a 5 años (22 hijos), de 6 a 10 años (25 hijos), de 11 a 15 años (24 hijos), de 16 a 18 años (16 hijos) y de 19 años y más (41 hijos).

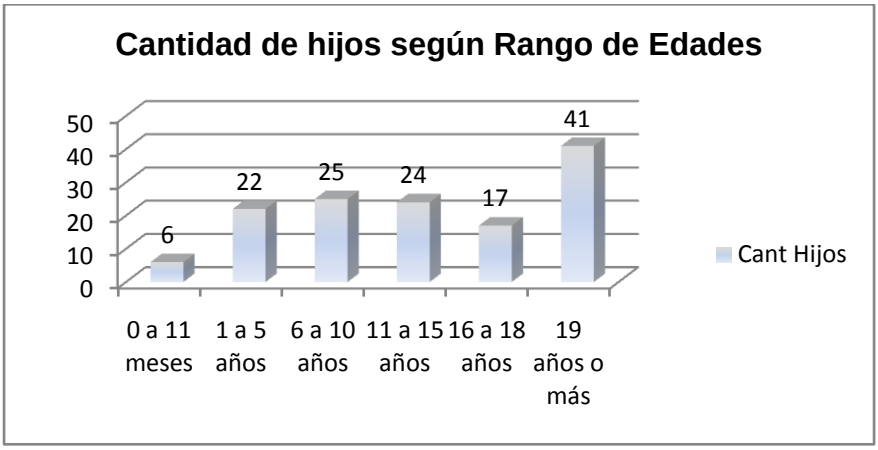


Figura 7 Cantidad de hijos según edad

Generado por sistema SPSS información según Anexo 10

Al revisar en los encuestados de la muestra el número de hijos por rango de edad observado en la Figura 8, 41 docentes tienen hijos de 19 años o más, 17 docentes tienen hijos entre 16 y 18 años, 24 docentes tienen hijos entre 11 y 15 años, 47

docentes tienen hijos en edades entre 1 y 10 años, y 6 docentes tienen hijos menores de un año.

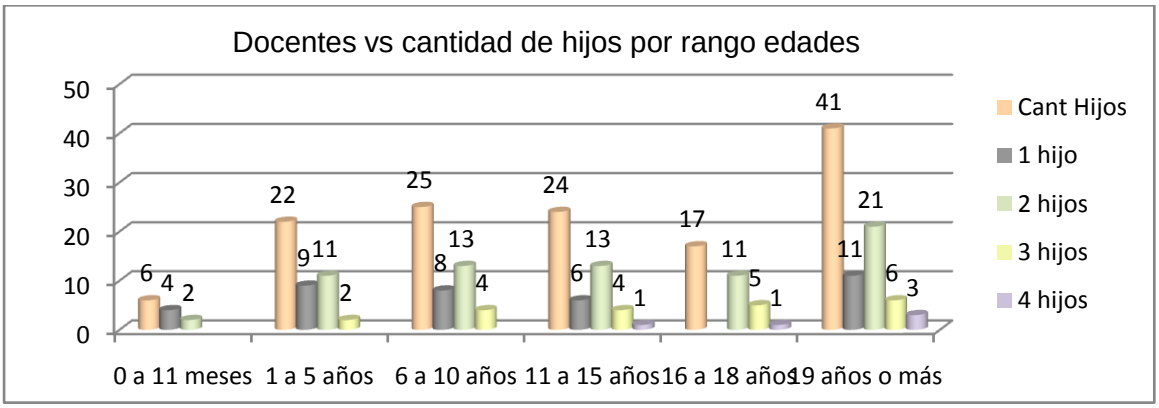


Figura 8Docentes vs cantidad de hijos según rango de edad

Generado por sistema SPSS información Anexo 11

Categoría Docente de la Muestra.

Los docentes de la muestra el 38,2% (63) tienen una clasificación de Asociado, el 22,4% (37) son categoría Asistente, el 19,4% (32) son titulares, y el 16,4% (27) son categoría Auxiliar como se indica en la Figura 9.

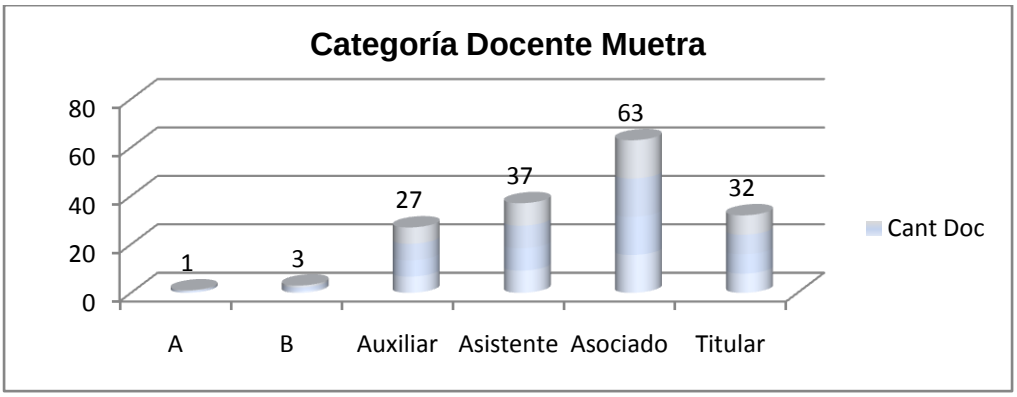


Figura 9Categoría docente de la muestra

Generado por sistema SPSS información Anexo 12

Participación en Proyectos de Investigación.

Los docentes tiempo completo pueden estar o no en proyectos de Investigación, los resultados muestran que 41 docentes no están en ningún proyecto de investigación, 71 docentes tienen 1 proyecto de investigación, 35 docentes desarrollan dos proyectos de investigación, 5 docentes están en tres proyectos y 6 docentes tienen cuatro proyectos de investigación a su cargo, como lo muestra la Figura 10.

Teniendo en cuenta la categoría docente, 20 auxiliares participan entre 1 y 3 proyectos, 7 no adelantan proyectos de investigación; 22 docentes asistentes participan entre 1 y 4 proyectos, 15 docentes no participan en proyectos; la mayor participación está en la categoría asociado, de los cuales 45 docentes manejan entre 1 y 4 proyectos, y 18 docentes no tienen ningún proyectos de investigación. De los docentes titulares 30 están entre 1 y 4 proyectos, pero 2 docentes no participan en proyectos de investigación.

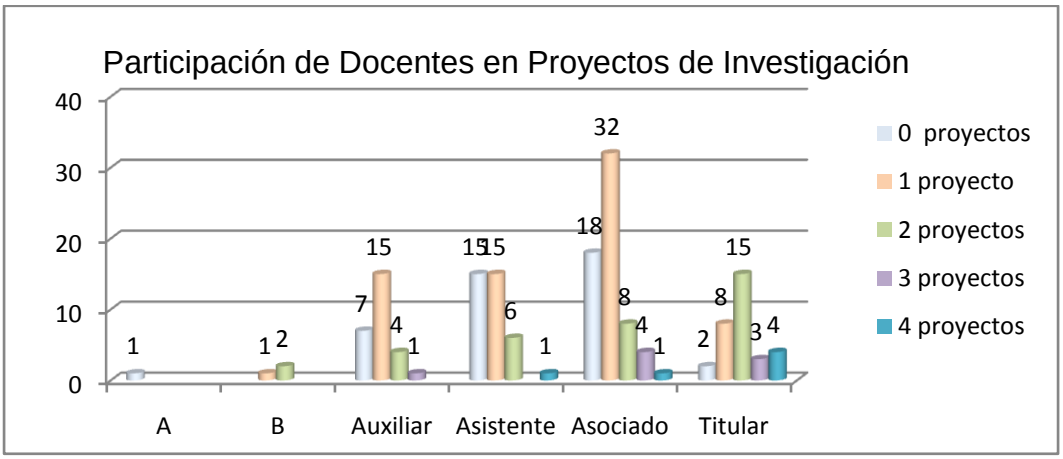


Figura 10 Participación de docentes en proyectos de investigación

Generado por sistema SPSS información Anexo 13

Se encuentran docentes con tres proyectos de investigación como son: 3 docentes Titulares, 4 docentes Asociados y 1 docente Auxiliar; así mismo hay docentes

con cuatro proyectos de investigación: 4 docentes categoría Titular, 1 Asociado y 1 Asistente.

Marco Contextual

La IES es una institución de Educación Superior privada, fundada en el año 1959 en Bucaramanga, Departamento de Santander, con Acreditación de alta calidad otorgada por cuatro años en el año 2012. Desde el año 2014 la IES se encuentra en autoevaluación institucional para renovar la acreditación. Actualmente cuenta con 12 programas acreditados y 3 Certificaciones Internacionales correspondientes a los Programas de Comunicación Social otorgada por el Consejo Latinoamericano de Acreditación de Educación en Periodismo y Comunicación - CLAEP por un período de 10 años; el Programa de Enfermería con certificación internacional académica BPSO (Best Practice Spotlight Organization) por parte de la RNAO (Registered Nurses' Association of Ontario), primera del país y segunda en Latinoamérica en obtener dicha certificación, y los Programas de Administración de Empresas, Economía y Contaduría Pública recibieron la Acreditación Internacional por 10 años otorgada por el Consejo de Acreditación otorgada por el Consejo de Acreditación de Escuelas y Programas de Negocios (ACBSP)

La IES tiene como propósito la formación integral de personas autónomas, éticas y creativas que contribuyan a transformar su entorno para construir una sociedad más próspera. Se fundamenta en valores de respeto, honestidad, tolerancia, solidaridad, autodeterminación, interdependencia, creatividad e innovación, integralidad, equilibrio, sensibilidad. La IES se proyecta global y sostenible, reconocida a nivel de Latinoamérica, y con programas acreditados internacionalmente. Entre los retos

estratégicos para el 2019-2024 está consolidar una cultura y el desarrollo del talento humano enfocada en creatividad, competitividad y colaboración con sentido de pertenencia(Bucaramanga U. A., 2019).

En su estructura organizacional cuenta con una Junta Directiva, la Rectoría, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Vicerrectoría Académica, de la cual dependen las Facultades donde se articulan los Programas Académicos Profesionales y Tecnológicos. Cuenta con cuatro sedes en Bucaramanga (campus Central, el Bosque, CSU y Casona); recientemente inauguró la Sede Unab Bogotá con una oferta educativa de posgrados y de formación Corporativa.

La IES cuenta con 6 Facultades y una oferta educativa según cifras 2018, de 104 programas, de los cuales 35 son de pregrado y 69 de posgrado, en modalidades presencial (91 programas) y virtual (13 programas). En 2018 tuvo un total de 10.955 estudiantes (Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB, 2018), de los cuales 8.629 fueron presenciales y 2.326 virtuales. Contó con un total de 796 docentes, de diferentes niveles de formación y dedicación cátedra, medio tiempo y tiempo completo.

Los campos de formación a nivel profesional se relacionan con diversas áreas del conocimiento como son: son Medicina, Enfermería Psicología, Arte Audiovisuales, Comunicación Social, Gastronomía y Alta Cocina, Licenciatura en Educación Infantil, Literatura Virtual, Música, Ingeniería Biomédica, Ingeniería de Mercados, Ingeniería Financiera, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería en Energía, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Administración Turística y Hotelera, Contaduría Pública, Economía, Negocios Internacionales, Derecho.

En las áreas de formación Tecnológica cuenta con los programas de Tecnología en Gestión Gastronómica virtual, Investigación Criminal y Ciencias Forenses, Logística y Mercadeo, Regencia de Farmacia Virtual, y Seguridad y salud en el Trabajo virtual.

La formación en la IES se enfoca en el desarrollo integral humano con base en lo afectivo, cognitivo y corporal. En lo afectivo se desarrolla el valor de sí mismo y de otros, la aceptación de las diferencias, la identidad producto de las relaciones, la participación y la convivencia. En lo cognitivo se enfoca en el conocimiento de las realidades, una visión amplia del pensamiento, la sensibilidad y el entorno físico, donde el trabajo y la transformación de la naturaleza lo hace más humano. Finalmente lo corporal en cuanto al desarrollo físico y sensible, la expresión creativa de múltiples lenguajes, privilegiando el cuidado de la salud, cultivo de habilidades profesionales y valores estéticos para la actuación idónea de la persona (Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB, 2012).

La IES cuenta con un centro que promueve la creatividad como motor de innovación y emprendimiento, potencializando capacidades para la solución de problemas. En 2018 el Centro gestionó 5 alianzas estratégicas internacionales entre las cuales está Centro Internacional de Estudios de Creatividad de Buffalo State College, para certificar internacionalmente cursos de creatividad, de los cuales 35 docentes se certificaron durante el año 2018.

De otro lado, la Internacionalización de la IES como eje estratégico misional, promovió en 2018 la movilidad de 467 personas entre estudiantes y docentes, a nivel Nacional e Internacional. Desarrolló 45 eventos de Internacionalización, promovió

espacios de interacción cultural como World Café, organizó coloquios en cooperación con la Embajada de Francia, foros internacionales en alianza con UNIRED y Universidad de Alcalá de Henares (España) entre otros eventos culturales y académicos.

En el campo de la Investigación cuenta con 31 grupos, de los cuales el 96,8% son categorizados por COLCIENCIAS en categorías A1, A, B, C. Mantiene 92 investigadores en las principales categorías, ubicando a la IES por encima de la media Nacional(Bucaramanga U. A., 2019). En 2018 se registraron 135 proyectos de Investigación en la IX Convocatoria interna bienal 2017-2018 por valor de $27.245 millones de pesos, de los cuales el 66% fue con financiación externa.

La participación de la IES en el sector empresarial a través de consultorías y capacitaciones benefició 2.101 personas y 23 empresas de diversos sectores de la economía.

Por otro lado, la feria del libro Ulibro es un evento reconocido a nivel regional y en 2018 contó con la participación de 42.000 visitantes presenciales entre niños, jóvenes comunidad en general, con una muestra editorial de 63 stands y 200 fondos editoriales de todo el país. Así mismo, la Orquesta sinfónica en convenio con el Ministerio de cultura promovió la cultura musical realizando 21 conciertos entre otros.

Desde el punto de vista financiero la vigencia 2018, mostró un endeudamiento cero, un excedente operacional de 2.423 millones, excedente neto del ejercicio 2.869 millones, margen EBITDA 8%.

El docente en la IES.

El Docente es la persona que desarrolla actividades de docencia, investigación y proyección social (Bucaramanga J. D., 1997), con una dedicación de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas según Resolución 559 de noviembre 15 de 2019 en actividades específicas como se indica en la Tabla 18.

Tabla 18. *Asignación docente tiempo completo*

Asignación Académica	Actividades	Horas semanales
Asignación Académica Básica en la Docencia	Docencia directa, incluyendo trabajos de grado de pregrado cuando aplique. En Periodos Intersemestrales incluye cursos vacaciones, nivelaciones, actualizaciones guías de cátedra, atención proyectos institucionales, Investigación, proyectos de extensión y proyección social, actividades administrativas, pasantías, etc.	20
Asignación Académica derivada para la docencia	Preparación y evaluación del aprendizaje, atención a estudiantes, preparación de metodologías de enseñanza-aprendizaje, participación en investigación formativa como semilleros de investigación, núcleos integradores, entre otros.	8
Asignación Académica complementaria	Reuniones institucionales de equipos interdisciplinarios, gestión de unidades académicas, proyectos especiales asignados por Jefe de Unidad; representar la Institución en eventos académicos y científicos, sectores sociales, labores de registro calificado, acreditación alta calidad de programas, y coordinaciones de práctica. Actividades de Extensión y de proyección social.	8
Seminario Institucional	Desarrollo de seminario disciplinar y pedagógico en cada uno de los programas de pregrado y Facultades.	4

Nota: Elaboración propia adaptado de Resolución 559. Noviembre 15 de 2019. Actividades susceptibles de Asignación Académica

Los docentes tiempo completo que desarrollan actividades de Investigación pueden cumplir diferentes roles los cuales definen las responsabilidades en la actividad de investigación como lo muestra la Tabla 19.

Tabla 19. *Actividades de investigación o creación artística*

Roles	Responsabilidades	Asignación Académica	Retribución
Investigador Principal	Dirige un Proyecto de Investigación	Asignación académica de un docente hasta en dos proyectos.	Salario que corresponde a la categoría en la que se encuentre el docente.
Coinvestigador	Cumple labores de requerimiento de los proyectos asignadas por investigador principal.	La participación en terceros proyectos no tiene asignación de tiempo, ni reconocimiento en dinero.	Docente tiene labores administrativas participa como investigador principal o Coinvestigador, dichas labores se integran a las actividades asignadas.
Director de Grupo de Investigación	Investigador activo responsable de los resultados de los productos el grupo de Investigación	Asignación académica de participación en Investigaciones forma parte de la asignación académica como Director	
Director Centro de Investigación	Investigador activo, responsable de los resultados del Centro de Investigación		
Técnico	Ejecuta labores específicas de la ejecución del proyecto de investigación.		

Nota: Adaptado de Resolución 559. Noviembre 15 de 2019. Actividades de Investigación o Creación Artística.

La Asignación Académica de un Docente Tiempo completo que además es Investigador tiene una distribución diferente de horas semanales como aparece en la Tabla 20.

Tabla 20. *Asignación académica docente tiempo completo e investigador*

Asignación Académica	Un Proyecto		Dos Proyectos		
	Investigador Principal	Coinvestigador	Investigador Principal	Si: Un proyecto es Investigador Principal y en el Segundo es Coinvestigador	Coinvestigador
Asignación Académica Básica en la Docencia	15	17	11	12	14
Asignación Académica derivada para la docencia	6	7	4	4	5
Asignación	5	6	3	4	5

Académica complementaria					
Seminario Institucional	4	4	4	4	4
Asignación académica para la Investigación o Creación artística	10	6	18	16	12

Nota: Adaptado Resolución 559. Noviembre 15 de 2019. Asignación Académica Docente tiempo completo e Investigador.

Carrera profesoral.

La carrera profesoral se inicia con el ingreso del docente a las categorías de clasificación según títulos universitarios de pregrado y posgrado, experiencia académica y profesional, producción intelectual (escritos científicos, patentes, diseños o desarrollos tecnológicos originales), desempeño académico, tiempo de vinculación con la IES (tiempo del docente en cada una de las categorías docentes), manejo del Inglés y de herramientas ofimáticas (Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB, 1997). La clasificación docente aplica para todas las modalidades de vinculación.

Las categorías o clasificación docente son: Profesor Auxiliar, Asistente, Asociado, y Titular, como se muestra en la Tabla 21.

Tabla 21. *Clasificación docente*

Clasificación Docente	Requisitos
Docente Auxiliar	Título Universitario en la disciplina o profesión Título de Posgrado en la disciplina o área a impartir o en educación. Demostrar mediante concurso de méritos cualidades para el desempeño del cargo. Dos (2) años de experiencia profesional o relacionada a la profesión. Afinidad con los principios y valores de la IES.
Docente Asistente	Experiencia de dos (2) años como docente Auxiliar en la IES. Evaluación de desempeño como docente Auxiliar satisfactoria. Cumplir con las exigencias del Programa de perfeccionamiento docente en actualización y capacitación pedagógica. Acreditar cursos de actualización, capacitación y perfeccionamiento en su

	disciplina científica, campo profesional o artístico, en intensidad acumulada no inferior a 80 horas. Acreditar como producción intelectual por lo menos dos (2) publicaciones en las revistas de la IES, o en revistas Nacionales o de prestigio académico; o tener aprobado un trabajo de Investigación o haber elaborado un texto para el desarrollo académico de la asignatura a su cargo. Acreditar conocimientos de un idioma extranjero. Acreditar nivel básico de Informática.
Docente Asociado	Experiencia de tres (3) años como docente Asistente. Acreditar título Universitario Evaluación de desempeño como docente Asistente satisfactoria. Acreditar una Maestría en el campo de desempeño académico Posgrado en Educación Acreditar cursos de actualización, capacitación y perfeccionamiento en su disciplina científica, campo profesional o artístico, en intensidad acumulada no inferior a 80 horas. Acreditar como producción intelectual, haber entregado informe final de un trabajo de investigación en el que haya sido director del taller de investigación, co-investigador o investigador principal, o haber publicado un texto en el campo de la ciencia en la cual realiza el ejercicio docente. Acreditar conocimiento de un idioma extranjero. Quien al vincularse por primera vez a la IES acredite titulo de Doctorado en el campo del saber de su actividad académica. En éste caso debe acreditar o hacer los cursos de capacitación pedagógica para avanzar a la categoría de docente titular.
Docente Titular	Experiencia de cuatro (4) años como docente Asociado en la IES. Evaluación de desempeño como docente Asociado satisfactoria. Haber desarrollado o estar como Investigador Principal de un trabajo de investigación. Tener al menos dos publicaciones científicas en revistas de la IES o de reconocimiento nacional o internacional. Haber sido ponente en eventos de carácter científico o haber sido docente invitado a otras Universidad Nacionales o Extranjeras. Acreditar un posgrado en el nivel de Doctorado u otra Maestría.

Nota: Adaptado Reglamento del Profesorado IES, 1997.

Responsabilidades del docente.

Entre las responsabilidades del Docente de la IES contempladas en el Reglamento Profesoral se encuentran: aportar su competencia, capacidad personal y experiencia en beneficio de una sólida relación profesor – estudiante, desarrollar la actividad docente e investigativa, contribuir a la formación integral del estudiante, promover actividades de investigación, aplicar la ciencia en lo social, lo cultural, y el progreso científico y el de

los estudiantes, participar en la programación, ejecución y evaluación de los programas (Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB, 1997).

Así mismo se contemplan derechos y deberes de los docentes, algunos de los cuales aparecen descritos en la Tabla 22.

Tabla 22. *Derechos y deberes de los docentes*

Derechos	Deberes
Libertad de enseñanza, aprendizaje e investigación	* Observar la ética profesional y docente. * Ejercer la actividad académica con dinamismo intelectual, respetando diferentes ideologías de los estudiantes. * Participar en el proceso de evaluación integral de aprendizaje del estudiante, * Coordinar la actividad académica con los docentes de la misma asignatura, para articular contenidos * Fomentar la educación para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.
Participar en la elaboración de propuestas académicas.	* Elaborar, presentar y actualizar oportunamente los programas de las asignaturas a su cargo. * Participar activamente en la construcción y actualización de su portafolio docente (comentarios bibliográficos, ensayos, artículos, módulo de asignaturas, ponencias, cartillas, proyectos y tesis) Art. 64 Reglamento del Profesorado.
Participar en planes de capacitación y mejoramiento pedagógico, científico y técnico.	Participar en actividades de perfeccionamiento docente y capacitación profesional.
Elegir y ser elegido como representante de los docentes ante las estancias académicas de la Universidad.	* Participar en grupos de trabajo, en desarrollo de los programas y planes institucionales.
Recibir tratamiento respetuoso por todos los miembros de la comunidad académica.	Dar tratamiento respetuoso a todos los miembros de la comunidad educativa.
Participar y usufructuar de la propiedad intelectual y derechos de autor.	Respetar los derechos de producción intelectual, propiedad industrial y derechos de autor.
Disponer de los medios necesarios para la realización de la actividad académica en condiciones de calidad, eficiencia y seguridad industrial.	Preservar instalaciones, equipos y elementos de apoyo académico y responder por los daños y pérdidas de bienes confiados a su guarda o administración.

* Recibir oportunamente la retribución en dinero y el reconocimiento conforme a su clasificación docente. * Disfrutar de licencias y permisos solicitados con causa justificada.	
*Solicitar la promoción en la clasificación docente. * Gozar de los estímulos consagrados en el Reglamento y los que adicionalmente reconozca la Universidad.	
Gozar de las actividades de Bienestar Universitario ofrecidas por la Universidad.	
Conocer y hacer parte del proceso de Evaluación de su Desempeño.	* Desempeñar con responsabilidad y eficiencia su ejercicio docente y demás actividades. * Cumplir el horario convenido en el contrato. * Participar en el proceso de evaluación del desempeño. * Contribuir con el ejercicio de sus responsabilidades académicas al buen nombre, patrimonio cultural, científico, técnico, social y físico de la Universidad.

Nota: Adaptado del Reglamento del Profesorado IES, 1997.

Estímulos para los docentes.

Con el fin de elevar la excelencia académica el docente tiene el derecho de participar en los programas de estímulos avanzados, actualización de conocimientos, capacitación, complementación y desarrollo humanístico, científico, técnico o artístico, en instituciones Nacionales o Extranjeras, de acuerdo a los planes Institucionales e intereses personales como lo dice el Artículo 47 del Reglamento del Profesorado.

Por otro lado, la Universidad coadyudará en la publicación de la producción intelectual del docente; y apoyará las ponencias producto de trabajos de investigación, en eventos nacionales o internacionales de reconocido prestigio académico.

La IES reconoce las calidades docentes, investigativas y de proyección a la comunidad de los docentes, estableciendo las distinciones académicas que otorga el Consejo Académico como: Docente Distinguido, Docente Laureado, Docente Emérito como se indica en la Tabla 23.

Tabla 23. *Distinciones académicas*

Distinciones Académicas	Se Destaque por:
Docente Distinguido	Contribuciones sobresalientes a Ciencia, Arte y Tecnología. La Actualización de los Planes Curriculares, o de iniciativas meritorias a la modernización de la actividad administrativa de la Universidad.
Docente Laureado	Desempeño meritorio como docente titular, por un periodo no menor de cinco (5) años, reconocido por la comunidad académica por trabajos de investigación, publicaciones, producción de textos acogidos por la comunidad académica nacional y por propiedad de patentes.
Docente Emérito	Docente retirado, pensionado que haya sobresalido en el ámbito nacional o internacional por sus contribuciones a la ciencia, al arte, a la técnica, a la administración púbica o a la administración superior.

Nota: Adaptado del Reglamento del Profesorado IES, 1997.

Se da un reconocimiento a la labor de los investigadores dada por: asignación de tiempo, incentivos por producto de investigación, financiación y cofinanciación de proyectos de investigación, apoyo a la divulgación de resultados de la investigación y a la publicación de la producción intelectual y participación en redes científicas.

La IES cuenta con diferentes grupos de investigación con presupuesto para cada área, que durante el año 2018 ejecutaron inversiones en proyectos de Investigación por valor de $8.952 millones de pesos como se indica en la Tabla 24.

Tabla 24. *Presupuesto investigaciones 2017-2018*

Presupuesto Proyectos de Investigación Bienio 2017-2018 (miles de pesos)		
Áreas	No. Grupos Investigación	Unab
Ingeniería, Matemáticas y Ciencias Naturales	8	2.422.495
Ciencias de la Salud	11	3.703.829
Ciencias Jurídicas y Políticas	6	577.839
Ciencias Sociales, Humanidades y Artes	2	1.289.399
Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.	3	808.652
Técnicos y Tecnológicos		109.214
Biotecnología y Ambiente	1	41.200
TOTAL	31	8.952.628

Nota: Tabla adaptada de Unab: en Cifras 2018, Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2018, Bucaramanga, Colombia: Publicación Unab, MiportalU.

Los Docentes realizaron 48 movilidades al exterior a diferentes países como se describe en la Tabla 25.

Tabla 25. *Movilidad docentes al exterior países destino, en 2018*

Movilidad de Docentes según país de destino de la Unab al Exterior en 2018	
País	Total
Brasil	2
Canadá	1
Chile	4
Colombia	14
Ecuador	1
España	10
Estados Unidos	5
México	7
Perú	2
Uruguay	1
Venezuela	1
Total Docentes	48

Nota: Tabla adaptada de Unab: en Cifras 2018, Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2018, Bucaramanga, Colombia: Publicación Unab, MiportalU

También las estadísticas muestran la movilidad de los docentes al exterior según la Facultad y el Programa al que pertenecen como se observa en la Tabla 26.

Tabla 26. *Movilidad exterior de docentes por facultad*

Movilidad de Docentes por Facultad, de la Unab al Exterior en 2018			
Facultad	Programas	No. Docentes	Total
Facultad de Ciencias de la Salud	Enfermería	5	45
	Medicina	29	
	Psicología	11	
Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	Administración de Empresas	10	44
	Administración de Empresas – Dual	6	
	Administración Turística y Hotelera	11	
	Negocios Internacionales	17	
Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes	Artes Audiovisuales	5	39
	Comunicación Social	15	
	Licenciatura en Educación Infantil	13	
	Maestría en Educación	6	
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas	Derecho	5	5
Facultad de Ingeniería	Ingeniería Biomédica	5	37
	Ingeniería de Sistemas	5	
	Ingeniería en Energía	7	
	Ingeniería Financiera	3	
	Ingeniería Mecatrónica	17	
Facultad de Estudios Técnicos y Tecnológicos	Tecnología en Investigación Criminal y Ciencias Forenses	2	2
		Total Docentes	172

Nota: Tabla adaptada de Unab: en Cifras 2018, Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2018, Bucaramanga, Colombia: Publicación Unab, MiportalU

Los docentes participaron en 40 programas de Extensión o Consultorías desde las diferentes Facultades como se observa en la Tabla 27.

Tabla 27. *Participación docente en extensión y consultorías*

Facultad	N° Programas Educación Continua 2018
Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	15
Ingeniería	13
Ciencias Jurídicas y Políticas	2
Ciencias Sociales, Humanidades y Artes	3
Ciencias de la Salud	6
Estudios Técnicos y Tecnológicos	1
TOTAL	40

Nota: Tabla adaptada de Unab: en Cifras 2018, Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2018, Bucaramanga, Colombia: Publicación Unab, MiportalU.

Capacitación.

En cuanto a Capacitación según informe Cifras Unab 2018, en el año se realizaron 361 acciones de formación con la participación de personal administrativo, docente y otros públicos, capacitando en los diferentes ejes de formación a un total de 987 personas, con un costo anual de $632.726.216 como lo indica la Tabla 28.

Tabla 28. *Cifras inversión en capacitación año 2018*

Acciones de Formación año 2018		Cant Acciones
Externas	175	
Internas	186	
Total Acciones de Formación		361
Total Personas Capacitadas		987
Total Presupuesto Ejecutado		$ 632.726.266

Nota: Tabla adaptada de Unab: en Cifras 2018, Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2018, Bucaramanga, Colombia: Publicación Unab, MiportalU.

En las capacitaciones los diferentes temas definidos en los Ejes de formación, el mayor número estuvo en 1863 docentes (Tabla 29) que participaron principalmente en temas relacionados con tecnología (437), disciplinar (362), Investigación (317), seguridad y salud en el trabajo (290) y Pedagogía (149), entre otros.

Tabla 29. *Participación de docentes en los ejes de capacitación de la IES*

Ejes de Capacitación	Número Participantes			Horas de capacitación
	Administrativos	Docente	Otros públicos	
	2018	2018	2018	2018
Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo	599	290	63	2573
Calidad	66	6	9	886
Consultoría		19	1	1937
Contexto Regional, Nacional e Internacional	17	48	2	242
Creatividad e Innovación	30	9	2	546
Disciplinar	290	362	24	11785
Idioma Extranjero	37	70	1	7105
Institucional	157	156	30	8315
Investigación	82	317	42	1264
Pedagogía	21	149	1	2055
Tecnología	220	437	70	6414
Total	1519	1863	245	43122

Nota: Tabla adaptada de Unab: en Cifras 2018, Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2018, Bucaramanga, Colombia: Publicación Unab, MiportalU

Evaluación docente.

El proceso de Evaluación docente que se realiza semestralmente, califica la actuación integral del docente y su mejoramiento permanente. Es un proceso que permite al docente comprender su labor docente y su influencia en alcanzar los ideales educativos; comprender su responsabilidad en relación con el estudiante, el currículo, la administración; analizar sus logros y dificultades y crear estrategias de mejoramiento. Así mismo, le permite a la IES conocer las dificultades en las acciones de formación, enseñanza y administración del currículo; ofrecer programas de actualización y perfeccionamiento, elevar la calidad académica y la cultura organizacional, crear sistemas de estímulos y reconocimientos que propicien la permanencia de docentes de alta calidad.

La Evaluación docente comprende aspectos de autoevaluación (progreso investigativo y saber pedagógico, acciones frente al portafolio docente), coevaluación o evaluación por pares (apreciación de los logros del docente por parte de la comunidad académica, seminarios investigativos produciendo memorias, protocolos; los seminarios permanentes de Proyecto Educativo Institucional; organizaciones científicas que tenga convenios académicos, Facultades similares de Universidades nacionales o extranjeras con convenios o intercambios culturales o científicos).

Otro aspecto de la evaluación docente es la heteroevaluación que la realizan estudiantes, Coordinadores y Decanos, sobre la calidad integral del desempeño docente. Evalúa aspectos como el compromiso institucional, con la formación del estudiante como persona, ser ético, ciudadano y profesional, conocimiento disciplinar, habilidades para el ejercicio docente y gestión del aprendizaje; actitud investigativa, cualidades como ciudadano. Los resultados de la evaluación docente tiempo completo correspondiente al primer semestre de 2019 mostraron un promedio general de calificación de 4,7 como lo muestra la Tabla 30.

Tabla 30. *Evaluación docente tiempo completo I semestre 2019*

Facultades	Cant Estudiantes No Evaluaron	Cant Estudiantes Evaluaron	Promedio Calificación
Facultad Ciencias De La Salud	67	259	4,7
Facultad Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables	9	210	4,7
Facultad Ciencias Jurídicas y Políticas	1	136	4,7
Facultad Ciencias Sociales, Humanidades y Artes	16	268	4,7
Facultad Ingeniería	2	318	4,6
Facultad Estudios Técnicos Y Tecnológicos	1	25	4,8
Total General	96	1216	4,7

Nota: Adaptado de Base de datos Evaluación de Desempeño docente tiempo completo primer semestre 2019

Instrumentos de Recolección de datos

Para cumplir el primer objetivo, se aplicó la encuesta de Felicidad siguiendo el modelo PERMA-Profiler de Martin Seligman, conformado por 23 ítems que integran cinco dimensiones definidas por el bienestar: Emociones positivas (P, Positive emotions), Compromiso (E, Engagement), Relaciones positivas (R, Relationship), Significado (M, Meaning) y Logro (A, Accomplishment). Adicionalmente cuenta con tres (3) ítems que evalúan salud (H, Health), un (1) ítem de Soledad (L, Loneliness), un (1) ítem de Felicidad (Hap, Hapiness) y tres(3) de Emoción Negativa (Negative Emotions) (Pastrana & Salazar, 2016). PERMA –Profiler es una medida que muestra propiedades psicométricas de fiabilidad aceptable, evidencia de validez convergente y divergente (Butler & Kern, 2016) (ver Anexo 2).

Según Martin Seligman y otros autores definen las dimensiones del Modelo PERMA-Profiler, haciendo referencia a P (Positive emotions) emociones positivas como la paz, la gratitud, la satisfacción, el placer, la inspiración, la esperanza, la curiosidad o el amor permiten experimentar bienestar en la vida; aumentar las emociones positivas es una herramienta para manejar las emociones negativas(Perandones & Herrera & Lledó, 2013), (Carraco & Sánchez, 2008).

E (Engagement) compromiso se refiere a un acuerdo consigo mismo, con las propias fortalezas a fin de alcanzar armonía, afinidad, flujo de conciencia; es la búsqueda de actividades que permitan entrar en un estado óptimo de activación, es decir, cuando hay un compromiso con un proyecto donde el tiempo parece detenerse y se pierde el

sentido de sí mismos, concentrándose intensamente en el presente(Simo & Sallam & Fernández, 2008).

R (Relationship) relaciones positivas con los demás suponen un factor de protección y de apoyo muy poderoso, indispensable en la consecución del bienestar. Mejorar las relaciones personales implica la mejora de las habilidades personales(Seligman, 2003, 2017).

M (Meaning and purpose) propósito y significado implica una búsqueda de pertenecer a algo más grande que uno mismo, un sentido de vida más allá de sí mismo. Así, a cada propósito, meta u objetivo le subyace un significado relevante, un sentido trascendental. Es necesario darle sentido a la vida para tener un sentido de bienestar(Vargas Garrido, 2010).

A (Accomplishment) éxito y sentido de logro implica establecer metas, las cuales al ser alcanzadas dan sentido de competencia, fomentando la propia autonomía. Conseguir objetivos requiere mejora de las habilidades interpersonales(Lyubomirsky, 2014).

En la encuesta se establecieron cinco opciones de respuestas, donde 0 indica un nivel bajo y el 4 indica nivel alto. Las pruebas pilotos del modelo PERMA indicaron que la escala de respuestas era entendible(Butler & Kern, 2016).

En www.margaretkern.org/questionnaires se realizó registro para utilizar el cuestionario PERMA-Profiler con fines de Investigación, el cual fue tomado del sitio web de Authentic Happiness.

Con el fin de valorar la percepción que tiene los docentes sobre los beneficios que ofrece la IES, se elaboró una encuesta tipo Likert de 24 preguntas con cinco alternativas de respuesta donde 0 indica niveles bajos y 4 niveles altos.

Tiene una parte inicial de 6 preguntas que describe algunos aspectos generales de los participantes como facultad a la que pertenece, estado civil, cantidad de hijos y edades, categoría docente, proyectos de Investigación en los que participa; los demás datos demográficos de edad, antigüedad, formación etc. se tomaron de reportes generados en el sistema SARA de la Institución con aprobación de la Dirección de Gestión Humana.

Se incluyeron tres preguntas de respuesta abierta a fin de facilitar la opinión general de los docentes respecto a sus intereses y necesidades particulares desde una perspectiva personal, profesional y laboral (Ver Anexo 3). Para la construcción de la escala de Likert se tuvo en cuenta la información de beneficios e incentivos que ofrece la IES desde los procesos de Gestión Humana (ver Anexo1).

Procedimiento en la aplicación de los Instrumentos

Para la recolección de datos se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

a) Se realizó una primera revisión de las encuestas de felicidad laboral y salario emocional con la Directora del proyecto.
b) Se elaboró el formulario en la plataforma Google Drive con los contenidos de los dos cuestionarios los cuales fueron revisados por 9 expertos (ver Anexo 5), aval necesario para la aplicación de los instrumentos; una vez validados, se enviaron a cada uno de los docentes de la muestra.

c) En el correo enviado a los docentes con el enlace para contestar la encuesta, se informó el tema de investigación, la confidencialidad en los datos obtenidos y la importancia de su participación para la comprensión de la experiencia humana en el ejercicio docente y su alcance en el equilibrio de la vida personal y laboral.
d) Una vez recopilada la información, se organizaron los datos para los análisis estadísticos correlacionales que se hicieron en el sistema SPSS y NVIVO, y dar cumplimiento a los objetivos de investigación. Así mismo se revisaron cifras de la gestión 2018 de los procesos de Gestión Humana (Bienestar, capacitación, compensación, seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño) con el fin de integrar información que permitiera sugerir estrategias de salario emocional relacionados con la felicidad de los docentes, con lo cual se dio cumplimiento al objetivo general de la presente investigación.

Análisis de datos

Los datos obtenidos se organizaron en categorías, y mediante el programa estadístico SPSS y NVIVO se analizaron estadísticamente, teniendo en cuenta las Hipótesis planteadas. Así mismo, se consolidaron las estadísticas relacionadas con las características demográficas de la muestra a partir de la información suministrada en el sistema SARA de la IES. Se utilizaron estadísticos mediante el programa SPSS como la Media, desviación estándar, correlaciones entre variables salario emocional y felicidad laboral, gráficas y demás recursos estadísticos de pertinencia para el análisis de los datos.

Aspectos Éticos

En los aspectos éticos de la investigación se consideraron el respeto al objeto de la investigación y hacia los resultados que se generaron(Campos Ocampo, 2017), siendo consciente como investigadora de la utilidad que se puede dar a los resultados como un aporte al conocimiento y al bien común.

Los instrumentos utilizados contaron con el aval de expertos atendiendo a los procedimientos científicos y éticos exigidos por la Universidad. Los formularios de google drive donde se registraron los instrumentos de la investigación, se solicitó el consentimiento informado, resaltando la participación voluntaria y el manejo confidencial de los datos obtenidos con fines exclusivos para la investigación.

Capítulo 4. Resultados

Introducción

El objetivo del capítulo resultado es presentar de acuerdo a los objetivos del estudio, la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos de investigación definidos.

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación en la que se planteó el interés de saber, cómo se relaciona el salario emocional con la Felicidad Laboral de Docentes tiempo completo de una IES de Bucaramanga, se estableció el objetivo de identificar las dimensiones de la felicidad laboral de los docentes; también identificar la percepción de los docentes acerca de los beneficios e incentivos que les ofrecía la IES, para determinar la relación entre salario emocional y la felicidad laboral de los docentes tiempo completo en la IES de Bucaramanga.

Inicialmente para identificar las dimensiones de felicidad de los docentes en el ámbito laboral se tuvo en cuenta el instrumento desarrollado por Martin Seligman de felicidad según el modelo PERMA, el cual contemplaba cinco dimensiones que se relacionaban con el Bienestar o Felicidad de las personas: Emociones positivas, Compromiso, Relaciones Positivas, Significado y Logro (Butler & Kern, 2016), (Perandones & Herrera & Lledó, 2013), (Carraco & Sánchez, 2008), (Simo & Sallam & Fernández, 2008), (Seligman, 2003, 2017), (Vargas Garrido, 2010), (Lyubomirsky, 2014).

Siguiendo el modelo PERMA se aplicaron 23 preguntas, cada una con cinco alternativas de respuesta entre cero (0) que indica ausencia de satisfacción o infelicidad y cuatro (4) máximo nivel de satisfacción o felicidad. La pregunta 29 indagó de forma

general la felicidad del docente, así mismo, se obtuvo información mediante la pregunta 47 sobre la felicidad de los docentes en el trabajo.

Con el fin de caracterizar la muestra se realizaron6 preguntas de información general en cuanto a identificar la Facultad a la que pertenecían, el estado civil, la cantidad y edades de los hijos de cada docente, la categoría o clasificación docente en la que se encontraban, la cantidad de proyectos de investigación en los que participaban en ése momento. Otros datos como edad, antigüedad fueron tomados de la base de datos del sistema SARA suministrados por la dirección de Gestión Humana.

Posteriormente se presenta los datos obtenidos mediante la escala de Likert respecto a la percepción de los docentes acerca de los beneficios e incentivos que les ofrecía la IES desde los procesos de Gestión Humana como son Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación de Desempeño y Compensación. El cuestionario estuvo conformado por 23 preguntas, con cinco opciones de respuesta entre cero (0) insatisfecho o desfavorable y cuatro (4) satisfecho o favorable.

También se incluyó tres preguntas abiertas en las que el participante podía sugerir reconocimientos adicionales para los docentes, incentivos que recomendaría y lo que podría ser interesante o motivante para el docente o su familia en el ámbito laboral.

La información obtenida mediante los instrumentos aplicados de felicidad modelo PERMA y la escala de Likert de percepción de beneficios fue analizada mediante el sistema estadístico SPSS, donde se generaron los estadísticos para cada instrumento.

La información obtenida de las preguntas abiertas formuladas se procesó por sistema NVIVO, definiéndose tres nodos madre denominados incentivos, reconocimientos adicionales y motivaciones que son las sugerencias dadas por los docentes.

Todos los instrumentos se validaron aplicando el Alfa de Cronbach, y la correlación para dimensiones de la felicidad modelo PERMA y de los beneficios a parir de los procesos de gestión humana, mediante el coeficiente de Pearson.

Finalmente se analiza mediante el coeficiente de correlación de Pearson, la relación entre felicidad según el modelo PERMA y la percepción de los docentes de los beneficios que les ofrece la IES, y pueden ser considerados salario emocional.

Resultados encuesta de felicidad modelo Perma

La encuesta de Felicidad se basó en el Modelo PERMA de Martín Seligman, conformada por 23 preguntas agrupadas en cinco dimensiones de P (emociones positivas, E (compromiso), R (relaciones sociales, M (significado), A (realización o logro), e incluyó un ítem que evalúa salud física, y un ítem de Felicidad o bienestar general(Butler & Kern, 2016), con cinco opciones de respuesta entre 0 (desfavorable) y 4 (muy favorable), aplicada a 163 docentes tiempo completo, cuyos resultados muestran una media (X=3) para cuatro de las cinco dimensiones como se indican en la Tabla 31.

Tabla 31.*Estadísticosdimensiones de felicidad, modelo perma*

Dimensiones	N	MIN	MAX	MEDIA	SD
Emociones Positivas	163	1	4	3,1	0,60
Compromiso	163	0	4	2,9	0,83
Relaciones Sociales	163	1	4	3,1	0,70
Significado	163	0	4	3,5	0,62
Logro	163	1	4	3,3	0,62
Salud	163	0	4	2,9	0,74

Nota: Estadísticos de datos obtenidos aplicación del cuestionario de Felicidad Modelo PERMA

Los resultados muestran en general puntuaciones similares en las dimensiones emociones positivas, relaciones sociales, significado y Logro; el compromiso alcanzó un promedio de 2,9, como se observa en la Figura 11, cuyas repuestas variaron entre un mínimo de 0 máximo de 4 en las dimensiones compromiso y en significado. Así mismo, se dieron variaciones entre mínimo de 1 y un máximo de 4 en emociones positivas, relaciones sociales y logro.

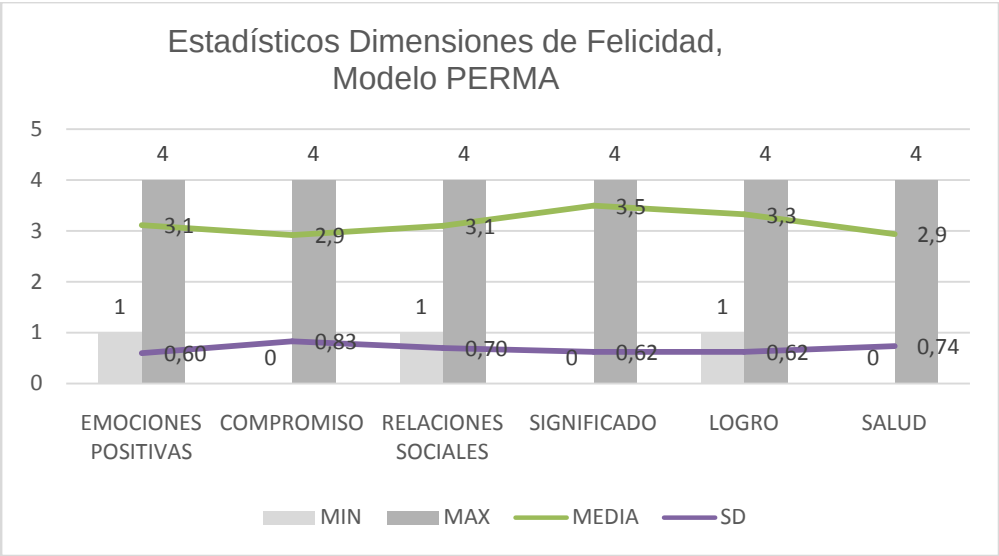


Figura 11Estadísticos dimensiones de felicidad, modelo Perma

Los promedios generales en cada una de las dimensiones como se observa en la Figura 12, las emociones positivas (X=3,1) indica que los docentes casi siempre se sienten alegres, positivos y satisfechos; así mismo, en las relaciones sociales (X=3,1) casi siempre se sienten apoyados por otras personas, satisfechos con las relaciones interpersonales y experimentan el vínculo afectivo que se crea.

Resalta las puntuaciones de significado (X=3,5) lo que indica que casi siempre los docentes le encuentran sentido a lo que hacen, lo consideran valioso y significativo en sus vidas; en la dimensión de logro (X=3,3) los docentes casi siempre se enfocan en el logro de sus metas, son dedicados, orientan sus esfuerzos a alcanzar sus metas, asumen sus responsabilidades.

La dimensión Compromiso con (X=2,9) indica que ocasionalmente los docentes se sienten absortos en lo que hacen, lo disfrutan, le es interesante y le dedican el tiempo necesario.

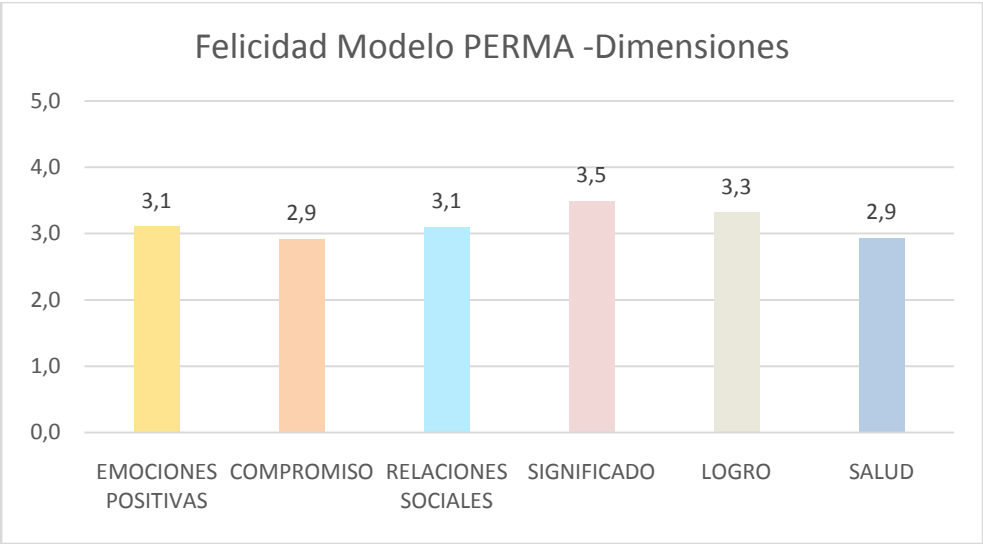


Figura 12.Estadísticos dimensiones de felicidad, modelo Perma

Con relación a la medición del factor salud que no se computa con los resultados generales, puede ofrecer información para comprender el nivel de felicidad o bienestar general (Butler & Kern, 2016); los resultados muestran un promedio de 2,9 lo que sugiere que hay condiciones de salud física que son regulares o moderadamente satisfactorias en comparación con personas de su misma edad y sexo.

Se validó el instrumento aplicado de Felicidad modelo PERMA, aplicando el alfa de Cronbach donde se obtuvo por factores la mejor confiabilidad en dos dimensiones: emociones positivas (α=0,80), significado (α=0,78) como se observa en la Tabla 32.

Tabla 32. *Alfa de cronbach dimensiones perma*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Emociones Positivas	0,80	alta
Compromiso	0,27	baja
Relaciones Sociales	0,67	buena
Significado	0,78	buena
Logro	0,62	buena
Salud	0,85	alta

Nota: Estadísticos de datos aplicación cuestionario Felicidad Modelo PERMA

Para evaluar la correlación entre las dimensiones se utilizó el coeficiente de Pearson (p), donde se observa (Tabla 33) una relación positiva entre las dimensiones emociones y significado (p=0,698) es decir, la experiencia emocional positiva, alegre y satisfactoria del docente, hace que tenga una perspectiva de sentido y valor de lo que hace, experimentando felicidad. La correlación entre la dimensión emociones y logro (p=0,692), indica que, si su experiencia es positiva, alegre y de satisfacción, sus objetivos de vida cumplidos le dan un sentido de progreso y felicidad.

La determinación es decir, el grado de relación entre las dimensiones, la más fuerte es la correlación con relaciones sociales (0,318), significado (0,478) y logro (0,479).

Tabla 33.*Correlación pearson emociones positivas*

Dimensión Emociones	
EMOCIONES - COMPROMISO	
Coeficiente de Pearson	0,245
Determinación	0,060
EMOCIONES - RELACIONES	
Coeficiente de Pearson	0,564
Determinación	0,318
EMOCIONES - SIGNIFICADO	
Coeficiente de Pearson	0,698
Determinación	0,487
EMOCIONES - LOGRO	
Coeficiente de Pearson	0,692
Determinación	0,479
EMOCIONES - SALUD	
Coeficiente de Pearson	0,453
Determinación	0,206

Nota: Estadísticos de datos aplicación cuestionario Felicidad Modelo PERMA

Como se puede apreciar en los diagramas de dispersión, las correlaciones son positivas entre las dimensione de emociones y relaciones sociales (Figura 14), entre emociones y significado (Figura 15), y emociones y logro (Figura 16). Una menor correlación se observa entre emociones y compromiso (Figura 13), lo que indica que, las emociones positivas no influyen necesariamente en la dedicación e interés en lo que el docente hace.

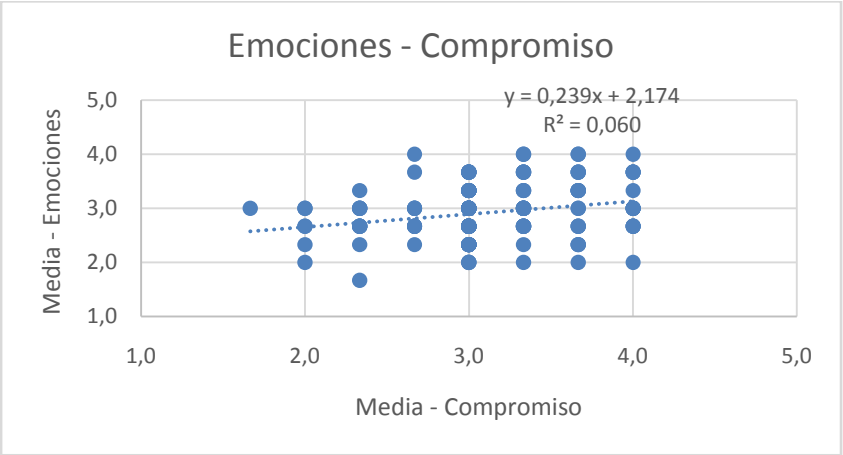


Figura 13 Diagrama de dispersión correlación Emociones-Compromiso

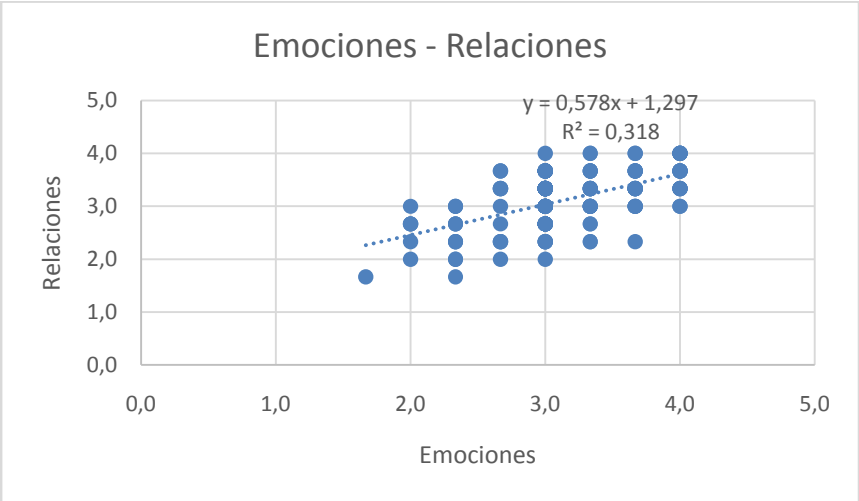


Figura 14. Diagrama de dispersión correlación Emociones- Relaciones Sociales

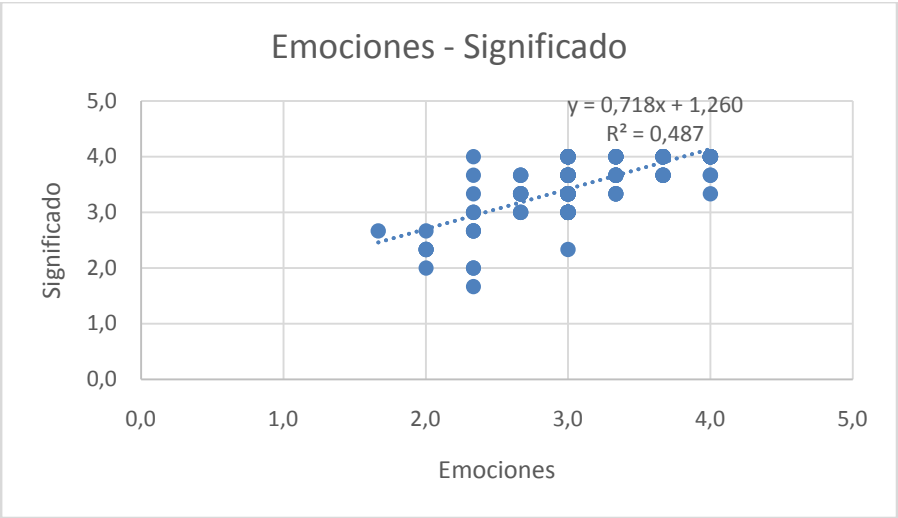


Figura 15. Diagrama de dispersión correlación Emociones – Significado

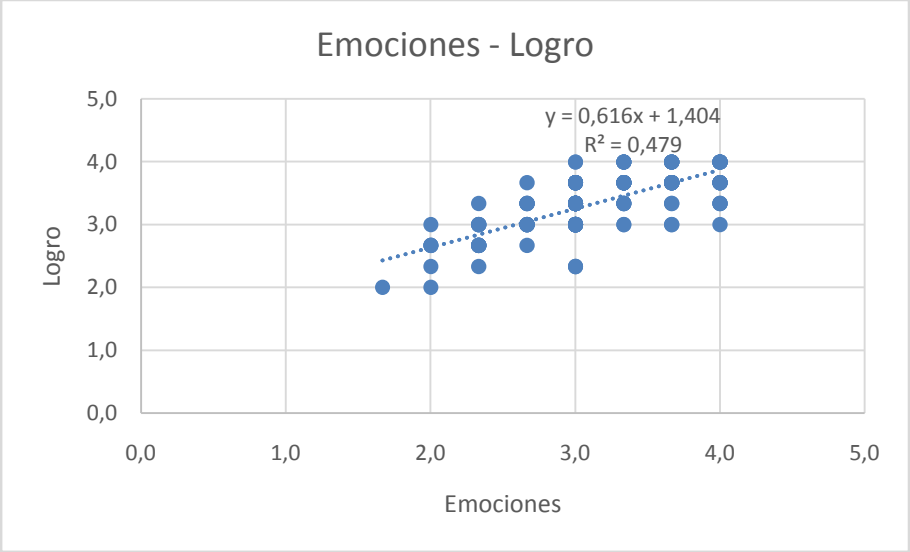


Figura 16. Diagrama de dispersión correlación Emociones – Logro

En la dimensión compromiso no muestra correlaciones significativas como se observa en la Tabla 34, con significado (p=0,225), y con logro (p=0,287).

Tabla 34. *Correlación Pearson compromiso*

Dimensión Compromiso	
COMPROMISO - SIGNIFICADO	
Coeficiente de Pearson	0,225
Determinación	0,050
COMPROMISO - LOGRO	
Coeficiente de Pearson	0,287
Determinación	0,082
COMPROMISO - SALUD	
Coeficiente de Pearson	0,037
Determinación	0,001

Nota: Estadísticos de datos aplicación cuestionario Felicidad Modelo PERMA

En la dimensión Relaciones sociales hay una correlación débil con la dimensión significado (P=0,505), lo que indica que, en un entorno de colaboración y vínculos de afecto del docente con sus compañeros, ello puede generarle sentido a lo que hace, haciéndolo sentir feliz.

Tabla 35. *Correlación Pearson relaciones laborales*

Dimensión Relaciones Sociales	
RELACIONES - SIGNIFICADO	
Coeficiente de Pearson	0,505
Determinación	0,255
RELACIONES - LOGRO	
Coeficiente de Pearson	0,458
Determinación	0,210
RELACIONES - SALUD	
Coeficiente de Pearson	0,343
Determinación	0,118

Nota: Estadísticos de datos aplicación cuestionario Felicidad Modelo PERMA

Se presenta una fuerte correlación entre significado y logro (p=0,708) como se aprecia en la Tabla 36, es decir, cuando el docente logra entender que tan importante es él para la sociedad y ve que efectivamente está cumpliendo un propósito se siente feliz.

Tabla 36. *Correlación Pearson significado*

Dimensión Significado	
SIGNIFICADO - LOGRO	
Coeficiente de Pearson	0,708
Determinación	0,501
SIGNIFICADO - SALUD	
Coeficiente de Pearson	0,348
Determinación	0,121

Nota: Estadísticos de datos aplicación cuestionario Felicidad Modelo PERMA

El diagrama de dispersión (figura 17) muestra la correlación positiva entre significado y logro, lo que indica que el docente siente que tiene una vida útil, valiosa con un sentido de dirección, en la que logra cumplir sus metas y asumir sus responsabilidades.

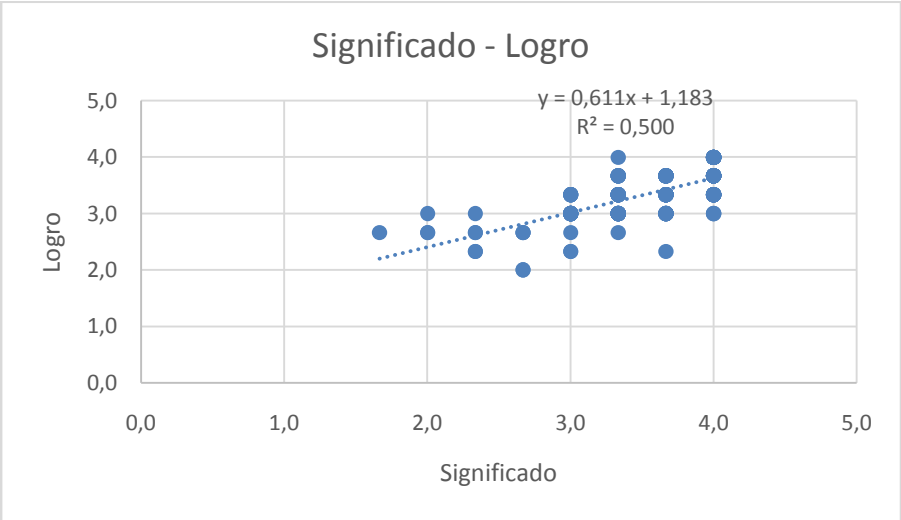


Figura 17. Diagrama de dispersión correlación Significado - Logro

Felicidad general pregunta 29.

Para dar cumplimiento al primer objetivo, teniendo en cuenta las dimensiones definidas en el Modelo PERMA, y el análisis de datos mediante el programa estadístico SPSS, se encontró que en la pregunta 29 que decía: Tomando todas las cosas juntas, ¿Qué tan Feliz diría que es usted?, cuyas respuestas se dieron entre 1 (muy poco feliz), 2 (ni feliz ni infeliz), 3 (soy feliz) y 4 (soy muy feliz), se encontró que en general el 98 docentes (60,1%) respondieron 3 son Felices; 46 docentes (28,2%) se sienten muy felices (4) como se observa en la Figura 18. Los 144 docentes que se sienten felices en general poseen habilidades para manjar emociones positivas, buenas relaciones sociales, compromiso, sentido y logro.

De otro lado, 2 docentes se sienten muy poco felices (1) y 17 docentes no son felices ni infelices (2),pueden tener dificultades para experimentar más emociones positivas, para integrarse de forma positiva a las relaciones sociales, comprometerse, sentir que lo que hacen tiene sentido y para enfocarse en cumplir sus objetivos.

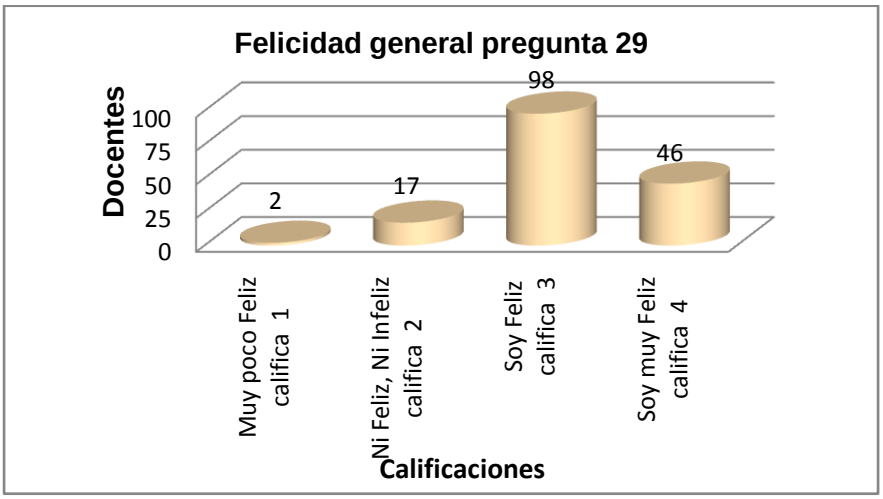


Figura18. Felicidad general pregunta 29

En el análisis de la felicidad general de los docentes se tuvo en cuenta la edad como se observa en la Figura 19.

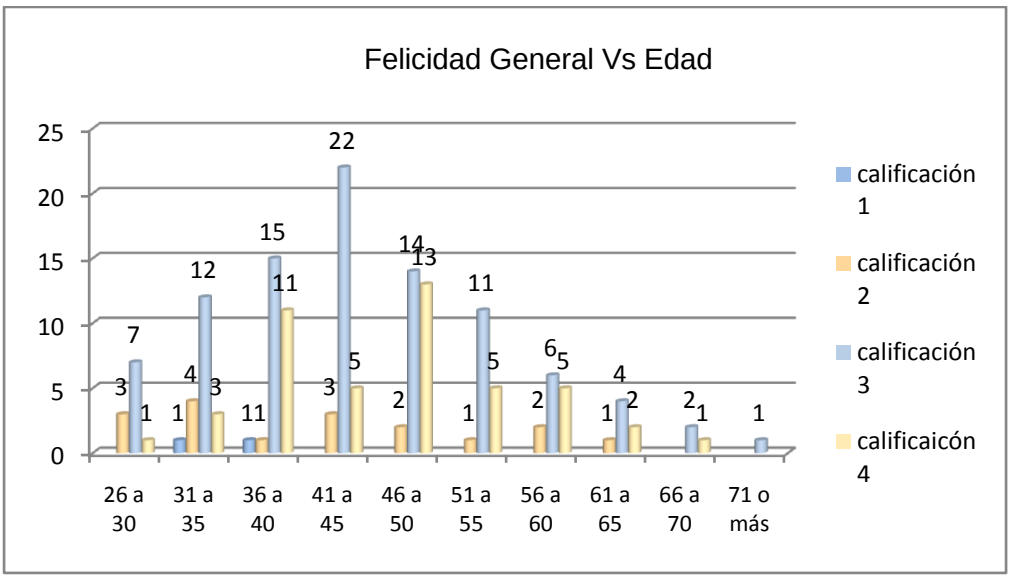


Figura19 Felicidad general vs edad, datos anexo 21

Teniendo la felicidad general y la edad, el mayor número de respuestas fueron calificadas en 3 y 4, es decir, los docentes en general se sienten felices y muy felices, en todos los rangos de edad entre 26 y 70 años. Se observan calificaciones de 1 que indican que hay docentes muy poco felices en edades entre 31 y 40 años; y calificaciones de 2 en edades entre 26 y 65 años, en las que hay docentes que no se sienten ni felices ni infelices.

Considerando la felicidad general y el género, en el caso de las 77 mujeres de la muestra, el mayor número de respuestas fueron calificadas en 3 (son felices) y 4 (muy felices), en todos los rangos de edades entre 26 y 70 años como se observa en la Figura 20. Cabe resaltar que una respuesta fue calificada en 1 (muy poco feliz) por una docente en edad entre 36 y 40 años.

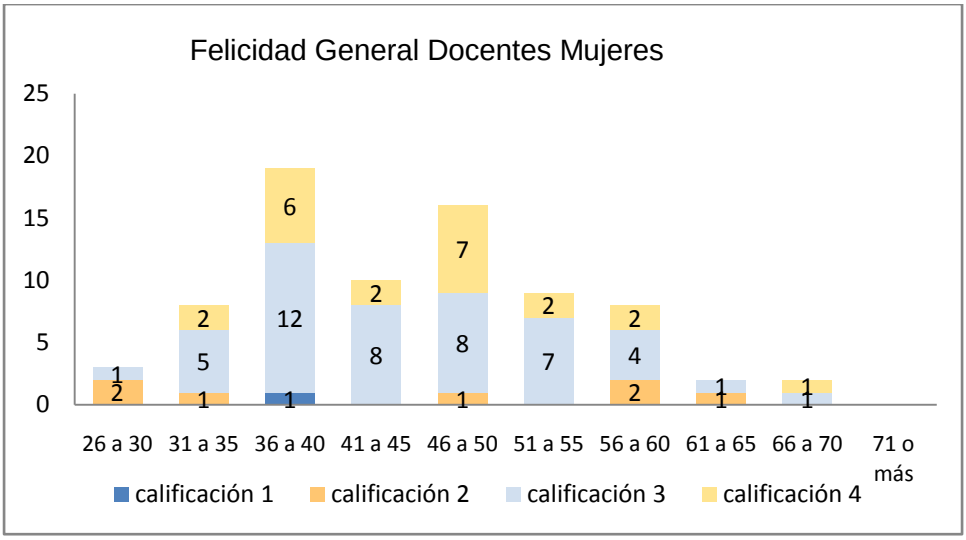


Figura 20. Felicidad general vs edad vs mujer, datos (anexos 22)

Por su parte los 82 hombres que respondieron (Figura 21), mostraron que los docentes calificaron en 3 (son felices) y 4 (muy felices) en todos los rangos de edad entre 26 y 70 años. Solamente un docente calificó en 1, indicando sentirse muy poco feliz en general.

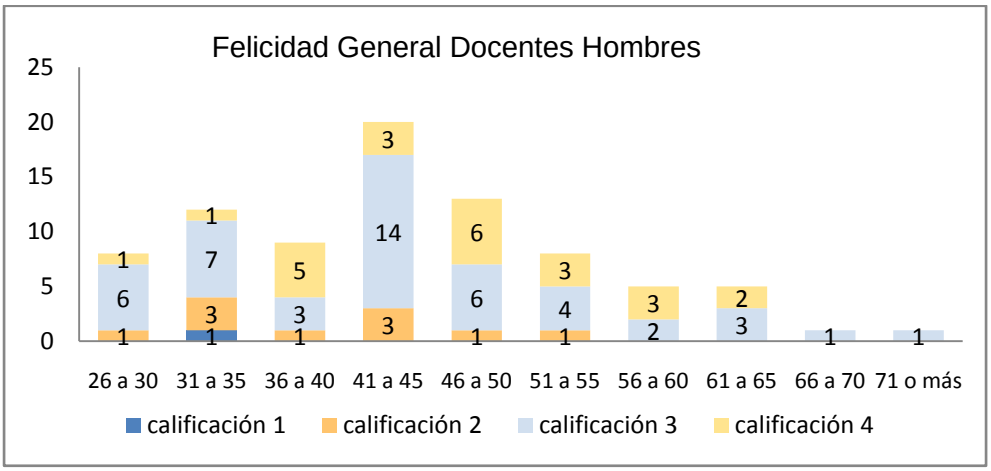


Figura21 Felicidad general vs edad vs hombre, datos anexo 22

Dimensiones de felicidad según modelo Perma.

Teniendo en cuenta el Modelo PERMA, se analizaron los resultados teniendo en cuenta las dimensiones que lo conforman, cuyas opciones de respuesta estaban entre

0 (no soy feliz) y 4 (soy muy feliz). En la Figura 22 muestra la dimensión Emociones Positivas referidas a sentirse alegre, positivo y satisfecho, con los mayores porcentajes de respuesta calificados en 3 (es feliz) y en 4(muy feliz) lo que indica que en los docentes prevalecen las emociones positivas de forma significativa.

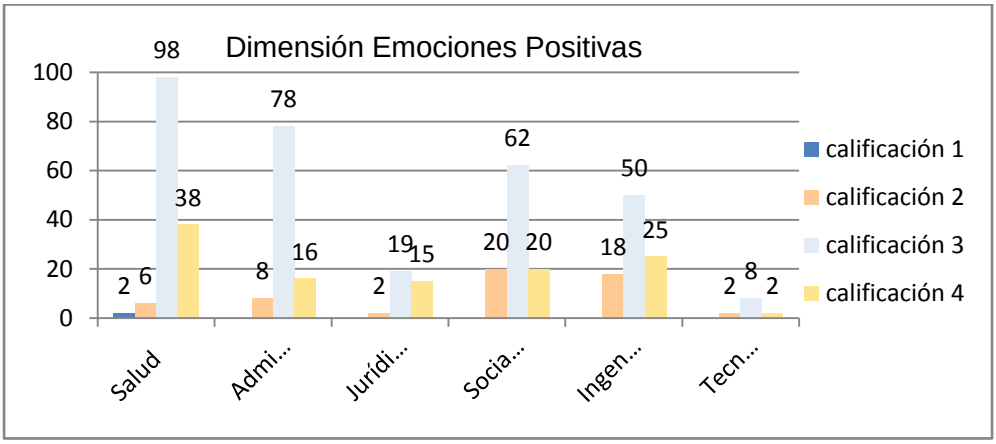


Figura 22. Felicidad modelo Perma- emociones positivas, datos anexo 15

La dimensión Compromiso del Modelo PERMA, tiene en cuenta la dedicación, interés y disfrute en el hacer, mostrando resultados según se observa en la Figura 23 con la mayor cantidad de respuestas calificadas en 3 (es feliz) y 4 (muy feliz), lo que indica que los docentes en su mayoría, son felices o muy felices ya que son dedicados, se interesan y disfrutan y son comprometidos. En menor número de respuestas calificaron en 1(muy poco feliz) y 2 (ni feliz ni infeliz) significando que los docentes son poco felices o no son felices ni infelices, pueden ver afectada su dedicación y disfrute en sus actividades, comprometiendo sus resultados.

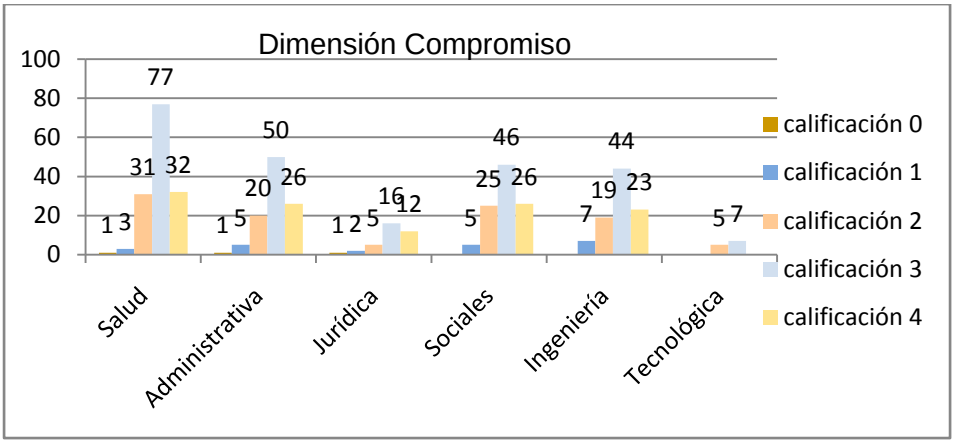


Figura23.Felicidad modelo Perma- compromiso, datos anexo 16

La dimensión Relaciones Sociales referida a recibir ayuda y apoyo cuando lo necesita, sentirse amado y satisfecho con las relaciones personales, muestran resultados según se observa en la Figura 24, cuyo mayor número de respuestas fueron calificadas en 3(son felices) y 4 (son muy felices).

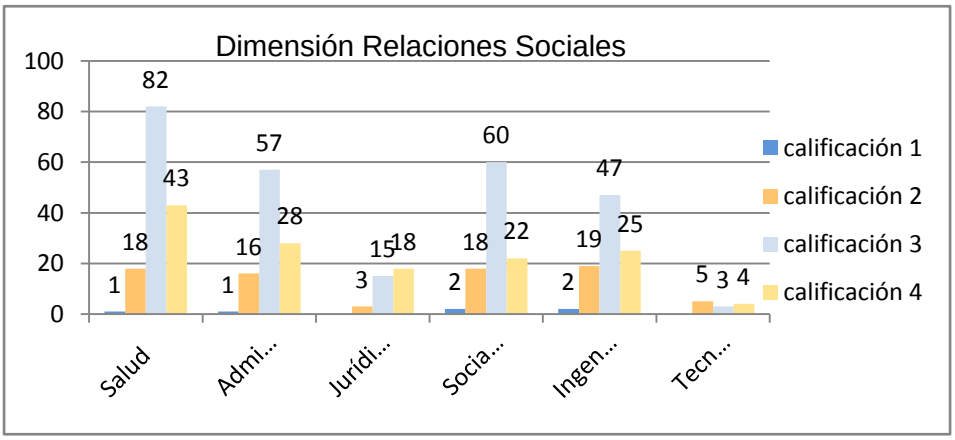


Figura24. Felicidad modelo Perma- relaciones sociales, datos anexo 17

Es decir, en general los docentes son felices o muy felices debido a que reciben ayuda y dan apoyo cuando es necesario, se sienten vinculados afectivamente y satisfechos con sus relaciones personales

En la dimensión Significado referida a la valoración de una vida útil y significativa, a sentir que lo que hace vale la pena, y considera tener un sentido de dirección en la vida; como se observa en la Figura 25, las respuestas fueron calificadas en un rango entre 0 (no son felices) y 4 (son muy felices) obteniendo la mayor cantidad de respuestas calificadas en 3 (son felices) y 4 (muy felices), indicando que los docentes se sienten felices con el sentido que dan a su vida, valoran lo que hacen y tienen claro que quieren.

En algunos pocos casos, hay docentes que se sienten que no son felices (0), muy poco felices (1) o ni felices ni infelices (2) sintiendo como poco significativo lo que hacen y a lo que se han dedicado en su vida.

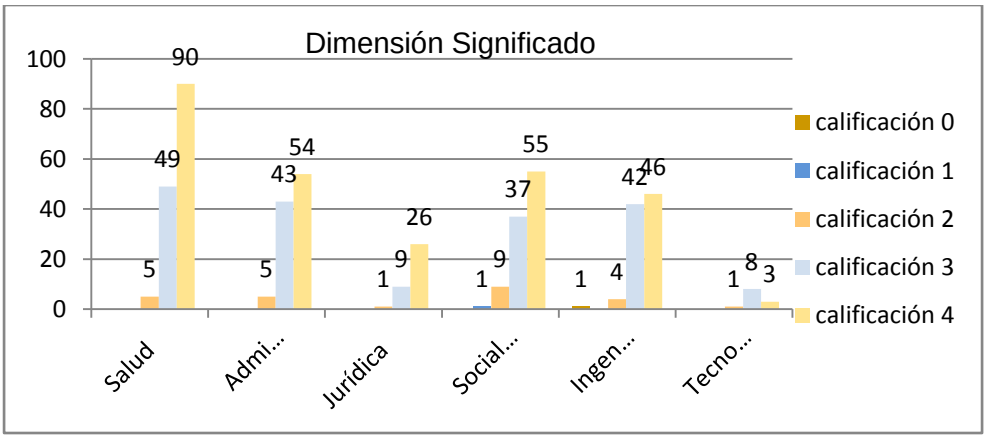


Figura 25. Felicidad modelo Perma- significado, datos anexo 18

En la dimensión Realización o logro, cuyas preguntas hacían referencia a sentir que progresa hacia el logro de metas, el alcance de objetivos propuestos y el manejo de las responsabilidades, las calificaciones obtenidas como se observa en la Figura 26, el mayor número de respuestas calificaron en 3 (son felices) y 4 (muy felices), lo que indica que los docentes felices sienten que han alcanzado sus metas u objetivos, haciéndose cargo de sus responsabilidades.

Solo algunos docentes son muy poco felices (1) o ni felices ni infelices (2) sintiendo que no han progresado en su vida, han dejado de cumplir propósitos importantes, faltando a los compromisos propios y con otras personas.

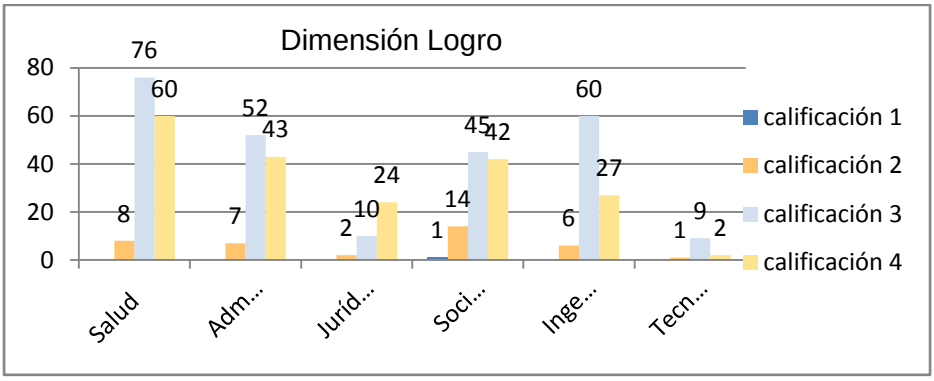


Figura 26 Felicidad modelo perma- logro, datos anexo 19

Un aspecto de interés en la medición es la Salud (Figura 27), referida a valorar la salud en general y la satisfacción que tiene el docente con su salud física en comparación con personas de la misma edad y sexo, se obtuvieron calificaciones entre 0(pésima o no satisfecho) y 4 (excelente). El mayor número de respuestas fueron calificadas en 3 (buena) considerando que tienen buena salud física, pero también hay docentes que calificaron 4 indicando excelente salud física. También se observan pocos casos de docentes que califican en 1 (poco satisfecho o deficiente) y en 2 (regular o moderadamente satisfecho) con su salud física.

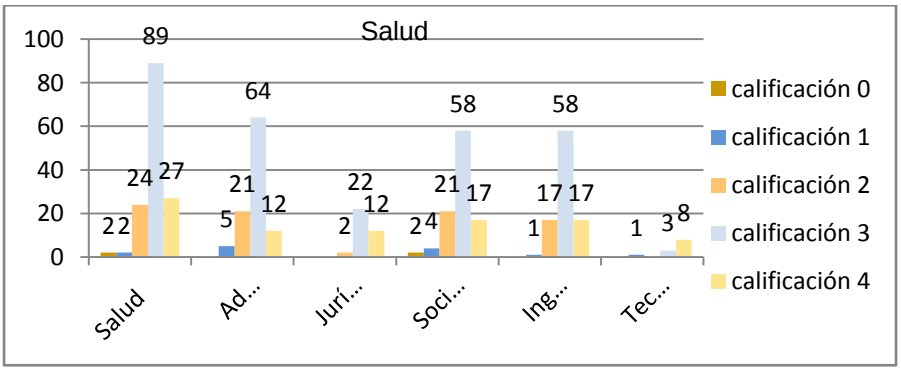


Figura 27. Felicidad modelo Perma- salud física, datos anexo 20

Felicidad general en el trabajo, pregunta 47.

Los resultados de la pregunta 47 que indaga de forma general en los docentes si se sienten feliz en el trabajo, con cinco opciones de respuesta calificación entre: 0 (nada en absoluto), 1(casi nunca), 2 (ocasionalmente), 3 (casi siempre) y 4 (completamente) sentirse feliz en el trabajo. Los resultados como lo muestra la Figura 28, indican que los docentes se sienten casi siempre felices (88 respuestas) y completamente felices (56 respuestas) en el trabajo. Una persona no se siente feliz (calificó en 0) y 18 personas (calificaron en 2) lo que indica que ocasionalmente se sienten felices en el trabajo.

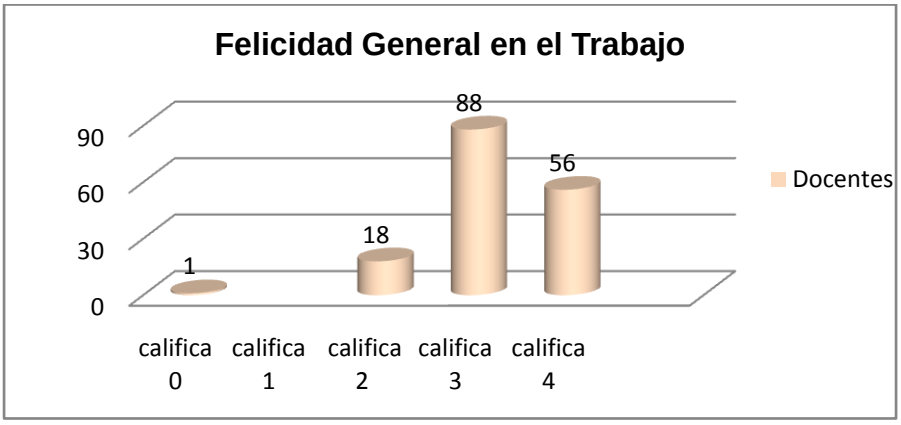


Figura28 Felicidad general en el trabajo pregunta 47

Considerando la edad de los docentes, se observa en la Figura 29, un mayor número de respuestas que calificaron en 3 (casi siempre son felices en el trabajo), en todos los rangos de edades entre 26 y 65 años; también los docentes que calificaron 4 (muy felices) se encuentran en todos los rangos de edad de 26 a 71 años. Menor cantidad de respuesta mostró calificaciones de 2 (ocasionalmente felices en el trabajo) en todos los rangos de edad entre 26 y 65 años.

Un docente calificó en 0 (nada en absoluto es feliz) y se encuentra en el rango de edad entre 36 y 40 años.

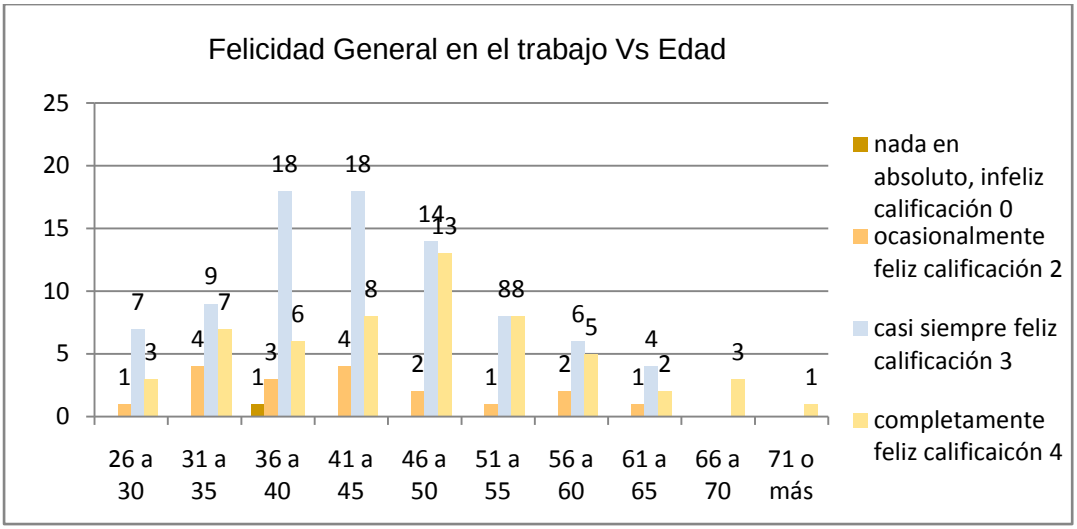


Figura 29. Felicidad general en el trabajo vs edad, datos anexo 23

Con respecto al género como se observa en la Figura 30, de las 77 mujeres las que mostraron mayor número de respuestas calificadas en 3, casi siempre felices en el trabajo las docentes entre 26 y 60 años se sienten felices en el trabajo; quienes calificaron en 4 completamente felices son las mujeres entre 31 y 70 años se sienten completamente felices en el trabajo.

Se presentan calificaciones menores, en 9 mujeres entre 31 y 65 años que calificaron 2 son ocasionalmente felices; y una mujer entre 36 y 40 años que calificó 0 no se siente feliz en el trabajo.

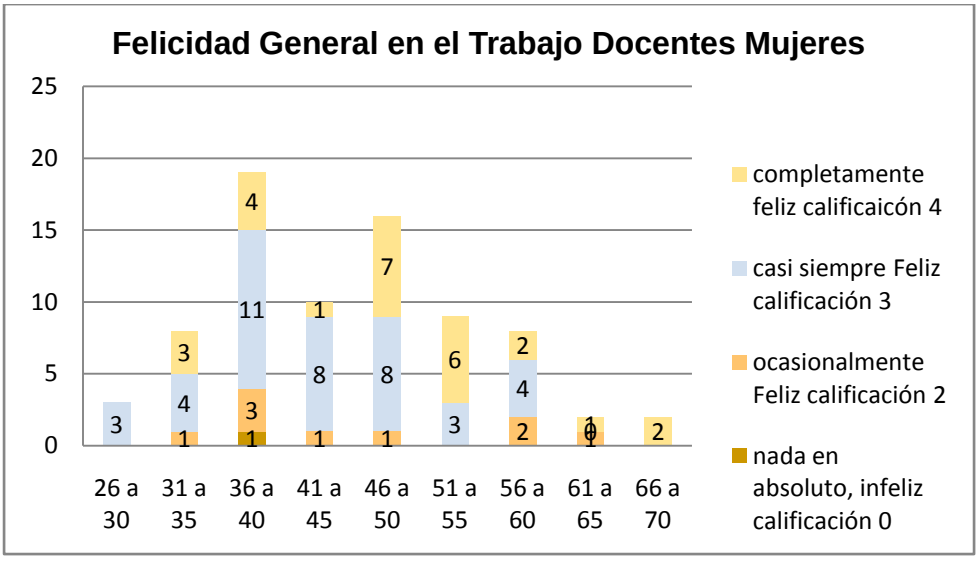


Figura 30. Felicidad general en el trabajo en mujeres, dato anexo 24

Por su parte, los 82 hombres encuestados en la Figura 31 se observan un mayor número de respuestas en docentes hombres entre 26 y 71 años que calificaron 3 casi siempre son felices en el trabajo y 4 completamente felices en el trabajo, y docentes entre 26 a 55 años calificación en 2 siendo ocasionalmente felices.

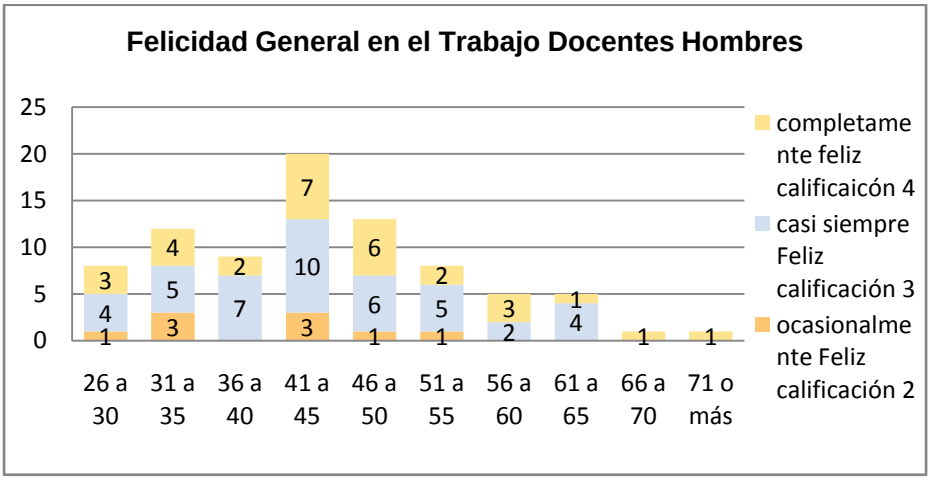


Figura 31. Felicidad general en el trabajo en hombres, dato anexo 25

Resultados encuesta percepción de beneficios de la IES

Para el análisis de la información obtenida en la encuesta que indaga la percepción que tienen los docentes acerca de los beneficios que les ofrece la IES, desde los diferentes procesos de Gestión Humana como son Bienestar Laboral, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Seguridad y Salud en el Trabajo y Compensación, se utilizó el sistema SPSS y NVIVO para realizar los análisis estadísticos.

La escala de Likert aplicada a 163 docentes tiempo completo, con cinco opciones de respuesta entre 0 (nunca, nada en absoluto, pésimo, nada útil) y 4 (siempre, completamente, excelente, muy útil), mostraron una media general en (X=3) para los procesos de seguridad y salud en el trabajo, y compensación (X=3,6) como se observa en la Tabla 37.

Tabla 37. *Estadísticos percepción de beneficios procesos gestión humana*

Procesos gestión humana	N	MIN	MAX	MEDIA	SD
Bienestar	163	0	4	2,5	1,3
Seguridad y salud	163	0	4	3,0	0,9
Capacitación	163	0	4	2,9	1,0
Compensación	163	0	4	3,6	0,7
Evaluación Desempeño	163	0	4	2,8	1,0

Nota: Estadísticos de datos obtenidos de respuestas en la aplicación escala de Likert

Los procesos de bienestar (X=2,5), capacitación (X=2,9) y evaluación de desempeño (X=2,8) muestran valores inferiores al promedio general (X=3,0). Todos los procesos mostraron calificaciones entre un mínimo de cero y un máximo de cuatro como se observa en la Figura 32.

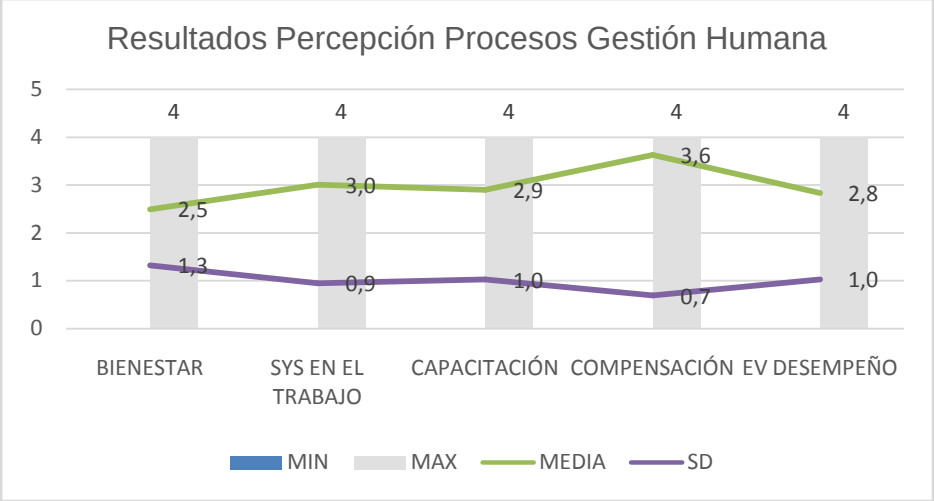


Figura32. Estadísticas percepción procesos de gestión humana

Los valores promedio en seguridad y salud en el trabajo (X=3) indican que casi siempre la universidad facilita espacios para promover la salud, da oportunidades al docente de participar y aportar en las mejoras de la Universidad y de los programas, permite la autonomía docente en el manejo de las clases, recibe un trato justo y equitativo del Jefe, equilibra la vida laboral y familiar, y el Jefe se preocupa por su bienestar. Respecto a la compensación (X=3,6) casi siempre hay políticas claras y equitativas respecto a los permisos laborales, y sobre el reconocimiento a la actividad de investigación de los docentes.

La evaluación de desempeño (X=2,8) indica que de forma ocasional el docente recibe retroalimentación del jefe, es reconocido, se le dan oportunidades para el desarrollo profesional y ocasionalmente hay claridad en las políticas de clasificación docente, como se observa en la Figura 33.

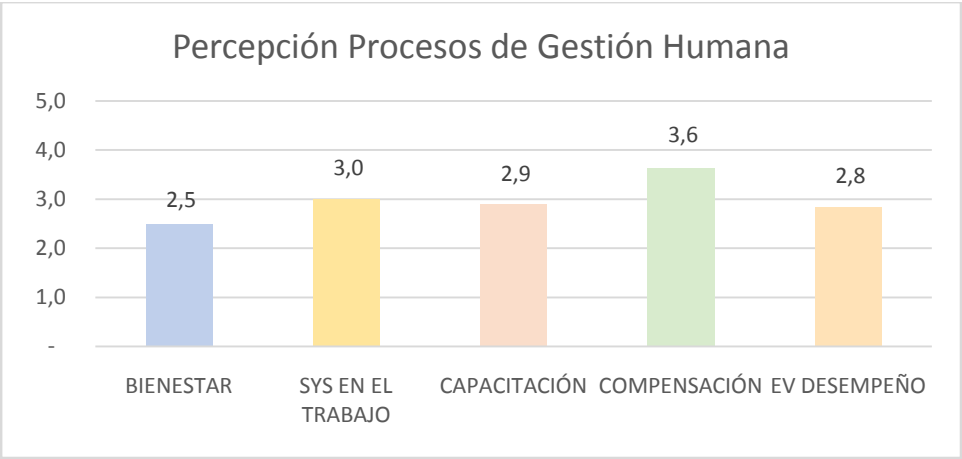


Figura33 Percepción beneficios procesos gestión humana

La percepción de los docentes respecto al proceso de bienestar (X=2,5) es que ocasionalmente las celebraciones de fechas especiales favorecen la integración social, las becas para los hijos no son útiles ni inútiles, ocasionalmente las becas son un beneficio para el docente o su familia, ocasionalmente utilizan los beneficios a través de convenios y es regular el servicio de atención psicológica disponible.

Por otro lado, la capacitación con un promedio (X=2,9) indica que ocasionalmente las actividades de capacitación son de pertinencia para la labor docente, así mismo, las oportunidades de movilidad al exterior ocasionalmente son significativas para el ejercicio docente e investigativo; y las becas del plan 80/20 ocasionalmente permite a los docentes un mejor desarrollo profesional.

Para validar la confiabilidad de la pregunta de la escala de Likert y su interpretación se aplicó el alfa de Cronbach donde se observa buena confiabilidad en bienestar (α=0,54), seguridad y salud en el trabajo (α=0,75), capacitación (α=0,60), y evaluación de desempeño (α=0,70). La compensación presenta una baja confiabilidad (α=0,03)

como se observa en la Tabla 38, lo cual indica que fueron pocas preguntas o no fueron interpretadas adecuadamente.

Tabla 38. *Alfa de cronbach procesos gestión humana*

Procesos gestión humana	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Bienestar	0,54	buena
Seguridad y Salud	0,75	buena
Capacitación	0,60	buena
Compensación	0,03	baja
Evaluación desempeño	0,70	buena

Nota: Estadísticos aplicación escala Likert percepción procesos gestión humana

Para evaluar la correlación entre los procesos se aplicó el coeficiente de Pearson (p) resalta en el proceso de bienestar una relación positiva pero débil con capacitación (p=0,503) como se observa en la Tabla 39. Los docentes perciben que se integran mediante las actividades sociales, reciben descuento para el estudio de los hijos o becas para los familiares, tienen disponible servicios por convenios interinstitucionales y les ofrecen servicio de atención psicológica para sus familias, todo contribuye a su bienestar personal o como docente, sin embargo, valoran el acceso a capacitaciones de interés para su ejercicio docente, oportunidad de movilidad, y el desarrollo profesional a través de becas del plan 80/20, lo que indica que de no integrarse estos aspectos la percepción de beneficios de dichos procesos será débil.

Tabla 39. *Correlación de Pearson proceso bienestar*

Proceso Bienestar laboral	
BIENESTAR - SYS TRABAJO	
Coeficiente de Pearson	0,447
Determinación	0,199
BIENESTAR - CAPACITACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,503

Determinación	0,253
BIENESTAR - EV DESEMPEÑO	
Coeficiente de Pearson	0,466
Determinación	0,218
BIENESTAR - COMPENSACION	
Coeficiente de Pearson	0,271
Determinación	0,074

Nota: Estadísticos aplicación escala likert percepción de beneficios

El diagrama de dispersión de la Figura 34 muestra la relación positiva entre los procesos de bienestar y capacitación.

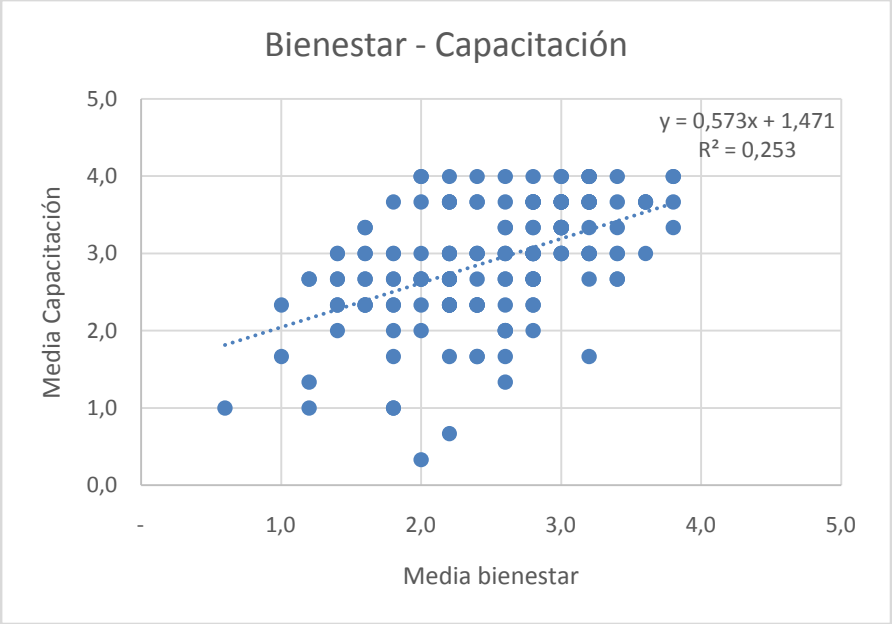


Figura34Diagrama de dispersión correlación bienestar y capacitación

Por otro lado, analizando las correlaciones del proceso de seguridad y salud en el trabajo, se observa una relación positiva y significativa con el proceso de evaluación del desempeño (p=0,719), y con el proceso de compensación (p=0,622) como se observa en la Tabla 40.

La correlación de seguridad y salud en el trabajo y la evaluación de desempeño indica que si bien la IES promueve la salud, facilita la participación de los docentes en las mejoras de la IES o de los programas, los docentes pueden ser autónomos en sus clases, tienen un trato justo y equitativo del jefe, éste se preocupa por su bienestar y el docente logra equilibrar su vida laboral y familiar, en su ejercicio docente tendrá un gran impacto además la retroalimentación de su desempeño, el reconocimiento, las oportunidades de promoción y desarrollo, y las políticas claras en la clasificación docente, para que su percepción de beneficios sea positiva y altamente significativa.

Tabla 40. *Correlación de Pearson proceso Seguridad y Salud*

Proceso Seguridad y salud	
SYS TRABAJO-EVDESEMPEÑ	
Coeficiente de Pearson	0,719
Determinación	0,517
SYS TRABAJO-COMPENSACION	
Coeficiente de Pearson	0,622
Determinación	0,387
SYS TRABAJO-CAPACITACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,488
Determinación	0,238

Nota: Estadísticos aplicación cuestionario percepción de beneficios

El diagrama de dispersión de la Figura 35 muestra la relación significativa entre los procesos de seguridad y salud en el trabajo y evaluación del desempeño (p=0,719).

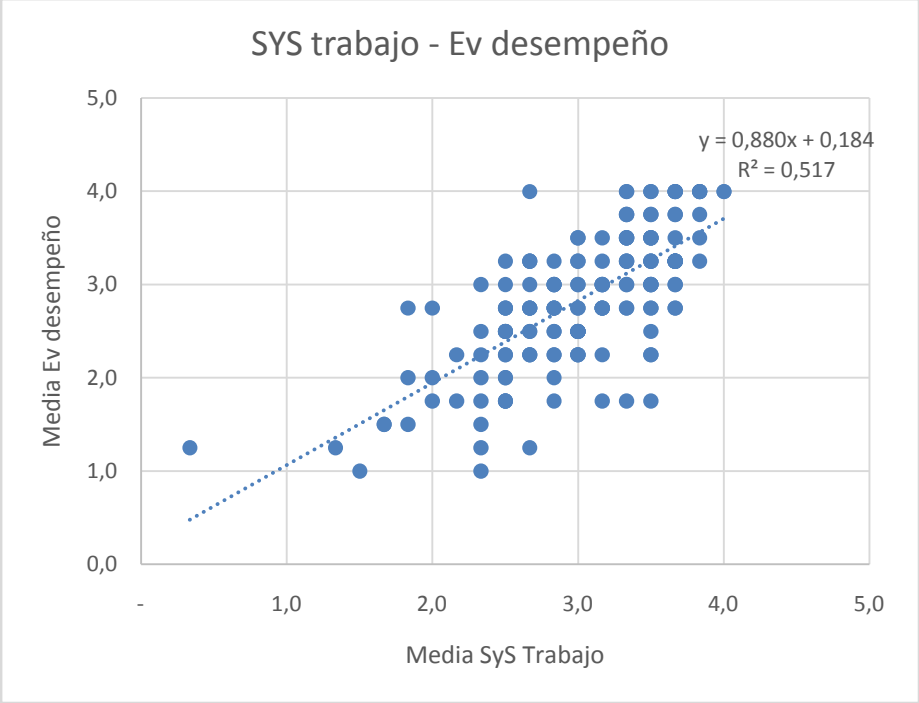


Figura35. Diagrama de dispersión correlación seguridad y salud con desempeño

Resalta también la correlación de seguridad y salud en el trabajo y compensación (p=0,622) lo cual indica que promover la salud del docente, su participación institucional, la autonomía en su actividad docente, el trato justo del jefe y su contribución a su bienestar, en la que el docente logre armonizar su vida personal y laboral, requiere además de que la IES disponga de políticas claras para atender la necesidad de permisos y reconozca y premie la labor investigativa del docente, todo en su conjunto fortalece el bienestar laboral del docente.

El diagrama de dispersión de la Figura 36 muestra la relación positiva entre los procesos de seguridad y salud en el trabajo y compensación (p=0,622).

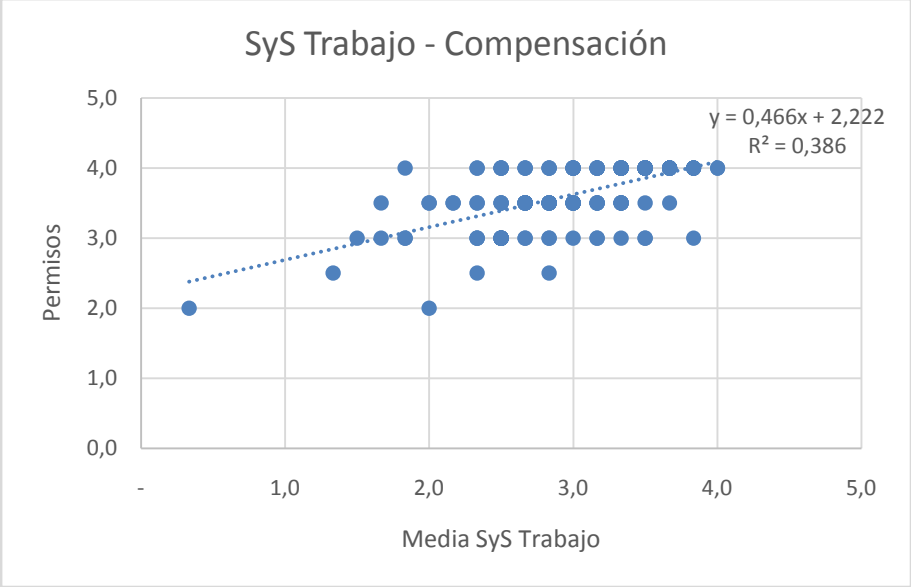


Figura36 Diagrama de dispersión correlación bienestar y compensación

Entre los procesos de capacitación y evaluación del desempeño (p=0,620) se aprecia una relación significativa como se observa en la Tabla 41, indicando que las capacitaciones son de interés para el ejercicio docente, se facilita la movilidad al exterior y las becas del plan 80/20 favorecen el desarrollo profesional del docente, así mismo, es necesario que haya una retroalimentación continua del desempeño, sea reconocido, cuente con oportunidades de promoción y clasificación docente, para que la articulación de los procesos impacte como beneficio ofrecido al docente.

Tabla 41. *Correlación de Pearson proceso capacitación*

Proceso Capacitación	
CAPACITACIÓN- COMPENSACION	
Coeficiente de Pearson	0,329
Determinación	0,108
CAPACITACIÓN-EVDESEMPEÑO	
Coeficiente de Pearson	0,620
Determinación	0,385

Nota: Estadísticos aplicación cuestionario percepción de beneficios

El diagrama de dispersión de la Figura 37 muestra la relación positiva entre los procesos de capacitación y evaluación del desempeño (p=0,620).

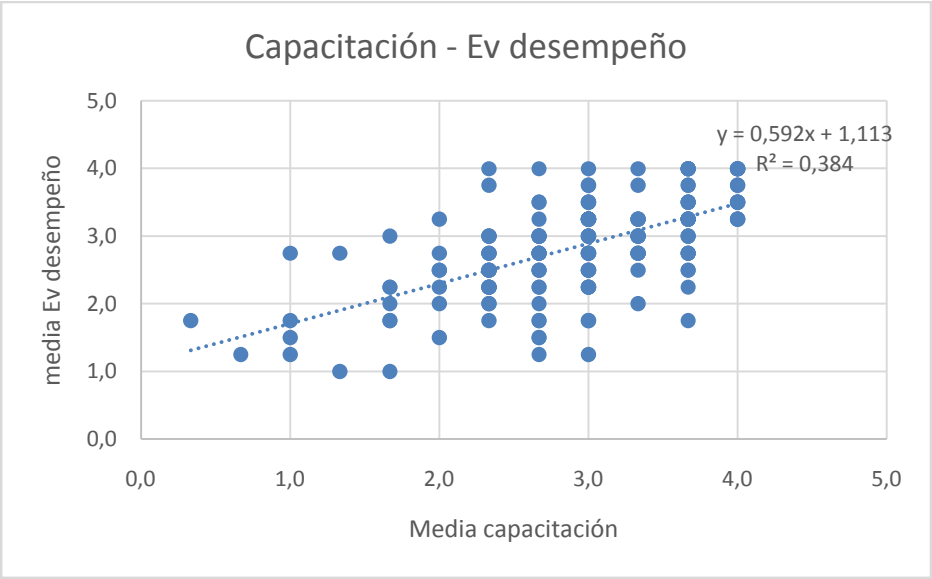


Figura37. Diagrama de dispersión correlación capacitación y desempeño

La relación entre los procesos de evaluación de desempeño y compensación es positiva (P=0,523) pero débil, como se observa en la Tabla 42. Esto quiere decir que la evaluación de desempeño al tener en cuenta la retroalimentación continua, el reconocimiento a la docencia y las oportunidades de promoción y clasificación docente, se complementa de forma débil con las políticas claras de permiso que tenga la IES, pero podría ser más significativa con la compensación en el aspecto de premiar al docente por sus actividades de investigación.

Tabla 42. *Correlación de Pearson proceso evaluación de desempeño*

Proceso evaluación de desempeño	
EV Y DESEMPEÑO- COMPENSACION	
Coeficiente de Pearson	0,523
Determinación	0,274

Nota: Estadísticos aplicación cuestionario percepción de beneficios

Resultados bienestar laboral.

El Bienestar laboral incluyó cinco preguntas referidas actividades que favorecen la integración social, descuento para estudio de los hijos, becas de estudio para el docente o su familia, acceso a servicios por convenios interinstitucionales y servicio de atención psicológica personal y familiar. Las opciones de respuesta estuvieron entre 0 (nunca, pésimo o nada útil), 1 (casi nunca, deficiente o poco útil), 2 (ocasionalmente, regular, útil ni inútil), 3 (casi siempre, buena, útil) y 4 (siempre, excelente, muy útil).

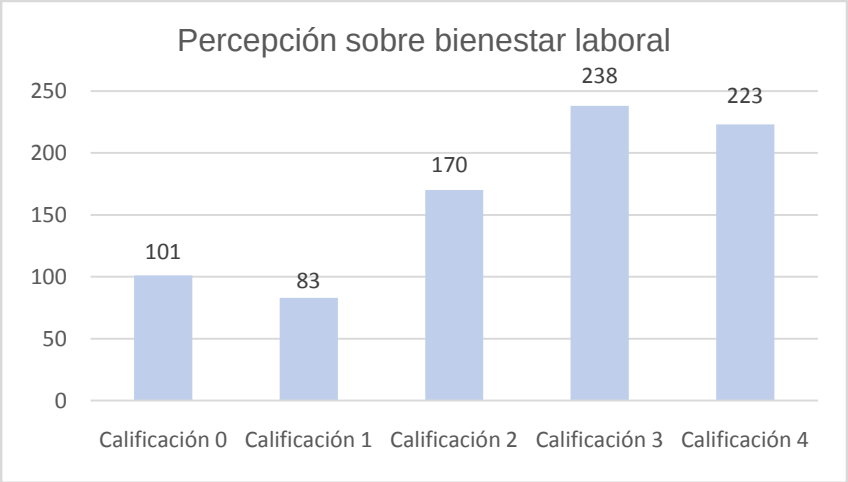


Figura38. Resultado percepción del bienestar laboral

El número de respuestas es la sumatoria de 5 preguntas de bienestar formuladas.

La mayor cantidad de respuestas (Figura 38) califican entre 3 (238 respuestas) y 4 (223 respuestas) lo que indica que casi siempre o siempre los docentes perciben las celebraciones de fechas especiales como favorable para la integración de la comunidad educativa, que es útil o muy útil el beneficio de descuento para los hijos que estudian en el colegio de la IES, consideran casi siempre o siempre que las becas de estudio son un beneficio para el docente o su familia, así mismo, el acceso a servicios por

convenios interinstitucionales; perciben como buena o excelente el servicio de atención psicológica que ofrece la universidad para el docente o su familia.

Sin embargo, hay un número mayor de respuestas que han calificado en 0, 1 o 2 con un total de 354 respuestas, que perciben en términos desfavorable (nunca, pésimo, nada útil, deficiente, ocasionalmente o regular) los aspectos de bienestar como un beneficio para el docente.

Resultados seguridad y salud en el trabajo.

En lo referente a la seguridad y salud en el trabajo se indagó mediante seis preguntas sobre la percepción que tenían los docentes acerca de la facilidad de espacios para la promoción de la salud, oportunidades que tiene el docente de participar y aportar en las mejoras institucionales o de los programas, autonomía docente en el manejo de las clases, trato justo y equitativo del Jefe, equilibrio de la vida laboral y familiar, y la preocupación del Jefe por el bienestar del docente. Las preguntas tuvieron cinco opciones de respuesta: 0 (nada en absoluto, nunca), 1 (casi nunca), 2 (ocasionalmente) 3 (casi siempre) y 4 (completamente, siempre).

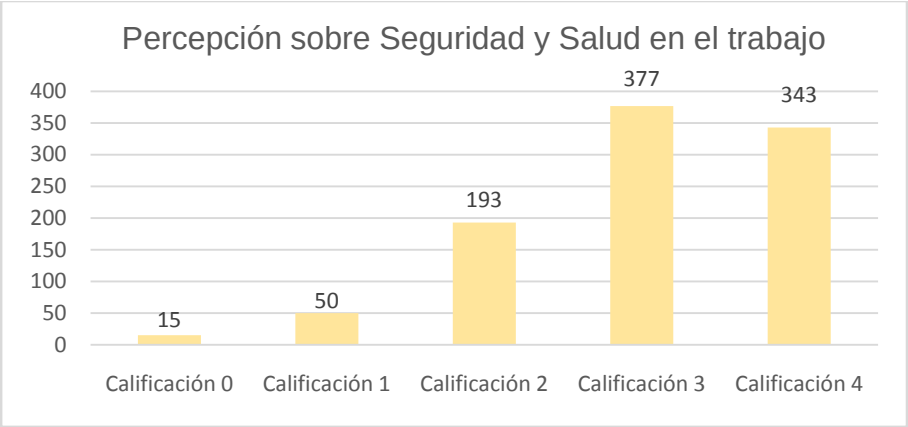


Figura 39. Resultado percepción seguridad y salud en el trabajo

El número de respuestas es la sumatoria de 6 preguntas de seguridad y salud formuladas.

El mayor número de respuestas como se observa en la Figura 39 se encuentra en las calificaciones 3 y 4 lo que indica que los docentes perciben que casi siempre o siempre se dan espacios que promueven la salud, que los docentes pueden participar y aportar en las mejoras institucionales o de los programas, tienen autonomía en el manejo de sus clases, reciben un trato justo y equitativo por parte del Jefe, les es posible mantener un equilibrio de la vida laboral y familiar, y sienten que su Jefe se interesa en su bienestar.

Un total de 258 respuestas calificaron entre 0, 1 o 2 siendo poco favorable como nunca, nada en absoluto, casi nunca u ocasionalmente la percepción que tienen los docentes sobre los aspectos de seguridad y salud en el trabajo consultados.

Resultados capacitación.

El aspecto de capacitación incluyó 3 preguntas referidas a la pertinencia de las actividades de capacitación para el ejercicio docente, la movilidad al exterior como significativa para el ejercicio docente e investigativo, y el desarrollo profesional mediante las becas del plan 80/20. Se dieron a las preguntas cinco opciones de respuesta: 0 (nada en absoluto, pésimo), 1 (casi nunca, deficiente), 2 (ocasionalmente, regular) 3 (casi siempre, buena) y 4 (completamente, excelente).

Los resultados obtenidos como se observa en la Figura 40 muestran el mayor número de respuestas en calificaciones 3 (189 respuestas) y 4 (157 respuestas), que indican que el docente percibe como excelente, buena, casi siempre o completamente los aspectos de capacitación indagados.

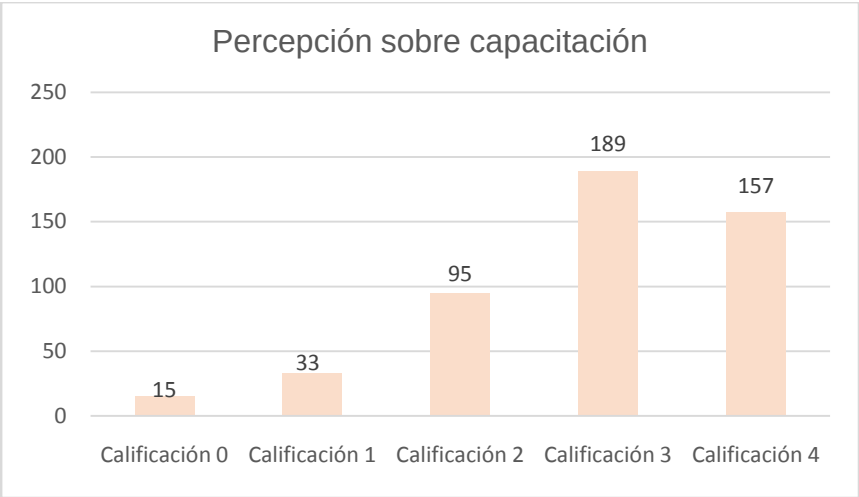


Figura40. Resultado percepción capacitación

El número de respuestas es la sumatoria de 6 preguntas de seguridad y salud formuladas

Un total de 143 respuestas calificaron entre 0,1 o 2 lo que significa que los docentes perciben como pésimo, casi nunca, u ocasionalmente es pertinente la capacitación, considerada significativa la movilidad al exterior de los docentes y el plan 80/20 como factor de desarrollo profesional docente.

Resultados compensación.

Para indagar la percepción de los docentes sobre la compensación se hicieron dos preguntas referidas a la disposición de políticas claras y equitativas para los permisos y sobre la importancia de reconocer y premiar la labor del docente investigador. Las preguntas tuvieron cinco opciones de respuesta: 0 (nunca, nada en absoluto), 1 (casi nunca), 2 (ocasionalmente) 3 (casi siempre) y 4 (siempre, completamente). El mayor número de respuestas (238) respuestas calificaron en 4 como se observa en la Figura 41, es decir, los docentes perciben que siempre disponen de políticas claras para los permisos laborales y consideran completamente importante reconocer y premiar a los docentes investigadores.

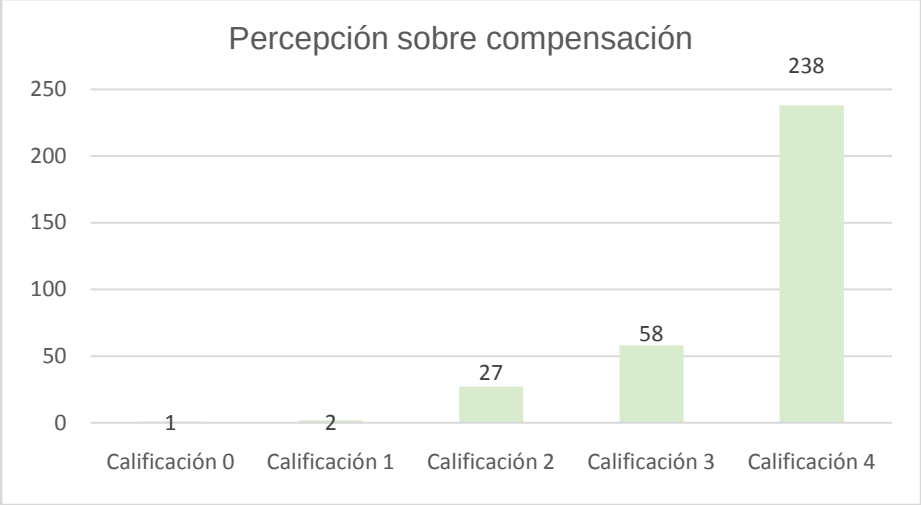


Figura 41. Resultado percepción compensación

El número de respuestas es la sumatoria de 2 preguntas de compensación

Cabe señalar que 58 respuestas calificaron en 3 lo cual significa que los docentes perciben que casi siempre están presentes los aspectos de compensación que se preguntaron; sin embargo, se observa un número de 30 respuestas cuya percepción fue calificada una en 0 (nunca o nada en absoluto), dos calificaron en 1 (casi nunca) y 27 respuestas fueron calificadas en 2 (ocasionalmente), lo cual indica que hay una percepción general algo desfavorable por parte de algunos docentes con respecto a la compensación en los aspectos mencionados.

Resultados evaluación del desempeño.

Otro de los procesos de Gestión Humana tenido en cuenta es la Evaluación del desempeño, incluyendo preguntas referidas a la percepción del docente acerca de la retroalimentación que recibe del Jefe como contribución a su desarrollo docente, el reconocimiento su labor, la aplicación de políticas de clasificación docente y las oportunidades de promoción y desarrollo profesional, cuyas opciones de respuesta estuvieron entre 0 (nunca o nada en absoluto), 1 (casi nunca), 2(ocasionalmente), 3

(casi siempre) y 4(siempre, completamente). Los resultados observados en la Figura 42 indican que el mayor número de respuestas (426) fueron calificadas entre 3 y 4, lo que indica que casi siempre, siempre o completamente los docentes perciben que reciben retroalimentación del jefe, hay reconocimiento a su actividad docente, cuentan con políticas de clasificación y se dan oportunidades de promoción profesional.

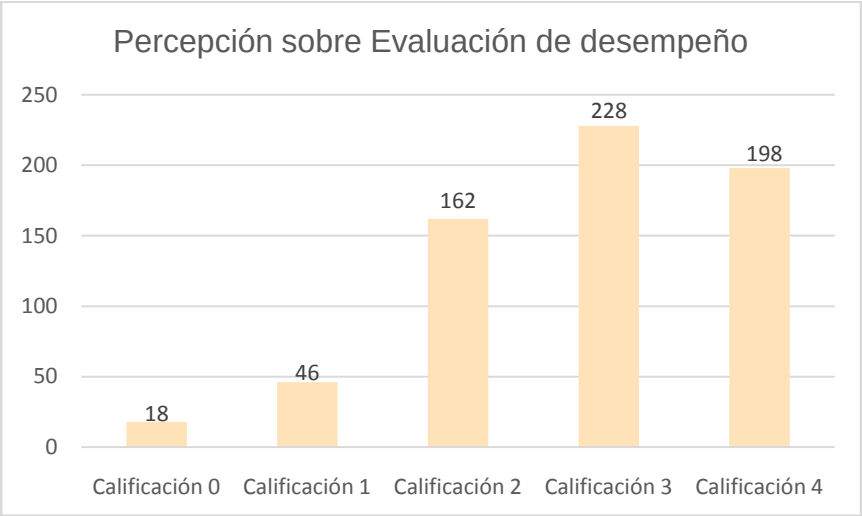


Figura 42. Resultado percepción evaluación del desempeño

El número de respuestas es la sumatoria de4 preguntas de evaluación del desempeño.

Sin embargo, 226 respuestas fueron calificadas entre 0,1 o 2 lo cual indica que casi nunca u ocasionalmente los aspectos de evaluación de desempeño están presentes, es decir, falta retroalimentación del jefe, reconocimiento, ausencia de políticas claras de clasificación docente, y se dan escasas oportunidades de crecer profesionalmente.

Relación felicidad y percepción de beneficios.

Con el fin de analizar la correlación entre la Felicidad según el modelo PERMA y la percepción de los docentes acerca de los beneficios que les ofrece la IES a través de los procesos de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, evaluación de desempeño y compensación, se utilizó el coeficiente de Pearson (p), identificándose

correlaciones positivas pero débiles entre la felicidad y los procesos de gestión humana como se observa en la Tabla 43.

Tabla 43. *Correlación de Pearson felicidad y procesos gestión humana*

FELICIDAD - PROCESOS	
Coeficiente de Pearson	0,406
Determinación	0,165

Nota: Estadísticos de datos felicidad modelo Perma y procesos gestión humana

La correlación que se presenta confirma la hipótesis 1 en la que se afirma que el salario emocional (beneficios percibidos) se relaciona, pero de forma débil con la felicidad de los docentes, lo que indica que algunos de los beneficios percibidos desde los procesos de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, compensación y evaluación del desempeño pueden relacionarse con la felicidad de los docentes, mientras que otros beneficios no la tienen.

Analizando la relación de cada una de las dimensiones de la felicidad siguiendo el modelo PERMA con cada uno de los procesos de gestión humana, se pueden identificar las correlaciones más significativas.

La correlación de emociones positivas con los procesos, como se observa en la Tabla 44, son positivas pero muy débiles con capacitación, desempeño y compensación; y se presentan correlaciones negativas con bienestar y seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 44. *Correlación de Pearson emociones positivas y procesos*

Dimensión Emociones positivas	
EMOCIONES - BIENESTAR	
Coeficiente de Pearson	-0,026

Determinación	0,001
EMOCIONES - SYS TRABAJO	
Coeficiente de Pearson	-0,008
Determinación	0,000
EMOCIONES - CAPACITACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,119
Determinación	0,014
EMOCIONES - EV DESEMPEÑO	
Coeficiente de Pearson	0,049
Determinación	0,002
EMOCIONES - COMPENSACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,004
Determinación	0,000

Nota: Correlación emociones positivas y procesos gestión humana

Así mismo, con respecto a la dimensión compromiso no se evidencian correlaciones (Tabla 45) con ninguno de los procesos de gestión humana, es decir, que los docentes se sientan absortos en lo hacen, se emocionan y le dedican el tiempo necesario, sin que ello tenga relación con los beneficios percibidos que les ofrece la IES.

Tabla 45.*Correlación de Pearson compromiso y procesos*

Dimensión Compromiso	
COMPROMISO - BIENESTAR	
Coeficiente de Pearson	-0,026
Determinación	0,001
COMPROMISO - SYS TRABAJO	
Coeficiente de Pearson	-0,008
Determinación	0,000
COMPROMISO - CAPACITACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,119
Determinación	0,014
COMPROMISO - EV DESEMPEÑO	
Coeficiente de Pearson	0,049

Determinación	0,002
COMPROMISO - COMPENSACION	
Coeficiente de Pearson	0,004
Determinación	0,000

Nota: Correlación compromiso y procesos gestión humana

La correlación entre la dimensión relaciones sociales y los beneficios a través del proceso de evaluación del desempeño (Tabla 46) es positiva, pero débil (p=0,419), lo cual indica que los docentes con habilidades de colaboración, de afecto y de satisfacción con sus relaciones personales, puedan mejorar su desempeño, ser reconocidos por sus capacidades, desarrollarse profesionalmente y llegar a promoverse en la categoría docente.

Tabla 46. *Correlación de Pearson relaciones sociales y procesos*

Dimensión Relaciones Sociales	
REL SOCIALES – BIENESTAR	
Coeficiente de Pearson	0,205
Determinación	0,042
REL SOCIALES – SYS TRABAJO	
Coeficiente de Pearson	0,392
Determinación	0,154
REL SOCIALES – CAPACITACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,252
Determinación	0,064
REL SOCIALES – EV DESEMPEÑO	
Coeficiente de Pearson	0,419
Determinación	0,176
REL SOCIALES – COMPENSACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,147
Determinación	0,022

Nota: Correlación relaciones sociales y procesos gestión humana

También como se observa en la Tabla 47, la correlación de la dimensión significado con la evaluación del desempeño es positiva pero débil (p=0,402), esto es que, el docente que logra sentirse conectado con lo que hace, reconociendo la importancia que tiene para la vida de los estudiantes y de la comunidad en general, valora mejor la retroalimentación respecto a su quehacer docente para fortalecer sus capacidades, y reconoce las oportunidades que le da la IES para impulsar su desarrollo profesional y ascender laboralmente.

Tabla 47. *Correlación de Pearson significado y procesos*

Dimensión Significado	
SIGNIFICADO - BIENESTAR	
Coeficiente de Pearson	0,149
Determinación	0,022
SIGNIFICADO - SYS TRABAJO	
Coeficiente de Pearson	0,372
Determinación	0,138
SIGNIFICADO - CAPACITACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,275
Determinación	0,076
SIGNIFICADO - EV DESEMPEÑO	
Coeficiente de Pearson	0,402
Determinación	0,162
SIGNIFICADO - COMPENSACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,294
Determinación	0,087

Nota: Correlación significado y procesos gestión humana

La correlación de Logro con la evaluación del desempeño (p=0,419) como se observa en la Tabla 48, es también positiva y débil, lo que quiere decir que, los docentes que sienten que avanzan en el logro de sus metas, y generalmente cumplen

los objetivos que se proponen manejando sus responsabilidades, merecen ser reconocidos en su labor docente, son más receptivos a la retroalimentación continua, consolidándose como profesional y en su carrera docente.

Otras correlaciones con seguridad y salud en el trabajo (p=393) y compensación (p=0,307) son positivas, pero no significativas en la relación de la felicidad de los docentes y la percepción de los beneficios de la IES.

Tabla 48. *Correlación de Pearson logro y procesos*

Dimensión Logro	
LOGRO - BIENESTAR	
Coeficiente de Pearson	0,157
Determinación	0,025
LOGRO - SYS TRABAJO	
Coeficiente de Pearson	0,393
Determinación	0,155
LOGRO - CAPACITACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,248
Determinación	0,062
LOGRO - EV DESEMPEÑO	
Coeficiente de Pearson	0,419
Determinación	0,176
LOGRO - COMPENSACIÓN	
Coeficiente de Pearson	0,307
Determinación	0,094

Nota: Correlación logro y procesos gestión humana

Resultados preguntas abiertas 51,52 y 53.

La encuesta para indagar la percepción de los docentes respecto a los beneficios que les ofrece la IES, incluyó tres preguntas abiertas: la pregunta 51 referida a sugerir reconocimientos adicionales para los docentes, la pregunta 52 que indaga sobre

incentivos que recomendarían para los docentes, y la pregunta 53 relacionada con intereses o motivaciones del docente o su familia.

Las respuestas se analizaron mediante el sistema NVIVO para lo cual se definieron tres nodos de trabajo: la pregunta 51 se denominó Incentivos, la pregunta 52 Reconocimientos adicionales y la pregunta 53 Motivaciones. Cabe resaltar que la pregunta 51 de incentivos concentra la mayor cantidad de información.

El peso de cada nodo se puede observar en la Figura 43, donde en cada nodo se presentan las referencias principales y aquellas que también, aunque en menor cantidad, también están asociados y aportan información al nodo.

Es así como en el nodo incentivo el tiempo libre y los espacios son significativos como un reconocimiento adicional para los docentes. En el nodo reconocimientos adicionales que los docentes recomiendan está el reconocimiento a la trayectoria docente, a la gestión administrativa y de extensión. Finalmente, en el nodo motivaciones con menores referentes pero que también ofrecen información acerca de las motivaciones e intereses de los docentes o sus familias, están los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, los ingresos adicionales y las actividades con compañeros.

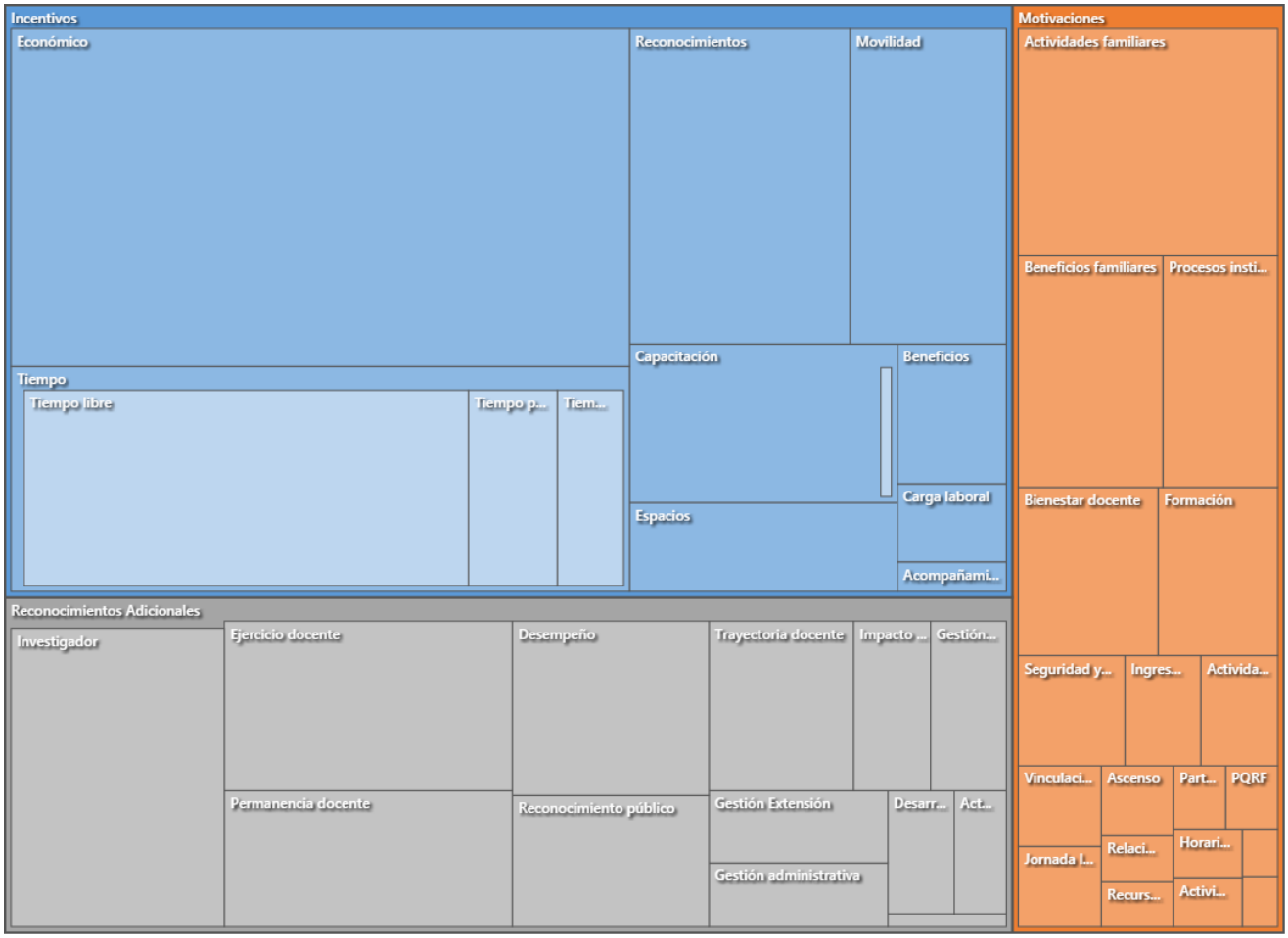


Figura43. Resultado nodos madre, generado en el sistema nvivo

Nodo madre incentivos.

Los incentivos (pregunta 51) que indagó sobre reconocimientos adicionales para los docentes, están integrados por los nodos de acompañamiento, beneficios, capacitación, carga laboral, económicos, espacios, movilidad, reconocimientos y tiempo como se observa en la Tabla 49.Entre los incentivos con el mayor número de referencias están: capacitación (24), incentivos económicos (123), movilidad (29) y reconocimientos (41).

Tabla 49. *Nubes de palabras nodo madre incentivos*

Nodes

Name	Files	References
Incentivos	0	0
Acompañamiento	1	2
Beneficios	1	9
Capacitación	1	24
Carga laboral	1	5
Económico	1	123
Espacios	1	14
Movilidad	1	29
Reconocimientos	1	41
Tiempo	1	1
Motivaciones	0	0
Reconocimientos Adicionales	1	1

Nota: Nodo madre incentivos, generado por el sistema nvivo

En la Figura 44, se observa una fuerte concentración de los docentes en señalar incentivos de tipo económico, los cuales se relacionan con productos de investigación, contribuyendo a incentivar la participación, el reconocimiento (Anexo 27), mejorar los recursos externos para movilidad, publicaciones (Anexo 28) reconocimientos, felicitaciones, becas (Anexo 29).

Figura 44 Pregunta 51 nodo madre incentivos

Otro incentivo con número de referencias considerables es el reconocimiento (41), como se observa en la Figura 45 donde resalta incentivos de premios, por productos de investigación, bonos por logros alcanzados.

Figura45. Pregunta 51 nodo reconocimiento

El incentivo de movilidad con 29 referencias muestra en la Figura 46 la movilidad nacional e internacional principalmente, el apoyo para la asistencia a eventos con otras universidades nacionales o en el exterior, capacitaciones y pasantías.

Figura46. Pregunta 51 nodo movilidad

El incentivo capacitación con 24 referencias muestra en la Figura 47 que la capacitación se relaciona principalmente con cursos en el exterior, temas de investigación, apoyo para formación en posgrados, becas para docentes y familiares.

Figura 47. Pregunta 51 nodo capacitación

Nodo madre reconocimientos adicionales.

El nodo madre reconocimientos adicionales (pregunta 52) que indagó recomendaciones de incentivos para el docente, éstos se relacionaron con actualizaciones, desarrollo docente, desempeño, ejercicio docente, gestión administrativa, gestión extensión, gestión investigación, impacto social, investigador, permanencia docente, reconocimiento público, trayectoria docente y vocación, como se observa en la Tabla 50, donde se destacan por número de referencias el desempeño (21), ejercicio docente (30), investigador (39), permanencia docente (24), reconocimiento público (16) y trayectoria docente (15).

Los docentes recomiendan como incentivos adicionales los económicos, el reconocimiento, la movilidad y el tiempo libre.

Tabla 50.*Nubes de palabras nodo madre reconocimientos adicionales*

Nodes

Name	Files	References
Incentivos	0	0
Motivaciones	0	0
Reconocimientos Adicionales	1	1
Actualizaciones	1	4
Desarrollo docente	1	5
Desempeño	1	21
Ejercicio docente	1	30
Gestión administrativa	1	7
Gestión Extensión	1	8
Gestión Investigación	1	8
Impacto social	1	8
Investigador	1	39
Permanencia docente	1	24
Reconocimiento público	1	16
Trayectoria docente	1	15
Vocación	1	1

Nota: Nodo madre reconocimientos adicionales, generado por el sistema nvivo

En la Figura 48 se observa que entre los incentivos sugeridos para los docentes resaltan reconocimientos adicionales para la investigación, para los mejores investigadores, tiempo para investigar, excelencia en la labor docente e impacto social.

Figura 48. Pregunta 52 nodo madre reconocimientos adicionales

Específicamente en el nodo investigador con 39 referentes, se observa el conjunto de palabras en la Figura 49, donde la mayor repetición se observa en la investigación,

el investigador, la categorización en Colciencias asociados al investigador como reconocimiento adicional.

Figura49. Pregunta 52 nodo investigador

Teniendo en cuenta el nodo ejercicio docente con 30 referentes, el reconocimiento adicional está asociado a la innovación, la pedagogía en el ejercicio docente, eficiencia en las relaciones interpersonales, la excelencia humana, el tiempo dedicado, formación de posgrado e investigación, como se observa en la Figura 50.

Figura 50. Pregunta 52 nodo ejercicio docente

En el nodo permanencia docente con 24 referentes, indica que en el reconocimiento adicional destaca aspectos de antigüedad del docente, el servicio, el trabajo, el ejemplo e identificación con la institución, como se observa en la Figura 51.

Figura 51. Pregunta 52 nodo permanencia docente

En el nodo desempeño con 21 referentes, y el nodo reconocimiento público con 16 referentes, el reconocimiento adicional está relacionado con los estudiantes, la excelencia de profesores, los logros y la mejor valoración en cada periodo académico, como se observa en la Figura 52.

Figura 52. Pregunta 52 nodo desempeño y reconocimiento público

Nodo madre motivaciones.

El nodo madre motivaciones (pregunta 53)relacionado con lo que sería interesante o motivante para el docente o su familia, lo conforman actividades con compañeros, actividades de bienestar, actividades familiares, ascenso, beneficios familiares, bienestar docente, credibilidad, formación, horarios actividades o servicios institucionales, ingresos adicionales, interés personal y familiar, jornada laboral, participación en sector empresarial, peticiones, quejas, reclamos o felicitaciones (pqrf), procesos institucionales, proyección a la comunidad, recursos institucionales, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, vinculación. Resalta el número de referencias de motivaciones relacionadas con actividades familiares (35), beneficios familiares (20), bienestar docente (14), formación (12) y procesos institucionales (16) como se observa en la Tabla 51.

Tabla 51. *Nubes de palabras nodo madre motivaciones*

Nodes

Name	Files	References
Incentivos	0	0
Motivaciones	0	0
Actividades con compañeros	1	5
Actividades de bienestar	1	2
Actividades familiares	1	35
Ascenso	1	3
Beneficios familiares	1	20
Bienestar docente	1	14
Credibilidad	1	1
Formación	1	12
Horarios actividades o servicios institucionales	1	2
Ingresos adicionales	1	5
Interés personal y familiar	0	0
Jornada laboral	1	4
Participación sector empresarial	1	2
PQRF	1	2
Procesos institucionales	1	16
Proyección a la comunidad	1	1
Recursos institucionales	1	2
Relaciones laborales	1	2
Seguridad y salud en el trabajo	1	7
Vinculación	1	4
Reconocimientos Adicionales	1	1

Nota: Nodo madre motivaciones, generado por el sistema nvivo

En la Figura 53 se muestra el nodo madre motivaciones cuyos intereses se enfocan principalmente en la familia, en actividades familiares, los horarios, en espacios y tiempo para compartir en familia, con los hijos, el bienestar familiar, la integración con la comunidad educativa, las becas y salud del docente.

Figura53. Pregunta 53 nodo madre motivaciones

Resalta en el nodo actividades familiares como los mayores intereses y motivaciones, los espacios para compartir, el tiempo, encuentros familiares, la integración, como lo muestra la Figura 54.

Figura 54. Pregunta 53 nodo actividades familiares

El nodo beneficios familiares señalan principalmente los beneficios para los hijos, los sobrinos, las becas, descuentos en cursos, los planes y gestión de salud, espacios de desarrollo familiar, como se observa en la Figura 55.

Figura55. Pregunta 53 nodo beneficios familiares

En el nodo de procesos institucionales con 16 referentes, son motivantes los jefes, el apoyo, la calidad de los procesos, la cultura institucional, las condiciones laborales de los docentes, las posibilidades laborales como se observa en la Figura 56.

Figura 56. Pregunta 53 nodo procesos institucionales

Finalmente comparando los nodos madre (Figura 57) los mayores referentes se concentraron en incentivos económicos para la investigación (pregunta 51),

reconocimientos adicionales (pregunta 52) para los investigadores y la investigación, y la familia como el gran motivador (pregunta 53) de los docentes.

Figura57. Comparativo nodo madre incentivos, reconocimientos adicionales y motivaciones

Sugerencias de incentivos, reconocimientos, motivaciones.

Los resultados de las preguntas 51, 52 y 53 indican las sugerencias que dan los docentes respecto a reconocimientos adicionales para los docentes (nodo incentivo), incentivos que recomendarían (nodo reconocimientos adicionales) y los intereses o motivaciones para los docentes o su familia (nodo motivaciones).

Como reconocimientos adicionales (pregunta 51) para los docentes están el acompañamiento, beneficios, capacitación, carga laboral, económicos, espacios, movilidad, reconocimientos y tiempo. Entre los incentivos con el mayor número de referencias están: capacitación (24), incentivos económicos (123), movilidad (29) y reconocimientos (41).

Se observó una fuerte concentración de los docentes en señalar como incentivos económicos los relacionados con productos de investigación, incentivando la participación, el reconocimiento, también la mejora de los recursos externos para

movilidad, publicaciones, reconocimientos, felicitaciones, becas, bonos por logros alcanzados, premios por productos de investigación. Así mismo, incentivos por movilidad, apoyo para asistencia a eventos nacionales o internacionales, capacitaciones, pasantías. En cuanto a incentivos relacionados con capacitaciones, están los cursos en el exterior, temas de investigación, apoyo para formación en posgrados, becas a familiares. Considerando el incentivo de reconocimiento resaltan los premios por productos de investigación, bonos por logros alcanzados.

Como incentivos (pregunta 52) los docentes recomiendan el reconocimiento a la trayectoria docente, a la gestión administrativa y de extensión, destacándose por número de referencias desempeño (21), ejercicio docente (30), investigador (39), permanencia docente (24), reconocimiento público (16) y trayectoria docente (15). Sugieren otros reconocimientos adicionales para la investigación, para los mejores investigadores, tiempo para investigar, a la excelencia en la labor docente e impacto social. En el nodo investigador (39 referentes) la mayor repetición de palabras se observa en la investigación, el investigador, la categorización en Colciencias asociados al investigador como reconocimiento adicional. El nodo ejercicio docente (30 referentes) el reconocimiento adicional está asociado a la innovación, la pedagogía en el ejercicio docente, eficiencia en las relaciones interpersonales, la excelencia humana, el tiempo dedicado, formación de posgrado e investigación. El nodo permanencia docente (24 referentes) en el reconocimiento adicional destaca aspectos de antigüedad del docente, el servicio, el trabajo, el ejemplo e identificación con la institución. En el nodo desempeño (21 referentes) y el nodo reconocimiento público (16 referentes) el

reconocimiento adicional está relacionado con los estudiantes, la excelencia de profesores, los logros y la mejor valoración en cada periodo académico.

El nodo madre motivaciones (pregunta 53) cuyos intereses se enfocan principalmente en la familia, en actividades familiares, los horarios, en espacios y tiempo para compartir en familia, con los hijos, el bienestar familiar, la integración con la comunidad educativa, las becas y salud del docente. Resalta el número de referencias de motivaciones relacionadas con actividades familiares (35), beneficios familiares (20), bienestar docente (14), formación (12) y procesos institucionales (16). En el nodo actividades familiares destacan como motivadores los espacios para compartir, el tiempo, encuentros familiares, la integración. En el nodo beneficios familiares señalan principalmente los beneficios para los hijos, los sobrinos, las becas, descuentos en cursos, los planes y gestión de salud, espacios de desarrollo familiar.

En el nodo procesos institucionales (16 referentes) son motivantes los jefes, el apoyo, la calidad de los procesos, la cultura institucional, las condiciones laborales de los docentes, las posibilidades laborales.

Comparando los nodos madre de incentivos, reconocimientos adicionales y motivaciones, los mayores referentes se concentraron en incentivos económicos para la investigación, reconocimientos adicionales para la investigación, para los investigadores y como gran motivante la familia, actividades con los hijos, espacios y tiempo para integración.

Análisis de datos

Se consolidaron estadísticas relacionadas con las características demográficas de género y antigüedad laboral de la muestra de 163 docentes tiempo completo, de los cuales 77 fueron mujeres, 88 hombres y 4 docentes no respondieron.

Con respecto a la antigüedad laboral, 51 docentes tienen entre 0 y 4 años de estar vinculados con la IES, 45 docentes tienen hasta 9 años, 23 docentes hasta 14 años, 20 docentes hasta 19 años de permanencia, 12 docentes hasta 24 años y 8 docentes hasta 29 años de antigüedad.

El estado civil de los 163 docentes, corresponde a 81 casados, 57 solteros, 13 divorciados y 12 en unión libre. Aunque los docentes casados tienen entre 0 y 4 hijos. El mayor número de solteros (47) no tienen hijos, para quienes el beneficio de becas que ofrece la IES no es interesante. También hay 10 docentes solteros con una cantidad entre 1 y 4 hijos.

Si se tiene en cuenta el rango de edades de los hijos, 41 estaban en edades de 19 años en adelante, 17 entre 16 y 18 años, rangos que podían ser beneficiarios de las becas para estudios superiores que ofrecía la IES. Una cantidad de 77 hijos estaban en edades entre 0 y 15 años, que eran los potenciales beneficiarios de las becas para educación preescolar, primaria, secundaria y media vocacional.

Según la categoría docente de la muestra, 63 docentes eran asociados, 37 asistentes, 32 titulares, 27 auxiliares, 3 categoría B y 1 categoría A. La investigación es una de las funciones del docente por lo que su participación hasta en dos proyectos

determina diferencias en la asignación académica de horas semanales; la participación en terceros proyectos no tiene asignación de tiempo ni reconocimiento en dinero.

La participación en los proyectos de investigación varía, así, 41 docentes no participan en ningún proyecto de investigación, 71 están en un proyecto, 35 docentes desarrollan 2 proyectos, 5 docentes cada uno con tres proyectos de investigación y 6 docentes cada uno con cuatro proyectos de investigación. Éstos docentes que participan en 3 proyectos (dos son parte de su asignación y por uno no reciben ni tiempo ni reconocimiento económico), y para los que tienen 4 proyectos (hay dos por los que no tienen tiempo ni retribución económica), lo cual exige concentrar mayores esfuerzos en tiempo adicional tomado de tiempo personal o familiar, de capacidades disponibles, sin un incentivo económico que compense dichos esfuerzos.

Los instrumentos aplicados para indagar la Felicidad según el modelo Perma de Martin Seligman, y el cuestionario sobre la percepción de los docentes acerca de los beneficios que le ofrecía la IES, fueron validados por 9 expertos y posteriormente aplicados a los 163 docentes a través de la plataforma de google drive.

La información obtenida en la aplicación del cuestionario de Felicidad siguiendo el modelo PERMA, el cual interpreta la experiencia de felicidad desde cinco dimensiones: Emociones positivas, compromiso, relaciones sociales, significado y realización o logro además del aspecto de Salud y de felicidad general, (Seligman, 2003, 2017), basado en estudios que confirman la validez y confiabilidad de la medición en contextos organizacionales (López & Jiménez & Guerrero, 2017). Las opciones de respuesta

estuvieron entre 0 y 4. La información obtenida fue codificada (Anexo 7) con el fin de procesar los datos en el sistema estadístico SPSS y NVIVO.

Los resultados de la medición de felicidad mostraron que en los docentes de la muestra, la media de felicidad general fue de 3,1 y cada una de las dimensiones obtuvieron medias similares en emociones positivas (X=3,1), relaciones sociales (X=3,1), significado (X=3,5) y logro (X=3,3), indicando que los docentes felices son personas que experimentan más emociones positivas y gratificantes (Vargas Garrido, 2010), (Escalante Gómez, 2016), (Rojas, 2014), tienen habilidades de relacionamiento, y un adecuado manejo de los vínculos personales (López & Jiménez & Guerrero, 2017), consideran significativo y trascendental el sentido que dan a su vida y son eficaces para alcanzar los objetivos o metas que se proponen (Sanjuán & Ávila, 2016). Cabe resaltar que las relaciones sociales en el trabajo ayudan en la conformación de equipos, compartiendo valores, dinamizando el trabajo, aumentando el compromiso y la eficiencia (Soto Jáuregui, 2018).

Otras dimensiones obtuvieron resultados con tendencia inferior a la media general de felicidad o con respecto a las medias de otras dimensiones, es el caso del compromiso con una media de (X=2,9), en la que los docentes no se sienten ni felices ni infelices con lo que hacen, poco les genera interés o dedicación. Por su parte, el factor salud tuvo una media (X=2,9), así, los docentes consideran que tienen una salud regular por lo que están moderadamente satisfechos con su salud en comparación con otras personas de su misma edad y sexo; dicha valoración puede estar presente emociones negativas que dificultan procesos de adaptación y de una percepción subjetiva del estado de salud más positiva, excepto en casos críticos de salud

(Seligman, 2003, 2017), o incluso puede asociarse con enfermedades especialmente la depresión. (Carr, 2011).

También se generaron correlaciones de las escalas aplicando el alfa de cronbach, el cual mostró alta confiabilidad en emociones positivas (α=0,80), significado (α=0,78) y el factor salud (α=0,85), buena confiabilidad en relaciones sociales (α=0,67), significado (α=0,78) y logro (α=0,62) mostrando consistencia en los ítems, es decir, que permiten una puntuación global y las escalas tienen el mismo sentido de respuesta; a diferencia de la dimensión compromiso que mostró baja confiabilidad (α=0,27) o consistencia interna, esto es el grado en que los ítems miden la misma variable.

Por otro lado, mediante la correlación de pearson (p) se identificaron correlaciones positivas y fuertes entre la dimensión emociones positivas con significado (p=0,698), con la dimensión de logro (p=0,692) y la dimensión relaciones sociales (p=0,564), lo cual sugiere que la felicidad en los docentes, casi siempre se relaciona con sentirse alegres, positivos y satisfechos, cuando el docente le da sentido y valor trascendental a su vida en su misión docente de formar integralmente, y se integra de forma colaborativa, afectiva y satisfactoria en su relación con otras personas.

La correlación entre relaciones sociales y significado (p=0,505) es positiva pero débil, es decir, sus habilidades para relacionarse con un sentido de colaboración, afecto y satisfacción, puede facilitar que el docente encuentre un sentido a lo que hace. Cabe resaltar que las relaciones favorecen el bienestar si, se dan en un marco de calidad, confianza, empatía, se valora la contribución de las personas, hay reconocimiento, y se identifican con metas que los benefician a todos (Escalante Gómez, 2016). A los jefes y

compañeros les interesa trabajar con personas felices ya que son más creativas, saludables, entusiastas, de objetivos claros, y de mejores relaciones lo que les facilita ser más productivas e incrementar sus ingresos (Rojas, 2014).

También se presenta una correlación positiva entre las dimensiones de significado y logro (p=0,708), investigaciones han mostrado que entre más autónomo son los motivos que guían las metas, mayor es el propósito vital (Sanjuán & Ávila, 2016), así, el docente conectado con su quehacer, dimensiona su impacto en la sociedad de manera que al alcanzar los retos que se propone es feliz.

En la Figura 58 se muestra, según la cantidad de respuestas, la cantidad mayor se concentra en calificaciones en la que los docentes expresan sentirse felices o muy felices, apreciándose la cantidad de respuestas por cada dimensión de felicidad, mostrando que la experiencia de felicidad se relaciona significativamente con las emociones positivas, el significado y el logro principalmente.

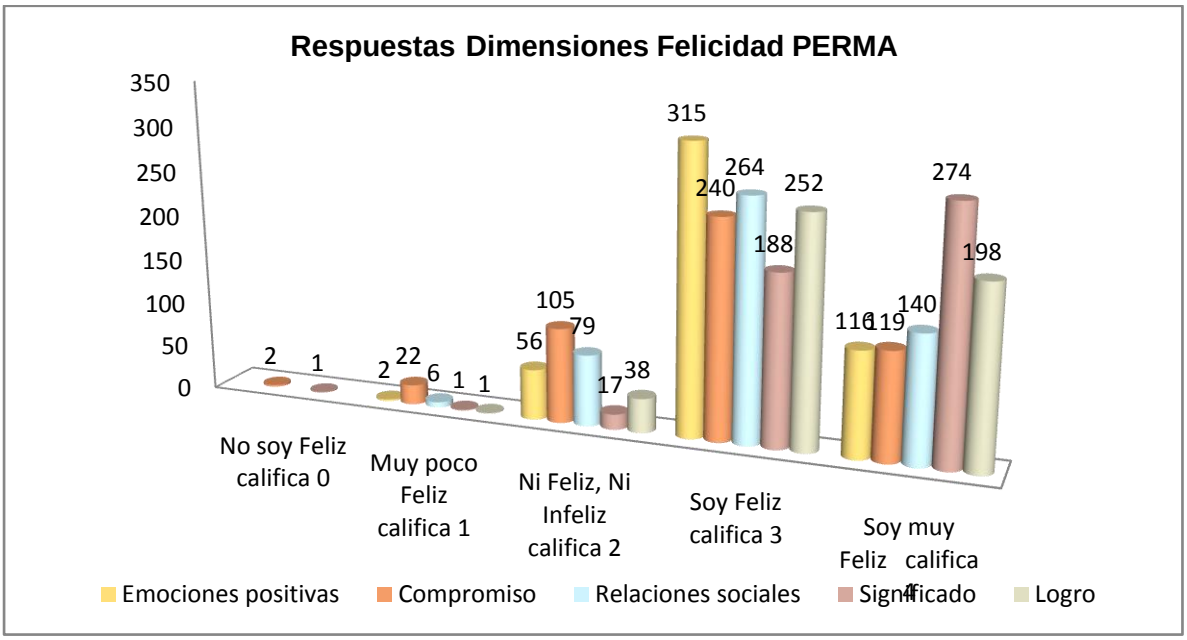


Figura58 Dimensiones felicidad modelo perma, calificaciones vs cantidad de respuestas

La Felicidad general en la vida (pregunta 29) que se indagó a través del cuestionario de felicidad modelo PERMA, 144 docentes el 88,34% se sienten felices, encontrándose en todos los rangos de edades entre 26 y 70 años. Según el género, 79 mujeres se sienten felices, en edades entre 26 y 70 años. En el caso de los hombre 82 se sienten felices, y se encuentran en todos los rangos de edades entre 26 y 70 años.

Por otro lado, 19 docentes el 11,66 % se sienten muy poco felices o ni felices ni infelices y se encuentran en los rangos de edades entre 26 y 65 años. Una mujer en edad entre 36 y 40 años se siente muy poco feliz, y un hombre en edad entre 31 y 35 años se siente muy poco feliz.

Los resultados de la medición de la felicidad general o personal, donde el mayor número de docentes se siente feliz, da cuenta de la capacidad de adaptación que tienen frente a los cambios o exigencias de su entorno (Escalante Gómez, 2016).

Con respecto a la pregunta 47 donde se indaga si los docentes son felices específicamente en el trabajo, 144 docentes el 88,34% sienten que casi siempre o completamente son felices en el trabajo en todos los rangos de edades entre 26 y 71 años. Con respecto al género, 77 mujeres se sienten felices en el trabajo, presentes en todos los rangos de edades entre 26 y 70 años. En cuanto a los hombres 82 se sienten felices en el trabajo en edades entre 26 y 71 años.

Con calificaciones menores, 18 docentes son felices ocasionalmente en el trabajo 11%, y se encuentran en edades entre 26 y 65 años, un docente no es feliz, el 0,66% en edad entre 36 a 40 años. En el caso de las mujeres 9 ocasionalmente se sienten felices en el trabajo, en rangos de edades entre 31 y 65 años, una mujer no se siente

feliz en el trabajo en edad entre 36 y 40 años. Por su parte y 8 hombres se sienten ocasionalmente felices en el trabajo en edades entre 26 y 55 años.

Respecto a la encuesta tipo Likert aplicada, mediante la cual se indagó sobre la percepción de los docentes de los beneficios que les ofrecía la IES, desde cada uno de los procesos de Gestión Humana como Bienestar, Capacitación, Seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño y compensación, los cuales podrían tener intereses y motivaciones a nivel personal (familiar), profesional o como docentes. Se consideraron los procesos de gestión humana porque al ser motivantes, las personas reciben un trato tolerante, abierto a las ideas, son reconocidos por su buen desempeño, sienten que la empresa premia su capacidad entregada, que su trabajo contribuye al logro de objetivos, y que son parte de un equipo (Cuartas Aguirre, 2015).

La percepción general de los beneficios de todos los procesos fue de (X=3,0). Similar al promedio general está el de seguridad y salud en el trabajo (X=3,0), compensación (X=3,6) quedando por debajo de la media general los procesos de bienestar (X=2,5), capacitación (X=2,9), y evaluación del desempeño (X=2,8).

Los docentes perciben que casi siempre se dan los beneficios que ofrece la IES desde los procesos de seguridad y salud en el trabajo como promoción de la salud, participación en las mejoras institucionales o académicas, autonomía en las clases, siente que recibe un trato justo, equitativo y de preocupación por su bienestar, logrando equilibrar la vida laboral y familiar. En el caso de la percepción de los beneficios del proceso de compensación, casi siempre las políticas son claras y equitativas respecto a los permisos laborales y sobre el reconocimiento a la investigación de los docentes.

Con respecto a los procesos de bienestar, capacitación y evaluación del desempeño, con medias por debajo del promedio general, los docentes perciben que ocasionalmente se accede a dichos beneficios. En el caso del proceso de bienestar, las celebraciones ocasionalmente favorecen la integración, las becas para los hijos no son útiles ni inútiles, las becas son ocasionalmente un beneficio para el docente o su familia, los beneficios a través de convenios ocasionalmente los utilizan y el servicio de atención psicológica lo perciben regular.

En cuanto a la capacitación, es regular la pertinencia de las actividades de capacitación para el docente, la movilidad al exterior ocasionalmente es significativa para la docencia o la investigación, y las becas de plan 80/20 ocasionalmente permiten al docente un mejor desarrollo de la carrera profesional.

Finalmente, los beneficios desde el proceso de evaluación del desempeño los docentes ocasionalmente reciben retroalimentación del desempeño, son reconocidos, ocasionalmente la IES le ofrece oportunidades de promoción y desarrollo profesional, y ocasionalmente la IES aplica políticas de clasificación acordes al reglamento profesoral.

Respecto a la evaluación del desempeño, es necesario tener en cuenta que la productividad se relaciona con la satisfacción en el trabajo, y ésta depende del reconocimiento, la satisfacción de necesidades, más que el salario o las condiciones de trabajo (Cuartas Aguirre, 2015); es motivante para las personas, poder explorar sus capacidades y potencialidades teniendo en cuenta sus necesidades, y lo que se espera sea su comportamiento en el ámbito laboral (Cuartas Aguirre, 2015), (Gómez R., 2011).

Por su parte, la confiabilidad de las escalas de la encuesta de percepción de beneficios, se midió mediante el alfa de cronbach, siendo buena para los procesos de bienestar (α=0,54), seguridad y salud en el trabajo (α=0,75), capacitación (α=0,60), y evaluación de desempeño (α=0,70); la compensación presenta una baja confiabilidad (α=0,03).

Para evaluar la correlación entre los procesos se utilizó el coeficiente de person, encontrándose correlaciones fuertes entre seguridad y salud en el trabajo y evaluación del desempeño (p=0,719), y seguridad y salud con el proceso de compensación (p=0,622). Así, elementos de seguridad y salud percibidos como (promoción de la salud, participación y aporte a mejoras de los procesos, autonomía en el ejercicio docente, interés en el bienestar y trato justo del jefe, equilibrio vida laboral y familiar) se relacionan con la evaluación del desempeño en cuanto a retroalimentación, reconocimiento, desarrollo de carrera profesoral, clasificación docente; así mismo, desde el proceso de compensación en cuanto a las políticas de permisos y premios a la investigación del docente.

La correlación entre capacitación y evaluación del desempeño (p=0,620), se da en cuanto, las actividades de formación, la movilidad al exterior, el acceso a becas por el plan 80/20, se articulan a la evaluación del desempeño como un reconocimiento, impulsando el desarrollo de la carrera profesoral.

Las correlaciones positivas pero débiles se dieron entre los procesos de bienestar y capacitación (p=0,503), es decir, condiciones de bienestar dadas por la integración de los docentes, la posibilidad de convenios inter institucionales para formación, el acceso

a becas, puede incidir en procesos de capacitación en los que es relevante la pertinencia para el ejercicio docente y desarrollo profesional.

La percepción de los docentes teniendo en cuenta la cantidad de respuestas que calificaron entre 0 y 4, se observa en la Figura 59, que la mayor cantidad de respuestas se concentra en las calificaciones 3 y 4, principalmente en los beneficios de los procesos de seguridad y salud en el trabajo y evaluación del desempeño. Es de anotar, que el equilibrio de la vida familiar y laboral, la satisfacción en el trabajo (seguridad y salud), y el reconocimiento (evaluación del desempeño) contribuyen con la calidad del trabajo (Trabajo, 2013).

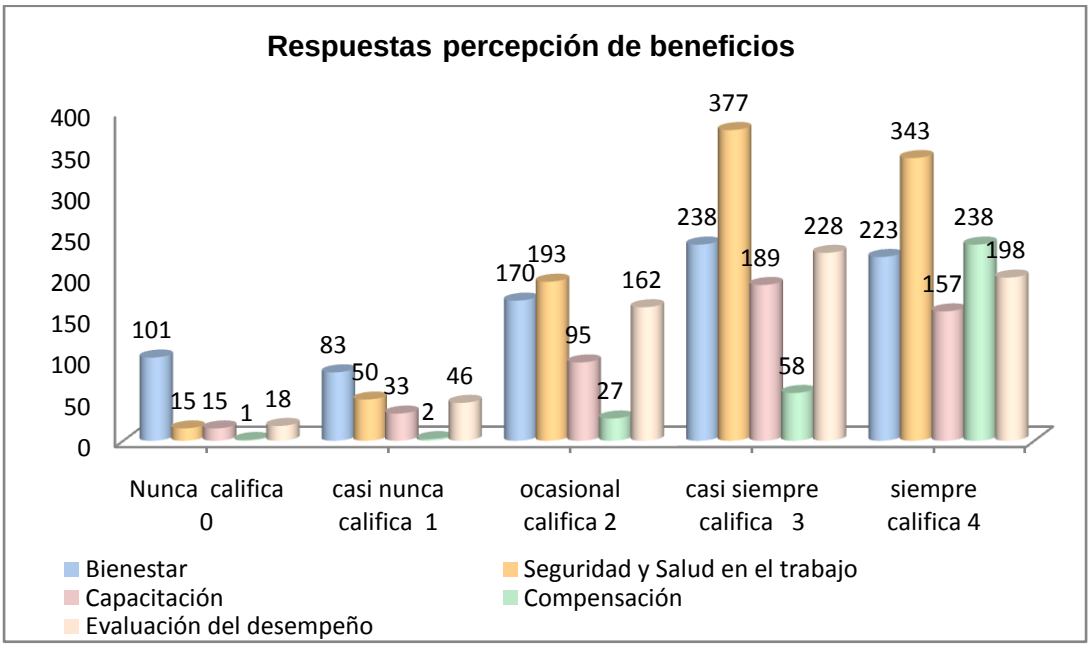


Figura59Beneficios procesos gestión humana, calificaciones vs cantidad de respuestas

Una vez obtenidos los resultados de la medición de Felicidad modelo Perma y de la percepción de beneficios desde los procesos de gestión humana, se aplicó el coeficiente de pearson, hallándose una correlación positiva pero débil (p=0,406),

confirmándose la hipótesis 1 en la que los beneficios percibidos o salario emocional tiene una relación débil con la felicidad de los docentes.

Las correlaciones más significativas se encuentra entre la dimensión de logro y los beneficios relacionados con el proceso de evaluación de desempeño (p=0,419), relaciones sociales con evaluación del desempeño (p=0,419), y significado con evaluación del desempeño (p=0,402). Estas correlaciones con la evaluación del desempeño muestran la importancia de mostrar sincero interés en cómo la persona atiende las necesidades personales con el ingreso que recibe, y lo importante que es dar reconocimiento por el esfuerzo, la cooperación voluntaria y extraordinaria. Sentirse apreciado y reconocido estimula el desarrollo de actitudes positivas, mayor confianza, desarrollo de habilidades de contribución y colaboración, y un clima laboral positivo y productivo(Cuartas Aguirre, 2015).

En cuanto a los incentivos sugeridos por los docentes, se identificó, teniendo en cuenta la cantidad de referencias, incentivos adicionales relacionados principalmente con capacitación(24) como (cursos en el exterior, temas de investigación, apoyo para formación en posgrados, becas a familiares), incentivos económicos (123) por (productos de investigación, mejora de los recursos externos para movilidad, publicaciones, reconocimientos, felicitaciones, becas, bonos por logros alcanzados, premios por productos de investigación), movilidad (29) , y reconocimientos (41) como (premios por productos de investigación, bonos por logros alcanzados).

En el nodo reconocimientos adicionales mostró para los docentes, son los relacionados con los reconocimientos económicos, reconocimientos verbales, la

movilidad y el tiempo libre. Se destacan según número de referencias, los reconocimientos adicionales por el desempeño (21), el ejercicio docente (30), como investigador (39), por la permanencia docente (24), el reconocimiento público (16) y por la trayectoria docente (15). Reconocimientos por el ejercicio docente se relacionan con la innovación, la pedagogía en el ejercicio docente, eficiencia en las relaciones interpersonales, la excelencia humana, el tiempo dedicado, formación de posgrado e investigación. Los reconocimientos como investigador se relacionan con los mejores investigadores, los productos de investigación, tiempo para investigar, categorización en Colciencias. Reconocimientos adicionales por permanencia tener en cuenta la antigüedad del docente, el servicio, el trabajo, el ejemplo e identificación con la institución. El reconocimiento adicional por desempeño y reconocimiento público se relaciona con los estudiantes, la excelencia docente, los logros y la mejor valoración en cada periodo académico.

El nodo motivaciones que indagó sobre lo que sería interesante o motivante para los docentes o su familia, mostró que los intereses se enfocan principalmente en la familia, en actividades familiares, los horarios, en espacios y tiempo para compartir en familia, con los hijos, el bienestar familiar, la integración con la comunidad educativa, las becas y salud del docente. Resalta el número de referencias relacionadas con actividades familiares (35) las relacionadas con espacios para compartir, el tiempo, encuentros familiares, la integración; los beneficios familiares (20) en cuanto a los hijos, los sobrinos, las becas, descuentos en cursos, los planes y gestión de salud, espacios de desarrollo familiar; bienestar docente (14), formación (12) y procesos institucionales

(16) son motivantes los jefes, el apoyo, la calidad de los procesos, la cultura institucional, las condiciones laborales de los docentes, las posibilidades laborales..

Capitulo 5. Conclusiones

Introducción

Como resultado de la investigación realizada sobre salario emocional y su relación con la felicidad de docentes tiempo completo de una IES, a continuación se presentan las conclusiones teniendo en cuenta los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados.

Inicialmente se presenta la descripción demográfica de los docentes de la muestra, teniendo en cuenta el género, la antigüedad, estado civil, categoría docente, participación en proyectos de investigación. Se presentan estadísticas de estímulos que ofreció la IES según ejecuciones presupuestales del año 2018.

Se presentan conclusiones a partir de los instrumentos aplicados para identificar las dimensiones de felicidad siguiendo el modelo PERMA, y la percepción de los docentes respecto a los beneficios ofrecidos por la IES a los docentes tiempo completo. Así mismo, las sugerencias que dieron los docentes sobre incentivos, reconocimientos adicionales y motivaciones e intereses.

Finalmente, se presenta recomendaciones con base en los hallazgos de la investigación.

La muestra de 163 docentes estuvo conformada según género por 77 mujeres, 88 hombres y 4 participantes que no se identificaron.

La antigüedad en la vinculación de los docentes estuvo en un rango de menos de un año hasta 29 años. 51 docentes tenían hasta 4 años de permanencia, 45 docentes hasta 9 años, 23 docentes llevaban 14 años, 20 docentes han permanecido 19 años, 12 docentes llevan trabajando en la IES 24 años, y 8 docentes llevan hasta 29 años de estar vinculados con la IES.

De los 163 docentes de la muestra 81 son casados, 57 solteros, 13 divorciados y 12 en unión libre. Respecto a la cantidad de hijos y sus edades, 47 docentes solteros no tienen hijos por lo cual el beneficio de la beca para los hijos no les aplica. Según la edad de los hijos, 41 son de 19 o más años, entre 16 y 18 años hay 17 jóvenes hijos de docentes, quienes pueden acceder a las becas universitarias con la IES, y el mayor número de hijos están en edades entre 0 y 15 años, que pueden ser beneficiarios de becas para estudios en el Colegio.

Atendiendo a la categoría docente, la muestra la conformaron 63 asociados, 37 asistentes, 32 titulares, 27 auxiliares, 3 categoría B y 1 categoría A.

Dentro de la función misional del docente está la participación hasta en dos proyectos de investigación, los cuales según el rol de investigador principal o Coinvestigador, varía los tiempos asignados semanalmente para la asignación básica docente, la derivada para la docencia, la complementaria, el seminario institucional, y la investigación o creación artística. Se encontró que 5 docentes cada uno participa en tres proyectos de investigación y 6 docentes cada uno están con cuatro proyectos de

investigación. Éstos docentes que participan en 3 proyectos (dos son parte de su asignación y por uno no reciben ni tiempo ni reconocimiento económico), y para los que tienen 4 proyectos (hay dos por los que no tienen tiempo ni retribución económica), lo cual exige concentrar mayores esfuerzos en tiempo adicional tomado de tiempo personal o familiar, de capacidades disponibles, sin un incentivo económico que compense dichos esfuerzos.

De acuerdo a los estímulos que ofrece la IES considerando el reconocimiento a la labor de investigación como incentivos por producto de investigación, financiación y cofinanciación de proyectos de investigación, apoyo a la divulgación de resultados de la investigación y a la publicación de la producción intelectual y participación en redes científicas, durante el bienio 2017-2018 la IES ejecutó un presupuesto de investigación de $8.952.628 millones de pesos.

Respecto a la movilidad durante el año 2018, un total de 48 docentes se movilizaron en el territorio nacional y a países como España, México, Estados Unidos, y Chile entre otros. También, durante el año 2018 los docentes participaron en 40 programas de educación continua o Consultorías.

Durante el 2018, la IES ejecutó un presupuesto de capacitación de $632.726.266, con la participación de 1863 docentes en temas relacionados con tecnología (437), disciplinar (362), Investigación (317), seguridad y salud en el trabajo (290) y Pedagogía (149), entre otros.

La evaluación docente (autoevaluación, evaluación por pares o coevaluación, la heteroevaluación realizada por estudiantes, coordinadores y decanos), correspondiente

al primer semestre del año 2019, alcanzó un promedio general de calificación de 4,7 que indica que el docente comprende y dimensiona la influencia de su labor educativa, es responsable con los procesos académicos y administrativos, reflexiona sobre logros y dificultades para el mejoramiento continuo. Con la evaluación del desempeño la IES puede conocer las dificultades en las acciones de formación, ofrecer programas actualizados, elevar la calidad académica y la cultura organizacional, crear sistemas de estímulos y reconocimientos que propicien la permanencia de docentes de alta calidad.

Teniendo en cuenta las preguntas referidas a considerar de forma general, la experiencia de felicidad personal y la felicidad en el trabajo, los resultados fueron en igual porcentaje de docentes 88,34% (144 docentes) que son felices y se sienten feliz en el trabajo. Teniendo en cuenta el género, 79 mujeres son felices en lo personal y 77 se sienten felices en el trabajo. Por su parte 82 hombres se sienten felices en lo personal y en el trabajo.

Con respecto al objetivo de Identificar las dimensiones de la felicidad según el modelo PERMA, los resultados mostraron que los docentes en general se sienten felices (X=3,1), y que dicha felicidad está asociado a las dimensiones de emociones positivas (X=3,1) de alegría, positivismo, gratitud, satisfacción, etc., relaciones sociales (X=3,1) de apoyo, afectivas, de conexión con los demás; la dimensión significado (X=3,5) que le da sentido a lo que hacen, considerándolo valioso y significativo en la vida; y la dimensión de logro (X=3,3) dedicando sus esfuerzos y cumpliendo sus responsabilidades para alcanzar las metas que se proponen.

La dimensión compromiso alcanzó un promedio por debajo de la media (X=2,9), en la que los docentes consideran que ocasionalmente les interesa lo que hacen, lo disfrutan y le dedican el tiempo necesario.

Con relación al factor salud que alcanzó una media de 2,9, hay condiciones de salud en los docentes que consideran no satisfactorias en comparación con otras personas de la misma edad y sexo, que en el ámbito laboral pudiera tener alguna relación con el ausentismo de los docentes que a junio de 2019, estaba en 385 días en un total de 69 docentes, de los cuales 52 estuvieron en un tipo de riesgo clasificado como sin riesgo laboral asociado (diarreas, gripas, lesiones dermatológicas, etc.) 10 docentes por trauma (fracturas, contusiones, golpes, accidentes) y 2 por voz (laringitis, disfonía) entre otros.

Analizando las dimensiones de felicidad, entre las correlaciones positivas y fuertes halladas mediante el coeficiente de pearson, está las emociones positivas que se correlacionan con significado y con logro, así, el docente en su experiencia de vida es feliz en la medida en que se siente optimista, alegre, satisfecho, con una perspectiva de sentido y valor en lo que hace contribuyendo con el desarrollo propio y el de los demás, focaliza sus esfuerzos para cumplir las metas que se propone incrementando su competencia y autonomía.

Igualmente se presenta una correlación fuerte entre las dimensiones de significado y logro, esto es, cuando el docente logra entender que tan importante es él para la sociedad y ve que efectivamente está cumpliendo un propósito experimenta felicidad.

La percepción de los docentes acerca de los beneficios que les ofrece la IES alcanzó una media general (X=3). Desde cada uno de los procesos en particular, el de seguridad y salud en el trabajo con una media (X=3,0) los docentes perciben que casi siempre la IES facilita espacios para promover la salud, da oportunidades al docente de participar y aportar mejoras a la institución, permite la autonomía docente en el manejo de las clases, recibe un trato justo y equitativo del Jefe, equilibra la vida laboral y familiar, y el Jefe se preocupa por su bienestar.

En el proceso de compensación con una media (X=3,6) el docente percibe que casi siempre dispone de políticas claras y equitativas ante la necesidad de permisos y de reconocimientos a la actividad de investigación que realizan los docentes.

Por debajo de la media estuvieron los procesos de de bienestar (X=2,5), capacitación (X=2,9) y evaluación de desempeño (X=2,8). En el proceso de bienestar los docentes perciben que ocasionalmente las celebraciones de fechas especiales favorecen la integración social, las becas para los hijos no son útiles ni inútiles, ocasionalmente las becas son un beneficio para el docente o su familia, ocasionalmente utilizan los beneficios a través de convenios y es regular el servicio de atención psicológica disponible.

Así mismo, en el proceso de capacitación los docentes perciben que ocasionalmente las actividades de capacitación son de pertinencia para el docente, y ocasionalmente se dan oportunidades de movilidad al exterior significativas para el ejercicio docente e investigativo; respecto a las becas del plan 80/20 ocasionalmente permiten a los docentes un mejor desarrollo profesional.

Al analizar las correlaciones entre procesos, se identificaron correlaciones fuertes entre seguridad y salud con evaluación del desempeño (p=0,719), seguridad y salud con compensación (p=0,622), capacitación y evaluación del desempeño (p=0,620). Así, elementos de seguridad y salud percibidos como (promoción de la salud, participación y aporte a mejoras de los procesos, autonomía en el ejercicio docente, interés en el bienestar y trato justo del jefe, equilibrio vida laboral y familiar, se relacionan con la evaluación del desempeño en cuanto a retroalimentación, reconocimiento, desarrollo de carrera profesoral, clasificación docente; así mismo, desde el proceso de compensación en cuanto a las políticas de permisos y premios a la investigación del docente.

La correlación entre capacitación y evaluación del desempeño (p=0,620), se da en cuanto, las actividades de formación, la movilidad al exterior, el acceso a becas por el plan 80/20, se articulan a la evaluación del desempeño como un reconocimiento, impulsando el desarrollo de la carrera profesoral.

Las correlaciones positivas pero débiles se dieron entre los procesos de bienestar y capacitación (p=0,503), es decir, condiciones de bienestar dadas por la integración de los docentes, la posibilidad de convenios inter institucionales para formación, el acceso a becas, puede incidir en procesos de capacitación en los que es relevante la pertinencia para el ejercicio docente y desarrollo profesional, así como, la oportunidad de movilidad en el intercambio de experiencias académicas e investigativas.

Los resultados de la medición de Felicidad modelo Perma y de la percepción de beneficios desde los procesos de gestión humana, se aplicó el coeficiente de pearson,

hallándose una correlación positiva pero débil (p=0,406), confirmándose la hipótesis 1 en la que los beneficios percibidos o salario emocional tiene una relación débil con la felicidad de los docentes.

En las sugerencias que realizaron los docentes respecto a incentivos, reconocimientos y motivaciones, señalaron teniendo en cuenta los mayores referentes los incentivos económicos para la investigación (pregunta 51), reconocimientos adicionales (pregunta 52) para los investigadores y la investigación, y la familia como el gran motivador (pregunta 53) de los docentes.

Recomendación

A futuro el trabajo será relevante por su contribución a la sociedad, el camino del desarrollo es el bienestar, ser feliz. En el mundo del trabajo y el ejercicio docente comprometido en la formación integral de los estudiantes, marcará la diferencia las personas que desarrollan la inteligencia emocional, la creatividad, la solución de problemas, la comunicación, las relaciones sociales, las posibilidades de enriquecer el contenido y sentido del trabajo(Oficina Internacional del Trabajo OIT, 2017); las personas son la fuente más importante de competitividad global (Soto Jáuregui, 2018).

Por ello, es pertinente enfocar esfuerzos organizacionales e individuales, teniendo en cuenta los resultados de la presente investigación, para que los beneficios o salario emocional ofrecidos por la IES incrementen las experiencias de felicidad en los docentes, se articulen estrategias desde los procesos gestión del talento humano con las dimensiones de felicidad emociones positivas, relaciones positivas, compromiso, significado y logro y así, contribuir con la felicidad del docente en el ámbito laboral.

Referencias Bibliográficas

Barragán Estrada, A. R. (2013). Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad:¿qué podemos aprender de la felicidad? *Revista Intercontinental de Psicología y Educación* , 7-24.

Bucaramanga, J. D. (1997). *Reglamento del Profesorado, Acuerdo No. 041 del 6 de marzo.* Bucaramanga: UNAB.

Bucaramanga, U. A. (2019). *Informe de la Presidencia, Junta Directiva y Rectoría a la sala general de miembros de la Corporación.*Bucaramanga: Unab.

Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing* , 6(3), 1-48.

Cabrera, A. A. (2011). Bienestar Subjetivo del Consumidor y Concepto de Felicidad. *Argumentos México D.F.Vol. 24 No. 67* , 67-91.

Campos Ocampo, M. (2017). *Métodos de Investigación Académica. Fundamentos de Investigación Bibliográfica.* Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Carr, A. (2011). *Positive Psychology. The Science of Happiness and Human Strengths.* New York: Routledge Tayor & Francis Group.

Carraco & Sánchez, E. R. (2008). Las Facetas de la Felicidad y el Amor: el Pensamiento, el Afecto y la Cconducta. *Pscología Iberoamericana* , 28-35.

Castro Solano, A. (2010). Ensayo: Psicología Positiva ¿Una nueva forma de hacer Psicología? *Revista de Psicología USA, CONICET Universidad de Palermo* , 113-131.

Cuartas Aguirre, F. (2015). *Salarios. Aspectos a considerar en su Administración y manejo.* Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

DANE. (2017). *Boletín Técnico Encuesta Nacional de Calidad de Vida ECV.* Bogotá: Dirección de Metodología y producción Estadística DIMPE.

De los Rios Giraldo, A. L. (2016). Felicidad y Economía: la felicidad como utilidad en la economía. *Equidad & Desarrollo* , 115-143.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2018). *Encuesta Nacional de Calidad de Vida ECV 2017.* Bogotá, Colombia: Dirección de Metodología y Producción Estadística DIMPE .

Escalante Gómez, E. (2016). Nota sobre el concepto de Bienestar y Felicidad y los sucesos de vida: una aproximación a partir de halazgos teóricos y empíricos. *Revista Panorama* , Vol. 10 Número. 19.

Española, R. A. (2014). *Diccionario de la Lengua Española.* España: consulta en línea.

Europea/EACEA/Eurydice., C. (2015). *La Profesión docente en Europa: Prácticas, percepciones y políticas Informe de Eurydice.* España: Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea.

Giraldo, A. L. (2016). Felicidad y Economía: la felicidad como utilidad en la economía. *Equidad & Desarrollo* , 115-143.

Gómez R., C. (2011). *El Salario Emocional. Borrador de Administración # 47. .* Bogotá, Colombia: Comunicaciones Colegio de Estudios Superiores de Administración CESA.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Hué García, C. (2012). Bienestar Docente y Pensamiento Emocional. *Revista Fuentes* , 47-68.

López & Fierro, J. P. (2015). Determinantes de la Felicidad en los administradores: una investigación realizada en las Farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Fundación Dialnet* , 181-211.

López & Jiménez & Guerrero, M. M. (2017). Estudio de la Perepción del profesorado sobre el Bienestar-Felicidad. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado* , 463-486.

Lyubomirsky, S. (2014). *Los Mitos de la Felicidad.* Barcelona, España: Ediciones Urano S.A.

Madero Gómez, S. M. (2012). *La Efetividad de las Compensaciones, la satisfacción del Trabajador y las dimensiones del ambiente laboral.* México: Ciencia UANL, No. 57.

Meliá & Peiró, J. J. (1989). La Medida de la Satisfacción Laboral en Contextos Organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas* , 59-74.

Melo & Ramos & Hernánez, L. A. (2014). *La Educación Superior en Colombia: Situaicón Actual y Análisis de Eficiencia.* Bogotá, Colombia: Publicación Banco de la República.

Ministerio de Educación Nacional, S. N. (Fecha corte de Información: 31 de mayo 2018.). *Personal Docente en Instituciones de Educación Superior - 2017.* Bogotá, Colombia.

Ministerio de la Protección Social;. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.* Bogotá D.C.: MInisterio de la Protección Social y Pontifica Universidad Javeriana de Bogotá.

Moccia, S. (2016). Felicidad en el Trabajo. *Papeles del Psicólogo* , 143-151.

Offce, P. o. (2019). *World Employment Social Outlook. Trends 2019.*Ginebra, Suiza: International Labour Offce – Geneva.

Oficina Internacional del Trabajo OIT. (2017). *Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo.* Ginebra, Suiza: Servicio de Producción, Impresión y Distribución de documentos y Publicaciones PRODOC de la OIT.

ONU, N. (20 de Marzo de 2018). *¿Cuál es el secreto de la felicidad de los Latinoamericanos?* Recuperado el 10 de octubre de 2018, de Objetivos de Desarrollo Sostenible: https://news.un.org/es/story/2018/03/1429422

Pacheco Zamora, T. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relació con la Felicidad en el Trabajo.* España: Publicación Universidad de la Laguna.

Pastrana & Salazar, M. F. (2016). Perfil PERMA en una muestra deJóvenes Voluntarios Colombianos. *Revista Katharsis* , 13-34.

Perandones & Herrera & Lledó, T. M. (2013). Felicidad Subjetiva y autoeficacia docente en profesorado de República Dminicana y España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* , 277-288.

Pinzón Gutiérrez, L. F. (2017). Factores asociados a la pobreza subjetiva en Colombia: un estudio desde el enfoque de las capacidades y la economía de la felicidad. *Revista Desarrollo y Sociedad* , 11-57.

Posada Velásquez, R., & Aguilar Rascón, O. C. (2012). La Felicidad como Elemento de Desarrollo Sostenible desde la Organización. *Revista del Cetro de Investigación Universidad La Salle (México). Vol. 10. Número 37* , 83-94.

Poveda Bermúdez, O. M. (2015). Felicidad en América Latina; Algunos Determinantes Socio Económicos. *Revista de Antropología y Sociología: Virajes* , 253-273.

Rojas, M. (2014). *El Estudio Científico de la Felicidad.* México: Fondo de Cultura Económica.

Romero Caraballo, M. P. (2016). Significado del Trabajo y Sentido de la Profesión en la Academia en Colombia. *Athenea Digital.Revista de Pensamiento e Investigación Social.* , 16(2): 427-435.

Ruiz & Velásquez, R. B. (2017). Conocimiento e Innovación. Nuevos desafíos para la Educación Superior. *Educación Superior y Sociedad ESS* , 174 -197.

Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited:. *Psychother Psychosom* , 10-28.

Salas Vallina, A. (2013). *Tesis Doctoral Liderazgo Transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo.* España: Universidad de Valencia.

Sánchez Aragón & Méndez Canales, R. R. (2011). Elementos mediadores de la felicidad y el bienestar subjetivo en hombres y mujeres. *Revista Costarricense de Psicología* , 51-76.

Sanjuán & Ávila, P. M. (2016). Afrontamiento y motivación como predictores del bienestar subjetivo y psicológico. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica* , 1-10.

Seligman, M. (2003, 2017). *La Auténtica Felicidad.* España: Ediciones B, S.A.

Simo & Sallam & Fernández, P. J. (2008). Compromiso organizativo, satisfacción en el trabajo, e intención de abandonar la organiacuón: Análisis comparativo entre el profesorado universitario a tiempo parcial y a tiempo completo. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas* , 1-21.

Soler Blanch, G. (2015). *Tesis Doctoral El Salario Emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los Centros Universitarios.* Cataluña: Universidad Ramon Llull.

Soto Jáuregui, C. (2018). *Gerencia de la Compensación Laboral 3.0 y Operación de Nómina.* Sabaneta: Editorial Lasallista.

Tamez & Pérez, S. J. (2009). El Trabajo Universitario: Entre el Malestar y la Lucha. *Educación y Sociedad* , 373-387.

Trabajo, O. I. (2013). *Informe General, Decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.* Ginebra: Departamento de Estadística OIT.

Unidas, A. G. (2017). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Nueva York: Documentos ONU.

Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB. (2012). *Proyecto Educativo Institucional.* Bucaramanga: Publicaciones UNAB.

Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB. (1997). *Reglamento del Profesorado.* Bucaramanga: Publicaciones Unab.

Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB. (2018). *UNAB: en Cifras 2018.* Bucaramanga: Publicación Unab, MiPortalU.

Vargas Garrido, H. (2010). *Estudio de los coceptos cotidianos de happiness y felicidad desde un enfoque probabilístico.* Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Viñán Villagrán, J. A., Navarrete Chávez, F., Torres Guananga, G., & Lara Noriega, G. (2018). *Influencia del Salario Emocional en la Retención del Talento Humano en una Organización.* Ecuador: V Congreso Internacional de la Semana de Ciencia, Teconología, Emprendimiento e Innovación ESPOCH Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Warr, P. (2013). Fuentes de Felicidad e Infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology* , 99-106.

Índice de Anexos

Anexo 1: Facultades y Programas

Anexo 2: Beneficios e Incentivos de la IES

Anexo 3: Modelo PERMA-Profiler

Anexo 4: Percepción de beneficios e incentivos que brinda la IES.

Anexo 5: Carta validación de Expertos

Anexo 6: Formato de validación de Instrumento de Investigación

Anexo 7: Codificación para estadístico SPSS

Anexo 8: Estado Civil de la Muestra generado por sistema SPSS

Anexo 9: Resultados estado civil y número de hijos generado por SPSS

Anexo 10: Resultado Rango de Hijos vs Edades

Anexo 11: Resultado Número Docentes, cantidad de hijos, Rango de edad

Anexo 12: Resultado Categoría Docente

Anexo 13: Resultado Categoría Vs Número de Proyectos Investigación

Anexo 14: Resultado Felicidad General Pregunta 29

Anexo15: Resultado Emociones Positivas Vs Facultades

Anexo 16: Resultado Compromiso Vs Facultades

Anexo 17: Resultado Relaciones Sociales Vs Facultades

Anexo 18: Resultados Significado Vs Facultades

Anexo 19: Resultado Logros Vs Facultades

Anexo 20: Resultado Salud Vs Facultades

Anexo 21: Resultado comparativo Edad Pregunta 29 de Felicidad

Anexo 22: Resultado Felicidad General Vs Edad Vs Género

Anexo 23: Resultado Felicidad en el Trabajo Vs Edad de los Docentes

Anexo 24: Resultado Felicidad en el trabajo Vs Mujeres

Anexo 25: Resultado Felicidad en el trabajo Vs Hombres

Anexo 26: Resultado Felicidad en el Trabajo Vs Facultades

Anexo 27: Árbol de palabras pregunta 51 investigaciones

Anexo 28: Árbol de palabras pregunta 51 incentivos

Anexo 29: Árbol de palabras pregunta 51 económicos

Anexo 1: Facultades y Programas

Facultades Y Programas	Cantidad de Docentes
Facultad De Ciencias De La Salud	**74**
Programa De Enfermería	7
Programa De Medicina	52
Programa De Psicología	15
Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables	**44**
Programa De Administración De Empresas Dual	6
Programa De Administración De Empresas Presencial	15
Programa De Administración De Empresas Virtual	1
Programa De Administración Turística Y Hotelera	5
Programa De Contaduría Publica Presencial	7
Programa De Economía	5
Programa De Negocios Internacionales	5
Facultad De Ciencias Jurídicas Y Políticas	**22**
Programa De Derecho	22
Facultad De Ciencias Sociales, Humanidades Y Artes	**53**
Programa De Artes Audiovisuales	9
Programa De Comunicación Social	15
Programa De Gastronomía Y Alta Cocina	5
Programa De Licenciatura En Educación Infantil	9
Programa De Literatura Virtual	3
Programa De Música	12
Facultad De Estudios Técnicos Y Tecnológicos	**8**
Tecnología En Gestión Gastronómica Virtual	1
Tecnología En Investigación Criminal Y Ciencias Forenses	1
Tecnología En Logística Y Mercadeo	1
Tecnología En Regencia De Farmacia Virtual	2
Tecnología En Seguridad Y Salud En El Trabajo Virtual	1
Transversales	2
Facultad De Ingeniería	**47**
Programa De Ingeniería Biomédica	4
Programa De Ingeniería De Mercados	5
Programa De Ingeniería De Sistemas	8
Programa De Ingeniería En Energía	7
Programa De Ingeniería Financiera	10
Programa De Ingeniería Industrial	1
Programa De Ingeniería Mecatrónica	12
Total General	248

Anexo 2: Beneficios e Incentivos de la IES

Nivel	Procesos Gestión Humana	Beneficios e Incentivos
Personal	Bienestar	Actividades sociales (amor y amistad, día mujer, del niño, de la secretaria, Hallowen, fin de año, cumpleaños) Descuento en la pensión del Instituto Caldas para los hijos(as) Becas para cónyuge, compañero(a) permanente, hijos. Tarifas preferenciales en convenios Institucionales: CUPE, entidades Bancarias y de financiación. Atención Psicológica a familiares
	Seguridad y Salud en el Trabajo	Olimpiadas Interempresas Cajasán Oportunidad de control de la actividad docente: Autonomía, libertad de decisión, participación) Percepción del trato que da el Jefe Satisfacción en el trabajo preocupación del jefe por el bienestar del docente
Profesional	Capacitación	Ejes de capacitación Institucional: Ambiente, seguridad y salud en el trabajo, Calidad, Consultoría, Contexto Regional, Nacional e Internacional, Creatividad e Innovación, Disciplinar, Idioma Extranjero, Institucional, Investigación, Pedagogía y Tecnología. Movilidad de docentes al exterior Becas Plan 80/20 - Becas 20%, 50% programas propios de pregrado y posgrado sobre el valor de la matrícula
	Compensación	Políticas de permisos Reconocimiento a la Producción de Investigación Días de descanso adicionales en Semana Santa
Docencia	Evaluación Desempeño	Feedback desempeño Reconocimientos: mención Reloj Solar Oportunidades de promoción Desarrollo de carrera-Clasificación docente

Anexo 3: Modelo PERMA-Profiler

Dimensiones		subdominios	Ítems
P	Emociones Positivas	excitación positiva	En general, ¿con qué frecuencia te sientes alegre? En general, ¿con qué frecuencia te sientes positivo?
		valencia	En general, ¿hasta qué punto te sientes satisfecho?
E	Compromiso	absorción	¿Con qué frecuencia te absorbes en lo que estás haciendo?
		interés	En general, ¿hasta qué punto te sientes emocionado e interesado en las cosas?
		dedicación, participación	¿Con qué frecuencia pierdes la noción del tiempo mientras haces algo que disfrutas?
R	Relaciones Sociales	dar/recibir apoyo	¿Hasta qué punto recibe ayuda y apoyo de otros cuando lo necesita?
		percepción, satisfacción con el apoyo	¿Hasta qué punto te has sentido amado?
		conexión con los demás	¿Qué tan satisfecho está usted con sus relaciones personales?
M	Significado	trascendencia (conexión con algo más grande que uno mismo)	En general, ¿hasta qué punto lleva una vida útil y significativa?
		sentido de valor	En general, ¿en qué medida siente que lo que hace en su vida es valioso y vale la pena?
		sentido de orientación	¿Hasta qué punto generalmente sientes que tienes un sentido de dirección en tu vida?
A	Realización, Logro	logro de metas personales	¿sientes que está progresando hacia el logro de sus metas?
		sentido de logro	¿Con qué frecuencia logras los objetivos importantes que te has propuesto?
		autoeficacia	¿Con qué frecuencia puedes manejar tus responsabilidades?
H		Salud	En general, ¿cómo dirías que es tu salud? ¿Qué tan satisfecho está con su salud física actual? En comparación con otras personas de tu misma edad y sexo, ¿cómo es tu salud?

Lon	Soledad	¿Qué tan solo te sientes en tu vida diaria?
Hap	Felicidad	Tomando todas las cosas juntas, ¿qué tan feliz dirías que eres?
N	Emoción Negativa	En general, ¿con qué frecuencia te sientes ansioso? En general, ¿con qué frecuencia te sientes enojado? En general, ¿con qué frecuencia te sientes triste?

Anexo 4: Percepción de beneficios e incentivos que brinda la IES.

Nivel	Procesos Gestión Humana	Beneficios e Incentivos	Ítems
Personal	Bienestar	Actividades sociales (amor y amistad, día mujer, del niño, de la secretaria, Hallowen, fin de año, cumpleaños)	Generalmente, ¿ las celebraciones de fechas especiales que organiza la Universidad, las considero como una forma de integrarme a la comunidad educativa?
		Descuento en la pensión del Instituto Caldas para los hijos(as)	¿Considera que es útil el beneficio de descuento que ofrece la Universidad para los hijos (as) de los trabajadores, que estudian en el Instituto Caldas?
		Becas para cónyuge, compañero(a) permanente, hijos.	En general ¿las becas de estudio que ofrece la Universidad son un beneficio para usted o algún miembro de su familia?
		Tarifas preferenciales en convenios Institucionales: CUPE, entidades Bancarias y de financiación.	Con que frecuencia ¿ha utilizado los beneficios a través de convenios que tiene la Universidad con la Cooperativa CUPE, Empresas o entidades Financieras?
		Atención Psicológica a familiares	¿Cómo valora el servicio de atención psicológica que ofrece la Universidad para usted o su familia?
		Olimpiadas Interempresas Cajasán	En general ¿la Universidad facilita espacios de promoción de la salud y el ejercicio?
		Oportunidad de control de la actividad docente: Autonomía, libertad de decisión, participación)	Hasta que punto ¿siente que la Universidad le da la oportunidad de participar y aportar en las mejoras Institucionales o de los programas? ¿Considera que la Universidad otorga a sus docentes autonomía en el manejo y desarrollo de sus clases?
	Seguridad y Salud en el Trabajo	Percepción del trato que le da el Jefe	¿Siente que su jefe le da un trato justo, equitativo?
		Satisfacción en el trabajo	¿Hasta qué punto logra equilibrar tu vida laboral y familiar? En general ¿Es Feliz en el trabajo?
		preocupación del jefe por el bienestar docente	¿Con qué frecuencia siente que su Jefe se preocupa por su Bienestar?
		Incentivos	¿Qué tipos de incentivos recomendaría a la Universidad para los docentes? ¿Desde el ámbito laboral en la Universidad, que sería interesante y/o motivante para usted o su familia?

		Ejes de capacitación Institucional: Ambiente, seguridad y salud en el trabajo, Calidad, Consultoría, Contexto Regional, Nacional e Internacional, Creatividad e Innovación, Disciplinar, Idioma Extranjero, Institucional, Investigación, Pedagogía y Tecnología.	En general ¿cómo valora las actividades internas de capacitación que brinda la Universidad en términos de pertinencia para la labor docente?
Profesional	Capacitación	Movilidad de docentes al exterior	Hasta que punto ¿la oportunidad que da la Universidad para la movilidad del docente al exterior, es significativa para el ejercicio docente o investigativo?
		Becas Plan 80/20 - Becas 20%, 50% programas propios de pregrado y posgrado sobre el valor de la matrícula	¿Considera que la Beca del plan 80/20 que ofrece la Universidad le permite a los docentes un mejor desarrollo en su carrera profesional?
	Compensación	Políticas de permisos	Con frecuencia ¿ante la necesidad de permisos, la Universidad dispone de políticas claras y equitativas?
		Reconocimiento a la Producción de Investigación	¿Considera importante reconocer y premiar la labor de los docentes investigadores?
		Feedback desempeño	¿Con que frecuencia recibe retroalimentación de su jefe como contribución al crecimiento y desarrollo docente?
Docencia		Reconocimientos: mención Reloj Solar	¿Siente que la mención Reloj Solar que entrega la Universidad es un reconocimiento a la labor docente?
	Evaluación Desempeño	Reconocimiento Docente	¿Qué reconocimientos adicionales para los docentes le sugeriría a la Universidad?
		Oportunidades de promoción	En general ¿siente que la Universidad le ofrece oportunidades de promoción y desarrollo en su carrera profesional?
		Desarrollo de carrera-Clasificación docente	En general ¿la Universidad aplica las políticas de Clasificación Docente acordes con el Reglamento Profesoral?

Anexo 5: Carta validación de Expertos

Bucaramanga, Julio 24 de 2019

Doctor

Respetado doctor

Dada su experiencia profesional y méritos académicos y personales, le solicito su inapreciable colaboración como experto para la validación de contenido de los ítems que conforman los instrumentos (anexos), que serán aplicados a una muestra seleccionada de Docentes Tiempo Completo de una Institución de Educación Superior IES, que tiene como finalidad recoger información directa para la investigación titulada: “Salario Emocional y su contribución a la Felicidad Laboral en Docentes tiempo completo de una Institución de Educación Superior de Bucaramanga”.

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional que corresponda al instrumento.

Agradezco sus sugerencias relativas a la redacción, el contenido, la pertinencia y congruencia u otro aspecto que considere relevante para mejorar el mismo.

Atentamente

MARIA TERESA VELASCO URIBE

Anexo 6: Formato de validación de Instrumento de Investigación

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto: “Salario Emocional y su contribución a la Felicidad Laboral en Docentes tiempo completo de una Institución de Educación Superior de Bucaramanga”.”

Nombre del estudiante: María Teresa Velasco Uribe

Experto:_____

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando una(X) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	E	MB	B	R	D
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades					
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.					
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.					
4	Marco de Referencia Lenguaje adecuado con el nivel del informante	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.					
5	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado					
7	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.					

Observaciones:_____
_____
_____

En consecuencia el instrumento puede ser aplicado

_____
Firma del experto
Nombre:
TP

Anexo 7. Codificación para estadístico SPSS

CODIFICACION PARA ESTADISTICO SPSS

Códigos	Valores Asignados						
Información General	0	1	2	3	4	5	6
1FACULT		SALUD	ADMINISTRATIVAS	JURIDICAS	SOCIALES	INGENIERIAS	TECNOLOGICAS
2ESTCIVIL		casado	divorciado	soltero	unión libre		
3NUMHIJO	0	1	2	3	4 ó más		
4RANGOEDA	0-11 meses	1-5 años	6- 10 años	11-15 años	16-18 años	19 años o más	
5CATEGDOC		A	B	Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular
6NUMPROY	0	1	2	3	4 o más		

CODIFICACION PARA ESTADISTICO SPSS

Códigos	Valores Asignados				
Cuestionario Felicidad	0	1	2	3	4
7VIDASIG	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
8ROGMETA	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
9ABSORHACE	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
10SALUD	pésima	deficiente	regular	buena	excelente
11ALEGRE	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
12APOYO	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
13ANSIOSO	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
14LOGROBJE	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
15VALIOSO	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
16POSITIVO	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
17INTERESADO	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
18SOLOVIDA	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
19SALUDFISI	no satisfecho	poco satisfecho	moderadamente satisfecho	muy satisfecho	extremadamente satisfecho
20ENOJADO	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
21AMADO	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
22RESPONSA	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
23DIRECCION	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
24COMPASALUD	pésima	deficiente	regular	buena	excelente
25SATISRELAC	no satisfecho	poco satisfecho	moderadamente satisfecho	muy satisfecho	extremadamente satisfecho
26TRISTE	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
27TIEMPO	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
28SATISFE	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
29FELIZES	no soy feliz	muy poco feliz	ni feliz ni infeliz	soy feliz	soy muy feliz

Cuestionario Felicidad Laboral y Salario Emocional	0	1	2	3	4
30DESAPROFE	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
31POLITCLASIF	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
32RELOJSOL	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
33MOVILIDAD	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
34BECA	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
35BENECONVEN	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
36BECASFAMI	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
37RETROALIM	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
38FECHASESP	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
39AUTONOM	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
40PERMISOS	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
41PARTICIPA	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
42TRATOJEFE	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
43JEFEBIENES	nunca	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	siempre
44ATENPSC	pésimo	deficiente	regular	buena	excelente
45PROMOSALUD	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
46EQUILIBRIO	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
47FELIZTRABAJ	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
48RECOINVEST	nada en absoluto	casi nunca	ocasionalmente	casi siempre	completamente
49CAPACITA	pésimo	deficiente	regular	buena	excelente
50DCTOCALDAS	nada útil	poco útil	útil, ni útil	es útil	es muy útil

Anexo 8: Estado Civil de la Muestra generado por sistema SPSS

Tabla cruzada 1. ¿A qué Facultad Pertenece?*2ESTCIVIL

			2ESTCIVIL				
			Casado(a)	Divorciado(a)	Soltero(a)	Unión Libre	Total
1. ¿A qué Facultad Pertenece?	Facultad de Ciencias de la Salud	Recuento	31	3	13	1	48
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	64,6%	6,3%	27,1%	2,1%	100,0%
	Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	Recuento	17	2	14	1	34
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	50,0%	5,9%	41,2%	2,9%	100,0%
	Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas	Recuento	2	1	7	2	12
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	16,7%	8,3%	58,3%	16,7%	100,0%
	Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes	Recuento	15	3	12	4	34
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	44,1%	8,8%	35,3%	11,8%	100,0%
	Facultad de Estudios Técnicos y Tecnológicos	Recuento	2	0	2	0	4
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Facultad de Ingeniería	Recuento	14	4	9	4	31
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	45,2%	12,9%	29,0%	12,9%	100,0%
Total		Recuento	81	13	57	12	163
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	49,7%	8,0%	35,0%	7,4%	100,0%

Anexo 9: Resultados estado civil y número de hijos.

Tabla cruzada 2ESTCIVIL*3NUMHIJO

			3NUMHIJO					
			0	1	2	3	4	Total
2ESTCIVIL	Casado(a)	Recuento	10	24	38	7	2	81
		% dentro de 2ESTCIVIL	12,3%	29,6%	46,9%	8,6%	2,5%	100,0%
	Divorciado(a)	Recuento	4	3	4	2	0	13
		% dentro de 2ESTCIVIL	30,8%	23,1%	30,8%	15,4%	0,0%	100,0%
	Soltero(a)	Recuento	47	6	3	0	1	57
		% dentro de 2ESTCIVIL	82,5%	10,5%	5,3%	0,0%	1,8%	100,0%
	Unión Libre	Recuento	6	5	1	0	0	12
		% dentro de 2ESTCIVIL	50,0%	41,7%	8,3%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	67	38	46	9	3	163
		% dentro de 2ESTCIVIL	41,1%	23,3%	28,2%	5,5%	1,8%	100,0%

Anexo 10: Rango de Hijos vs Edades

$HIJOS_RANGO_EDAD frecuencias

		Respuestas		Porcentaje de
		N	Porcentaje	casos
$HIJOS_RANGO_EDAD[a]	Entre 0 a 11 meses	6	4,4%	6,3%
	De 1 a 5 años	22	16,3%	23,2%
	De 6 a 10 años	25	18,5%	26,3%
	De 11 a 15 años	24	17,8%	25,3%
	De 16 a 18 años	17	12,6%	17,9%
	19 años o más	41	30,4%	43,2%
Total		135	100,0%	142,1%

Anexo 11: Resultado Número Docentes, cantidad de hijos, Rango de edad

Tabla cruzada de $HIJOS_RANGO_EDAD*@3NUMHIJO

			3NUMHIJO				
			1	2	3	4	Total
$HIJOS_ RANGO_EDAD[a]	Entre 0 a 11 meses	Recuento	4	2	0	0	6
		% del total	4,2%	2,1%	0,0%	0,0%	6,3%
	De 1 a 5 años	Recuento	9	11	2	0	22
		% del total	9,5%	11,6%	2,1%	0,0%	23,2%
	De 6 a 10 años	Recuento	8	13	4	0	25
		% del total	8,4%	13,7%	4,2%	0,0%	26,3%
	De 11 a 15 años	Recuento	6	13	4	1	24
		% del total	6,3%	13,7%	4,2%	1,1%	25,3%
	De 16 a 18 años	Recuento	0	11	5	1	17
		% del total	0,0%	11,6%	5,3%	1,1%	17,9%
	19 años o más	Recuento	11	21	6	3	41
		% del total	11,6%	22,1%	6,3%	3,2%	43,2%
Total		Recuento	38	45	9	3	95
		% del total	40,0%	47,4%	9,5%	3,2%	100,0%

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

Anexo 12: Resultado Categoría Docente

5CATEGDOC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A	1	,6	,6	,6
	B	3	1,8	1,8	2,5
	Auxiliar	27	16,4	16,6	19,0
	Asistente	37	22,4	22,7	41,7
	Asociado	63	38,2	38,7	80,4
	Titular	32	19,4	19,6	100,0
	Total	163	98,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,2		
Total		165	100,0		

Anexo 13: Resultado Categoría Vs Número de Proyectos Investigación

Tabla cruzada 5CATEGDOC*6NUMPROY

			6NUMPROY					
			0	1	2	3	4	Total
5CATEGDOC	A	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% dentro de 5CATEGDOC	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	B	Recuento	0	1	2	0	0	3
		% dentro de 5CATEGDOC	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
	Auxiliar	Recuento	7	15	4	1	0	27
		% dentro de 5CATEGDOC	25,9%	55,6%	14,8%	3,7%	0,0%	100,0%
	Asistente	Recuento	15	15	6	0	1	37
		% dentro de 5CATEGDOC	40,5%	40,5%	16,2%	0,0%	2,7%	100,0%
	Asociado	Recuento	18	32	8	4	1	63
		% dentro de 5CATEGDOC	28,6%	50,8%	12,7%	6,3%	1,6%	100,0%
	Titular	Recuento	2	8	15	3	4	32
		% dentro de 5CATEGDOC	6,3%	25,0%	46,9%	9,4%	12,5%	100,0%
Total		Recuento	43	71	35	8	6	163
		% dentro de 5CATEGDOC	26,4%	43,6%	21,5%	4,9%	3,7%	100,0%

Anexo 14: Resultado Felicidad General Pregunta 29

Tabla cruzada 29FELICES*1. ¿A qué Facultad Pertenece?

			1. ¿A qué Facultad Pertenece?						
			Salud	Administrativa	Jurídica	Sociales,	Tecnología	Ingeniería	Total
29FELIZES	1	Recuento	1	0	0	1	0	0	2
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	2,1%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	1,2%
	2	Recuento	4	5	0	4	1	3	17
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	8,3%	14,7%	0,0%	11,8%	25,0%	9,7%	10,4 %
	3	Recuento	27	22	7	23	2	17	98
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	56,3%	64,7%	58,3%	67,6%	50,0%	54,8%	60,1 %
	4	Recuento	16	7	5	6	1	11	46
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	33,3%	20,6%	41,7%	17,6%	25,0%	35,5%	28,2 %
Total		Recuento	48	34	12	34	4	31	163
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Anexo15: Resultado Emociones Positivas Vs Facultades.

Tabla cruzada de $EMOCIONES_POSITIVAS*@1FACULT

			1FACULT						
			1 Salud	2 Administrativa	3 Jurídica	4 Sociales	5 Ingeniería	6 Tecnologías	Total
$EMOCIONES_POSITIVAS[a]	1	Recuento	2	0	0	0	0	0	2
		% dentro de @1FACULT	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	2	Recuento	6	8	2	20	18	2	56
		% dentro de @1FACULT	4,2%	7,8%	5,6%	19,6%	19,4%	16,7%	
	3	Recuento	98	78	19	62	50	8	315
		% dentro de @1FACULT	68,1%	76,5%	52,8%	60,8%	53,8%	66,7%	
	4	Recuento	38	16	15	20	25	2	116
		% dentro de @1FACULT	26,4%	15,7%	41,7%	19,6%	26,9%	16,7%	
Total		Recuento	144	102	36	102	93	12	489

Los porcentajes y los totales se basan en respuestas.

Anexo 16: Resultado Compromiso Vs Facultades

Tabla cruzada de $COMPROMISO*@1FACULT

			1FACULT						
			1 Salud	2 Administrativa	3 Jurídica	4 Sociales	5 Ingeniería	6 Tecnología	Total
$COMPROMISO[a]	0	Recuento	1	1	1	0	0	0	3
		% dentro de @1FACULT	0,7%	1,0%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	
	1	Recuento	3	5	2	5	7	0	22
		% dentro de @1FACULT	2,1%	4,9%	5,6%	4,9%	7,5%	0,0%	
	2	Recuento	31	20	5	25	19	5	105
		% dentro de @1FACULT	21,5%	19,6%	13,9%	24,5%	20,4%	41,7%	
	3	Recuento	77	50	16	46	44	7	240
		% dentro de @1FACULT	53,5%	49,0%	44,4%	45,1%	47,3%	58,3%	
	4	Recuento	32	26	12	26	23	0	119
		% dentro de @1FACULT	22,2%	25,5%	33,3%	25,5%	24,7%	0,0%	
Total		Recuento	144	102	36	102	93	12	489

Los porcentajes y los totales se basan en respuestas.

Anexo 17: Resultado Relaciones Sociales Vs Facultades

Tabla cruzada de $RELACIONES_SOCIALES*@1FACULT

			1FACULT						
			1 Salud	2 Administrativa	3 Jurídica	4 Sociales	5 Ingeniería	6 Tecnología	Total
$RELACIONES_SOCIALES[a]	1	Recuento	1	1	0	2	2	0	6
		% dentro de @1FACULT	0,7%	1,0%	0,0%	2,0%	2,2%	0,0%	
	2	Recuento	18	16	3	18	19	5	79
		% dentro de @1FACULT	12,5%	15,7%	8,3%	17,6%	20,4%	41,7%	
	3	Recuento	82	57	15	60	47	3	264
		% dentro de @1FACULT	56,9%	55,9%	41,7%	58,8%	50,5%	25,0%	
	4	Recuento	43	28	18	22	25	4	140
		% dentro de @1FACULT	29,9%	27,5%	50,0%	21,6%	26,9%	33,3%	
Total		Recuento	144	102	36	102	93	12	489

Los porcentajes y los totales se basan en respuestas.

Anexo 18: Resultados Significado Vs Facultades

Tabla cruzada de $SIGNIFICADO*@1FACULT

			1FACULT						
			1 Salud	2 Administrativa	3 Jurídica	4 Sociales	5 Ingeniería	6 Tecnología	Total
$SIGNIFICADO[a]	0	Recuento	0	0	0	0	1	0	1
		% dentro de @1FACULT	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	
	1	Recuento	0	0	0	1	0	0	1
		% dentro de @1FACULT	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	
	2	Recuento	5	5	1	9	4	1	25
		% dentro de @1FACULT	3,5%	4,9%	2,8%	8,8%	4,3%	8,3%	
	3	Recuento	49	43	9	37	42	8	188
		% dentro de @1FACULT	34,0%	42,2%	25,0%	36,3%	45,2%	66,7%	
	4	Recuento	90	54	26	55	46	3	274
		% dentro de @1FACULT	62,5%	52,9%	72,2%	53,9%	49,5%	25,0%	
Total		Recuento	144	102	36	102	93	12	489

Los porcentajes y los totales se basan en respuestas.

Anexo 19: Resultado Logros Vs Facultades

Tabla cruzada de $LOGRO*@1FACULT

			1FACULT						
			1 Salud	2 Administrativa	3 Jurídica	4 Sociales	5 Ingeniería	6 Tecnología	Total
$LOGRO[a]	1	Recuento	0	0	0	1	0	0	1
		% dentro de @1FACULT	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	
	2	Recuento	8	7	2	14	6	1	38
		% dentro de @1FACULT	5,6%	6,9%	5,6%	13,7%	6,5%	8,3%	
	3	Recuento	76	52	10	45	60	9	252
		% dentro de @1FACULT	52,8%	51,0%	27,8%	44,1%	64,5%	75,0%	
	4	Recuento	60	43	24	42	27	2	198
		% dentro de @1FACULT	41,7%	42,2%	66,7%	41,2%	29,0%	16,7%	
Total		Recuento	144	102	36	102	93	12	489

Los porcentajes y los totales se basan en respuestas.

Anexo 20: Resultado Salud Vs Facultades

Tabla cruzada de $SALUD*@1FACULT

			1FACULT						
			1 Salud	2 Administrativa	3 Jurídica	4 Sociales	5 Ingeniería	6 Tecnología	Total
$SALUD[a]	0	Recuento	2	0	0	2	0	0	4
		% dentro de @1FACULT	1,4%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	
	1	Recuento	2	5	0	4	1	1	13
		% dentro de @1FACULT	1,4%	4,9%	0,0%	3,9%	1,1%	8,3%	
	2	Recuento	24	21	2	21	17	0	85
		% dentro de @1FACULT	16,7%	20,6%	5,6%	20,6%	18,3%	0,0%	
	3	Recuento	89	64	22	58	58	3	294
		% dentro de @1FACULT	61,8%	62,7%	61,1%	56,9%	62,4%	25,0%	
	4	Recuento	27	12	12	17	17	8	93
		% dentro de @1FACULT	18,8%	11,8%	33,3%	16,7%	18,3%	66,7%	
Total		Recuento	144	102	36	102	93	12	489

Los porcentajes y los totales se basan en respuestas.

Anexo 21: Resultado comparativo Edad Pregunta 29 de Felicidad.

Tabla cruzada EDAD*29FELIZES

			29FELIZES				
			1	2	3	4	Total
EDAD	De 26 a 30 años	Recuento	0	3	7	1	11
		% dentro de EDAD	0,0%	27,3%	63,6%	9,1%	100,0%
	De 31 a 35 años	Recuento	1	4	12	3	20
		% dentro de EDAD	5,0%	20,0%	60,0%	15,0%	100,0%
	De 36 a 40 años	Recuento	1	1	15	11	28
		% dentro de EDAD	3,6%	3,6%	53,6%	39,3%	100,0%
	De 41 a 45 años	Recuento	0	3	22	5	30
		% dentro de EDAD	0,0%	10,0%	73,3%	16,7%	100,0%
	De 46 a 50 años	Recuento	0	2	14	13	29
		% dentro de EDAD	0,0%	6,9%	48,3%	44,8%	100,0%
	De 51 a 55 años	Recuento	0	1	11	5	17
		% dentro de EDAD	0,0%	5,9%	64,7%	29,4%	100,0%
	De 56 a 60 años	Recuento	0	2	6	5	13
		% dentro de EDAD	0,0%	15,4%	46,2%	38,5%	100,0%
	De 61 a 65 años	Recuento	0	1	4	2	7
		% dentro de EDAD	0,0%	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	De 66 a 70 años	Recuento	0	0	2	1	3
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Más de 70 años	Recuento	0	0	1	0	1
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Total	Recuento	2	17	94	46	159
	% dentro de EDAD	1,3%	10,7%	59,1%	28,9%	100,0%

Anexo 22: Resultado Felicidad General Vs Edad Vs Género

Tabla cruzada EDAD*29FELIZES

GÉNERO				29FELIZES 1	2	3	4	Total
FEMENINO	EDAD	De 26 a 30 años	Recuento	0	2	1	0	3
			% dentro de EDAD	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		De 31 a 35 años	Recuento	0	1	5	2	8
			% dentro de EDAD	0,0%	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
		De 36 a 40 años	Recuento	1	0	12	6	19
			% dentro de EDAD	5,3%	0,0%	63,2%	31,6%	100,0%
		De 41 a 45 años	Recuento	0	0	8	2	10
			% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
		De 46 a 50 años	Recuento	0	1	8	7	16
			% dentro de EDAD	0,0%	6,3%	50,0%	43,8%	100,0%
		De 51 a 55 años	Recuento	0	0	7	2	9
			% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%
		De 56 a 60 años	Recuento	0	2	4	2	8
			% dentro de EDAD	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		De 61 a 65 años	Recuento	0	1	1	0	2

			% dentro de EDAD	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		De 66 a 70 años	Recuento	0	0	1	1	2
			% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Total		Recuento	1	7	47	22	77
			% dentro de EDAD	1,3%	9,1%	61,0%	28,6%	100,0%
MASCULINO	EDAD	De 26 a 30 años	Recuento	0	1	6	1	8
			% dentro de EDAD	0,0%	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
		De 31 a 35 años	Recuento	1	3	7	1	12
			% dentro de EDAD	8,3%	25,0%	58,3%	8,3%	100,0%
		De 36 a 40 años	Recuento	0	1	3	5	9
			% dentro de EDAD	0,0%	11,1%	33,3%	55,6%	100,0%
		De 41 a 45 años	Recuento	0	3	14	3	20
			% dentro de EDAD	0,0%	15,0%	70,0%	15,0%	100,0%
		De 46 a 50 años	Recuento	0	1	6	6	13
			% dentro de EDAD	0,0%	7,7%	46,2%	46,2%	100,0%
		De 51 a 55 años	Recuento	0	1	4	3	8
			% dentro de EDAD	0,0%	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
		De 56 a 60 años	Recuento	0	0	2	3	5

		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
	De 61 a 65 años	Recuento	0	0	3	2	5
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
	De 66 a 70 años	Recuento	0	0	1	0	1
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Más de 70 años	Recuento	0	0	1	0	1
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	1	10	47	24	82
		% dentro de EDAD	1,2%	12,2%	57,3%	29,3%	100,0%

Anexo 23: Resultado Felicidad en el Trabajo Vs Edad de los Docentes

Tabla cruzada EDAD*47FELIZTRABAJ

			47FELIZTRABAJ				
			0	2	3	4	Total
EDAD	De 26 a 30 años	Recuento	0	1	7	3	11
		% dentro de EDAD	0,0%	9,1%	63,6%	27,3%	100,0%
	De 31 a 35 años	Recuento	0	4	9	7	20
		% dentro de EDAD	0,0%	20,0%	45,0%	35,0%	100,0%
	De 36 a 40 años	Recuento	1	3	18	6	28
		% dentro de EDAD	3,6%	10,7%	64,3%	21,4%	100,0%
	De 41 a 45 años	Recuento	0	4	18	8	30
		% dentro de EDAD	0,0%	13,3%	60,0%	26,7%	100,0%
	De 46 a 50 años	Recuento	0	2	14	13	29
		% dentro de EDAD	0,0%	6,9%	48,3%	44,8%	100,0%
	De 51 a 55 años	Recuento	0	1	8	8	17
		% dentro de EDAD	0,0%	5,9%	47,1%	47,1%	100,0%
	De 56 a 60 años	Recuento	0	2	6	5	13
		% dentro de EDAD	0,0%	15,4%	46,2%	38,5%	100,0%
	De 61 a 65 años	Recuento	0	1	4	2	7
		% dentro de EDAD	0,0%	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	De 66 a 70 años	Recuento	0	0	0	3	3
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Más de 70 años	Recuento	0	0	0	1	1
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%

Total	Recuento	1	18	84	56	159
	% dentro de EDAD	0,6%	11,3%	52,8%	35,2%	100,0%

Anexo 24: Resultado Felicidad en el trabajo Vs Mujeres

Tabla cruzada EDAD*47FELIZTRABAJ

GÉNERO				47FELIZTRABAJ 0	2	3	4	Total
FEMENINO	EDAD	De 26 a 30 años	Recuento	0	0	3	0	3
			% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		De 31 a 35 años	Recuento	0	1	4	3	8
			% dentro de EDAD	0,0%	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
		De 36 a 40 años	Recuento	1	3	11	4	19
			% dentro de EDAD	5,3%	15,8%	57,9%	21,1%	100,0%
		De 41 a 45 años	Recuento	0	1	8	1	10
			% dentro de EDAD	0,0%	10,0%	80,0%	10,0%	100,0%
		De 46 a 50 años	Recuento	0	1	8	7	16
			% dentro de EDAD	0,0%	6,3%	50,0%	43,8%	100,0%
		De 51 a 55 años	Recuento	0	0	3	6	9
			% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		De 56 a 60 años	Recuento	0	2	4	2	8
			% dentro de EDAD	0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		De 61 a 65 años	Recuento	0	1	0	1	2

		% dentro de EDAD	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	De 66 a 70 años	Recuento	0	0	0	2	2
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	1	9	41	26	77
		% dentro de EDAD	1,3%	11,7%	53,2%	33,8%	100,0%

Anexo 25: Resultado Felicidad en el trabajo Vs Hombres.

MASCULINO	EDAD	De 26 a 30 años	Recuento	1	4	3	8
			% dentro de EDAD	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
		De 31 a 35 años	Recuento	3	5	4	12
			% dentro de EDAD	25,0%	41,7%	33,3%	100,0%
		De 36 a 40 años	Recuento	0	7	2	9
			% dentro de EDAD	0,0%	77,8%	22,2%	100,0%
		De 41 a 45 años	Recuento	3	10	7	20
			% dentro de EDAD	15,0%	50,0%	35,0%	100,0%
		De 46 a 50 años	Recuento	1	6	6	13
			% dentro de EDAD	7,7%	46,2%	46,2%	100,0%
		De 51 a 55 años	Recuento	1	5	2	8
			% dentro de EDAD	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
		De 56 a 60 años	Recuento	0	2	3	5
			% dentro de EDAD	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
		De 61 a 65 años	Recuento	0	4	1	5
			% dentro de EDAD	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
		De 66 a 70 años	Recuento	0	0	1	1

		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Más de 70 años	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de EDAD	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	9	43	30	82
		% dentro de EDAD	11,0%	52,4%	36,6%	100,0%

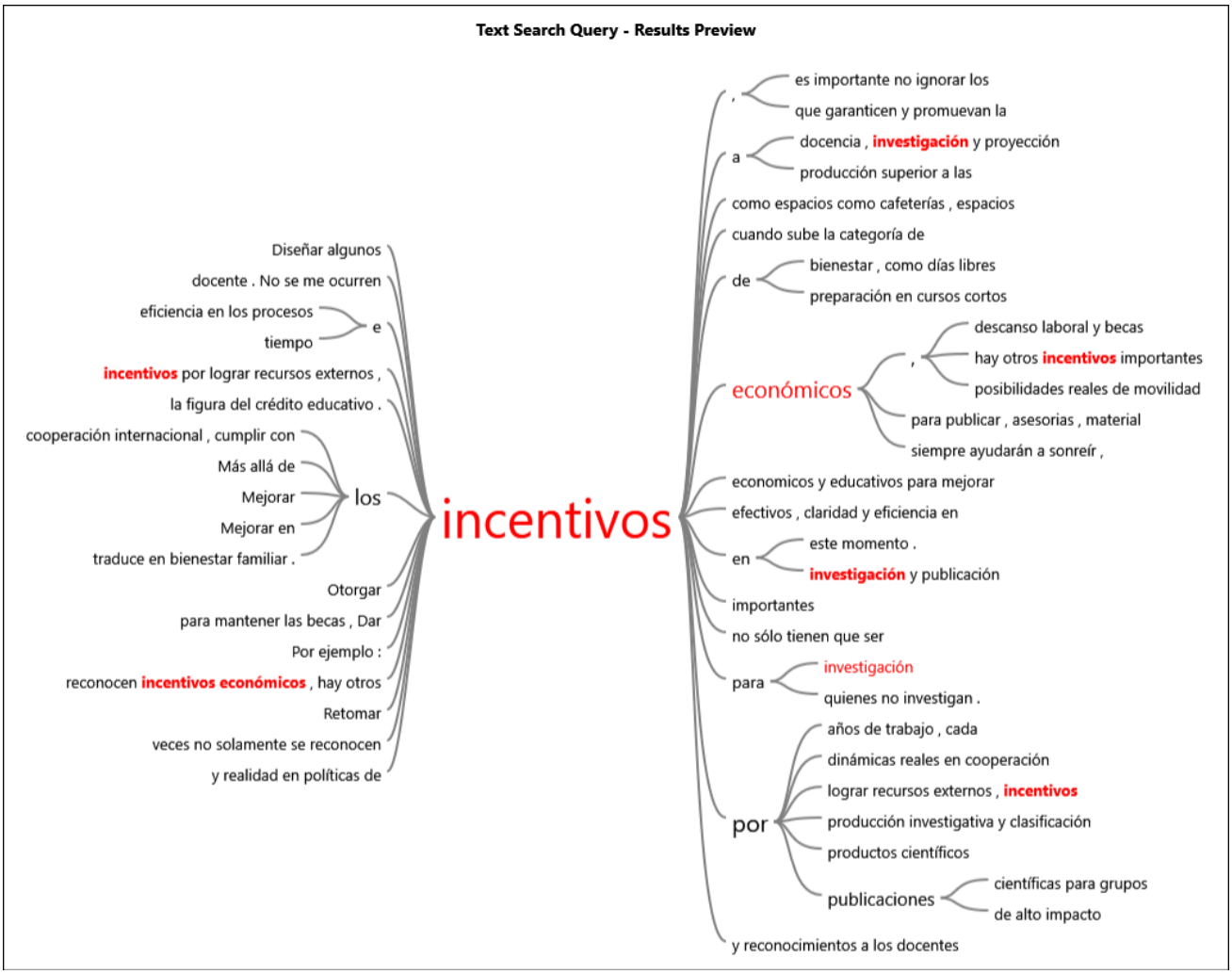
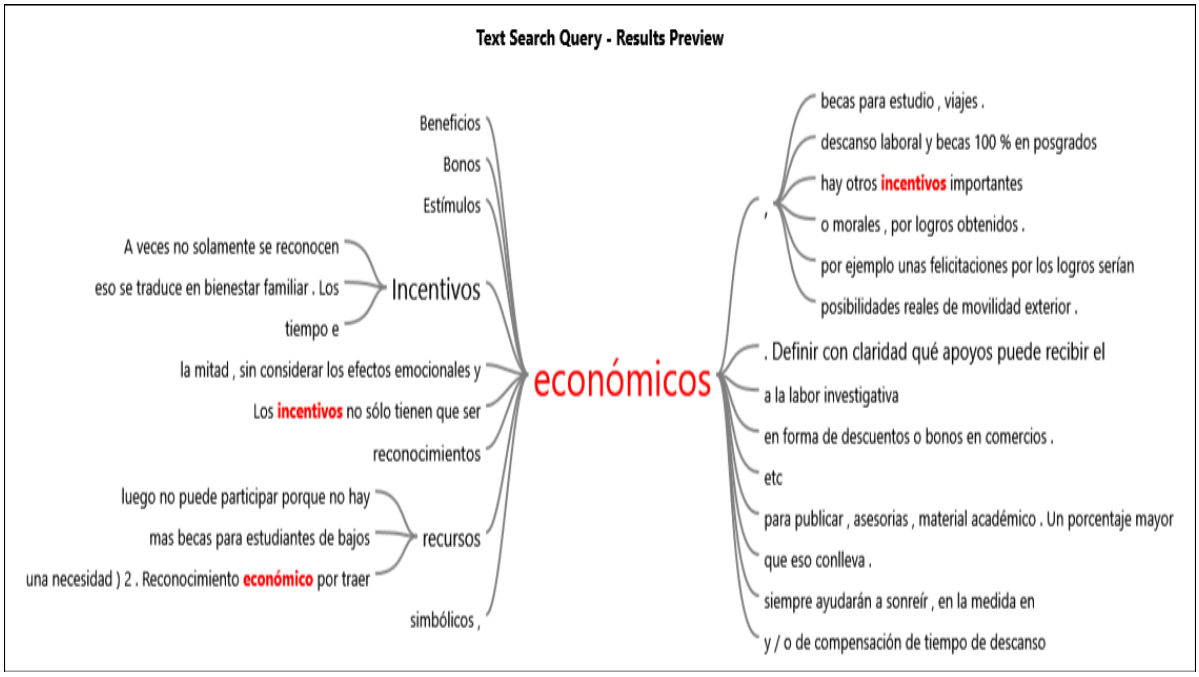
Anexo 26: Resultado Felicidad en el Trabajo Vs Facultades

Tabla cruzada 47FELIZTRABAJ*1. ¿A qué Facultad Pertenece?

			1. ¿A qué Facultad Pertenece?						
			Salud	Administrativa	Jurídicas	Sociales	Tecnología	Ingeniería	Total
47FELIZTRABAJ	0	Recuento	0	0	0	1	0	0	1
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,6%
	2	Recuento	2	2	2	6	1	5	18
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	4,2%	5,9%	16,7%	17,6%	25,0%	16,1%	11,0 %
	3	Recuento	25	24	3	18	2	16	88
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	52,1%	70,6%	25,0%	52,9%	50,0%	51,6%	54,0 %
	4	Recuento	21	8	7	9	1	10	56
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	43,8%	23,5%	58,3%	26,5%	25,0%	32,3%	34,4 %
Total		Recuento	48	34	12	34	4	31	163
		% dentro de 1. ¿A qué Facultad Pertenece?	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %

Anexo 27: Árbol de palabras pregunta 51 investigaciones

Anexo 28: Árbol de palabras pregunta 51 incentivos



Anexo 29: Árbol de palabras pregunta 51 económicos