

La experiencia de recuperación de energía en profesores universitarios: un estudio cualitativo

The experience of energy recovery in university professors: a qualitative study.

Alvaro Ramírez*, Katia Villafuerte*, Milton Paredes-Aguirre* **

* EGADE Business School, Tecnológico de Monterrey, Carlos Lazo 100, Santa Fé 01389, Mexico

** Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL), Campus Gustavo Galindo, Km. 30.5 Vía Perimetral, Guayaquil 090902, Ecuador

Resumen

El presente estudio busca profundizar en el entendimiento de las actividades para recuperar energía fuera del trabajo que promueven el bienestar y el engagement laboral. La investigación se llevó a cabo a través de entrevistas semiestructuradas a diez profesores universitarios de Ecuador y México, analizando la información obtenida desde un enfoque fenomenológico hermenéutico. Los resultados se validaron a través de la triangulación y saturación, contrastando los discursos de los participantes e investigadores. Los resultados muestran que la desconexión total del trabajo y el uso activo del tiempo en una actividad física y mental de interés personal que genera positividad, Flow, fomenta relaciones interpersonales, sentido y logros, son factores importantes para la recuperación de energía. En conclusión, recuperar energía parece ser una condición para que el profesor incremente su bienestar, se sienta vigorizado y pueda desempeñarse apropiadamente en el trabajo.

Palabras clave: recuperación de energía; experiencias de recuperación; desapego psicológico; modelo PERMA; bienestar laboral; recurso laboral.

Abstract

This study seeks to deepen the understanding of energy recovery activities outside of work that promote well-being and work engagement. The research was carried out through semi-structured interviews with ten university professors from Ecuador and Mexico, analyzing the information obtained from a hermeneutical phenomenological approach. The results were validated through triangulation and saturation contrasting the speeches of the participants and researchers. The results show that the total disconnection from work and the active use of time in a physical and mental activity of personal interest that generates positivity, Flow, fosters interpersonal relationships, meaning and achievements, are important factors for energy recovery. In conclusion, recovering energy seems to be a condition for the professors to increase their well-being, feel invigorated and perform properly at work.

Keywords: energy recovery; engagement; psychological detachment; well-being; PERMA model.

Introducción

La importancia del bienestar de los empleados se ha vuelto la piedra angular de la investigación desde el desarrollo de la Psicología Positiva hace alrededor de dos décadas. Dentro de la Psicología Positiva, una de las perspectivas del bienestar subjetivo es la eudaimonía la que considera que el bienestar consiste en algo más que felicidad, lo que sugiere que los informes de las personas de ser felices (o de ser positivamente afectivos y satisfechos) no significa necesariamente que estén psicológicamente bien (Deci y Ryan, 2008). En contraste con la hedonía que se aboca a la evaluación subjetiva de sentirse bien, la eudaimonía implica una aproximación teórica más completa del bienestar (Jayawickreme et al., 2012). En este punto es donde el desapego psicológico fuera del ámbito laboral, de acuerdo a Sonnentag et al. (2010), ayuda a proteger y fortalecer ese bienestar del empleado, al tiempo que fomenta el compromiso laboral.

Desde esta postura, las actividades que uno realiza fuera del trabajo pueden tener un impacto directo en la recuperación de energía del colaborador que contribuiría como recurso personal para generar un alto desempeño, incluso en

ciclos o situaciones muy estresantes (Reina-Tamayo et al., 2018). Sonnentag (2012) encontró que entre más desapego psicológico del trabajo hay en el tiempo que se pasa fuera del ámbito laboral, los empleados presentan niveles más altos de satisfacción, desempeño, vidas más plenas y menores síntomas de estrés. Sin embargo, no está claro cómo es que el desapego psicológico u otro factor, como los incluidos en la escala de Sonnentag y Fritz (2007) (control, maestría relajación y desapego psicológico), promueven la recuperación de energía, que habilita una mayor productividad, misma que acaba convirtiéndose en un recurso laboral.

En consecuencia, identificar y aumentar la cantidad de recursos que poseen los empleados por medio de la energía recuperada, se ha convertido en una nueva prioridad y un ancla estratégica en algunas organizaciones (Volini et al., 2019). Sin embargo, se ha observado que las experiencias de recuperación de energía que se producen fuera del ámbito laboral no han sido estudiadas a profundidad en el entorno académico.

Las actividades de recuperación de energía fuera del horario laboral no se miden cuantitativamente con la escala de Sonnentag y Fritz (2007) y hasta el momento no hay un estudio que aborde cualitativamente la forma en que las personas describen su experiencia de recuperación de energía en estas actividades y las razones por las cuales consideran que al llevarlas a cabo o no, influye en el engagement y coadyuvan en el fomento del bienestar de los empleados.

Con base a lo expuesto, la contribución de este estudio se basa en profundizar el entendimiento sobre las actividades que promueven la recuperación de energía fuera del trabajo y si estas están vinculadas al desapego psicológico, el control, la maestría y la relajación. Además, se tiene la visión de que la recuperación de energía puede ser un recurso laboral que genera bienestar y engagement en el empleado, siendo parte del modelo de Sonnentag y Fritz (2007) tomando como referencia lo planteado por el modelo PERMA (emociones positivas, compromiso, relaciones interpersonales, sentido y logros) (Seligman, 2011).

Adicionalmente, este estudio realiza un aporte en la literatura al considerar a los profesores universitarios como unidad de análisis, dado que, por su rol en la sociedad, incluso en situaciones normales, los profesores universitarios están sujetos a niveles graves de estresores relacionados con su carga académica (Dutta et al., 2005; Pros et al., 2018; Carrillo et al., 2021). Finalmente, este estudio

considera la participación de profesores universitarios de dos países latinoamericanos culturalmente distintos, que pertenecen a instituciones de organizaciones administrativas diferentes, lo que enriquece la investigación.

La teoría de demandas y recursos laborales

La teoría de demandas y recursos laborales establece que el ambiente laboral puede entenderse desde dos perspectivas o categorías diferentes: demandas y recursos laborales (Demerouti et al., 2001). En consecuencia, las demandas laborales y los recursos en el trabajo son factores que desencadenan dos procesos independientes. El primer proceso está relacionado con el deterioro de la salud y el segundo, con la motivación (Bakker & Demerouti, 2018), pero particularmente con las experiencias de recuperación no laborales que impactan el engagement en el trabajo y ayudan a gestionar las demandas laborales (Bakker & Leiter, 2010).

Las demandas laborales están relacionadas con aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizativos que desencadenan la fatiga emocional y/o física (Demerouti et al., 2001). Esto implica tensiones laborales, relaciones ambivalentes con el supervisor inmediato o los clientes, presiones laborales o trabajar en condiciones físicas extenuantes, como altas temperaturas en el lugar de trabajo, son ejemplos directos de demandas laborales (Bakker et al., 2014). En términos generales, las demandas laborales comprenden todos los factores que impactan en su salud y que la disminuyen; así como, la reducción de energía, con el correspondiente impacto en el desempeño de los empleados, esto sucede porque, según Adil y Biag (2018), los empleados intentan hacer frente a demandas laborales incluso a costa de su salud, y en el largo plazo esto podría generar trastornos mentales o malestar, como lo denominaron Shimazu, Schaufeli, Kamiyama y Kawakami (2015). Con estos antecedentes, Schaufeli et al. (2002) definieron las demandas laborales como variables predecibles vinculadas a temas como el burnout (Troughakos et al., 2015), así como los problemas de salud o síntomas psicossomáticos, que en nuestra perspectiva son susceptibles de ser medidos.

Por el contrario, los recursos laborales engloban factores relacionados con el entorno organizacional y sus relaciones, como el apoyo de los gerentes, el tipo de retroalimentación recibida, el nivel de autonomía en el trabajo y la posibilidad de

desarrollo de habilidades (Demerouti et al., 2001). Además, se relaciona con aspectos físicos, psicológicos y sociales que reducen los costos emocionales y/o físicos en el trabajo, representados por las demandas laborales, estos recursos posibilitan el logro de metas y promueven el aprendizaje y desarrollo en las personas (Bakker et al., 2014). De acuerdo con Bakker y Albrecht (2018), el compromiso laboral se refiere a un estado motivacional positivo caracterizado por altos niveles de energía (vigor), combinados con una mayor dedicación y absorción en las actividades laborales. Según Bakker et al. (2011), el vigor se distingue por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se realiza el trabajo; la dedicación se relaciona con una alta implicación en el trabajo, enfatizando particularmente el significado; y finalmente, la absorción se asocia con la concentración completa en la tarea (Schaufeli et al., 2002; Bakker et al., 2011). Además, los recursos laborales se consideran variables predecibles de satisfacción y compromiso laboral.

En consecuencia, las largas jornadas laborales o las continuas relaciones tensas con el gerente o supervisor implican, y aumentan, las demandas laborales, lo que termina disminuyendo los recursos energéticos, y si no hay posibilidad de recuperarse con tiempo fuera del trabajo (Bakker & Leiter, 2010), obstaculizará la experiencia de vigor por el continuo agotamiento que impactará en la salud y en uno de los pilares del compromiso.

Experiencias de recuperación de energía

Recuperar energía a través de experiencias es una dimensión dentro del engagement que podría definirse como aquellas actividades realizadas, mayoritariamente fuera del trabajo, que ayudan a reconstituir el bienestar del empleado. Con base en la investigación de Sonnentag y Natter (2004), las experiencias de recuperación de energía se refieren a la medida en que un individuo percibe que las actividades que se realizan fuera del horario laboral le ayudarán a restaurar los recursos energéticos que le permitirán sortear efectivamente el estrés y las presiones laborales. Varios estudios han demostrado que diferentes actividades como eventos sociales, ejercicio, meditación y tiempo libre fuera del trabajo pueden contribuir a restaurar la energía y los recursos laborales con los que se cuenta (Demerouti et al., 2009) pero no indican cómo se vincula con el bienestar del empleado y un mayor compromiso dentro de las

organizaciones.

Por un lado, los individuos que llevan a cabo experiencias de recuperación, como las mencionadas anteriormente, tienden a sentirse más vigorosos al día siguiente y su desempeño en el trabajo es mejor (Bakker et al., 2015). Sin embargo, de acuerdo con la investigación de Sonnentag y Fritz (2007), no toda actividad tiene el efecto experiencia recuperadora en cada individuo, porque más que la actividad en sí, es la experiencia psicológica la que favorece el efecto experiencia recuperadora. Esto llevó a Sonnentag y Fritz (2007) a distinguir entre cuatro dominios principales: desapego psicológico, relajación, dominio y control sobre el tiempo libre:

- a) El desapego psicológico se refiere a la percepción que tiene un individuo de estar despejado física y psicológicamente del contexto laboral, lo que implica no desempeñarse en ninguna actividad relacionada con el trabajo, como leer correos electrónicos, contestar llamadas telefónicas o mensajes.
- b) Las experiencias de relajación aluden a aquellas acciones que disminuyen la actividad simpática del sistema nervioso autónomo, promoviendo consecuentemente el afecto positivo. Algunas de las actividades que la gente usa para ayudar a la relajación son la meditación, la relajación muscular progresiva o caminar.
- c) Las experiencias de dominio están relacionadas con actividades desafiantes que ofrecen al individuo la posibilidad de aprender cosas nuevas. Algunas personas establecen nuevas metas como aprender un nuevo idioma o cómo tocar un nuevo instrumento musical. Estas actividades pueden generar una demanda adicional, la única experiencia de dominio genera la promoción de recursos psicológicos internos favorables (Sonnentag y Fritz, 2007), que en palabras de Bandura (1977) mejoran la autoeficacia y generan un efecto positivo.
- d) Finalmente, las experiencias de control son las últimas de Sonnentag y Fritz (2007) en los cuatro grandes dominios. Las experiencias de control sobre el tiempo libre están vinculadas al nivel de propiedad que una persona percibe al decidir qué, cómo y cuándo completar esas actividades. Las experiencias de control satisfacen una de las necesidades humanas más básicas, basada en la Teoría de la Autodeterminación (Ryan y Deci, 2000). El control se refiere a la medida en que un individuo tiene control

sobre todas las decisiones en torno a su tiempo libre o libre, el cómo, cuándo y qué hacer para completar o no cualquier actividad.

Quinn et al., (2012) definen el constructo de activación energética como un componente central del sistema biológico-conductual experimentado como entusiasmo, entusiasmo y vigor, siendo este último una parte crucial del constructo tridimensional del compromiso. Cabe señalar que este elemento es subjetivo y sus altos niveles de activación están relacionados con el afecto positivo y el entusiasmo. Para que se produzca la activación energética también debe producirse el desapego psicológico, porque significa desconectarse mentalmente del trabajo. Implica dejar de pensar en el trabajo y en los problemas u oportunidades relacionados con el trabajo Sonnentag y Fritz (2007). El desapego psicológico del trabajo, significa no solo alejarse del entorno laboral, sino también “desconectarse” de todos los temas relacionados con el trabajo.

La Teoría del Bienestar

Por otra parte, la teoría del bienestar desde la propuesta que hace Seligman (2011) indica que el bienestar es plural y se inclina más a las ramas del bienestar que hablan de cubrir necesidades y deseos de las personas como parte fundamental del mismo. Desde esta perspectiva el bienestar no solo incluye dimensiones subjetivas, sociales y psicológicas, sino también aspectos económicos y comportamientos que promuevan la salud, por lo que muchos investigadores lo usan como sinónimo de satisfacción, felicidad y calidad de vida (Kun et al., 2017). El constructo del bienestar, para Seligman (2011) se compone de 5 elementos: emociones positivas, compromiso/Flow, relaciones positivas, sentido y logros, indicando que los seres humanos serán capaces de promover su bienestar si persiguen y alcanzan dichos componentes, mismos que están separados en sí mismos. Estos pilares dan forma al acrónimo PERMA por sus iniciales en el idioma inglés (P-positivity/positividad, E-engagement/compromiso, Relaciones interpersonales, M- meaning/ sentido y A-achievement/ logros) y se describen de la siguiente manera:

- a) Emociones positivas/ positividad: Consiste en promover la emocionalidad positiva y amplificarla en intensidad y duración, minimizando la negatividad, y esta puede ser pasada o presente con emociones como la

satisfacción, el orgullo, la serenidad, la alegría o la culminación de cosas; o futura como el optimismo, la fe, la confianza y la esperanza, que amortiguan en contra de la depresión (Seligman 2002; Jayawickreme, et.al. 2012). Las emociones positivas mejoran el desempeño, fortalecen las relaciones interpersonales, generan optimismo y esperanza con respecto al futuro e impulsan la salud física (Kun, et.al. 2017).

- b) Compromiso: este pilar ha sido utilizado como sinónimo de “flow” de Csikszentmihalyi (Hektner y Csikszentmihalyi, 1996), donde se habla de que las personas alcanzan una experiencia óptima cuando realizan actividades intrínsecamente recompensantes, en las que se sienten retados al máximo nivel de sus habilidades. Se reconoce estar en estado de “Flow” cuando se tienen metas claras, la actividad provee retroalimentación inmediata, hay un sentido de control sobre la actividad, la acción y la consciencia se fusionan en lo que se está haciendo (Jayawickreme, et.al. 2012).
- c) Relaciones positivas: las relaciones interpersonales son importantes porque en sí mismas promueven significado, logro y emocionalidad positiva y disminuyen los síntomas de depresión (Gander et al., 2016). Ser amable en nuestras interacciones con otros genera bienestar tanto para el que realiza el acto de bondad, como quien lo recibe (Layous et al., 2012).
- d) Sentido: este elemento se alcanza cuando utilizamos las fortalezas de carácter que se poseen, son aquellas cosas en las que te sientes especialmente bueno y con puedes hacer una contribución más allá de ti mismo (Jayawickreme, et al., 2012).
- e) Logros: en comparación con los demás componentes del modelo PERMA, este factor no está necesariamente vinculado con los anteriores; implica el alcance de objetivos o metas previamente establecidas y representa la motivación que genera sentirse competente al trabajar con nuestras habilidades para alcanzarlas y lograr el éxito en ellas (Heckhausen et al., 2010 en Jayawickreme, et al.. 2012).

Unido a los puntos anteriores la propuesta del presente estudio es desvelar si la energía recuperada que de acuerdo a Demerouti et al. (2012) puede ser considerada una dimensión distinta a los otros componentes de la escala de Sonnentag y Fritz (2007): relación, desapego psicológico, maestría y control, y es

percibida desde la perspectiva de las personas como generadora de bienestar y engagement desde alguna de las aristas del modelo PERMA: emociones positivas, compromiso, relaciones interpersonales, sentido y logros (Seligman 2011); y por ende un habilitador de recursos para el trabajo en concordancia con la teoría de las demandas y recursos laborales (Demerouti et al., 2001).

Método

Para obtener de la información necesaria para esta investigación de tipo cualitativa se pretendió comprender el fenómeno de la recuperación de energía como recurso laboral y promotor de bienestar explicándolo desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto, con ello que busca profundizar en los puntos de vista, interpretaciones y significados que los sujetos le dan a dicho fenómeno para comprender lo que experimentan en común con respecto a él, con lo anterior se generan unidades de significado y descripciones de las experiencias compartidas al respecto. La entrevista se basa en el análisis del discurso y temas, y se contextualiza con base en la temática del estudio en particular (Zárate-Rueda et al., 2021). En este caso, el enfoque será la fenomenología hermenéutica (Kafle, 2011), dado que esta metodología se concentra en la experiencia humana que intenta descubrir un fenómeno, estudiarlo, desvelar categorías o temas esenciales para describirlo e interpretarlo (Hernández Sampieri, et. al. 2014).

Objetivo

El objetivo del presente estudio es desvelar si la energía recuperada que de acuerdo a Demerouti et. al. (2012) puede ser considerada una dimensión distinta a los otros componentes de la escala de Sonnentag y Fritz (2007): relación, desapego psicológico, maestría y control, y es percibida desde la perspectiva de las personas como generadora de bienestar desde alguna de las aristas del modelo PERMA: emociones positivas, compromiso, relaciones interpersonales, sentido y logros (Seligman, 2011); y por ende un habilitador de recursos para el trabajo en concordancia con la teoría de las demandas y recursos laborales (Demerouti et al., 2001).

Los objetivos específicos son:

- 1) Conocer cómo definen lo que es recuperación de energía fuera del ámbito

laboral.

2) Conocer cómo se logra o a través de qué actividades se consigue la recuperación de energía.

3) Conocer cuál es la influencia de la recuperación de energía en retornar renovado al trabajo.

4) Conocer cuál es la relación que tiene la recuperación de energía con la desconexión emocional, física y mental.

5) Conocer cuáles son las actividades de recuperación de energía que pueden ser consideradas como un recurso laboral promotor de bienestar.

Población y Muestra

La población objeto del estudio está constituida por profesores de tiempo completo que se encuentran impartiendo clases en dos instituciones de educación superior con diferentes organizaciones administrativas y que se encuentran ubicadas en diferentes países de latinoamérica: una universidad privada mexicana y una universidad pública ecuatoriana.

Para esta investigación se realizó un muestreo por conveniencia, donde la selección de los casos se dio por la disponibilidad y acceso de los investigadores a la unidad de análisis (Hernández Smapieri et al., 2014).

La muestra fue de 10 profesores, donde el 50% corresponde a mujeres y 50% a hombres (5 y 5 respectivamente), con edades que fluctúan entre los 36 y 67 años.

En la tabla 1 se describen las características sociodemográficas, tales como sexo, edad, estado civil, número de hijos/dependientes y universidad a la que pertenecen.

Tabla 1. *Características sociodemográficas*

Entrevistados	Sexo	Edad	Estado Civil	No. hijos / dependientes	Universidad
E1	M	39	Casada	2	Pública ecuatoriana

E2	H	39	Casado	3	Pública ecuatoriana
E3	M	44	Casada	2	Pública ecuatoriana
E4	H	36	Casado	3	Pública ecuatoriana
E5	H	57	Soltero	0	Pública ecuatoriana
T1	M	45	Casada	1	Privada mexicana
T2	H	67	Casado	2	Privada mexicana
T3	H	36	Soltero	0	Privada mexicana
T4	M	38	Casada	1	Privada mexicana
T5	M	42	Casada	2	Privada mexicana

Técnica

Para obtener la información necesaria se utilizará la entrevista semiestructurada como técnica de recolección para trabajar directamente con las declaraciones de los participantes y sus vivencias.

La entrevista es una de las técnicas de investigación cualitativa más potente, que se puede utilizar en un estudio científico de carácter socioeducativo (Taylor y Bogdan, 2002).

Para el desarrollo de la entrevista, se elaboró un guión, el que se compuso de los siguientes ejes temáticos: 1) definición de las actividades de recuperación de energía fuera del ámbito laboral, 2) cómo se logra la recuperación de energía, 3) su influencia en retornar renovado al trabajo, 4) su relación con la desconexión emocional, física y mental, y 5) cuáles son las actividades de recuperación de energía como un recurso laboral promotor de bienestar.

Para asegurar la confiabilidad del guión de la entrevista, se realizó un piloto con tres profesores expertos en la temática y una profesora experta de investigación cualitativa. Luego de recoger las sugerencias al guión, se realizaron las modificaciones pertinentes.

Procedimiento de recogida y análisis de datos

El proceso de recolección y análisis de la información se realizó durante el periodo de octubre a diciembre del 2020. Los investigadores realizaron un listado de posibles participantes que cumplieran con las características de la unidad de análisis para esta investigación. Al ser una investigación que incluía profesores de dos universidades de diferentes países y organizaciones administrativas, se buscó que la muestra sea balanceada para que los resultados puedan describir la percepción de los profesores de manera general y particular a su contexto.

Antes de realizar las entrevistas, se informó a los participantes que su participación era de carácter voluntario y anónimo, de modo que los datos brindados se utilizarían únicamente para esta investigación. Los participantes brindaron su consentimiento para el presente estudio y las entrevistas se realizaron de manera virtual por medio de la plataforma Zoom.

Resultados y discusión

Habiendo procedido a la aplicación de las entrevistas, se llevó a cabo un análisis de contenido a partir de las respuestas dadas por los participantes.

A continuación se presentan los resultados obtenidos al hacer una revisión de los discursos desde un análisis cualitativo, donde lo que se devela es el pensamiento social, estructura y lógica de las personas en relación con los objetivos específicos que se exploraron. Estos resultados sirvieron como base para la creación de preguntas, en primera instancia, y de categorías, después, que cubrieron las distintas formas de pensamiento que partieron del discurso de las personas entrevistadas. Es importante resaltar que para guardar la confidencialidad de los participantes se identificaron con los códigos: E1, E2, E3, E4, E5, de la Universidad Ecuatoriana y con los códigos: T1, T2, T3, T4 y T5, para la universidad mexicana.

A partir de lo anterior, se determinó lo siguiente:

- 1) ¿Qué es una experiencia de recuperación de energía fuera del ámbito laboral?:

Todas las respuestas que brindaron los entrevistados versaron sobre la realización de una “actividad” (E2, E3 y E4) o de “hacer algo” (E1, E5, T1, T2, T3, T4 y T5), pero en todos los casos incluía referentes a salirse de cogniciones

relacionadas al trabajo, y fue descrito como “un cambio de perspectiva” (E1), “dejar de pensar en el trabajo” (E2), “separarse del trabajo un tiempo... despejarse” (E3), “salir de la rutina, distraerse física y mentalmente” (E4) y “desligarse” o “desconectarse del trabajo” (T1, T3 y T5).

Por lo anterior, una experiencia de recuperación de energía para la población estudiada puede definirse como: cualquier actividad que esté totalmente desligada del trabajo, que permita la desconexión total del ámbito laboral a nivel físico, emocional y mental y que coadyuva en un cambio de perspectiva al salir de la rutina.

- 2) ¿Cómo se logra o a través de qué actividades se consigue la recuperación de energía que permita regresar renovado o no al trabajo?

En este punto las respuestas pueden dividirse en dos ejes:

2.1 Las actividades que no logran la recuperación de energía: E1 reportó que no tiene actividades que le ayuden a recuperar energía; E2 indicó que no se logra la recuperación si la desconexión es solo física; E4 habló de que “son aquellas actividades que no me construyen como persona, que al final siento como una pérdida de tiempo; E5 dijo que son las actividades que no permiten “desconectarse”; o T3 expresó que se recupera menos energía cuando las actividades “son más pasivas”, pero que por cuestiones de pandemia (COVID-19) ha tenido que suceder.

2.2 Las que sí logran la recuperación de energía: “son aquellas que logran la desconexión del trabajo” (E2), o “que les quitan del pensamiento las cosas que tiene que hacer en su entorno laboral” (E5), o “desconectarse de las responsabilidades y obligaciones” (T1). Mientras que, E3 lo menciona como “el uso activo del tiempo libre... pues probablemente son aquellas que te permiten hacer cuestiones satisfactorias”; misma aseveración fue confirmada por E4, como aquellas actividades que ayudan a balancear su día como meditar y hacer ejercicio, lo cual fue corroborado por T3 para la meditación, además de salir a conocer lugares o aprender un instrumento musical y T1 para el ejercicio, éste último agregó el contacto con la naturaleza y saborear el momento presente, como componentes importantes. Por otra parte, T5 puntualizó las relaciones interpersonales (E2 también) y el descanso como elementos prioritarios en la recuperación de energía.

Al parecer, la recuperación de energía, y en concordancia con lo dicho por los entrevistados, sucede si la desconexión del trabajo es total, y se ve favorecida en la medida que se realizan actividades que reconstituyen a las personas al hacer “uso activo de su tiempo libre”, o lo que Csikszentmihalyi (Hektner y

Csikszentmihalyi, 1996) llamó “flow” o experiencia óptima, y por medio de la generación de emociones positivas, mismas que pueden adoptar la forma de ocupaciones que impliquen experiencias óptimas de involucramiento y concentración plena que estrechen las habilidades del sujeto que las ejerce, como el ejercicio, que también puede considerarse como un logro, o aprender un instrumento musical; otro rubro sería lo que produzcan significado como el contacto con la naturaleza o la meditación, y también el establecimiento de relaciones interpersonales significativas. Todo lo citado anteriormente parece apalancar el bienestar desde los pilares PERMA de la teoría que Martin Seligman propone (2011) como promotores principales del mismo.

En otro orden de ideas, y en referencia a la no renovación o recuperación de energía, se encontró que si la desconexión disminuye, la capacidad de recuperación se reduce, lo que es inversamente proporcional a que si la desconexión aumenta, se eleva la recarga de energía que se recupera para regresar renovado al trabajo, lo que se traduce en una fuente de recurso laboral que ayuda a sortear las semanas laborales y promover el engagement del que nos hablan: Demerouti et al. (2001), Schaufeli et al. (2002), Sonnentag y Natter (2004), Sonnentag y Fritz (2007), Demerouti et al. (2009), Bakker et al. (2014), Bakker et al. (2015), y Bakker y Albrecht (2018).

3) ¿Cuál es la influencia de la recuperación de energía en retornar renovado al trabajo?

De acuerdo a las aseveraciones hechas por los participantes, las experiencias de recuperación de energía son sumamente relevantes y contribuyen en tener una mejor disposición, mayor productividad y un compromiso más elevado. Para E1 son “definitivamente importantes, y en una escala del 1 al 10 sería 10”; E3 habla de que es fundamental y que la planificación del tiempo libre debe ser realizada con antelación (E5 confirmó); E4 las catalogó como “necesarias para la salud mental”, específicamente mencionando la depresión y el optimismo como elementos que pueden verse afectados ante su ausencia; E5 las categorizó como el “secreto”, T2 las llamó “clave”, y T4 como “una exigencia que debe tener”. Si se logra, los entrevistados reportaron que los beneficios que les genera son regresar enfocados y fortalecidos “para poder priorizar sin miedo” (T1), “más relajado y se rinde más” (T3).

La influencia que genera la recuperación de energía es un fenómeno que no ha sido estudiado en la literatura. Como se mencionó previamente, hay autores que la reconocen y hablan de ella (Demerouti et al. 2001, Schaufeli et al., 2002, Sonnentag y Natter, 2004, Sonnentag y Fritz, 2007, Demerouti et al., 2009, Bakker

et al., 2014, Bakker et al. 2015, y Bakker y Albrecht 2018). Sin embargo, no se considera como un pilar diferenciado en la escala de Sonnentag y Fritz (2007), o es visto como un apalancador del bienestar desde la perspectiva del modelo PERMA de Seligman (2011), lo que ha quedado evidenciado que sí sucede con estas experiencias de recuperación de energía y de ahí la importancia que destacan los participantes y la relevancia del presente estudio.

- 4) ¿Cuál es la relación que tiene la recuperación de energía con la desconexión emocional, física y mental?

Todo parece indicar que el desapego del trabajo por sí mismo no es generador de recursos energéticos que permita rendir más y, de manera más eficiente y comprometida ante las demandas del trabajo. Es por ello, que es importante puntualizar que el uso activo o pasivo, pero electivo, del tiempo libre sí genera diferencias y que no solo implica el desapego o desconexión laboral, porque si se usa activamente el tiempo libre, es decir, donde exista un desgaste físico y mental, haya atención plena o también llamado flow, la capacidad de recuperación de energía es más elevada y fortalecida. Además, de que su práctica constante blindo el bienestar de los colaboradores. No puede negarse también que es posible recuperar energía también con el uso pasivo del tiempo libre pero según lo indicado por los participantes, aparenta ser menor.

De acuerdo a lo encontrado, también las actividades que comprenden la recuperación de energía podrían ubicarse, y por ende apalancarse, dentro de los pilares del Modelo PERMA de la teoría de bienestar de Seligman: hacer ejercicio, leer (logro), estar en contacto con la naturaleza, meditación (sentido/ positividad), compartir con la familia, amigos, hijos y esposos (relaciones interpersonales/ positividad), y desconectarse pero tener atención plena en una actividad donde se utilizan las capacidades al máximo (compromiso/ flow).

- 5) ¿Cuáles son las actividades de recuperación de energía que pueden ser consideradas como un recurso laboral promotor de bienestar?

El listado de actividades específicas versó sobre: ejercicio (E1, E2, E3, E4, E5) caminar (E1, E2, E3, T1, T5), andar en bicicleta (E1); hacer cosas al aire libre o en la naturaleza (E2, E3, T1, T5), estar con la familia, con los padres, hijos o esposos y esposas, o amigos (E3, E4, T5, T2, T4, T5), leer (E4), ver programas (E2, E4, T4), dormir (E4, T2), comer bien (T2, T4), que el jefe no interrumpa tu descanso (E3), despegarse del celular (E5, T), meditar y respirar (T1, T2).

Conclusiones

El objetivo de la investigación fue profundizar en el entendimiento sobre las actividades que promueven la experiencia de recuperación de energía fuera del horario formal del trabajo para lidiar con las demandas laborales, promover el engagement (Bakker et al., 2014) y el bienestar (Seligman, 2011) en profesores universitarios de Ecuador y México. El estudio permitió comprender lo que los profesores entienden por una experiencia de recuperación, así como las condiciones que deben presentarse para que sean efectivas e influyan de forma positiva en la realización del trabajo.

Los hallazgos destacan que las experiencias de recuperación requieren una desconexión total del trabajo y que sean elegidas libremente, lo que va acorde con el desapego psicológico y control descrito por Sonnentag, et al. (2017); pero además requieren un uso activo del tiempo, lo que implicaría un absorción y atención plena en la actividad realizada, que generen emociones positivas, , flow, sentido, promuevan las relaciones interpersonales y en algunos casos logros, por ende, bienestar, como lo explica Seligman (2011) a través del modelo PERMA (Seligman, 2011, Hektner y Csikszentmihalyi, 1996).

Los participantes describen que las experiencias que favorecen la recuperación de energía son necesarias para poder desempeñar las actividades laborales con una mejor actitud y mayor percepción de rendimiento, lo que se relaciona directamente con la dimensión de vigor del constructo de engagement (Bakker et. al, 2018), lo que implica que se pueda convertir en un recurso laboral. En contraparte, si una persona no es capaz de recuperar la energía, tendrá un mayor desgaste antes las exigencias del trabajo y eventualmente a quemarse (Toker, et al., 2017).

Implicaciones prácticas

Derivado de la importancia de tener una desconexión completa del trabajo y la elección sobre el tipo de actividad a realizar, este estudio podría explicar la razón por la que ciertas iniciativas laborales como meditación, yoga, ejercicio o similares para reducir el estrés laboral no tienen los efectos deseados en la mayoría de la población, ya que no son elegidas libremente por los sujetos, lo cual es un componente primario para la promoción de bienestar de acuerdo a lo reportado. Se sugiere explorar el diseño de intervenciones de bajo costo donde se le permita al colaborador elegir libremente el uso activo de su tiempo libre en

actividades que tengan como elemento principal la desconexión total.

Limitaciones y futuras investigaciones

Es preciso señalar que a pesar de haber alcanzado la saturación y contar una muestra acorde a ciertas recomendaciones metodológicas para la validación de los hallazgos de este estudio (Fusch, y Ness, 2015), se determinaron ciertas oportunidades de mejora con respecto a la muestra que consideramos importantes mencionar. En primera instancia, el tamaño de muestra, que a pesar de cumplir mínimos recomendables por autores como Creswell y Poth (2016), además de contar con balance y multiculturalidad, puede ser considerada por otros como no representativa de la población total (Marshall et al., 2013), en especial porque este estudio tiene como referente a profesores universitarios de dos países con diferente organización administrativa. También se sugiere considerar una muestra multiprofesional más grande y de múltiples países podría brindar información más rica y generalizable para este tipo de temática.

Asimismo, destacar que con este estudio se pretende abrir nuevas líneas de investigación relacionadas con las actividades de recuperación de energía como integrar la realización de estas actividades dentro de una escala de experiencias de recuperación como la de Sonnentag y Fritz (2007) o considerarlas un recurso personal dentro del modelo de demandas y recursos laborales (Demerouti et al., 2001), y como un apalancador del bienestar (Seligman, 2011), lo que permitiría el desarrollo de múltiples estudios con enfoque cuantitativos y cualitativos.

Referencias

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30(2), 119-133. <https://0-doi-org.biblioteca-ils.tec.mx/10.1016/j.iimb.2018.01.004>
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Derks, D., & van Vuuren, T. C. V. (2020). Engagement during demanding workdays: A diary study on energy gained from off-job activities. *International Journal of Stress Management*, 27(1), 45-52.

<https://doi.org/10.1037/str0000127>

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands–Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance. En *Handbook of well being*. DEF Publishers.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003a). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341 – 356.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2002). Which job resources buffer the impact of job demands on burnout? Manuscript submitted for publication.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003b). A multi-group analysis of the job demands – resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16 – 38.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B. (2003a), Dual processes at work in a call centre: an application of the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 12, pp. 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2003c). Using the job demands – resources model to predict burnout and performance. Manuscript submitted for publication
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia & trabajo*, 13(41), 135-142.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Oerlemans, W. G.

- M. (2015). The state version of the recovery experience questionnaire: A multilevel confirmatory factor analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3).
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
350-359. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.903242>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change.
- Carrillo-Gonzalez, A., Camargo-Mendoza, M., & Cantor-Cutiva, L. C. (2021). Relationship between sleep quality and stress with voice functioning among college professors: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Voice*, 35(3), 499-e13.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of happiness studies*, 9(1), 1-11.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (s. f.). Daily recovery from work-related effort during non-work time. 44.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 276-295.
- Dutta, A. P., Pyles, M. A., & Miederhoff, P. A. (2005). Stress in health professions students: myth or reality? A review of the existing literature. *Journal of National Black Nurses' Association: JNBNA*, 16(1), 63-68.
- Fusch, P. I., & Ness, L. R. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The qualitative report*, 20(9), 1408.
- Gander, F., Proyer, R. T., & Ruch, W. (2016). Positive psychology interventions addressing pleasure, engagement, meaning, positive relationships, and accomplishment increase well-being and ameliorate depressive

- symptoms: A randomized, placebo-controlled online study. *Frontiers in psychology*, 7, 686.
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (2016). The Relationship Between Workplace Stressors and Mortality and Health Costs in the United States. *Management Science*, 62(2), 608-628. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.2115>
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 2.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & stress*, 22(3), 224-241.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Hektner, J. M., & Csikszentmihalyi, M. (1996). A longitudinal exploration of flow and intrinsic motivation in adolescents.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología De la Investigación*. McGraw Hill education: México.
- Jayawickreme, E., Forgeard, M. J., & Seligman, M. E. (2012). The engine of well-being. *Review of General Psychology*, 16(4), 327-342.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kafle, N. P. (2011). Hermeneutic phenomenological research method simplified. *Bodhi: An interdisciplinary journal*, 5(1), 181-200.
- Kun, Á., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.
- Layous, K., Nelson, S. K., Oberle, E., Schonert-Reichl, K. A., & Lyubomirsky, S. (2012). Kindness counts: Prompting prosocial behavior in preadolescents boosts peer acceptance and well-being. *PloS one*, 7(12), e51380.

- Marshall, B., Cardon, P., Poddar, A., & Fontenot, R. (2013). Does sample size matter in qualitative research?: A review of qualitative interviews in IS research. *Journal of computer information systems*, 54(1), 11-22.
- Pros, R. C., Tarrida, A. C., & Romero, E. P. (2018). Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53.
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396. <https://doi.org/10.5465/19416520.2012.676762>
- Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2018). The work engagement–performance link: An episodic perspective. *Career Development International*, 23(5), 478-496. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2017-0179>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- Seligman, M. E. (2011). Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being. *Policy*, 27(3), 60-1.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *Int.J. Behav. Med.* 22, 18–23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976.

<https://doi.org/10.1037/a0020032>

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management, 11*(4), 366-391. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.366>
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 365-380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress, 19*(3), 256-262.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1-9.
- Toker, S., & Melamed, S. (2017). Stress, recovery, sleep, and burnout. En C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The Handbook of Stress and Health* (pp. 168-185). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch10>
- Trougakos, J. P., Beal, D. J., Cheng, B. H., Hideg, I., & Zweig, D. (2015). Too drained to help: A resource depletion perspective on daily interpersonal citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology, 100*(1), 227-236. <https://doi.org/10.1037/a0038082>
- Volini, E., Schwarts, J., Roy, I., Hauptmann, M., Durme, Y. V., Denny, B., & Bersin, J. (2019). *Deloitte Global Human Capital Trends* (p. 112). Deloitte Insights.
- Zárate-Rueda, R., Murallas-Sánchez, D., & Ortega-Zambrano, C. (2021). Inclusive education and labour market insertion from a capabilities

approach: a phenomenological and functional diversity perspective.
<http://revistas.um.es/rie>, 265.

Apéndices