

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Clínica

**Engagement y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, periodo 2022-2023**


Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico

**Autor:**

David Fernando Peralta Pesántez

**Director:**

María Fernanda Cordero Hermida

ORCID:  0000-0001-6353-7436

**Cuenca, Ecuador**

2024-02-21

### Resumen

El rendimiento eficaz de los docentes a nivel laboral depende de factores como el engagement, cuyo concepto se concibe como aquella vinculación psicológica con el trabajo; de igual manera, la satisfacción laboral se comprende como una actitud perceptiva positiva o negativa del empleado hacia su trabajo. Estas variables son indicadores opuestos al estrés laboral o síndrome de burnout. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación fue describir los niveles de engagement y satisfacción laboral presentes en los docentes de la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, periodo 2022-2023. El estudio se llevó a cabo con una población de 35 docentes y técnico-docentes. El enfoque a emplearse fue cuantitativo, de tipo descriptivo transversal. Se aplicó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), traducida por Benevides, y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma, además de una ficha sociodemográfica. Los resultados señalaron que los docentes universitarios presentan niveles altos de engagement a nivel general, y en las categorías sociodemográficas planteadas, además, del predominio del factor dedicación. Mientras que, se evidenció un nivel 'satisfecho' en la población participante. Se concluyó que el personal docente de la institución pública mantiene un óptimo desempeño laboral como consecuencia de buenas respuestas perceptivas a las condiciones de trabajo, ambiente, relaciones interpersonales y logros personales; reflejado en los altos niveles de engagement y satisfacción.

*Palabras clave:* compromiso laboral, bienestar laboral, profesores universitarios



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

**Repositorio Institucional:** <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

### Abstract

The effective performance of teachers at the work level depends on factors such as engagement, whose concept is conceived as that psychological connection with the work; similarly, job satisfaction is understood as a positive or negative perceptual attitude of the employee towards his or her job. These variables are opposite indicators of work stress or burnout syndrome. Therefore, the objective of this research was to describe the levels of engagement and job satisfaction present in the teachers of the Faculty of Psychology of the University of Cuenca, period 2022-2023. The study was carried out with a population of 35 teachers and technical-teachers. The approach to be used was quantitative, cross-sectional descriptive. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), translated by Benevides, and the Palma Job Satisfaction Scale (SL-SPC) were applied, in addition to a sociodemographic sheet. The results indicated that university teachers present high levels of engagement at a general level, and in the sociodemographic categories proposed, in addition to the predominance of the dedication factor. Meanwhile, a 'satisfied' level was evident in the participating population. It was concluded that the teaching staff of the public institution maintains optimal work performance because of good perceptual responses to working conditions, environment, interpersonal relationships and personal achievements; reflected in the high levels of engagement and satisfaction.

*Keywords:* work commitment, job well-being, university professors



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

**Institutional Repository:** <https://dspace.ucuenca.edu.ec/>

## Índice de contenido

<b>Fundamentación teórica .....</b>	<b>8</b>
Engagement .....	9
Satisfacción Laboral (SL) .....	10
Engagement y Satisfacción Laboral .....	12
<b>Proceso metodológico .....</b>	<b>15</b>
Participantes y contexto.....	15
Criterios de inclusión .....	15
Características de los participantes.....	15
Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de información .....	16
Plan de tabulación y análisis de los resultados.....	17
Consideraciones éticas.....	18
<b>Presentación y análisis de los resultados.....</b>	<b>18</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>23</b>
<b>Recomendaciones y limitaciones .....</b>	<b>24</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>25</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>32</b>
Anexo A. Puntajes normalizados para el UWES-17 .....	32
Anexo B. Categorías diagnósticas para la Escala SL-SPC.....	33
Anexo C. Consentimiento informado .....	34
Anexo D. Instrumentos aplicados .....	37

**Índice de tablas**

Tabla 1. Características de los participantes .....	<b>16</b>
Tabla 2. Niveles de engagement.....	<b>19</b>
Tabla 3. Niveles de Satisfacción Laboral .....	<b>19</b>
Tabla 4. Niveles de engagement según variables sociodemográficas .....	<b>20</b>
Tabla 5. Factores del engagement.....	<b>22</b>
Tabla 6. Factores de satisfacción laboral .....	<b>23</b>

**Dedicatoria**

El presente trabajo de titulación va dedicado a mi familia, en especial a mis padres, sin su sacrificio, confianza y apoyo diario no tuviese la oportunidad de perseguir mis metas hasta cumplirlas. A mis amigos, compañeros y colegas que fueron apoyo y motivación a lo largo de esta hermosa etapa de mi vida académica. A todo el personal docente que fue mi soporte y andamiaje en el proceso de formación.

### **Agradecimiento**

Primero, el agradecimiento a Dios por brindarme la oportunidad de cumplir esta meta personal, y poder celebrar con todas las personas especiales que me rodean.

Segundo, el profundo agradecimiento a mis padres, por su confianza, apoyo, y sobre todo, el sacrificio que han realizado a lo largo de mi formación profesional. A mis hermanos, ejemplo de profesionales, por enseñarme la perseverancia.

En agradecimiento especial, a una increíble persona, compañera, confidente y colega; Carla N. por su apoyo, cariño y lealtad, en los momentos en que todos necesitamos un pequeño ‘empujón’ para continuar en este camino de formación.

Finalmente, a todas las personas con las que compartí buenos y malos momentos, dentro y fuera de la institución: amigos, docentes, tutora del presente trabajo, y la Universidad de Cuenca, gracias por todas las enseñanzas.

### Fundamentación teórica

Los fenómenos tanto negativos como positivos que ocurren en la psiquis humana son estudiados por la psicología desde una variedad de enfoques científicos, de esta manera, el presente estudio se enfoca en los factores que influyen de manera positiva en un correcto desenvolvimiento en el contexto laboral, siendo el engagement y la satisfacción el centro de la investigación. A lo largo del desarrollo de la fundamentación teórica, se describirán categorías como: definiciones, niveles, factores, etiología, y características generales de cada variable a estudiar, así como la descripción del contexto del estudio, en este caso el área docente de la Facultad de Psicología en la Universidad de Cuenca.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018) considera que, además de la carga horaria que mantienen los docentes según su modalidad de contratación, existen distintas actividades que se deben cumplir a parte de ejercer el rol de educador, como: las horas de investigación, tutorías, reuniones, entre otros; variables consideradas a evaluar en la presente investigación. Ante lo mencionado, Al-Kahtani et al. (2016, como se citó en Salcedo y Deroncele, 2021) afirman que los docentes que son expuestos ante situaciones estresantes tienen mayor probabilidad de padecer agotamiento emocional, percepción de baja realización personal, lo que ocasiona enfermedades, trastornos o síndromes relacionados al ámbito laboral, por ejemplo, el síndrome de burnout (Maslach y Jackson, 1981).

En este sentido, el enfoque de esta investigación emerge en la Psicología Positiva, y el auge que atraviesa en los últimos años, debido a la nueva concepción centrada en las fortalezas y un óptimo funcionamiento del ser humano, por encima de las debilidades y disfuncionalidades (Carrasco et al., 2010); agregando a esto, Solís et al. (2017) manifiestan la importancia de generar herramientas cognitivas, emocionales y conductuales desde la práctica clínica para la generación de planes protectores, con el objetivo de disminuir el riesgo frente a contextos laborales altamente desgastantes.

Desde esta perspectiva, es importante centrar aquellas características y fenómenos que permitan generar herramientas y fortalecer la respuesta del individuo a estresores ambientales para mejorar la salud mental dentro de su área laboral (Arias et al., 2015) que permita desarrollar un estado emocional favorable y de autorreconocimiento a la competencia profesional (Rosales et al., 2017).

Dentro de esta área laboral, Carrillo (2020) propone ver a la Salud Ocupacional desde un enfoque positivo, en la cual se pueda evaluar las fortalezas del personal y potenciarlas; es así que surge la salud organizacional, cuyo objetivo es sinónimo de salud ocupacional pues busca “aplicar la



Psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, además de proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (Salanova et al., 2019, p.18). Esta propuesta permite dejar de lado la visión únicamente patológica, por tal motivo, surge el concepto de engagement como un opuesto al burnout (Schaufeli et al., 2002).

### **Engagement**

A pesar de que no existe una traducción exacta del término al español, para comprenderlo, es importante saber que el engagement surge como un constructo teórico contrario al concepto de síndrome de burnout, que es consecuencia de un estrés laboral negativo (Schaufeli et al., 2002) y que, dentro del contexto laboral Schaufeli et al. (2002) lo definió como “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está caracterizado por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo” (p. 12). Es así que, Salanova y Schaufeli (2009) lo relacionan con conceptos como: la implicación en el trabajo, el compromiso organizacional, la dedicación al trabajo, y el apego al trabajo. No obstante, va más allá del apego afectivo hacia una organización ya que, este tiene una vinculación psicológica con el trabajo pues, las personas *engaged* -surge del término engagement-, continúan trabajando con energía, compromiso, motivación, a pesar de las dificultades.

Para Carrillo (2020) este constructo genera un impacto positivo en los trabajadores, lo que justificaría el motivo por el cual algunos mantienen una alta motivación hacia su rol de trabajador y que, a pesar de la importancia en el ámbito laboral, es una variable que no ha sido estudiada ampliamente en nuestro contexto.

De acuerdo a lo mencionado, Schaufeli et al. (2002; como se citó en Carrillo, 2020) crearon el instrumento de evaluación UWES que describe 3 elementos principales del engagement:

- 1. Vigor**, el cual se entiende por la manifestación de altos niveles de energía y resiliencia mental mientras el sujeto realiza su labor;
- 2. Dedicación**, que hace referencia a la sensación de estar fuertemente motivado en el trabajo y experimentar un sentido de significancia, entusiasmo e inspiración; y,
- 3. Absorción**, la cual se caracteriza por la concentración empleada en su trabajo. (p. 80)

La presencia de estos tres componentes explicaría la causalidad de porqué las personas que poseen engagement se conectan efectivamente con energía en su trabajo, debido a que no lo perciben como un agente estresante o demandante, sino como un reto para su realización personal, e incluso se podría considerar al engagement como una variable protectora, como una forma de evitar la prevalencia del estrés en los trabajadores (Flores et al., 2015).

Ante lo expuesto, Soria y Schaufeli (2009) definen el engagement como “el involucramiento del

ego de los miembros de la organización hacia sus roles de trabajo, asimismo, afirma que la gente se emplea y se expresa física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de sus roles” (p. 144). Es decir, este término engagement se comprende como aquel compromiso o implicación en una determinada actividad; además de ser utilizado como un constructo que representa una participación psicológica de manera activa que refleja un correcto desempeño laboral del individuo.

### **Satisfacción Laboral (SL)**

La segunda variable abordada en el presente estudio es la Satisfacción Laboral (SL, de aquí en adelante) como respuesta a la actividad, los espacios, relaciones y las responsabilidades laborales que desempeñan los docentes universitarios. Dicho esto, la satisfacción laboral hace referencia a las percepciones de los empleados sobre su trabajo que pueden ser influenciadas por ciertas características del lugar en el que laboran, las condiciones de trabajo, supervisión y contenido del rol según la perspectiva psicosocial (Márquez, 1987, como se citó en Flores y Segarra, 2021).

Una definición aproximada, es la mencionada por Cruz y Bernui (2019), quienes hacen énfasis en la relación mental, en donde una persona se identifica con su empleo, se compromete con su organización y con sus metas. Este vínculo al resultar en la disposición positiva de los trabajadores, estos tienden a percibir de manera más objetiva y positiva las situaciones que acontezcan (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Así también, encontramos que “la satisfacción laboral se define como la actitud general, positiva o negativa que asume una persona frente a su trabajo, está basada en las creencias y valores que desarrolla de su empleo” (Cruz y Bernui, 2019, p. 2). Con base en este enunciado, es de vital importancia considerar que la satisfacción laboral desde la perspectiva sistémica influye en el entorno en el que se devuelve el sujeto, sin desestimar las facultades cognitivas y actitudes del trabajador hacia las actividades que realiza en sus tareas, en donde el empleado tiene estabilidad laboral, equilibrio y crecimiento profesional, cumpliendo con sus propias expectativas (Cotera, 2020).

Para profundizar la concepción de satisfacción laboral, es pertinente analizar los postulados precursores sobre este contenido; Acuña (2021) realizó una revisión teórica, y menciona que el autor pionero que abordó el tema de la satisfacción fue Abraham Maslow en 1943, cuando propuso la Teoría de la Motivación Humana. Por su parte, Proaño (2020) comparte la misma propuesta de la teoría de Maslow sobre necesidades, pero agrega que existen varias teorías más sobre la motivación que explican la satisfacción laboral, como la teoría de las tres necesidades

de McClelland y la teoría de los dos factores de Herzberg.

Con respecto a la teoría planteada por Abraham Maslow, la jerarquía de necesidades humanas y motivación humana surge cuando las necesidades básicas están satisfechas, y son cada vez más altas, concluyendo que la satisfacción humana es compleja. Del mismo modo, años después Maslow (1954) postula que la jerarquía de necesidades se divide en dos niveles, por una parte, las necesidades de orden inferior que constan de las necesidades fisiológicas y de seguridad, que se satisfacen externamente, y, por otra parte, el nivel de orden superior, donde se ubican las necesidades sociales, de estima y de autorrealización las cuales se satisfacen internamente. De esta manera, el individuo que cuente con un correcto rendimiento a nivel laboral obtendrá la satisfacción tanto interna como externa de estas necesidades propuestas.

En esta misma línea, Herzberg et al. (1959) propuso la Teoría Bifactorial o de los dos factores, específicamente para el ámbito laboral. Esta teoría se centraba en los factores de higiene y de motivación; 1. el de higiene comprende aspectos como el sueldo, ambiente físico, la supervisión, etc.; 2. el factor de motivación se relaciona con el reconocimiento, independencia laboral, logros, etc.

Más tarde, McClelland (1961) propuso la teoría de las tres necesidades, las cuales son adquiridas y a su vez, afectan el rendimiento laboral de los colaboradores; siendo la primera, la necesidad de logro, aquella que brinda la motivación para alcanzar metas, triunfar y sobresalir; la segunda la necesidad de afiliación, o el deseo de mantener relaciones interpersonales; y por último la necesidad de poder, reflejado en el deseo de influir sobre los demás. Gracias a estas bases teóricas, en la actualidad se han desarrollado varias investigaciones en ambientes laborales, y en los últimos años, se han llevado a cabo estudios específicos en ambientes laborales universitarios (Osemeke y Adegboyega, 2017).

Con referencia a la SL, Palma (1999), autora del instrumento SL-SPC cuyo objetivo es medir los niveles de SL, describe cuatro principales factores:

Factor I Significación de Tarea, o disposición laboral en función al sentido de esfuerzo, realización y aporte material; Factor II Condiciones de Trabajo, o evaluación en función a la existencia de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral; Factor III Reconocimiento Personal y/o Social es equivalente a la tendencia evaluativa en función al reconocimiento propio o de los demás trabajadores con respecto a logros laborales; y por último, el Factor IV Beneficios Económicos, o disposición en función a aspectos de remuneración o incentivos económicos equivalentes al esfuerzo de las tareas asignadas. (p. 21)

### **Engagement y Satisfacción Laboral**

Las variables seleccionadas para el presente estudio guardan relación positiva, pues, son el reflejo de una salud mental positiva, además de ser factores opuestos al estrés y otras patologías que pueden desarrollarse en contextos laborales. El correcto rendimiento de los docentes depende tanto del engagement o vínculo psicológico entre trabajador - trabajo, como de la respuesta satisfactoria individual percibida por los individuos (León y Minchalo, 2020). Cabe recalcar, que la satisfacción laboral es un factor que, según Castro et al. (2017) impacta directa y significativamente con el engagement y el desempeño laboral.

Por su parte, Candia et al. (2017) analizaron las variables satisfacción laboral y engagement donde obtuvo como resultado una relación significativamente negativa entre los subdimensiones prestaciones y supervisión de SL, es decir, existió una relación directa con factores exteriores; y la dimensión en vigor por parte de engagement. Al igual que Montenegro (2021), quien concluye en su estudio, la existencia de una correlación significativa directa, además, de niveles moderados para engagement y SL.

Dicho esto, resulta importante conocer que la satisfacción laboral tiene gran incidencia y prevalencia en el desempeño de los trabajadores, por consiguiente, ante su ausencia o disminución significativa podría repercutir en un futuro en problemas de depresión, miedos, la calidad de sueño y preocupaciones excesivas (Maldonado, 2019). Hechas las consideraciones anteriores, Al-Kahtani et al. (2016, como se citó en Salcedo y Deroncele, 2021) comprobaron que los docentes que son expuestos ante situaciones estresantes tienen mayor probabilidad de padecer enfermedades, síndromes o algún trastorno relacionado al ámbito laboral. En tal virtud, el engagement actúa como una forma de contrarrestar el estrés laboral, para que este no afecte de forma significativa al rendimiento satisfactorio del trabajador.

De acuerdo a la SL y el engagement, en el ámbito laboral de educación se consideran importantes las propuestas y recomendaciones de Franco et al. (2020), y Hernández (2017), al indicar que la satisfacción laboral en el ámbito docente es primordial para alcanzar una educación de calidad, con el objetivo de optimizar el desempeño de los mismos en cada uno de sus labores, un mayor grado de eficiencia y calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, vinculación universidad-sociedad y de investigación. Por ende, el presente estudio buscó seleccionar la población docente para obtener resultados a fin de concientizar y encaminar programas de prevención, promoción e impulsar las fortalezas del potencial educador en torno a la enseñanza. Ante la demanda de docentes motivados, comprometidos y satisfechos laboralmente, para obtener una educación de calidad y que propicie una correcta formación de futuros profesionales,

el presente estudio enfoca su atención en los docentes de la facultad de Psicología, de la Universidad de Cuenca.

De esta manera, los educadores -engaged-, tienen una buena relación con sus estudiantes, a mayor nivel de desempeño y alto vigor al momento de educar, se produce satisfacción positiva en los estudiantes y compañeros docentes, lo que genera satisfacción y motivación para investigar y esforzarse más en su ámbito profesional, alcanzando un adecuado desenvolvimiento; lo que a su vez se refleja en gran medida en el bienestar emocional del trabajador. Con base en lo señalado, se interpreta que el engagement y la satisfacción laboral son indicadores de un rendimiento laboral y bienestar psicosocial óptimo.

De acuerdo a las variables explicitadas anteriormente, estudios recientes señalan que aquellos trabajadores con constantes dificultades familiares, tienden a presentar menores niveles de satisfacción laboral, mientras que, con respecto a la edad, se ha encontrado que los jóvenes pueden realizar un mayor número de actividades y por ende, sentirse más satisfechos con la culminación de las mismas, en comparación con las personas mayores esto según un estudio realizado en Perú acerca de la SL en una empresa Ferroviaria (Chocano y Pacheco, 2020).

Por otra parte, al hacer referencia a variables sociodemográficas, en especial laborales, Franco et al. (2020) en su estudio en personal de salud colombiano, sobre la incidencia del tipo de contratación sobre engagement resalta que, a pesar de no existir puntuaciones estadísticamente significativas, la contratación laboral por términos fijos e indefinidos refleja mejores niveles de engaged, a diferencia de contratos ocasionales o por simple prestación de servicios. De acuerdo a la variable engagement y su coexistencia con otras variables, Toscano del Cairo et al. (2020) explican la asociación positiva significativa de esta y la calidad de vida laboral.

A nivel de Ecuador, Raza (2017) en un estudio con una población de docentes quiteños encontró que los docentes que demostraban niveles más altos de engagement se encontraban entre los 46 y 51 años a diferencia de los que estaban en los polos de 30 a 71 años quienes reflejaban niveles bajos. Por otro lado, Sánchez et al. (2020) obtuvo como resultado bajos niveles de satisfacción en el trabajo, siendo los más significativos: el desarrollo personal logrado en el trabajo y la administración de tiempo libre, por lo que, Castillo (2022) concluyó que las habilidades sociales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en una investigación realizada con un grupo de docentes.

A nivel local, Rosales et al. (2017) llegaron a la conclusión de que los niveles de satisfacción, en relación a otras variables como la inteligencia emocional y sociodemográficas eran desfavorables, existiendo vulnerabilidad en algunos de esos casos. En el mismo estudio, se da

como resultado que existe una fuerte correlación entre la variable dependiente (SL) y las variables: salarios, cargos desempeñados y los sectores de empleo en los profesionales graduados en Psicología de la Universidad de Cuenca.

Realizadas las conceptualizaciones y análisis de las principales fundamentaciones en las que se sostiene de base teórica, la motivación del presente estudio se enmarca en obtener información relevante relacionada con los niveles de engagement y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de psicología de la Universidad de Cuenca, desde una visión de Psicología Positiva. Barreto y Piamonte (2020) quienes evaluaron los índices de estrés en docentes a partir de los resultados, recomiendan “entender el estrés laboral desde una manera holística, mostrando que no solo afecta el rendimiento del trabajo sino también aspectos importantes como la salud, el núcleo familiar y las relaciones sociales” (p. 4).

De igual manera, los precursores Bakker y Schaufeli (2008, como citó en Bakker et al., 2012), en un análisis de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP), mencionan que es necesario un cambio de visión de aquello que ‘funciona mal’ por un enfoque más amplio que abarque a las potencialidades humanas, motivaciones y fortalezas; resaltando la PSOP, como un medio para promover el bienestar laboral y enfocarse en fenómenos positivos, mismos que se pueden utilizar como mecanismos de defensa contra riesgos laborales.

Por otra parte, en el Ecuador en el 2010, con el objetivo de garantizar una óptima calidad de educación se aprobó la Ley Orgánica de Educación Superior, que establece principios de garantía en la educación profesional, para eso exige a las instituciones la evaluación de la satisfacción docente como parte de una gestión eficaz (Flores et al., 2014). En la LOES (2018), se establecieron ciertos lineamientos que garantizan la calidad educativa al formar profesionales, para ello, la institución debe contar con empleados administrativos y docentes motivados, comprometidos y satisfechos laboralmente, para lo cual resalta la necesidad de fortalecer el área de la educación, específicamente de la docencia en el país, esto con el objetivo de promover una mayor eficiencia en el servicio.

Dentro del contexto laboral, García (2017) y Maldonado (2019) concuerdan que la satisfacción de los trabajadores tiene gran importancia, debido a que es un indicador directo que predice la productividad de la entidad como del bienestar psicológico, por lo tanto, es necesario recalcar que al mantenernos informados acerca de los factores, causas y consecuencias de insatisfacción laboral y a su vez, la ausencia de engagement, podría sensibilizar a las diferentes instituciones públicas y privadas, departamentos de gestión de talento humano, comunidades y la sociedad en general.

Hechas las consideraciones anteriores, se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los niveles y factores de Engagement y satisfacción laboral, que predominan en el personal docente de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, en el periodo 2022-2023? Para dar respuesta a la pregunta de investigación, se establece como **objetivo general**, describir los niveles de engagement y de satisfacción laboral presentes en los docentes de la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, periodo 2022-2023. Como **objetivos específicos**, 1) Describir los niveles de engagement, según las variables sociodemográficas, que predominan en los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca; 2) Determinar los factores predominantes de engagement y satisfacción laboral en los docentes de la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca.

### **Proceso metodológico**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo transversal, ya que se tuvo como objetivo identificar los niveles de engagement y de satisfacción laboral presentes en los docentes de la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca en un periodo de tiempo determinado mediante la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), traducida por Benevides y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma. El tipo de diseño que se empleó fue no experimental debido a que no existió manipulación de ninguna de las variables planteadas en este estudio, por el contrario, los datos se obtuvieron a partir de la observación a los participantes dentro de su entorno natural (Hernández et al., 2014).

### **Participantes y contexto**

La investigación se llevó a cabo en la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca con 30 docentes y 5 técnicos docentes, es decir con la totalidad de la población de 35 docentes considerando los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes que pertenecen a la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca con cualquier modalidad de contratación y tiempo de dedicación a la universidad, en el periodo 2022 - 2023.
- Cumplir con el rol de docencia en una cátedra académica, técnicos docentes, o actividades que impliquen tiempo de dedicación relacionado a la facultad de Psicología.

#### **Criterios de exclusión**

- Personas que no deseen participar en el estudio y no firmen el consentimiento informado.

### **Características de los participantes**

A continuación, se presenta en la Tabla 1, las características de los participantes.



Tabla 1

*Características de los participantes*

Variables		Nro.	Porcentaje
Edad	Menores de 30	4	11.4
	Entre 31 y 40	21	60
	Entre 41 y 50	4	11.4
	Entre 51 y 60	6	17.1
Género	Femenino	24	68.6
	Masculino	11	31.4
Estado Civil	Soltera/o	8	22.9
	Casada/o	21	60
	Divorciada/o	3	8.6
	Unión de hecho	1	2.9
Tiempo de vinculación	Otro	2	5.7
	Menos de un año	6	17.1
	2 a 5 años	14	40
	6 a 9 años	8	22.9
	10 a 14 años	5	14.3
Rol que desempeñan los participantes	Más de 15 años	2	5.7
	Docente de cátedra	30	85.7
Tipo de contratación	Técnico docente	5	14.3
	Titular	7	20
	Contratada/o	28	80



### ***Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de información***

1. **Ficha sociodemográfica:** Se utilizó esta herramienta para recabar información sobre: edad, género, estado civil, tiempo de vinculación con la facultad, rol de desempeñan y el tipo de contratación.
2. **Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) – versión en español:** fue desarrollada por Schaufeli y Bakker en el 2003, en Holanda, y otros países; más tarde, Benevides et al. en 2009 publicaron una versión traducida al español, la misma que, evalúa los niveles de engagement mediante 17 ítems de tipo likert que va desde nunca (0) hasta siempre (6) a través de los factores: vigor, dedicación y absorción que se presentan en un nivel muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto de acuerdo al baremo planteado en esta escala. **(Anexo A)**. En cuanto a la confiabilidad y validez el UWES – 17 cuenta con un Alfa de Cronbach de 0.93 (Benevides et al., 2009), mientras que, en la presente aplicación con docentes universitarios se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.90.
3. **Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma:** Esta herramienta fue desarrollada dentro del contexto laboral peruano, consta de 27 ítems con 5 opciones respuesta de tipo Likert. El instrumento de Palma (1999) evaluó la satisfacción laboral de los individuos mediante cuatro factores: Significación de Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, y Beneficios Económicos. Para la puntuación total e interpretación de resultados, se utilizaron los baremos de acuerdo a la categoría diagnóstica **(Anexo B)**. El Alfa de Cronbach del instrumento original es de 0.84, mientras que el obtenido en el presente estudio es de 0.88 por lo tanto, se considera una confiabilidad y validez óptima en la ejecución de la investigación.

### **Plan de tabulación y análisis de los resultados**

Para este estudio, se solicitó el respectivo permiso de aplicación dirigido al Decano de la Facultad de Psicología, para contar con la participación de los docentes. Consecuente a la aprobación y colaboración por parte de los miembros de la facultad, se les proporcionó a los participantes de manera física el consentimiento informado para contar con la firma y autorización, posteriormente, se les facilitó los instrumentos de manera digital **(Anexo C)** por medio de la plataforma Google Forms **(Anexo D)**. El tiempo aproximado para la aplicación de los instrumentos fue de 20 minutos. Una vez completadas las herramientas por parte de los participantes, se digitalizaron los datos al programa estadístico IBM SPSS 22v, para facilitar su procesamiento y mediante la estadística descriptiva: frecuencias, media aritmética y porcentajes se obtuvieron los resultados de acuerdo a los objetivos planteados. Finalmente, estos resultados

se presentaron como tablas y se realizó el respectivo análisis.

### **Consideraciones éticas**

El presente estudio se realizó basado en los principios éticos de la Asociación Americana de Psicología (2010), los cuales son: principio de beneficencia y no maleficencia en la aplicación del instrumento y en el uso de la información para fines investigativos; principio de fidelidad y responsabilidad en donde el investigador hace uso de los resultados de la investigación de una manera adecuada y ética; principio de integridad en el proceso de investigación, es decir, la información no fue alterada ni manipulada; se garantizó el principio de justicia e imparcialidad; y el principio de respeto por los derechos y la dignidad de las personas participantes del estudio, por medio del consentimiento informado.

De igual manera, otro derecho de los participantes fue la autonomía, donde se respeta la decisión de aceptar o no de forma libre y voluntaria la participación en este estudio, recalcando la posibilidad de retirarse del estudio si en algún momento lo consideraban necesario.

Se garantizó el anonimato, confidencialidad, privacidad y la participación libre y voluntaria mediante la firma autógrafa del consentimiento informado, el mismo que, fue socializado de manera oral, dirigido a los docentes de la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, quienes luego de firmar y entregar el consentimiento participaron en esta investigación, dicho documento fue revisado y aprobado con anterioridad por el Consejo Directivo de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca.

### **Presentación y análisis de los resultados**

Los resultados son presentados de acuerdo a los objetivos planteados, inicialmente se presentan las correspondientes tablas y análisis para dar respuesta al objetivo general y posteriormente, los objetivos específicos respectivamente.

Para dar cumplimiento al objetivo general de esta investigación se puede apreciar en la tabla 2, que el nivel de engagement en los docentes de la facultad está marcado por un predominio de niveles altos, con una media de 5.13. Además, un total de 29 individuos poseen un nivel superior al promedio. Mientras que, un grupo minoritario posee un nivel de engagement promedio y bajo.

**Tabla 2***Niveles de engagement*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>	<b>Media</b>
Bajo	1	2.9	2.94
Promedio	5	14.3	3.84
<b>Alto</b>	<b>16</b>	<b>45.7</b>	5.12
Muy Alto	13	37.1	5.81
Total	35	100	<b>5.13</b>

*Nota:* No se considera el nivel 'Muy bajo', debido a que no existe datos en estos niveles.

Los porcentajes obtenidos de engagement superior al promedio, se considera semejante al encontrado por Salcedo y Deroncele (2021) en donde señalan que el 90.9% de los docentes universitarios participantes mostraron un nivel alto de engagement. Por lo tanto, los dos estudios presentan un porcentaje considerable de la muestra, es decir, cuenta con condiciones favorables para laborar en las diferentes áreas de docencia, lo que refleja un engagement adecuado.

De manera similar, los niveles altos encontrados por Extremera et al. (2019); Lozano y Reyes (2017); y Raza (2017), repercuten de forma positiva en el ámbito laboral de la docencia, en especial en la relación con los estudiantes, por lo cual, a mayor nivel de desempeño y alto vigor al momento de educar, produce satisfacción positiva en los estudiantes y compañeros docentes. Por otra parte, en la tabla 3, se puede apreciar que, en relación a la satisfacción laboral, se presenta una media de 107.23. Así mismo, existe un número superior al 60% de docentes con niveles superiores al promedio, mientras que el 10% se encuentran en niveles de insatisfacción.

**Tabla 3***Niveles de Satisfacción Laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Media</b>
Muy Insatisfecho	1	2.9	72
Insatisfecho	2	5.7	81
Promedio	10	28.6	95.6
<b>Satisfecho</b>	<b>12</b>	<b>34.3</b>	111.25
Muy Satisfecho	10	28.6	122.8
Total	35	100	<b>107.23</b>

*Nota:* Elaboración propia.

El nivel presentado se encuentra en un nivel superior, a diferencia de los obtenidos en los estudios de Bautista y Uriarte (2020); y Marquina-Vergara (2018), en donde se percibe un nivel promedio de satisfacción.

En este caso, se puede evidenciar una tendencia mayormente significativa en los niveles promedio y satisfecho, por consiguiente, los docentes reflejan un óptimo desempeño laboral. Por lo contrario, basándonos en lo expuesto por Granda (2006) se considera que un bajo rendimiento de los trabajadores está influenciado por aspectos como insatisfacciones con su puesto de trabajo, organización, remuneración, supervisión y política interna.

Para dar respuesta al primer objetivo específico, se observa en la tabla 4, los niveles de engagement predominantes en las diferentes categorías sociodemográficas. Primero, se considera la relación de los rangos etarios y engagement, en el cual, la población en su mayoría se ubica en los niveles alto y muy alto, como es el caso de los grupos de 25 a 30, y mayores a 51 años; sin embargo, se puede observar que el grupo comprendido entre los 41 y 50 años posee incidencia en el nivel promedio de engagement. Resultados semejantes a los expuestos por Montenegro (2021), quien menciona que los docentes menores de 30 años presentan un mejor índice de engaged.

**Tabla 4**

*Niveles de engagement según variables sociodemográficas*

Variables		Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto	Media
Rango de edad	<b>Entre 25 – 30</b>	0	0	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5.41</b>
	<b>Entre 31 – 40</b>	1	3	<b>11</b>	6	5
	Entre 41 – 50	0	2	1	1	4.87
	<b>Entre 51 – 60</b>	0	0	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5.56</b>
Género	<b>Femenino</b>	1	3	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5.2</b>
	Masculino	0	2	6	3	4.98
Estado civil	<b>Soltera/o</b>	0	1	3	<b>4</b>	<b>5.27</b>
	Casada/o	1	3	10	7	5.08
	Divorciada/o	0	1	1	1	4.92
	<b>Unión de hecho</b>	0	0	0	<b>1</b>	<b>5.71</b>
	Otro	0	0	2	0	5.09

Variables		Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto	Media
	<b>Menos de un año</b>	0	0	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5.47</b>
Tiempo de vinculación	2 a 5 años	0	2	7	5	5.16
	6 a 9 años	1	2	4	1	4.61
	<b>10 a 14 años</b>	0	1	1	<b>3</b>	<b>5.32</b>
	<b>+ 15 años</b>	0	0	1	1	<b>5.5</b>
Rol	<b>Docente de cátedra</b>	1	3	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>5.25</b>
	Técnico	0	2	3	0	4.44
	Docente	0	2	3	0	4.44
Tipo de contrato	<b>Titular</b>	0	1	2	<b>4</b>	<b>5.33</b>
	Contratados	1	4	14	9	5.08

*Nota:* No se considera el nivel 'muy bajo' debido a que no existe datos en este nivel. Se señalan con Negrita los datos más relevantes.

Por su parte, Raza (2017), describe que los docentes que demostraban niveles más altos de engagement se encontraban en edades de 45 a los 60 años; resultados que se asemejan a los encontrados por Acuña et al. (2021) en el cual, los trabajadores mayores de 40 años presentan puntajes superiores al resto de la población.

De igual manera, la variable género con relación a engagement no presenta mayor relevancia pues, la mayoría se ubica en los niveles más altos, no obstante, el género femenino presenta mayor frecuencia en el nivel 'muy alto'. Resultados similares a los expuestos por Toscano del Cairo et al. (2020); Acuña et al. (2021), en donde los dos grupos pertenecen a niveles altos, sin embargo, se evidencia que el grupo femenino presenta una media superior al masculino.

En cuanto a la variable estado civil, se obtuvo que los solteros y quienes mantienen una unión de hecho, se encuentran con mayor frecuencia en el nivel muy alto; seguida por la categoría de casados. Por su parte Ordóñez-Balladares et al. (2021), concluye que la variable estado civil influye inclusive en la presencia de síndromes por estrés y, por ende, de insatisfacciones y niveles bajos de engagement.

Por otra parte, con relación a las variables enfocadas en el ámbito laboral, la variable engagement no presenta relevancia significativa ya que, la mayoría de los individuos de la facultad muestran un nivel alto; específicamente, el personal en su primer año de vinculación y los que pertenecen por más de 10 años, muestran niveles muy altos. Estos resultados concuerdan con los expuestos

por Raza (2017), quien, a partir de obtener niveles altos en toda la muestra, resalta que la antigüedad no es un factor que influya en los resultados; y por su parte, Montenegro (2021), refiere que el engagement es mejor percibido en personal docente con tiempo de servicio menor a 5 años.

Según el tipo de rol que desempeñan en la facultad, los participantes identificados como docentes de cátedra se ubican en los niveles altos, mientras que los técnicos docentes, en el nivel de promedio y alto; con una media de 4,44 correspondiente a un nivel promedio. Por su parte, Pujol-Cols (2018), obtuvo resultados similares debido a que la población específica de profesores obtuvo una puntuación superior al grupo de auxiliares y otros cargos dentro de la docencia. De manera similar, en el tipo de contratación se identifica que el personal titular predomina el nivel muy alto, y de manera similar, el personal contratado se ubica en su mayoría en el nivel alto. Franco et al. (2020) describen que el personal que mantiene un contrato por labor fija muestra puntajes superiores en engagement con relación a aquellos que cuentan con un simple contrato de prestación de servicios.

En respuesta del segundo objetivo específico, en la Tabla 5, se observa que los 3 factores dentro de la variable engagement no poseen medias con una diferencia significativa, además, presenta un mayor predominio en el rango 'Alto', según los rangos establecidos en el manual de interpretación de Benevides et al. (2009). De igual manera, es importante resaltar el predominio del factor Dedicación con una media de 5.43.

**Tabla 5**  
*Factores del engagement*

<b>Factores</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Típ.</b>
Vigor	5.09	0.91
<b>Dedicación</b>	<b>5.43</b>	<b>0.67</b>
Absorción	4.92	0.91

*Nota:* Elaboración propia.

Estos resultados son semejantes a los descritos por Pernas et al. (2023); Rubio (2018); Toscano del Cairo et al. (2020), en estudios con población similar, llegaron a la conclusión que el factor que predomina en el engagement también fue la dedicación, lo cual indica que, al pertenecer a una institución de educación superior, se encuentran resultados positivos para engagement.

En la tabla 6, se aprecian los factores de la variable satisfacción laboral que predominan en los docentes fueron 'Significación de Tarea', con 36.8 de media, y por su parte, el factor 'Beneficios

Económicos' con una media de 19.1, por lo que, se ubican en un nivel 'Satisfecho' según lo descrito en las categorías diagnósticas del instrumento.

**Tabla 6**

*Factores de satisfacción laboral*

<b>Factores</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Típ.</b>
<b>Significación Tarea</b>	<b>36.8*</b>	<b>3.39</b>
Condiciones de Trabajo	33.2	7
Reconocimiento Personal y/o Social	18.2	3.43
<b>Beneficios Económicos</b>	<b>19.1*</b>	<b>3.96</b>

*Nota:* Elaboración propia.

Estos resultados se aproximan a los expuestos por Montenegro (2021), pues, en cuanto al factor de significación de tarea, se encontró un nivel alto en su estudio; mientras que, existe similitud en el resultado relacionado con el reconocimiento personal y social, siendo este el más bajo. Agregando a esto, Sánchez et al. (2020) en un estudio de similares características en docentes universitarios, obtuvo como resultado bajos niveles de satisfacción en el trabajo, siendo los más significativos el desarrollo personal logrado por medio de las actividades del trabajo, y la administración de tiempo libre.

### **Conclusiones**

Tras el análisis de los resultados de engagement y satisfacción laboral en docentes universitarios, en respuesta al objetivo general, y a su vez a la pregunta de investigación planteada, se llegó a las conclusiones que, un porcentaje considerable de personal docente presenta niveles altos de engagement, lo que, a su vez, se refleja en su media general de engagement, correspondiente al nivel 'alto'. Por su parte, se encontró un alto porcentaje de docentes con niveles de satisfacción laboral positivos, representado por una media correspondiente a nivel 'satisfecho'. Los resultados obtenidos se consideran favorables, siendo esto un indicador de óptimo desempeño laboral, dado por buenas respuestas perceptivas a las condiciones de trabajo, ambiente, relaciones interpersonales, y logros personales.

De manera particular, al analizar el engagement según las variables sociodemográficas, se identificó el predominio del nivel 'muy alto' por parte de los grupos etarios de 25 a 30, y mayores a 51 años; de igual manera el género femenino se encuentra por encima del masculino; y a su vez, las categorías del estado civil: soltero y unión de hecho. De manera similar, con relación al tiempo de vinculación, se evidenció niveles 'muy altos' de engagement en los docentes con

vinculación de más de 10 años, identificados como docente de cátedra, y personal con contrato titular, por encima del resto de categorías. Recalcando que las variables estudiadas no refieren una relación causal, sino indicadores importantes a considerar para posteriores investigaciones. En cuanto a los factores componentes de engagement, vigor, dedicación y absorción, las medias analizadas se ubicaron en el nivel alto, sin embargo, se evidenció el predominio del factor dedicación sobre los demás. Al obtener este resultado podemos inferir que los docentes universitarios poseen una sensación de motivación, entusiasmo e inspiración en el trabajo.

Además, los factores de satisfacción que sobresalieron fueron: 'Significación de Tarea', y 'Beneficios Económicos', ubicándose en el nivel 'satisfecho'. Lo que refiere que los profesores proyectan las atribuciones asociadas al trabajo personal en el sentido de esfuerzo, realización, y aporte material dentro del trabajo; mientras que el factor económico nos indica la aceptación positiva hacia su remuneración o incentivos económicos equivalentes al esfuerzo de las tareas laborales.

De manera general, se puede concluir que la población docente participante del estudio muestra conductas y actitudes positivas hacia su trabajo, el ambiente laboral y autopercepción sobre su desenvolvimiento profesional; condiciones óptimas para un correcto desarrollo personal, logros profesionales y salud mental.

### **Recomendaciones y limitaciones**

Finalmente, en cuanto a las recomendaciones, se considera adecuado ampliar la investigación con muestras más extensas, otras facultades de la Universidad de Cuenca, e incluso con toda la población de docentes universitarios y personal administrativo. Además, se sugiere realizar estudios enfocados en la satisfacción y engagement académico del alumnado de la facultad, y universidad, que permitan comparar o correlacionar con los datos obtenidos en esta investigación. Inclusive, se plantea la recomendación de una validación local de los instrumentos aplicados en la presente investigación.

De igual forma, a partir de los resultados presentados, de considerarse significativos y predisponentes los niveles negativos de engagement y satisfacción laboral, se sugiere la oportuna ejecución de un plan de prevención-promoción de cuidados y salud mental en profesionales que sea considerado como vulnerable o propenso a desarrollar síndromes por estrés, a corto o largo plazo.

Para precautelar tanto la salud del personal docente, como los estándares de educación de calidad de la Universidad de Cuenca, sería oportuno que los docentes puedan obtener, desarrollar y reforzar ciertas estrategias y técnicas de inoculación de estrés, que les permitan



abordar de manera más eficaz las distintas situaciones estresantes que se presentan en el ámbito laboral.

Por otra parte, el estudio no supuso mayores restricciones, sin embargo, se puede mencionar que una posible limitación puede evidenciarse en cuanto al tamaño de la muestra, debido a que existe ciertas deficiencias significativas al momento de comparar grupos de 30 personas y otros inferiores a 5 personas. Además, es pertinente señalar la escasez de investigaciones antecedentes a nivel global y local relacionadas con las variables abordadas. De igual manera, no existen instrumentos validados en contextos locales de dichas variables, siendo las más próximas las versiones colombianas y peruanas.

## Referencias

- Abdollahi, A., Carlbring, P., Khanbani, M. y Abdollahi, S. (2016). Emotional intelligence moderates perceived stress and suicidal ideation among depressed adolescent inpatients. *Personality and Individual Differences*, 102(1), 223–228. doi: 10.1016/j.paid.2016.07.015
- Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32057>
- Acuña, A., Mendoza, R., y Pons, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Generales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 158 (37), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1620>
- American Psychological Association [APA]. (2010). *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de la Conducta*. [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Andrade, M., Westover, J., y Peterson, J. (2019). *Job Satisfaction and Gender*. *Journal of Business Diversity*, 19(3). <https://articlegateway.com/index.php/JBD/article/view/2211/2101>
- Arias, L., Juárez, A., Hindrichs, I. y Ocampo, R. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *LIBERABIT: Lima, Perú*. 21(2), 207-219. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124004>
- Barreto, M., Piamonte Sierra, J. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio UCC. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020\\_estres\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_laboral.pdf)
- Bakker, A., Rodríguez-Muñoz, A. y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72723431011.pdf>
- Bautista, J. y Uriarte, H. (2020). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar – Jaén – Cajamarca, 2019*. [Tesis de Pregrado,

- Universidad del Pacífico]. Repositorio de Tesis USAT.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2424>
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C. y Espinosa, E. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2), 1-14.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Benevides, A., Fraiz, D., y Porto-Martins, P. (2009). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES*. GEPEB - Grupo de Estudios e Pesquisas sobre Estresse e Burnout.
- Candia, M., Castro, C. y Sánchez, E. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera* [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico.  
<http://hdl.handle.net/11354/2021>
- Carrasco, A., De la Corte, C. y León, J. (2010). Engagement: a resource to optimize the Psychosocial health in organizations and Prevent burnout and job stress. *Revista Digital de Prevención*, 1, 1-22. <http://hdl.handle.net/11441/34423>
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(40), 77-89.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Castillo, N. (2022). *Habilidades sociales y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular "La Providencia de Azogues", Ecuador 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77878>
- Castro, C., Sánchez, E., y Candia, M. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera* [Tesis de postgrado, Universidad del Pacífico]. Repositorio de la Universidad del Pacífico.  
<http://hdl.handle.net/11354/2021>
- Chocano, M. y Pacheco, C. (2020). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas de los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología. Universidad Católica San Pablo*, 10(2), p. 57-75.  
<https://doi.org/10.36901/psicologia.v10i2.1241>
- Cotera, Y. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé-2019* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio UPLA. <http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/1689>

- Cruz, V. y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Deroncele, A., Medina, P., Goñi, F., Ramírez, M., Fernández, O., Roman, E. y Michessedett, M. (2021). Digital competence, engagement and role stress in Latin American teachers. Competencia digital, engagement y estrés de rol en docentes universitarios latinoamericanos. *Psychology and Education*, 4(58), 1104-1118. <https://www.psychologyandeducation.net>
- Deroncele, A., Medina P., Goñi, F., Román, E., Montes, M. y Gallegos, E. (2021). Innovación Educativa con TIC en Universidades Latinoamericanas: Estudio Multi-País. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(4), 145-161. [https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2021\\_19\\_4\\_009](https://revistas.uam.es/reice/article/view/reice2021_19_4_009)
- Extremera, M., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C., y Rey, L. (2019) Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo, social organizacional y engagement docente. *Praxis y Saber*, 10(24), 69-92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Flores, C., Fernández M., Juárez A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21(2), 195-206.
- Flores, M., Manzano, C. y López, S. (2014). Factores que influyen en la satisfacción laboral de una universidad ecuatoriana. *Analitika, Revista de Análisis Estadístico*, 7(1), 23-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5004583>
- Flores, H. y Segarra, P. (2021). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal del área operativa del Call Center de Sistemas de Seguridad, Cuenca - Azuay, periodo 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/37136>
- Franco, J., Lopez, H., y Arango, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Computense de Educación*, 31(1), 55-67. <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- Franco, V., Quiroz, E. y Castaño, E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (60), 159-177. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n60a9>

- García, A. (2017). La satisfacción laboral en un centro educativo superior. *Espirales, Revista multidisciplinaria de investigación*, 1(10), 28-45. <https://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/118>
- Granda, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Revista Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Hernández, M. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre del 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/7898/1/t941.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
- Herzberg, F., Mausner B. y Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- León, H. y Minchalo, P. (2020). Determinación de un indicador de satisfacción laboral y un Indicador de clima organizacional para los docentes de la Universidad de Cuenca – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35025>
- Ley Orgánica De Educación Superior. (2018). *Ley orgánica de educación superior*. Quito, Ecuador. <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Lozano, C. y Reyes, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.503>
- Maldonado, A. (2019). Satisfacción laboral un factor que impacta la salud de los colaboradores. *Revista virtual Red Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Raximhai*, 12(6),123-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Marquina-Vergara, C. F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud - Universidad Peruana Unión*,6(1), 32-42. Perú. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/998](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/998)
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: McGraw-Hill
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- Montenegro, J. (2021). Satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo. *Acta Psicológica Peruana*, 6 (1), 80-94. <https://doi.org/10.56891/acpp.v6i1.340>
- Ordóñez-Balladares, A., Portalanza-Chavarría, A., y Orejuela-Soto, M. F. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Osemeke, M. y Adegboyega, S. (2017). Revisión crítica y comparativa entre la teoría de las necesidades de Maslow, Herzberg y McClelland. *Negocios y Finanzas*, 1(1), 161-173. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:199426282>
- Palma, S. (1999). *Escala Satisfacción Laboral SL-SPC Manual*. (2.ª ed.).
- Pernas, I., Buestán, D., y Ortiz, W. (2023). Relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca. *Propuestas De Innovación Y Transferencia Al Sector Educativo*, España: Editorial Dykinson, S.L. 1(1), 137–145. <https://acortar.link/ugLDcx>
- Proaño, N. (2020). *Engagement en Docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, II semestre año 2019*. [Tesis de Posgrado, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2308>
- Pujol-Cols, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de trabajadores*, 26(1), 6-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375857991002>
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *EG: Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
- Raza, D. (2017). *Relación entre el engagement laboral de los docentes del área de gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/5874>
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Buñay, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 1-24. <https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>

- Rubio, L. (2018). Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío. *Contexto* 7, 47- 56. <https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
- Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. (2019). *Organizaciones Saludables. Una mirada desde la Psicología Positiva*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Salcedo, R. y Deroncele, A. (2021). Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador. *Maestro y Sociedad, Número Especial*, 38-57. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5444>
- Sánchez, M., Guerrero, O., Ortiz, H., Hidalgo, M. y Urbina, L. (2020). En Satisfacción laboral: Un desafío para los Docentes universitarios de Ecuador. *La educación, la empresa y la sociedad una mirada transdisciplinaria: Revista ITEES*, Artículo 78, 1472-1480. <https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/242>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). La Medición del Agotamiento y el Compromiso: Un enfoque analítico factorial confirmatorio. *Diario de Estudios de la Felicidad*, 3, 71-92.
- Solís, R., Tantalean, M., Burgos, R., y Chambi, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3), 270-276. <https://doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Toscano del Cairo, C., Vesga, J. y Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

## Anexos

**Anexo A. Puntajes normalizados para el UWES-17**

<b>Nivel</b>	<b>Vigor</b>	<b>Dedicación</b>	<b>Absorción</b>	<b>Puntaje total</b>
Muy Bajo	$\leq 2.17$	$\leq 1.60$	$\leq 1.60$	$\leq 1.93$
Bajo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Promedio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.60	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muy alto	$\geq 5.61$	$\geq 5.80$	$\geq 5.36$	$\geq 5.54$
Media	3.99	3.81	3.56	3.82
Rango	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00



**Anexo B. Categorías diagnósticas para la Escala SL-SPC**

<b>Nivel de Satisfacción</b>	<b>Satisfacción Tarea</b>	<b>Condiciones de Trabajo</b>	<b>Reconocimiento Personal y/o Social</b>	<b>Beneficios Económicos</b>	<b>Puntaje Total</b>
Muy satisfecho	37 ó más	41 ó más	24 ó más	20 ó más	117 ó más
Satisfecho	33 – 36	35 – 40	21 – 23	16 – 19	103 – 116
Promedio	28 – 32	27 – 34	18 – 20	11 – 15	89 – 102
Insatisfecho	24 – 27	20 – 26	12 – 17	8 – 10	75 – 88
Muy Insatisfecho	23 ó menos	19 ó menos	11 ó menos	7 ó menos	74 ó menos

**Anexo C. Consentimiento informado****FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Título de la investigación: **Engagement y satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, periodo 2022-2023**

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	David Fernando Peralta Pesántez	010664735-7	Universidad de Cuenca

**¿De qué se trata este documento?**

Usted está invitado(a) a participar en este estudio que se realizará en la facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, periodo 2022-2023. En este documento consentimiento informado, se explican las razones por las que se realiza el estudio, cuál será su participación y si acepta la invitación. También se explican los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que usted decida participar. Después de revisar la información en este Consentimiento y aclarar todas sus dudas, tendrá el conocimiento para tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio. No tenga prisa para decidir. Si es necesario, lleve a la casa y lea este documento con sus familiares u otras personas que son de su confianza.

**Introducción**

La motivación del presente estudio se enmarca en obtener información relevante relacionada con los niveles de engagement y satisfacción laboral según variables sociodemográficas, con el fin, de que las autoridades competentes, gestión de talento humano, y los miembros de la institución hagan uso de la información que se obtenga en esta investigación para generar así programas de prevención e intervención, apoyo psicológico y potenciar las facultades motivacionales en los trabajadores. A través de este estudio se aplicará una ficha sociodemográfica y los instrumentos: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) – versión en español (Benevides et al., 2009); y Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma (1999). La razón por la que usted ha sido escogido como participante de este estudio se debe a que cumple con los criterios de inclusión propuestos para desarrollar la investigación.

**Objetivo del estudio**

El propósito de este estudio es describir los niveles de engagement y de satisfacción laboral según las variables sociodemográficas, que predominan en los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, periodo 2022-2023.

**Descripción de los procedimientos**

Los participantes deberán firmar el consentimiento informado para autorizar su participación y acceso a la información, para la recolección de los datos se utilizará una ficha sociodemográfica destinada a recabar información básica de los participantes, posteriormente deberá responder una serie de preguntas (opiniones) que se enfocan en la actitud hacia su trabajo y la satisfacción que éste produce. La duración de esta aplicación

será de aproximadamente 15 minutos y se realizará de manera digital por medio de la plataforma Google Forms, o en caso de requerir, de manera física. Se trabajará con todos los participantes que cumplan con los criterios de inclusión.

### **Riesgos y beneficios**

Para evitar riesgos en los participantes se garantizará la confidencialidad y anonimato de los datos, por consiguiente, se le asignará un código numérico a cada participante para la codificación de la información evitando así su divulgación que conduzcan a la identificación de los participantes. Participar en la aplicación de los instrumentos no conlleva a generar malestar o incomodidad clínicamente significativos, pero en caso de suceder, el participante podrá retirarse del estudio si lo considera necesario. Los beneficiarios de este estudio serán las autoridades de la facultad de Psicología, los miembros de Gestión de Talento Humano de la Universidad de Cuenca, e indirectamente los estudiantes interesados en el valor científico que representa la investigación, pues con base en los resultados generados se podrían idear planes, programas o talleres de protección y prevención con respecto al engagement y satisfacción laboral de los docentes, contribuyendo a un ambiente laboral idóneo y consecuente rendimiento laboral óptimo.

### **Otras opciones si no participa en el estudio**

Si usted decide no formar parte de este estudio, su decisión será respetada, por lo tanto, no será obligado a participar, ni tendrá repercusiones por su decisión, ya que usted está en todo su derecho de decidir con total libertad si participa o no en el estudio.

### **Derechos de los participantes**

Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara;
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas;
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio;
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted;
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento;
- 6) El respeto de su anonimato (confidencialidad);
- 7) Que se respete su intimidad (privacidad);
- 8) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador;
- 9) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten.

### **Información de contacto**

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio, o desea ser notificado y recibir los resultados obtenidos a partir de esta investigación, por favor contacte al siguiente teléfono 0987570882 que pertenece a David Peralta Pesántez, o al contacto vía correo electrónico a david.peraltap@ucuenca.edu.ec.

**Consentimiento informado**

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Sí acepto participar \_\_\_\_\_

No acepto participar \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a **participante**\_\_\_\_\_  
Firma del/a participante\_\_\_\_\_  
Fecha\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a  
**investigador/a**\_\_\_\_\_  
Firma del/a investigador/a\_\_\_\_\_  
Fecha

**Anexo D. Instrumentos aplicados: Ficha sociodemográfica, Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC).**

Link de enlace electrónico: <https://forms.gle/GQbDtu3Hgp9JHfXq8>

