

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología Clínica

**Engagement en docentes de las carreras de pedagogía de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, periodo 2023-2024**


Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica

**Autor:**

Yessenia Maribel Vasquez Valdiviezo

**Director:**

María Fernanda Cordero Hermida

ORCID:  0000-0001-6353-7436

**Cuenca, Ecuador**

2024-02-27

## Resumen

La efectividad de los docentes está influenciada por diversos elementos, siendo uno de ellos el engagement, el cual se entiende como una conexión psicológica con la labor que realizan. Esta conexión se posiciona como un mecanismo protector ante el estrés laboral o su contraparte conocido como síndrome de burnout. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de engagement en docentes de las carreras de pedagogía de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca periodo 2023- 2024. El estudio se llevó a cabo con una población de 31 docentes. El enfoque empleado en este estudio fue cuantitativo, de tipo descriptivo transversal. Se aplicó el instrumento Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) de Schaufeli y Bakker versión en español, además de una ficha sociodemográfica. La investigación concluye que, los docentes presentan niveles muy altos de engagement, de igual manera se logró evidenciar los niveles predominantes según las variables sociodemográficas destacando que los docentes mayores de 60 años y con tipo de contratación temporal presentan mayores niveles de engagement, en cuanto al sexo no se evidenció una diferencia significativa, sin embargo, el grupo de mujeres presenta mínimamente superioridad, además, de evidenciar el predominio de una de sus dimensiones: Dedicación.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, estrés laboral, psicología positiva.



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 effectiveness of teachers is influenced by various elements, one of which is engagement, understood as a psychological connection to the work they perform. This connection serves as a protective mechanism against work-related stress or its counterpart known as burnout syndrome. Therefore, the objective of this research was to determine the level of engagement in teachers of pedagogy programs at the Faculty of Philosophy, Letters, and Education Sciences at the University of Cuenca during the 2023-2024 period. The study was conducted with a population of 31 teachers. The approach used in this study was quantitative and cross-sectional descriptive. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) by Schaufeli and Bakker, along with a sociodemographic form, were employed as instruments. The research concluded that teachers exhibit very high levels of engagement. Similarly, predominant levels were observed according to sociodemographic variables, highlighting that teachers over 60 years old and those with temporary contracts show higher levels of engagement. Regarding gender, no significant difference was observed; however, the group of women exhibited a slightly higher level of engagement. Additionally, the study revealed the predominance of one of its dimensions: Dedication.

**Keywords:** Burnout syndrome, work stress, positive psychology.



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> .....	7
<b>Proceso metodológico</b> .....	16
Participantes.....	16
Técnicas e Instrumentos .....	17
Procedimiento y análisis de datos .....	18
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	25
<b>Referencias</b> .....	26
<b>Anexos</b> .....	33
Anexo A. Puntajes normalizados para el UWES-17 .....	33
Anexo B. Ficha sociodemográfica .....	34
Anexo C. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) – v en español. ....	35
Anexo D. Consentimiento Informado .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización de Variables.....	17
Tabla 2. Engagement según variables sociodemográficas (personales).....	20
Tabla 3. Engagement según variables sociodemográficas (laborales).....	22
Tabla 4. Dimensiones de Engagement .....	23
Tabla 5. Niveles de Engagement .....	24

### **Dedicatoria**

*A Dios, fuente de sabiduría y guía en todo momento. Agradezco su constante inspiración y fortaleza que me han permitido alcanzar este logro. Que este trabajo sea un reflejo de mi gratitud hacia él por todas las bendiciones recibidas.*

### **Agradecimientos**

*A mi madre, cuyo amor incondicional y fe inquebrantable en mí, ha sido el sustento emocional que me ha impulsado a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles. Su apoyo incondicional ha sido el pilar de este logro.*

*A mi hijo, quien desde el vientre compartió conmigo las emociones de este arduo camino. En cada instante de estrés y en cada momento de alegría, su presencia ha sido mi mayor motivación y mi fuente de fortaleza. Gracias por ser mi compañero de vida y por inspirarme a alcanzar mis sueños.*

*Les agradezco con todo mi corazón por ser mi apoyo y mi luz. Sin su amor y su aliento, este logro no tendría el mismo significado ni valor. Ustedes han sido mi fuerza en los momentos de debilidad y mi motivo para seguir adelante con determinación.*

*Asimismo, deseo expresar mi gratitud hacia mi tutora, por su constante apoyo y paciencia, su fe en mis habilidades y su disposición para ayudarme ha sido fundamental para la finalización de esta tesis.*

*A todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a este proyecto, les estoy enormemente agradecida. Mi más sincero reconocimiento va hacia ustedes por su generosidad y colaboración.*

### Fundamentación teórica

Uno de los mayores retos de la educación en la actualidad es asegurar que el aprendizaje del alumnado se produzca en las mejores condiciones posibles, reflejando la tendencia de la sociedad a la mejora de la educación (Parra, 2010). La educación además de ser una oportunidad para adquirir conocimientos, es un vínculo entre el docente y estudiante, en donde el educador ejerce su labor con responsabilidad, dedicación y entusiasmo, con la finalidad de generar un entorno propicio para los individuos. En este sentido, su compromiso juega un papel fundamental en el éxito y formación académica de futuros profesionales en nuestra sociedad (Peralta et al., 2023). Cuando los profesores están implicados con su labor, se genera un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante, lo que facilita el proceso de enseñanza y promueve la vinculación de los alumnos en el ámbito académico. El desempeño profesional de los docentes está influenciado por factores personales como el *engagement*, cuyo concepto no se puede expresar concretamente en español, pero su aproximación es una 'vinculación psicológica con el trabajo' (Benítez-Saña, 2015).

Es así que, el *engagement* es considerado como un impacto positivo el cual se destaca en diversos entornos laborales, indicando que un empleado se encuentra *engaged* con su trabajo y sus responsabilidades, lo que sugiere la existencia de una organización saludable (Aguillón et al., 2014). El término *engagement* ha cobrado relevancia y está siendo estudiado para indagar la vinculación de los empleados en las diversas organizaciones y en el ámbito educativo, considerando la naturaleza cíclica y en ocasiones, rutinaria inherente que implica la labor docente (Iturbide y López, 2021). Ante los cambios frecuentes en el trabajo académico, a nivel universitario y la necesidad de reinventarse continuamente, resulta de vital importancia investigar el *engagement* para poder adaptarse a este nuevo horizonte. De esta manera, el término surgió inicialmente en el mundo laboral y poco después se comenzó a investigar en el mundo universitario, de allí su denominación como *engagement académico*. De acuerdo con Parra y Pérez (2010, como se citó en Hernández, 2019) a partir del año 2002, ha surgido un creciente interés en la literatura académica por investigar el compromiso en contextos que van más allá de las empresas u organizaciones. Esto refleja la realidad de que tanto los docentes como los estudiantes también experimentan emociones tanto positivas como negativas, lo que influye en su grado de compromiso con las tareas académicas.

Debido a las tensiones y exigencias vinculadas a la enseñanza, es común que los profesionales experimenten un deterioro significativo de su bienestar psicológico. Estos procedimientos están relacionados tanto con el declive en la salud, lo cual podría resultar en un aumento en los niveles del síndrome de estar quemado, como con la motivación, que podría generar una disminución en el entusiasmo laboral, impactando así en los niveles de bienestar ocupacional y motivación laboral (Extremera et al., 2019). De manera que, la

ausencia de un sentimiento satisfactorio y engagement en el trabajador se convierte en un signo precursor de disfunciones, problemas de salud mental y riesgos psicosociales.

Así, el estrés laboral puede manifestarse en cualquier tipo de trabajador, sobre todo en aquellos que desempeñan funciones que aparentemente exceden sus capacidades y motivaciones (Chiang-Vega et al., 2018). Por su parte, Deroncele et al. (2021), indican que el estrés impacta de forma negativa en la vida profesional, dado que afecta los diversos roles, influyendo en aspectos psicosociales cruciales como el compromiso, la comunicación, la motivación, la satisfacción, la toma de decisiones, entre otros.

En este sentido, se considera al engagement como un elemento crucial en la educación, el cual representa un desafío constante de motivación y dedicación. Se convierte en un mecanismo protector frente a situaciones estresantes o amenazantes, además de contribuir a mantener un buen estado mental en los colaboradores para un rendimiento efectivo dentro de la institución (Peralta et al., 2023). Asimismo, los profesores que experimentan estrés tienen una mayor probabilidad de experimentar problemas de salud y desencadenar situaciones que impacten negativamente en su calidad de vida, esto conlleva a una disminución en su nivel de compromiso (Salcedo-Zambrano y Deroncele-Acosta, 2021).

Por lo tanto, el engagement está directamente vinculado con la salud, lo que, a su vez, impacta en el desempeño laboral en aspectos como el bienestar y la calidad de vida en general (Palací, 2005). En relación a lo expuesto previamente, es en ese punto donde la psicología desempeña su papel al investigar los fenómenos que suceden en la mente humana, incluyendo los factores que afectan de manera adversa al desarrollo adecuado, así como el funcionamiento psíquico óptimo de las personas (Zanenga, 2016).

El engagement se encuentra dentro de los planteamientos de la Psicología Positiva, y se ha destacado a partir de los años noventa con el propósito de generar resultados positivos en los colaboradores (Vera-Poseck, 2006). De tal modo que se enfoca más en resaltar las fortalezas y el funcionamiento óptimo del ser humano, en lugar de centrarse en sus debilidades y disfunciones (Carrasco et al., 2010). Propuesta que destaca la importancia de poner más énfasis en las experiencias positivas de los profesionales y en las condiciones favorables, aspectos que a menudo se descuidan en el entorno laboral (Durán et al., 2005). Por consiguiente, la psicología positiva se conceptualiza como el estudio científico del desempeño y funcionamiento humano óptimo (Dávalos La Torre, 2016).

Es así entonces que Kahn (1990, como se citó en Rivera de la Cruz, 2020) fue el primero en definir al engagement como una “energía dirigida hacia metas u objetivos, a través de un lazo físico, cognitivo y emocional con sus labores” (p. 3). Por otro lado, Salanova y Llorens (2008) describen como una conexión psicológica o un estado mental positivo que no es específico ni momentáneo, sino que implica un estado afectivo más duradero. Del mismo modo, Giraldo



y Pico (2012), refieren a el engagement como un estado psicológico positivo en el que las personas establecen una conexión con sus labores, y esta conexión está vinculada con su bienestar en el ámbito laboral. De manera similar, el engagement, según la definición de Schaufeli et al. (2002) se manifiesta como “un estado mental vinculado al trabajo, el cual se distingue por la presencia de vigor, dedicación y absorción” (p. 72).

Según Schaufeli et al. (2002), existen tres dimensiones que caracterizan al engagement; los autores incluso desarrollaron un instrumento de medición enfocado en estas. Por lo tanto, es importante conocer cómo se describen:

La dimensión denominada *Vigor* se refiere a los elevados niveles de energía en el trabajo, combinados con el deseo de trabajar, que influyen en la disposición para esforzarse más en la tarea asignada y en la perseverancia ante las dificultades (Damiano y Raqui, 2021). Es decir, se caracteriza por una firme determinación mental que motiva a realizar esfuerzos adicionales durante horas laborales, habilidad para resistir la fatiga, capacidad de recuperación y persistencia de situaciones desafiantes (Álvarez, 2019; Salanova y Schaufeli 2009; Schaufeli et al., 2002).

A continuación, se presenta la dimensión denominada *Dedicación*, que hace referencia a sentirse desafiado e inspirado por el trabajo, de manera que los empleados tengan un sentido de conexión, complicidad, entusiasmo, orgullo y frenesí, hasta que sus tareas laborales se conviertan en un desafío personal, y se encuentren estrechamente vinculados a sus labores cotidianas. En otras palabras, se caracteriza por una fuerte participación en el trabajo. (Álvarez, 2019; Diez et al., 2010).

Finalmente la dimensión denominada *Absorción*, es denotada cuando los trabajadores pierden la noción del tiempo debido a una profunda implicación en su labor. Este término también es conocido como *flow* o estado de experiencia óptima, es decir, el estado psicológico para disfrutar mejor y plenamente de la experiencia, incluye la atención focalizada, claridad mental, disfrute de la tarea realizada, el enfoque dedicado a la labor, lo cual provoca una distorsión del tiempo y una pérdida de su percepción (Csikszentmihalyi, 1990 como se citó en Salanova et al., 2000). Involucra una completa focalización en la labor, donde la percepción del tiempo es efímera, y desconectar de la tarea se vuelve desafiante debido a la intensidad del disfrute y la concentración experimentados. Además, surge la insatisfacción al tener que interrumpir la actividad laboral (Schaufeli et al., 2002).

La existencia de estos tres elementos proporcionaría la explicación de por qué aquellos individuos que experimentan engagement logran establecer una conexión efectiva con sus labores. Como resultado, no perciben su trabajo como estresante o abrumador, sino más bien como un desafío para su crecimiento personal. Además, se destaca la relevancia del

engagement como un factor protector, una herramienta esencial para prevenir la prevalencia del estrés en los trabajadores (Hallberg y Schaufeli, 2006).

Para analizar estos tres componentes, los autores Schaufeli y Bakker (2003, citado en Benevides et al., 2009), diseñaron un instrumento denominado Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), el cual tiene como objetivo evaluar el engagement mediante 17 ítems, que se relacionan a las dimensiones anteriormente mencionadas.

Desde esta perspectiva, resulta fundamental incorporar estas dimensiones, ya que el avance en la función del docente desempeña un papel esencial en el proceso de formación. En consecuencia, la evaluación de su desempeño debe tener como meta fortalecer sus habilidades, no solo a través de la participación en programas de capacitación y el desarrollo de competencias pedagógicas, sino también al crear las condiciones propicias que favorezcan el engagement. Este enfoque contribuirá a que la labor docente sea una experiencia más enriquecedora tanto para los profesionales de la educación como para sus estudiantes (Fernandez, 2018). Por lo tanto, el docente, en su rol de profesional pedagogo, tiene como objetivo proporcionar sus conocimientos, aplicar metodologías y técnicas de enseñanza, y evaluar de manera efectiva las necesidades del estudiante y su entorno. Su responsabilidad radica en cultivar conocimientos, habilidades y valores, con el propósito de lograr un rendimiento satisfactorio (Dávalos La Torre, 2016).

Ante lo expuesto, el engagement resulta crucial en los docentes de pedagogía, ya que son responsables de fomentar la capacitación de profesionales competentes en su campo de conocimiento, así como de fortalecer el compromiso respectivamente. Por lo tanto, es decisivo situarlo en el contexto de la formación docente. Según Luna (2019), aquellos futuros maestros que posean un alto nivel de implicación laboral, tienen la posibilidad de ser generadores de “estrategias diversas en concordancia con las necesidades que tengan sus estudiantes, e incluso reflexionarán sobre sus prácticas pedagógicas” (p. 14).

De igual manera, en el ámbito educativo resulta de gran importancia averiguar ciertas variables que inciden en aspectos como el engagement que los convertiría en profesionales de éxito. Según Maldonado (2020), menciona que existen diferencias significativas en el nivel de engagement laboral relacionado con el trabajo y variables demográficas. Además, analizar el compromiso entre los futuros maestros conlleva diversas implicaciones, entre las cuales se destaca la importancia de evaluar la capacidad que poseen para identificar sus propias habilidades y fortalezas.

Esto adquiere especial relevancia al enfrentar situaciones, especialmente al adentrarse en el entorno del aula durante el ejercicio de su práctica profesional, ya que para Hidalgo et al. (2019), la efectividad en la labor docente está asociada con un elevado nivel de resiliencia y compromiso laboral, mientras que niveles elevados de desgaste emocional tienen como

consecuencia una menor eficacia profesional. En muchas ocasiones, determinadas variables personales pueden tener un papel relevante sobre los niveles de engagement. Así como el entorno laboral desempeña un papel fundamental en la conducta de los individuos, dicha conducta emerge de la interacción compleja entre factores tanto internos como externos (Berardi, 2015). De acuerdo con Salanova et al. (2001), un elemento interno que aporta al engagement es la presencia de recursos personales, los cuales se relacionan con las creencias y habilidades que los empleados tienen respecto a sus propias capacidades para desempeñar a cabo su trabajo de manera efectiva.

De manera similar, Muñoz y Bakker (2009) indican que los recursos personales consisten en autoevaluaciones positivas relacionadas con la resiliencia, y se refieren a la percepción que los individuos tienen acerca de su capacidad para gestionar y ejercer influencia en su entorno. El ser humano está constituido por el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias adquiridas a través de la educación, la formación y la experiencia (Maury et al., 2014). Entre estas personas, se pueden identificar aquellas que no evaden los problemas, mantienen una actitud esperanzadora, desarrollan estrategias de acción y afrontamiento de la realidad, y se enfrentan de manera activa y comprometida a los desafíos, percibiéndolos como menos amenazantes. Por lo tanto, es fundamental que los profesionales de la educación cuenten con capacidades propias para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados y que al mantener un adecuado capital psicológico, pueda predecir altos niveles de emoción el cual se traduce en empleados más engaged (Salanova y Llorens, 2008).

Por otro lado, el entorno laboral se identifica como uno de los factores que influyen en el engagement. Este entorno se refiere a las características del puesto de trabajo que se consideran estimulantes o motivadoras, y están positivamente relacionadas con el compromiso (Proaño, 2020). Algunas de estas características incluyen el apoyo social de los superiores y compañeros, la retroalimentación recibida sobre el desempeño laboral, la variedad de tareas, la autonomía en el trabajo y las oportunidades de formación.

En consecuencia, cuantos más recursos laborales existan en la institución, mayor será la probabilidad de que los empleados experimenten esta vinculación con su ambiente laboral (Salanova y Schaufeli, 2004). De modo que, el factor crucial para el desarrollo de una institución radica en la confianza mutua, que se fortalece a través de las experiencias compartidas en un entorno laboral caracterizado por la armonía y la camaradería. Esto beneficia tanto a los docentes como a la institución en su conjunto. Asimismo, según Giraldo y Pico (2012), para promover el compromiso de los docentes es fundamental establecer una comunicación directa y efectiva entre ellos, lo que les permitirá compartir sus conocimientos y, a su vez, estar informados sobre los acontecimientos en el establecimiento académico.

En sentido contrario podemos encontrar aquellas instituciones donde la interacción del educador con su trabajo y con los demás tiene efectos nocivos y perjudiciales, tanto sobre el propio establecimiento como sobre las personas que la integran, afectando negativamente a su salud y bienestar (Berardi, 2015). Estos entornos, se caracterizan por una comunicación deficiente o bloqueada, relaciones interpersonales frías o conflictivas, así como conflictos frecuentes. Los docentes no reciben retroalimentación sobre su desempeño laboral y no logran identificarse con la institución debido a la falta de coincidencia con sus necesidades (Huapaya, 2017). Como consecuencia, la insatisfacción laboral es más alta en estas creando un ambiente altamente perjudicial. Por lo tanto, la finalidad básica es establecer un entorno laboral favorable para los docentes.

De tal manera que al trabajar en investigaciones que incluyan variables referentes, como el contexto laboral, casi en su mayoría vamos a encontrar diseños correlacionales, es decir que los autores buscan relacionar la variable estudiada con otros datos sociodemográficos.

De acuerdo con lo explicado con anterioridad, diversos estudios tanto a nivel internacional, nacional y local señalan que aquellos trabajadores que presenten 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 (Fernández-Ballesteros, 1997 como se citó en Chocano y Pacheco, 2020). Por su parte, Raza (2017) en su estudio investigativo con población docente, refiere que la población de grupo etario mayor a los 40 años refleja niveles más altos de engagement en su trabajo, que la población más joven.

De igual manera, Bedoya et al. (2018) en un estudio realizado con docentes de un instituto superior colombiano, describieron la existencia de una relación significativa entre los factores: supervisión y participación, el cargo que desempeña, y los factores de ambiente físico y la edad. Además, diversos estudios evidencian que los trabajadores con alto engagement son más activos, toman iniciativas personales, se retroalimentan respecto de su desempeño, buscan nuevos retos, se comprometen con la excelencia, se ajustan a los valores de la organización, participan en diversas actividades fuera del trabajo, se ven capaces de afrontar las nuevas demandas del día a día laboral, tienen alta energía y, además, manifiestan una conexión energética y efectiva con su trabajo (Schaufeli et al., 2001; Schaufeli et al., 2002).

En cuanto a las investigaciones internacionales con relación a la variable engagement, es relevante mencionar el estudio realizado por García (2021) en Chiclayo, Perú. El propósito de este estudio fue determinar la prevalencia del engagement en 122 docentes universitarios. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal, de carácter descriptivo simple. La escala UWES de engagement se empleó como instrumento

de medición. Los resultados se presentan según las dimensiones del engagement: en cuanto al vigor, se observó que el 97,5% se encuentra en un nivel considerado bueno; para la dedicación, el 51% está en nivel bueno y el 36% en nivel regular; y en relación con la absorción, el 53% de los docentes se sitúa en un nivel regular.

En Argentina, Arraigada (2015) llevó a cabo un estudio con docentes universitarios para evaluar su nivel de engagement, utilizando una metodología cuantitativa y la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) como instrumento de medición. Los resultados revelaron que los docentes presentaban niveles elevados de engagement, lo que indica que la relación que mantienen con su trabajo genera en ellos un estado mental positivo y de realización. Un aspecto relevante es la ausencia de niveles considerados Bajo o Muy Bajo, lo que disminuye el riesgo psicosocial en el ámbito laboral en este aspecto.

De igual manera, Mesurado y Laudadio (2019) llevaron a cabo un análisis en Argentina, examinando la relación entre el burnout, la experiencia profesional, el capital psicológico y el engagement en 250 docentes universitarios. La investigación adoptó un enfoque correlacional-causal. Los resultados indican que los docentes con más años de experiencia exhiben niveles más altos de engagement y recursos resilientes en comparación con aquellos con menos experiencia. En última instancia, se concluyó que el engagement tiene la capacidad de reducir los niveles de burnout.

En el contexto de investigaciones previas a nivel nacional, es pertinente destacar el estudio realizado por Gavidia (2016), que se enfocó en el engagement laboral en el entorno universitario en Ecuador. Este estudio reveló una correlación significativa entre la práctica de valores institucionales y los niveles de engagement entre los colaboradores. Asimismo, Ordóñez et al. (2021) llevaron a cabo una investigación en la Universidad de Guayaquil, con el propósito de evaluar los niveles de engagement y burnout en los docentes. Los resultados indicaron bajos niveles de cansancio emocional y destacaron un alto nivel de engagement, caracterizado por un vigor (5,9), dedicación (6,05) y absorción (5,79).

De manera similar, en su investigación, Proaño (2020) examinó el nivel de engagement en los docentes de la Facultad de Pedagogía. Utilizando un enfoque cuantitativo, llevó a cabo un estudio de campo exploratorio y descriptivo con una muestra de 32 docentes. La Utrecht Work Engagement Scale, compuesta por 17 ítems, fue empleada como instrumento de investigación. Los resultados de la investigación indicaron que los profesores encuestados presentan niveles significativamente elevados de engagement. Además, se observó que los hombres, los docentes mayores de 41 años, aquellos con más de once años de experiencia y los que tienen nombramiento permanente exhiben los niveles más altos de involucramiento. Por otro lado, se llevó a cabo una investigación con el propósito de evaluar los niveles de engagement entre los empleados de una Institución de Educación Superior en Ecuador. Los

resultados indican que el 79% de los trabajadores se encuentran comprometidos con su labor, y la dimensión mejor evaluada es "Vigor". Se concluye que el engagement es un constructo que contribuye al bienestar de los empleados y que es beneficioso analizarlo de manera oportuna (Ávila et al., 2017).

En el ámbito local, aunque la exploración es limitada, Buestán (2022) aporta a través de un estudio sobre la Inteligencia Emocional y el engagement en docentes de Ciencias de la Educación. Este estudio señala una correlación positiva entre ambas variables. Así, se sugiere que niveles bajos de Inteligencia Emocional en los docentes se reflejarían en un menor engagement laboral. Se destaca que la dimensión predominante en el engagement es la dedicación, indicando que la capacidad para regular las emociones en el entorno laboral permite a los docentes comprometerse más plenamente con su trabajo.

Considerando lo anteriormente mencionado, es importante resaltar que en diversas instituciones y organizaciones suele subestimarse la relevancia de cuestiones vinculadas al ambiente laboral, confiando en las características propias para superar dichos desafíos. Los descubrimientos mencionados subrayan que el compromiso laboral constituye un indicador claro de la satisfacción en el trabajo. Los empleados comprometidos participan plenamente en sus responsabilidades a niveles físicos, cognitivos y emocionales (Muñoz y Bakker, 2009). Experimentar una notable energía, les permite alcanzar sus objetivos y se sumergen activamente en sus tareas. Por ende, este concepto juega un papel fundamental al impulsar recursos tanto laborales como personales con el propósito de incrementar los niveles de engagement.

En este sentido en el ámbito académico, se declara que los docentes son quienes influyen significativamente; en consecuencia, se reconoce su papel fundamental y motivador para fomentar la participación de los estudiantes, siendo el componente más determinante para abordar y resolver el problema de la falta de interés y desvinculación. Por lo tanto, es necesario reflexionar acerca del papel del docente y mejorar tanto su formación como el respaldo que la sociedad le proporciona, antes de convertir la educación en una profesión imposible

Realizadas estas consideraciones y tomando en cuenta que cada docente que labora en las carreras de Pedagogía tiene un alto impacto en la formación de los futuros formadores, surge la siguiente interrogante con el fin de conocer ¿Cuál es el nivel de engagement en los docentes de las carreras de pedagogía de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca en función de las variables sociodemográficas? y ¿Qué dimensiones del engagement predominan en los docentes de la carrera de pedagogía de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca?. Para dar respuesta a estas preguntas de investigación se propone como objetivo general:

determinar el nivel de engagement, en docentes de las carreras de pedagogía de la Facultad de Filosofía. Y como objetivos específicos se ha establecido: 1. Describir los niveles de engagement según las variables sociodemográficas. 2. Identificar la dimensión de engagement que predomina en los docentes de las carreras de pedagogía de la facultad de Filosofía de la Universidad de Cuenca.

### Proceso metodológico

El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, debido a que la variable estudiada es medible. El alcance fue de tipo descriptivo a razón que, dentro de este estudio se describió el nivel de engagement, en docentes de las carreras de pedagogía de la Facultad de Filosofía. Según Hernández et al. (2014), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.92). Por otro lado, la investigación respondió a un diseño no experimental, ya que no existió manipulación deliberada de las variables, sino más bien se extrajo los datos correspondientes a los participantes dentro de su ambiente natural. Asimismo, esta investigación tuvo un corte transversal debido a que se analizó en un momento dado de manera breve y delimitada.

### Participantes

El estudio se realizó en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Cuenca, la población de estudio estuvo conformada por 85 docentes, correspondientes a las carreras de pedagogía, los cuales pertenecieron al distributivo del periodo 2023-2024. Con la finalidad de que la información obtenida en la investigación fuese lo más representativa posible y tomando en cuenta que la población era pequeña y de fácil acceso, no se seleccionó muestra debido a que se pretendía trabajar con toda la población de estudio. Sin embargo, durante la fase de recolección de la información, surgieron diversas dificultades para acceder a espacios de encuentro, como en el caso de juntas académicas, las cuales se vieron suspendidas debido a días feriados, elecciones presidenciales y limitaciones en la disponibilidad de tiempo por parte de los docentes. Dichas circunstancias me obligaron a concluir la recolección de datos y a ajustar el estudio a una población más reducida, compuesta por 31 docentes. En este contexto, es crucial clarificar que, como se describe, no se estableció un tamaño de muestra y no se implementó ningún tipo de muestreo, sino que, una parte significativa de la población no participó en el estudio.

Por otro lado, se consideró que los participantes cumplieron con el siguiente criterio de inclusión: a) Cumplir con el rol de docente en una cátedra académica relacionada con las carreras de pedagogía de la facultad de Filosofía de la Universidad de Cuenca en cualquier forma de contratación y tiempo de vinculación con la universidad. De acuerdo con el criterio de exclusión, no formaron parte de este estudio los docentes que: a). No firmaron el consentimiento informado.



**Tabla 1***Caracterización de Variables*

Variables	N.	
Edad	30 – 39 años	6
	40 – 49 años	15
	50 – 59 años	6
	Más de 60 años	4
Sexo	Hombre	15
	Mujer	16
Años de trabajo	2 - 5 años	2
	6 -9 años	8
	10 -14 años	6
	Más de 15 años	15
Carrera	Ed. Básica	4
	Ed. Inicial	4
	Ped. Act. Física	4
	Ped. Artes y HH.	6
	Ped. C. Experimental	6
	Ped. Historia y CC.SS.	3
	Ped. idiomas Extranj.	3
Ped. Lengua y Lit.	1	
Tipo de Contrato	Fijo	17
	Temporal	14

*Nota:* Ed =Educación, Ped = Pedagogía

**Técnicas e Instrumentos**

Para la recolección de datos se utilizó, una ficha sociodemográfica (Anexo B), la cual se entregó con la finalidad de recabar información de los participantes en cuanto a la variable sexo, edad, años de docencia, carrera y tipo de contratación.

Asimismo, la técnica empleada en esta investigación fue la Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES 17) versión en español, la cual fue desarrollada por Schaufeli y Bakker, posteriormente Benevides et al. (2009), desarrollaron una adaptación al español, la cual contiene una escala de tipo Likert con 6 opciones de respuesta que van de "nunca" a "todos los días", el cuestionario en mención está formado por diez y siete ítems y se lo puede observar en el Anexo C. Incluye reactivos la cual abarca las tres dimensiones del

engagement: vigor, dedicación y absorción. Con un alfa de Cronbach varía entre .89 para la escala total. Mientras que para la dimensión Vigor: .50; Dedicación: .63 y Absorción: .87. Mientras que en la presente investigación obtuvo un alfa de Cronbach de .86.

## **Procedimiento y análisis de datos**

En este estudio se dio inicio contactando mediante un oficio a la máxima autoridad de la facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación con el objetivo de acceder un momento idóneo durante una junta académica para la aplicación del instrumento. Posterior a obtener la autorización del decano, se procedió a enviar un correo electrónico a los directores de carrera para coordinar un espacio durante las juntas académicas, en sus diferentes horarios, se generó un primer acercamiento con los docentes que sí respondieron al mismo, para socializar de manera detallada los objetivos de este estudio y firmar el consentimiento informado (Anexo D). Finalmente, una vez firmado el consentimiento, se entregó la ficha socioeconómica junto con el instrumento para su desarrollo individual con una duración aproximada de quince minutos. Una vez completadas las herramientas por parte de los participantes, con el fin de interpretar la información, se procedió con la tabulación y análisis de los datos obtenidos, a través del programa estadístico IBM SPSS 22v, con el propósito de simplificar su análisis y empleando herramientas de estadística descriptiva como frecuencias, media aritmética y porcentajes, se lograron los resultados conforme a los objetivos establecidos. En última instancia, se expusieron los hallazgos en formato de tablas y se llevó a cabo el respectivo análisis.

## **Aspectos éticos**

En cumplimiento con los principios éticos de los psicólogos y código de conducta según la American Psychological Association (APA), este estudio incorporó de manera integral el factor humano. Además, cumplió con los principios de beneficencia y no maleficencia; en la utilización de datos recolectados exclusivamente con propósitos académicos, demostrando fidelidad y responsabilidad en el manejo de los resultados obtenidos. Todos los documentos y registros que contengan los datos, valoración e informaciones de cualquier índole sobre los participantes fueron empleados únicamente para su análisis y no serán divulgados; sumado a ello se asignó un código de identificación a cada participante, preservando así la confidencialidad sin revelar datos personales. Se respetó rigurosamente el principio de integridad durante la investigación para prevenir cualquier forma de manipulación o alteración de la información. Asimismo, se garantizó el principio de justicia e imparcialidad; y el principio de respeto por los derechos y la dignidad de las personas asegurando que todos los participantes recibieran la misma información, sin discriminación y con igualdad de oportunidades para participar en el estudio. La colaboración en la investigación fue

completamente voluntaria, ya que los individuos optaron por involucrarse o no mediante la firma de un consentimiento informado, con la opción de retirarse en cualquier momento.

### Presentación y análisis de los resultados

En esta sección los resultados obtenidos son presentados a razón de los objetivos planteados, para una mejor apreciación se los expondrán a través de tablas y su respectivo análisis. En primer lugar, se responde a los objetivos específicos y posteriormente, al objetivo general de la investigación.

Con relación al primer objetivo específico de la investigación, en la tabla 2 se pueden evidenciar los niveles predominantes de engagement según las variables sociodemográficas en los que existe la tendencia general, en su mayoría, a puntajes equivalentes a niveles altos. Con respecto a la edad, se encontró que, el grupo comprendido por docentes mayores de 60 años presenta una media de 5.57, correspondiente al nivel muy alto de engagement, superior al resto de rangos de edad, los mismos que se ubican en el nivel alto. Datos similares fueron obtenidos por Silva et al. (2020), en su investigación con voluntarios universitarios y de organizaciones asociativas de la ciudad de Mar del Plata, en donde todos los grupos etarios respondían a niveles altos de engagement. De igual manera, en el estudio realizado por Raza (2017) en docentes ecuatorianos de la universidad Andina Simón Bolívar, llegó a la conclusión que la población mayor a 45 años tiende a presentar niveles más altos de engagement en comparación al resto de la población. Por otra parte, en contraposición con este estudio, los resultados obtenidos por Montenegro (2021), en su investigación con docentes peruanos, encontró niveles más elevados de engagement en los docentes cuya edad era menor de 30 años.

En cuanto a los resultados de la variable sexo, no presenta gran diferencia entre las medias obtenidas, puesto que los dos grupos se ubican dentro del nivel alto, sin embargo, el grupo de mujeres presenta superioridad en niveles de engagement sobre el otro grupo. Estos resultados son similares a los obtenidos por Lupano y Waisman (2018), cuya investigación reporta la presencia de diferencia mínima entre la media de engagement de los dos grupos, y a su vez, el predominio del nivel de engagement de mujeres sobre hombres. A su vez, Silva et al. (2020), en su estudio descriptivo-comparativo también en población argentina, manifiestan que tanto mujeres como hombres, presentaron niveles altos, sin embargo, se obtuvo la diferencia de que los hombres presentaron niveles más altos que las mujeres.

**Tabla 2**

*Engagement según variables sociodemográficas (personales)*

Variables		Media	Desv. típica	Nivel de Engagement
Rango de edad	30-39	5.34	.44	Alto
	40-49	5.31	.67	Alto
	50-59	5.38	.71	Alto

	60-70	5.57	.33	Muy Alto
Sexo	Hombre	5.34	.57	Alto
	Mujer	5.39	.62	Alto

De igual manera, en cuanto a las variables relacionadas con el ámbito laboral, en la tabla 3 encontramos el factor antigüedad, es decir, el tiempo que llevan vinculados los docentes con la facultad. En este sentido, los resultados muestran que, a pesar de estar todos ubicados en niveles altos, el grupo comprendido por docentes con antigüedad de 6 a 9 años presentan niveles más altos de engagement que el resto de rangos, seguidos por los docentes con más de 10 años de prestación laboral.

Estos resultados coinciden parcialmente con los presentados por Arraigada (2015), el cual se llevó a cabo en docentes universitarios de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad Nacional de Mar del Plata en Argentina, quien concluye que el grupo con mayor antigüedad en su trabajo presentan niveles más altos. Por su parte, Mesurado y Laudadio (2019), en su estudio correlacional sobre experiencia profesional, capital psicológico y engagement en docentes universitarios, concluyó que existe una correlación positiva en los resultados, puesto que, los trabajadores con más tiempo vinculados en un lugar de trabajo presentan niveles más altos de engagement, y por otra parte, a menos años de integración con una entidad laboral, los niveles de engagement disminuyen progresivamente. A diferencia de los resultados encontrados en el presente estudio, y los mencionados en diversas investigaciones, Montenegro (2021) concluyó que, los educadores de instituciones peruanas con tiempo de vinculación menor a los 5 años, o que recién se integran a las unidades educativas para ejercer la docencia, presentaron mejor engagement, y autopercepción del mismo.

En cuanto al nivel de engagement según las carreras de pedagogía de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, se encontró que los docentes pertenecientes a las carreras de Educación Básica, Educación Inicial, Pedagogía de la Actividad Física y Pedagogía en Lengua y Literatura muestran niveles muy altos de engagement, por encima del resto de la población. Por otra parte, los docentes de la carrera de Pedagogía de Idiomas Nacionales y Extranjeros presentan una media inferior al resto, misma que se ubica en un nivel promedio. Los resultados descritos anteriormente se presentan como datos exploratorios, debido a que no se pudieron comparar con otras investigaciones, debido a la ausencia de estudios con similares categorías sociodemográficas.

Por otra parte, en referencia al tipo de contratación se encontró que a pesar de estar toda la población en el nivel alto de engagement, los docentes con contrato temporal muestran una media más alta, incluso con tendencia al nivel muy alto, en relación a los profesionales que mantienen un contrato fijo o titular. Datos que se contraponen a lo presentado por Arraigada

(2015); y a los resultados de Proaño (2020); quienes mencionan, respectivamente, que los docentes con mayor rango, nombramiento permanente, o titulares, demuestran los niveles más altos y un mayor nivel de vinculación con el trabajo, que las contrataciones temporales, o de menos duración.

De igual manera, los hallazgos del presente estudio, en relación al tipo de contrato, contrastan con lo concluido por Franco et al. (2020), quienes mencionan que un contrato que asegure la labor fija, refleja mayores índices de engagement con su trabajo, por encima de aquellos trabajadores con un contrato simple u ocasional en prestación de servicios.

**Tabla 3**

*Engagement según variables sociodemográficas (laborales)*

Variables		Media	Desv. típica	Nivel de Engagement
Antigüedad en la facultad	2 - 5 años	4.94	.42	Alto
	6 - 9 años	5.53	.44	Alto
	10 - 14 años	5.35	.62	Alto
	Más de 15 años	5.34	.67	Alto
Carrera	Educ. Básica	5.72	.29	Muy alto
	Educ. Inicial	5.60	.46	Muy alto
	Pedag. de la Actividad Física	5.82	.11	Muy alto
	Pedag. Artes y HH.	5.13	.72	Alto
	Pedag. CC. Experimentales	5.30	.39	Alto
	Pedag. Historia y CC. SS.	5.43	.70	Alto
	Pedag. Idiomas Nac. y Extranjeros	4.41	.42	Promedio
	Pedag. Lengua y Literatura	5.59	-	Muy alto
Tipo de contrato	Fijo	5.25	.66	Alto
	Temporal	5.50	.47	Alto

*Nota:* No se obtiene la desv. típica de la variable 'Pedag. Lengua y Literatura', debido a que solo existe una persona en dicho grupo.

En respuesta al segundo objetivo específico, en la tabla 4 se exponen las medias y desviación estándar obtenidas de las tres dimensiones de la variable engagement. Las tres dimensiones obtuvieron medias correspondientes al nivel Alto, según los rangos

establecidos en el manual de interpretación de Benevides et al. (2009). Sin embargo, se evidenció el predominio de la dimensión Dedicación, con una media de 5.58, seguida por Vigor, con una media de 5,42; y finalmente, Absorción resultó ser la menos percibida.

**Tabla 4**

*Dimensiones del Engagement*

Dimensión	Media	Desviación típica	Nivel de Engagement
Vigor	5.42	.50	Alto
Dedicación	5.58	.63	Alto
Absorción	5.13	.87	Alto

Los resultados descritos anteriormente son similares a los obtenidos por Buestán (2022) en población docente similar a la del presente estudio; y a su vez, Ordóñez et al. (2021); y Rubio (2018), también determinaron que la dimensión Dedicación predominó por encima de Vigor y Dedicación. Resultados que llevaron a concluir a Toscano del Cairo et al. (2020) que, los docentes al demostrar niveles altos de dedicación en su profesión, además de características generales de engagement, y al pertenecer a una institución educativa, esto se vería reflejado en resultados positivos tanto personales y laborales, como académicos en cuanto a los estudiantes.

Así también, los resultados que se contraponen o se diferencian de los expuestos anteriormente, Ávila et al. (2017); García (2021); y Guarnizo et al. (2021), encontraron, respectivamente en sus estudios, que existe mayor incidencia en los niveles altos para la dimensión de Vigor, sobre el resto de dimensiones.

Finalmente, para dar respuesta al objetivo general, en la Tabla 5 se puede apreciar tanto la media total de engagement de la población docente, como el número de la población en la que estos están agrupados en los diferentes niveles. Por una parte, se determinó que los docentes de las carreras de pedagogía de la facultad de Filosofía, de manera general, presentan una media de 5.36, correspondiente al nivel de engagement Alto.

En cuanto al número de docentes como indicador de los niveles de engagement, se obtuvo como resultante que existe mayor incidencia en el nivel Muy Alto, con un total de 18 participantes, es decir, más del cincuenta por ciento de la población. Mientras que un grupo inferior correspondiente a 6 participantes posee un nivel de engagement alto. Y a su vez, un total de 7 participantes, presenta un nivel de compromiso promedio.

Tabla 5

*Niveles de Engagement*

		N	%
Niveles de Engagement	Muy Bajo	0	-
	Bajo	0	-
	Promedio	6	19.36
	Alto	7	22.58
	Muy Alto	18	58.06
Engagement Total	M= 5.36	Desv. = .59	

Estos resultados se asimilan a los encontrados por Proaño (2020), quien en su investigación en docentes de la facultad de pedagogía de la Universidad Técnica de Esmeraldas en el año 2019, a través de su estudio de campo exploratorio y descriptivo, refiere que los docentes se encontraban en los niveles Alto y Muy Alto; de igual manera Gavidia (2016); y Guarnizo et al. (2021), encontraron niveles altos de engagement en su población, y este último autor detalla que el 79% de los trabajadores están engaged con su trabajo. Niveles similares a los resultados encontrados por Arraigada (2015), quien además menciona la importancia de que no se registraron niveles ni Bajo ni Muy Bajo, lo que refleja la disminución del riesgo psicosocial del trabajo.

De igual manera, la media obtenida en el presente estudio no difiere de investigaciones como la de Bravo (2013), el cual analizó el engagement en áreas administrativas de un medio de comunicación en la ciudad de Quito, el cual obtuvo como resultados una puntuación de 5.11; similar a lo presentado por Recalde (2016) en su estudio en el cual buscaba medir el nivel de engagement en los empleados de la empresa multinacional minera "Oro", dando como resultado una media de 5,41; ambos resultados correspondientes al nivel Alto.

Al analizar los resultados de manera general, podemos evidenciar la incidencia de altos niveles de engagement, mismos resultados que reflejan que dichos trabajadores con alto engagement son más activos, buscan iniciativas y nuevos retos personales, así como también demuestran compromiso y capacidad para afrontar las nuevas demandas del ámbito laboral, por ende, se desempeñan efectivamente con su trabajo (Schaufeli et al., 2001; Schaufeli et al., 2002); enunciado que también recalca Toscano del Cairo et al. (2020), al mencionar que los niveles altos, en especial de dedicación, demuestran que existe la vinculación de parte de los profesionales con su trabajo, y esto, se ve reflejado en resultados positivos.



### Conclusiones y Recomendaciones

El estudio llevado a cabo en los docentes de las carreras de pedagogía, ha permitido concluir, en relación con el objetivo general, que los docentes encuestados presentan un nivel de engagement muy alto con una fracción considerable de participantes.

De igual manera, al analizar los niveles predominantes de engagement según las variables sociodemográficas, se destaca que los docentes mayores de 60 años, mujeres, y aquellos con cierta antigüedad en la facultad, especialmente con contratos temporales, exhiben niveles significativamente superiores de engagement.

Respecto al nivel de engagement según las disciplinas de pedagogía, se identificó que la mayoría exhiben niveles notoriamente elevados de engagement, sin embargo, se destaca que carrera de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros se sitúa en un nivel promedio a diferencia de las demás disciplinas.

En cuanto a las dimensiones del engagement, vigor, dedicación y absorción, todas muestran niveles elevados, destacándose la dimensión dedicación como la predominante.

Tras concluir la investigación y considerando los resultados obtenidos, si bien los valores de engagement son altos, se recomienda explorar estrategias para preservar y fortalecer dicho compromiso. Esto permitirá a los docentes fortalecer aquellos ya existentes y para aquellos que se encuentran en una etapa inicial de su carrera, que adquieran herramientas para reforzar sus recursos frente a posibles amenazas a su bienestar emocional y para hacer frente a situaciones críticas.

Además, los hallazgos encontrados sugieren que, si bien algunas áreas pueden requerir estrategias específicas para fortalecer el engagement docente, otras podrían beneficiarse de un análisis más detenido para comprender y abordar las posibles razones detrás de sus niveles intermedios. En última instancia, estos resultados apuntan hacia la necesidad de enfoques personalizados y centrados en las particularidades de cada disciplina para mejorar de manera efectiva el compromiso docente en todas las áreas de la educación.

Por otra parte, a pesar de los logros obtenidos, la limitación en la recopilación de datos sugiere la necesidad de una investigación más amplia y exhaustiva que incluya a toda la comunidad docente. Por lo tanto, se sugiere llevar a cabo una nueva investigación que incluya a toda la población, con el fin de obtener datos más precisos y representativos.

## Referencias

- Aguillón, A., Peña, J. y Decanimi, M. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement (compromiso). *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(6), 1-11. <http://www.reibci.org/publicados/2014/noviembre/0500111.pdf>
- Álvarez, D. (2019). *Engagement en Docentes Universitarios. Congreso Universitario - Ensayo*. Acta Académica. <https://www.aacademica.org/dina.alvarez/2.pdf>
- Arraigada, M. C. (2015). *Estudio del engagement con el trabajo en docentes universitarios*. En VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Buenos Aires, Argentina. <https://www.aacademica.org/000-015/389>
- Arraigada, M. C. (2015). *Estudio del engagement en docentes universitarios como favorecedor de culturas organizacionales saludables*. [Comunicación]. XV Coloquio Internacional de Gestión Universitaria, Mar del Plata, Argentina. <https://n9.cl/e8vkt>
- Ávila, M., Portalanza, C. y Duque, E. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista científica ECOCIENCIA*, 4(4), 1–25. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.44.43>
- Bakker, A., Rodríguez, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66–72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72723431011>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
- 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, P. (2009). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo: De Schaufeli y Bakker, (2003) (1.a ed.)*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Benítez-Saña, R. M. (2015). *Factores determinantes del compromiso por el trabajo o work engagement. El caso de la Asociación Malagueña en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual-ASPROMANIS* [Tesis de grado, Universidad de Málaga]. Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga. <http://hdl.handle.net/10630/10293>

- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y Engagement* [Trabajo de Investigación, Universidad FASTA].  
[http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015\\_CP\\_006.pdf](http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf)
- Bravo, E. (2013). *El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito – Ecuador* [Tesis de Pregrado, Universidad de las Américas]. Repositorio de la Universidad de las Américas UDLA.  
<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1820>
- Buestán, D. (2022). *Relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, período 2018 - 2019* [Tesis de Grado, Universidad de Cuenca].  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/38718>
- 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>
- Chiang-Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R. y Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- 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), pp. 57-75.  
<https://doi.org/10.36901/psicologia.v10i2.1241>
- Damiano, F. y Raqui, J. (2021). *Engagement, un tratamiento teórico* [Trabajo de investigación, Universidad Peruana Unión]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3001649>
- Dávalos La Torre, K. (2016). *“Propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el Enfoque de la Psicología Positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo – Tarapoto”* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31469>
- 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. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*.
- Diez, E., y Cejas, M. (2010). Docentes engagement: caso (Escuela de Relaciones Industriales). *Visión gerencial*, (1), 67-77.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883003>

- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F. y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039009>
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, 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.
- Extremera, N., Montalbán, F. M y Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 145-158. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039009>
- Fernandez, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys* [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3709>
- 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. (2021). *Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo* [Tesis de grado, Universidad de Chiclayo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54574>
- Gavidia, N. (2016). *Estudio de la relación entre la congruencia de valores y el engagement con el trabajo, en las universidades del cantón de Santo Domingo 2015* [Tesis de Maestría, Escuela Politécnica Nacional]. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/16691>
- Giraldo, V. y Pico, M. (2012). *Engagement vínculo emocional del empleado con la organización* [Tesis de Grado, Universidad de la Sabana]. <https://core.ac.uk/download/pdf/47067971.pdf>
- Guarnizo, A., Nilton, C., Montero, N., Segundo, J., Fernández, M. y Dante M. (2021). Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. *Revista Inclusiones*, 8 (N. Especial), 267-276. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/232>.
- Hallberg, U. y Schaufeli, W. (2006). "¿Igual pero diferente? ¿Se puede discriminar el compromiso laboral de la participación laboral y el compromiso organizacional? *Psicólogo europeo*, 11 (2), 119-127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>

- Hernández, A. (2019). *Inteligencia emocional y engagement en estudiantes y docentes de la escuela de turismo sostenible de la universidad tecnológica de Pereira*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://hdl.handle.net/11059/10698>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta edición). McGrawHill.
- Hidalgo, J. A., Tomasini, G. A., Méndez, M. G., y Ahumada, J. H. T. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia*, 8(51), 48– 57. <http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498>
- Huapaya I, K. S. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/404>
- Iturbide, P., y López, J. (2021). *Conflictos, dilemas éticos y engagement de docentes universitarios: el caso de la UPAEP*. Congreso Nacional de Investigación Educativa CNIE-2021
- Ley Orgánica de Educación superior, LOES (2010). *Ecuador. Registro Oficial #298*
- Luna, G. (2019). Autoeficacia docente: estudio de la autoeficacia docente en docentes y estudiantes de último año de Magisterio Infantil. [Tesis de Maestría, Universidad Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/84952>
- Lupano-Perugini, M., y Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2451-66002018000200006&lng=es&tyng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000200006&lng=es&tyng=es).
- Maldonado, J. (2020). *Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones* [Tesis de Grado, Unidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/beb9691b-e629-4709-9312-d1e169719bbc/content>
- Maury, J., Martínez, M. y González, Z. (2014). Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. *Revista puertorriqueña de psicología*. <https://repsasppr.net/index.php/reps/article/view/244/244>
- Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-40. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>

- 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>
- Muñoz, A. R., y Bakker, A. B. (2009). El engagement en el trabajo. En *Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*, 437-452.
- Ordóñez, A., Portalanza, A, y Orejuela, M. (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>
- Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. *Psicología Organizacional positiva*. 349-376. <https://n9.cl/imsmk>
- Parra, P. (2010). Relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico teórico/práctico. *Rev. Educ. Cienc. Salud*, 7 (1), 57-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6282637>
- Peralta, J., Palacios, J., Tamayo, J., Rodríguez, M. y Olivares, P. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35-48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Peréz, R. (2017). Engagement, autoeficacia, optimismo y situación laboral en docentes de educación básica. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 1–16. <https://doi.org/10.17561/reid.v0i17.2779>
- 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* [Disertación Doctoral, Ecuador-PUCESE]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2308>
- 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>
- Recalde, A. (2016). *El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera "Oro"* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/5329>
- Rivera de la Cruz, F. (2020). *Engagement: una revisión teórica* [Trabajo de Investigación, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6798>

- 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.Oi.884>
- Salanova S, M., y Schaufeli, W. B. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 1 (261), 109–138. <https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8859>
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Practica de Riesgos Laborales*, 58 (1), 18-23. <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1yisAllowed=y>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial S. A
- Salanova, M., Grau, R. y Schaufeli, S. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11 (1), 69-90. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/174.pdf>
- Salanova, M., Schaufeli, W B, Llorens G, S., Silla, P., y Grau, R. M (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16 (2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f01>
- Salanova, M., y Llorens, G, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, España*, 29 (1), 59-67. <http://hdl.handle.net/10234/10573>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2014). El engagement de los empleados, un reto emergente para la dirección de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 1 (261), 109-138 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1046747>
- Salcedo-Zambrano, R. J., y Deroncele-Acosta, A. (2021). Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador. *Maestro y Sociedad, Número Especial*, 38-57. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5444>
- Schaufeli, W y Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, trabajo y Salud* , 20 (1), 4-9. <https://n9.cl/b1aj6>
- Schaufeli, W. B. y Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. *Prevención, trabajo y Salud*, 20(1), 4-9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=284097>

- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). La medición del compromiso y el agotamiento: un enfoque analítico de factores confirmatorios de dos muestras. *Revista de estudios de la Felicidad*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Hispanic.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Hispanic.pdf)
- Silva, Y., Arias, S., Caracciolo, L., Vega, J., y Rompato, M., (2020). Engagement de voluntarios. Un estudio comparativo. *Visión de futuro*, 24(1) [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttextypid=S1668-87082020000100004yIng=esytlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1668-87082020000100004yIng=esytlng=es).
- 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>
- Vera-Poseck, B. (2006). Acercarse a la Psicología Positiva a través de una bibliografía comentada. *Clinica y salud*, 17(3), 259–276. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1130-52742006000300004yscript=sci\\_abstract](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1130-52742006000300004yscript=sci_abstract)
- Zanenga, L. A. (2016). *Engagement organizacional, análisis desde una perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva* [Tesis de Grado, Universidad de Palermo]. <http://hdl.handle.net/10226/1646>



## Anexos

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

	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje total
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. Ficha sociodemográfica

### FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En esta primera parte debe reflejar algunos datos personales. Debemos recordarle que con estos datos no pretendemos identificarlo. El propósito de esta sección es poder agrupar sus respuestas con las de otros docentes con quienes comparte características similares y con ello ver si estas mantienen relación con el instrumento psicológico que será aplicado.

Fecha: Día \_\_\_\_\_ Mes \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_

1. **Edad:** \_\_\_\_\_

2. **Sexo:**

H \_\_\_\_\_

M \_\_\_\_\_

Prefiero no especificar \_\_\_\_\_

3. **Años de docencia:**

Menos de un año \_\_\_\_\_

2 a 5 años \_\_\_\_\_

6 a 9 años \_\_\_\_\_

10 a 14 años \_\_\_\_\_

Mas de 15 años \_\_\_\_\_

4. **Carrera a la que usted pertenece**

Pedagogía de los Idiomas Nacionales Y Extranjeros \_\_\_\_\_

Pedagogía de las Ciencias Experimentales \_\_\_\_\_

Pedagogía de las Artes Y Las Humanidades \_\_\_\_\_

Pedagogía de la Lengua Y La Literatura \_\_\_\_\_

Pedagogía de la Historia y las Ciencias Sociales \_\_\_\_\_

Pedagogía de la Actividad Física y Deporte \_\_\_\_\_

Educación Básica \_\_\_\_\_

Educación Inicial \_\_\_\_\_

5. **Tipo de Contratación:**

Fijo \_\_\_\_\_

Temporal \_\_\_\_\_

## Anexo C. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) – versión en español.

### Versión en Español

#### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

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

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1. _____						
2. _____						
3. _____						
4. _____						
5. _____						
6. _____						
7. _____						
8. _____						
9. _____						
10. _____						
11. _____						
12. _____						
13. _____						
14. _____						
15. _____						
16. _____						
17. _____						

VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

## Anexo D. Consentimiento Informado

### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación Engagement en docentes de las carreras de pedagogía de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, periodo 2023-2024

Datos del equipo de investigación:

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigador Principal	Yessenia Maribel Vasquez Valdiviezo	010734645-4	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 Filosofía, letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, periodo 2023-2024. 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 explica 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 y factores de engagement 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 pretende hacer uso de una ficha sociodemográfica y el instrumento: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) – versión en español (Schaufeli y Bakker, 2003).

#### Objetivo del estudio

El propósito de este estudio es determinar el nivel de engagement, en docentes de las carreras de pedagogía de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Cuenca, periodo 2023-2024.

#### 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 20 minutos y se realizará 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 significativa, pero en caso de suceder, el participante podrá retirarse del estudio si lo considera necesario. Los beneficiarios de este estudio serán los estudiantes interesados en el valor científico que representa la investigación, pues en base a los resultados generados se podrían idear planes, programas o talleres de protección y prevención con respecto al engagement en 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 llame al siguiente número celular 0939413015 que pertenece a Yessenia Maribel Vasquez, o al contacto vía correo electrónico a [yessenia.vasquez@ucuenca.edu.ec](mailto:yessenia.vasquez@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.

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a **participante**

\_\_\_\_\_  
Firma del/a participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombres completos del/a **investigador/a**

\_\_\_\_\_  
Firma del/a  
investigador/a

\_\_\_\_\_  
Fecha