

# UCUENCA

## Universidad de Cuenca

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología

**Niveles de engagement laboral en docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca, en el año 2023**


Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología

**Autor:**

Mateo Sebastián Espinoza Pineda

**Director:**

Jhessenia Natalia Galarza Parra

ORCID:  0000-0002-4137-2623

Cuenca, Ecuador

2023-03-14

## Resumen

Las instituciones precisan de personas dedicadas y que tengan vigor ante las tareas que deben desempeñar para evitar que se comprometa su salud física y mental que ocasionen absentismo, inadecuadas relaciones interpersonales y baja productividad en el trabajo. Esta investigación tuvo como objetivo describir los niveles de engagement de los docentes y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca-Azuay, en el año 2023. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo, un diseño no experimental y fue de corte transversal. La población estuvo integrada por 35 participantes, 26 personas que conforman el personal docente de las cuatro carreras y nueve personas de personal administrativo de Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales. Los instrumentos que se emplearon fueron una ficha sociodemográfica al personal docente y administrativo de la facultad y la escala Utrecht Work Engagement Scale. Se encontró que el personal docente y administrativo se ubicó en un nivel alto de engagement general. Asimismo, en las dimensiones de vigor predominó el nivel muy alto, en dedicación, el nivel alto y, en absorción, el nivel muy alto. La dimensión de vigor fue más alta en las personas con un año dentro de servicio en la facultad; la dimensión de dedicación fue más alta, con puntaje máximo, en las personas con jornada laboral de medio tiempo, además de las personas con un año, más de 5 y más de 20 años de servicio en la facultad, por la dimensión de absorción la puntuación más alta fue en personas con más de 20 años de servicio dentro de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.

*Palabras clave:* compromiso emocional, empleados universitarios, clima laboral



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

Institutions need people who are dedicated and have vigor for the tasks they have to perform to avoid compromising their physical and mental health, causing absenteeism, inadequate interpersonal relationships and low productivity at work. The objective of this research was to describe the levels of engagement of teachers and administrative staff of the Faculty of Jurisprudence and Political and Social Sciences of the University of Cuenca-Azuay, in the year 2023. The research had a quantitative approach, a descriptive scope, a non-experimental design and was cross-sectional. The population consisted of 35 participants, 26 people who make up the teaching staff of the four careers and nine people from the administrative staff of the Faculty of Jurisprudence and Political and Social Sciences. The instruments used were a sociodemographic form for the faculty's teaching and administrative staff and the Utrecht Work Engagement Scale. It was found that the faculty and administrative staff had a high level of general engagement. Likewise, in the dimensions of vigor, the very high level predominated, in dedication, the high level, and in absorption, the very high level. The dimension of vigor was higher in people with one year of service in the faculty; the dimension of dedication was higher, with a maximum score, in people with part-time work, in addition to people with one year, more than 5 and more than 20 years of service in the faculty; for the dimension of absorption, the highest score was in people with more than 20 years of service in the Faculty of Jurisprudence and Political and Social Sciences.

*Keywords:* emotional commitment, university employees, work climate



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>
<b>Proceso Metodológico .....</b>	<b>15</b>
<b>Enfoque, alcance y diseño de investigación .....</b>	<b>15</b>
<b>Participantes.....</b>	<b>15</b>
<b>Criterios de Inclusión y Exclusión .....</b>	<b>16</b>
<b>Instrumentos de Recolección de Información .....</b>	<b>17</b>
<b>Procedimiento .....</b>	<b>17</b>
<b>Tabulación y Análisis de los Datos.....</b>	<b>17</b>
<b>Consideraciones Éticas .....</b>	<b>18</b>
<b>Presentación y Análisis de Resultados .....</b>	<b>19</b>
<b>Niveles de engagement .....</b>	<b>19</b>
<b>Dimensiones de engagement predominantes .....</b>	<b>21</b>
<b>Niveles de engagement según variables sociodemográficas personales.....</b>	<b>23</b>
<b>Niveles de engagement según variables sociodemográficas laborales.....</b>	<b>25</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>28</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>30</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>35</b>
<b>Anexo A. Ficha sociodemográfica .....</b>	<b>35</b>
<b>Anexo B. Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) .....</b>	<b>36</b>
<b>Anexo C Consentimiento Informado .....</b>	<b>37</b>

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de engagement en personal administrativo y docentes.....	19
--	----

## Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización de los participantes según datos generales.....	16
Tabla 2. Niveles de engagement según las dimensiones que lo componen.....	21
Tabla 3. Media y desviaciones estándar de las dimensiones de engagement.....	22
Tabla 4. Niveles de engagement según variables sociodemográficas personales.....	24
Tabla 5. Niveles de engagement según variables sociodemográficas laborales.....	26

## Dedicatoria

Dedico este trabajo de forma principal a mi madre quien siempre estuvo apoyándome durante toda mi existencia, al igual que mi abuela, mis tíos, mi hermano, mi padre y con mención especial a la niña más bella del universo, mi motor para seguir en la vida, la luz que alumbra mi camino, la persona de quien me enamoré al solo verla, la niña que he visto crecer y es lo mejor de mi vida, quien saca lo mejor de mi para ser un buen ejemplo, para mi Sofía, mi niña amada.

Para mis amigos, de forma principal Santiago y David, quienes me ayudaron con todo el proceso, a mis compañeros de clase y personas cercanas dentro y fuera de la facultad por el cariño, los buenos y malos ratos que me han convertido en la persona que soy.

Agradezco a la Facultad de Psicología y a la Universidad de Cuenca por la oportunidad, el trato, los conocimientos para poder mejorar como profesional y como persona.

### Fundamentación Teórica

En los últimos años, el tema laboral atravesó por numerosos cambios, varias organizaciones han tratado de sobrevivir y competir frente a situaciones que requieren personal proactivo, que esté ligados con la labor diaria que ejecutan y con altos estándares de calidad (Bakker y Leiter, 2010). Es por ello que la salud emocional del capital humano conforma de gran importancia e interés para las diferentes instituciones o empresas, de tal forma que se toma al engagement como un elemento indispensable (Aguillón et al., 2014).

Su origen surge a partir de una investigación sobre el burnout, el cual se interpretaba como una mezcla de agotamiento emocional constante, cansancio físico y falta de interés en la labor (Vargas y Estrada, 2016). La traducción del burnout es quemarse o estar quemado en el trabajo, asimismo menciona que surge como un síndrome tridimensional: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo referente a una actitud fría de desarraigo, y pérdida de realización personal, falta de competencia. En base a este contexto Parra (2010) señala que el engagement surge de la psicología positiva como contrapartida del burnout. Se especifican esta oposición de la siguiente manera: el vigor frente a agotamiento emocional, dedicación frente a cinismo, y absorción frente a reducida realización personal (Vila et al., 2012).

El término de engagement fue acuñado por Kahn en 1990 y debido a la importancia que ha tomado este término, se han presentado diferentes definiciones, una de ellas contempla el engagement como el deseo personal de los trabajadores de dar mucho más de lo que se espera de ellos a favor del éxito y crecimiento de la empresa (Gebauer y Lowman, 2008 como se citó en Espinosa, 2017). Además, este concepto constituye un estado psicológico positivo identificado por el esfuerzo, entusiasmo, energía y pasión (Rich et al., 2010, como se citó en Vila et al., 2012). El estado mental alcanzado no es únicamente expositivo, sino también satisfactorio (Bakker, 2011).

Los autores Schaufeli y Bakker (2004) conceptualizan este término como todo aquello que se construye intrínsecamente al combinar sentimientos positivos y sobre todo satisfactorios en cuanto al trabajo que realiza una persona en su centro laboral, es decir se refiere a un estado psicológico positivo, tanto a nivel cognitivo como afectivo, que perdura en el tiempo y no se focaliza exclusivamente en un objeto o comportamiento específico. El engagement constituye una postura relativamente estable de manera personal sobre su trabajo, además de que se sostiene que es una disposición psicológica positiva que adquiere un carácter permanente (Salonova y Schaufeli, 2004).



Además, el engagement con respecto al trabajo constituye a un estado mental positivo, de realización, encaminado a la acción de trabajar que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción (Salanova y Schaufeli, 2009). Otra postura mantiene que pueden presentarse variaciones en los niveles de compromiso en el espacio de trabajo, a pesar de que sea en la misma jornada laboral, por lo que en esta corriente el engagement representaría un estado mental que puede variar de manera imprevista de un momento a otro (Sonnentag, 2003 como se citó en Bakker et al., 2011). Es así que el engagement laboral surge del nivel de conexión psicológica que el empleado establece con las tareas que realiza evidenciándose a través de la satisfacción laboral. Esta conexión puede experimentarse en varios niveles, ya sea hacia el trabajo en su totalidad o hacia el conjunto de facetas o atributos que lo conforman (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

El engagement posee tres dimensiones: *vigor*, se define como la presencia de niveles elevados de energía y resistencia mental en el entorno laboral, vinculado al deseo de priorizar esfuerzo significativo al trabajo; *absorción*, es el estado de concentración y sensación de felicidad en relación al trabajo ejecutado y finalmente, *dedicación*, como aquella implicación, compromiso laboral y sentimientos de significación del trabajo (Kahn, 1990). De forma particular, la dimensión vigor está vinculada a niveles elevados de energía y resistencia mental en el entorno laboral, lo que implica dedicar esfuerzo y mostrar persistencia en la actividad laboral. Por otro lado, la dedicación se manifiesta en la implicación con el trabajo y en la apreciación de un sentido de trascendencia, logro, inspiración, orgullo y desafío. La absorción se refiere a la concentración evidente mientras se trabaja y al disfrute experimentado durante la actividad laboral (Schaufeli et al., 2002).

En el ámbito de la salud mental, investigaciones recientes indican que algunos docentes experimentan niveles de estrés y angustia, lo que puede dificultar su capacidad para concentrarse en la realización de sus actividades. El estado de compromiso en el trabajo es esencial para el desarrollo de las personas que laboran dentro del espacio, así como también para los beneficiarios y para la institución, por ende, el éxito de la organización recae en la constitución de relaciones sanas entre los compañeros de trabajo y la producción de satisfacción en los clientes o beneficiarios (Huapaya, 2017).

En la actualidad, el engagement laboral tomó gran relevancia para el campo de investigación, de manera particular en el ámbito educativo, un espacio en el cual los docentes y administrativos enfrentan múltiples desafíos en su entorno laboral. Frente a esto, el engagement constituye un estado positivo y satisfactorio en el que los trabajadores experimentan un alto nivel de energía, dedicación y entusiasmo por su trabajo (Aгурto et al.,

2020); este estado es considerado una de las claves para mejorar la satisfacción en el ámbito laboral y la productividad de los empleados (López y Chiclana, 2017). Por ende, la productividad desemboca en la calidad de la educación que se oferta en los diversos institutos universitarios.

La calidad laboral de una institución de educación superior se establece a partir de los trabajadores que laboran en ese espacio como lo son autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo, de limpieza, etc. En sus esferas de organización, el personal administrativo cumple actividades clave que aseguran la calidad laboral del resto de compañeros puesto que, son los encargados de gestionar los recursos, coordinar los programas académicos y ofrecer servicios de apoyo a los estudiantes. Un personal administrativo de calidad debe ser eficiente, organizado y capaz de trabajar en equipo.

Por otra parte, un docente de calidad debe poseer un conocimiento profundo de su materia y ser capaz de comunicarlo de manera efectiva, es un profesional capaz de adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje y ser sensible a las necesidades individuales de cada estudiante. Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2013), los docentes desempeñan un papel crucial como facilitadores de un aprendizaje de calidad y una sólida preparación académica. Además, un docente y personal administrativo de calidad debe ser accesible y estar disponible para los estudiantes fuera del aula, para proporcionar apoyo y orientación adicional (Acuña-Homarzabal et al., 2021). Se entiende que, para el adecuado y óptimo desarrollo de la sociedad a nivel mundial, es esencial que los profesionales encargados de impartir conocimientos cumplan con altos estándares para ejercer sus funciones.

Las teorías organizacionales en las que se basa el engagement explican que las instituciones buscan colaboradores que posean características específicas relacionadas con su desempeño, y también se centran en elementos intangibles vinculados a su ética y satisfacción laboral. En consecuencia, se busca en los trabajadores una combinación de atributos que vayan más allá de las habilidades técnicas, incorporando aspectos éticos y emocionales relacionados con su deber y bienestar en el compromiso laboral o engagement (Marcantonio, 2017). Demostrando que el engagement se refiere a una actitud positiva hacia el trabajo, donde el empleado logra identificarse y conectar con el entorno laboral, contribuyendo al logro de metas y objetivos tanto organizacionales como personales. Este compromiso conlleva a una sostenibilidad en la dedicación y al bienestar emocional en el ámbito laboral (Romero, 2020).

Para medir este constructo se han desarrollado instrumentos a lo largo de la historia, tal es el caso de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), esta escala es un instrumento desarrollado para conocer los niveles de engagement según la propuesta ofrecida por los autores Schaufeli, et al. (2002) donde se describe como un estado afectivo principalmente por dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

La versión en inglés fue desarrollada por los autores Schaufeli, et al. (2002), mientras que en español la desarrollaron Salanova et al. (2000). Esta escala es la más utilizada para evaluar el engagement laboral y su importancia es tal que se ha traducido a 17 idiomas. La escala original de la UWES está compuesta por 24 ítems los cuales reflejan las tres dimensiones que componen al engagement: vigor, dedicación y absorción. Posteriormente, se redujo la escala a una versión de 17 ítems para lograr una medición más ahorrativa. Esta versión del instrumento está compuesta de tres subescalas: seis ítems de vigor, cinco ítems de dedicación y seis ítems de absorción.

Después, los autores Schaufeli et al. (2006) utilizaron datos recopilados en 10 países para desarrollar una versión reducida de la escala, UWES-9, por sus siglas en inglés, que consta de nueve ítems que están agrupados en tres factores: tres ítems de vigor, tres ítems de dedicación y tres ítems de absorción, que corresponde a la que se utiliza para esta investigación. En Latinoamérica, la escala se ha utilizado en numerosas investigaciones, pues existe evidencia positiva y significativa entre el engagement en el trabajo y el compromiso laboral (Martínez et al., 2011), el clima organizacional (Martínez, 2009) y la interacción trabajo-familia y la interacción familia-trabajo (Rodríguez et al., 2014).

El engagement presenta una posibilidad de estudio atractiva y novedosa dentro del ámbito educativo ya que, cuando los colaboradores experimentan un estado positivo de compromiso laboral, se abre la posibilidad de potenciar tanto su pensamiento como sus acciones. En el ámbito educativo, la calidad de los docentes y personal administrativos posee un papel fundamental que recae en su deber de formar a los futuros profesionales y líderes del mundo para que mantengan un alto nivel de competencia y compromiso con su trabajo. Este compromiso de servicio y dedicación también influye en el desarrollo de comportamientos asociados a la creatividad, el rendimiento y otros aspectos relevantes, generando un impacto positivo en la productividad y la calidad de su labor (Contreras Quevedo, 2015).

A continuación, se presentan los hallazgos de las investigaciones más relevantes sobre el tema que engloba los resultados encontrados a nivel internacional, global y local. A nivel internacional, en España, los autores Duran et al. (2005) examinaron la relación del engagement y el burnout en el personal docente de educación secundaria. Los autores

encontraron que el engagement estaba inversamente relacionado con el burnout y positivamente relacionado con la satisfacción laboral y la satisfacción vital. Estos resultados sugieren que el engagement puede ser una forma efectiva de prevenir el burnout y mejorar el bienestar de los docentes. Por otro lado, en México, los autores Chávez et al. (2014) en su estudio indicaron que los docentes experimentaban niveles moderados de burnout y engagement, y que ambos estados estaban correlacionados negativamente. Además, se encontró que el engagement estaba asociado con la satisfacción laboral, la motivación y la salud mental.

En otro estudio realizado en Argentina, el personal que cumple con la función administrativa pertenecientes a la Universidad Nacional de Cuyo indicaron que las puntuaciones ajustadas al promedio de Vigor ( $\chi = 4.93$ ) y Dedicación ( $\chi = 4.86$ ) señalan un nivel alto de engagement. Además, al considerar la escala global, el puntaje promedio general de 4.68 también corresponde a un nivel elevado de engagement. Estas cifras sugieren que los individuos muestran una predisposición positiva y significativa hacia su trabajo, destacando en aspectos como vigor, dedicación y en la evaluación general del compromiso laboral (Marsollier, 2015). De igual manera, un estudio realizado con docentes universitarios de una institución de Argentina indica que los profesores más experimentados mantienen mayores niveles de absorción que los menos experimentados. Además, no se encontraron diferencias entre vigor y dedicación en el engagement (Mesurado y Laudadio, 2019).

Dentro del contexto nacional, se revisó un estudio realizado a hombres y mujeres trabajadores de tres instituciones universitarias de Santo Domingo que comprenden la Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Regional Autónoma De Los Andes y Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. El estudio concluyó que los empleados de género masculino reportan altos niveles de vigor y el sexo femenino en dedicación (Paredes Gavidia, 2016). Otro estudio realizado con 61 docentes en una institución educativa pública indicó que las dimensiones de vigor, dedicación y absorción se encuentran dentro de un nivel promedio, con más de la mitad de la muestra en este rango en todas las dimensiones, además de tener una puntuación total de nivel de engagement en un puntaje promedio para los docentes que trabajan en el establecimiento (Villamizar, 2023).

En el contexto local, un estudio realizado en la Universidad de Cuenca y la Universidad del Azuay señala que los docentes universitarios de las carreras de Ciencias de la Educación presentan elevados niveles de engagement exceptuando el personal docente mayor a los 61 o más años puntuando alto en vigor. Además, en cuanto al engagement, personas con jornada completa, medio tiempo y parcial dieron puntajes con altos niveles de dedicación;

mientras que los docentes titulares presentan mayores puntajes en vigor y los docentes ocasionales en la dimensión de dedicación (Buestán, 2022).

La ejecución de este trabajo de investigación se justifica en la relevancia de estos hallazgos, es fundamental profundizar en esta línea de investigación. Por lo tanto, la realización de este estudio se dio por la necesidad de ofrecer una mejor comprensión de los niveles de engagement entre los docentes universitarios. La generación de información puede proporcionar valioso conocimiento para las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos en el ámbito universitario, especialmente en lo que respecta a motivación y retención del personal docente. Es importante destacar la falta de investigaciones previas que se centren en este concepto en el contexto local. La falta de trabajos en el campo que aborden el engagement genera una brecha de conocimiento que es crucial abordar para entender mejor el panorama educativo que involucra el contexto actual de la Universidad de Cuenca.

Además, el compromiso de los docentes y administrativos tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza. Un personal comprometido es más probable que proporcione una educación de alta calidad, lo que a su vez puede influir positivamente en el desarrollo social y profesional de los estudiantes. Una buena educación universitaria requiere de una enseñanza de calidad, que logre un aprendizaje profundo y que alcance las metas establecidas para este nivel. La enseñanza de calidad es aquella que consigue que los alumnos logren un pensamiento crítico, sean creativos y desarrollen habilidades cognitivas complejas (Guzmán, 2011). Para ello, es necesario que el docente tenga las cualidades y dominios adecuados para realizar buenas prácticas de enseñanza. Por ende, la calidad de la enseñanza también puede afectar la productividad de los estudiantes. Un ambiente de aprendizaje de alta calidad puede fomentar un mayor rendimiento académico, lo que puede resultar en una mayor productividad a largo plazo.

La información obtenida de esta investigación puede ser de gran utilidad para el desarrollo de proyectos de prevención. Estos proyectos podrían estar diseñados para abordar problemas identificados en el estudio, lo que puede resultar en un mejor clima laboral y, en última instancia, en una mejora en la calidad del servicio educativo. Finalmente, los resultados obtenidos no solo beneficiarán a los estudiantes en formación en las distintas carreras que ofrece la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca, sino que también contribuirán al avance de la calidad de formación de la universidad y a la creación de un buen ambiente de trabajo. Esta investigación tiene el potencial de tener un impacto significativo en múltiples niveles, desde el individual hasta el institucional.

Las preguntas de investigación que se plantearon en este estudio fueron: ¿Cuáles son los niveles de engagement de los docentes y el personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, de la Universidad de Cuenca?, busca establecer una línea de base para el engagement actual de los docentes y el personal administrativo. Esta información es crucial para entender el estado actual de la facultad y proporcionará un punto de referencia para futuras investigaciones y esfuerzos de mejora. La segunda pregunta, ¿Cuáles son las dimensiones de engagement que predominan los docentes y el personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, de la Universidad de Cuenca?, para profundizar en los aspectos específicos del engagement. Al identificar las dimensiones que predominan, se puede obtener una imagen más detallada de cómo se manifiesta el compromiso en la facultad. Esto puede ayudar a identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.

Estas preguntas de investigación conducen a los objetivos del estudio. El objetivo general es describir los niveles de engagement de los docentes y personal administrativo en función a las variables sociodemográficas. Los objetivos específicos son: (1) determinar los niveles de engagement en los docentes universitarios y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, además (2) identificar las dimensiones de engagement que predominan en los docentes universitarios y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.

## Proceso Metodológico

### Enfoque, alcance y diseño de investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo debido a que se empleó un instrumento previamente validado que proporcionaron datos medibles de forma objetiva asimismo, su alcance fue descriptivo ya que pretendió especificar las propiedades y características del fenómeno que se someten al análisis; además se ajustó a un diseño no experimental de tipo transversal puesto que, no existió manipulación de ninguna de las variables y los datos se recolectaron en un tiempo único (Hernández et al., 2014).

### Participantes

La población del estudio la constituyeron los docentes y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca, durante el periodo septiembre 2023 – marzo 2024. De esta manera, se tomaron los listados de los docentes y el personal administrativo en el periodo septiembre 2023- febrero 2024. No se trabajó con una muestra debido al tamaño reducido de la población. En este trabajo participaron 35 personas ya que una parte significativa de la población decidió no formar parte del desarrollo del trabajo de investigación. Entre las características relevantes de la población a estudiar fueron: mayoritariamente del sexo femenino (19), docentes (26) con una modalidad de trabajo titular (21). Cumplían una jornada laboral completa (27) y poseían un nivel de instrucción de maestría (18), el tiempo de servicio predominaba entre los 1 a 5 años (19). La información detallada se presenta a continuación en la Tabla 1.

**Tabla 1.**

Caracterización de los participantes según datos generales

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>	<b>N</b>
Sexo	Mujer	19
	Hombre	16
Ámbito de trabajo	Docente	26
	Administrativo	9
Modalidad de Contrato	Ocasional	14
	Titular	21
Nivel de Escolaridad	Tercer nivel	6
	Maestría	18
	Doctorado	7
	Posdoctorado	4
Tiempo de dedicación laboral	Completo	27
	Medio tiempo	6
	Parcial	2
Tiempo de Servicio	1 a 5 años	19
	6 a 10 años	6
	11 a 20 años	7
	Más de 20 años	3

### **Criterios de Inclusión y Exclusión**

Se consideró que los participantes deberían cumplir con los siguientes criterios de inclusión:

a) Formar parte del personal docente y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca, en el periodo septiembre 2023 - marzo 2024, b) Personal docente y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca que brinden el consentimiento informado para participar en el estudio. De acuerdo con los criterios de exclusión no formaron parte de este estudio los participantes que: a) cuenten con menos de seis meses formando del personal docente o administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca, y b) que sean Técnicos Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca.

En este caso, del total de 89 personas que forman parte de docentes y administrativos, de los cuales 54 no cumplieron con el segundo criterio de inclusión que fue brindar el consentimiento, por ello al no cumplir con todos los lineamientos de inclusión y exclusión se



trabajó únicamente con 35 personas que conforman el personal docente como administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.

## **Instrumentos de Recolección de Información**

Para la recolección de información se utilizó la escala Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES – 9), una versión reducida y traducida al idioma español de la Utrecht Work Engagement Scale desarrollado por Schaufeli et al. (2002). Es un instrumento para evaluar el engagement que está compuesta por 9 ítems agrupados en tres factores: vigor (1, 2 y 3), dedicación (4, 5 y 6) y absorción (7, 8 y 9). La medición del instrumento utiliza una escala Likert en la cual 1=Algunas veces por año; 2=Una vez o menos por mes; 3=Algunas veces por mes; 4=Una vez por la semana; 5=Algunas veces por semana y 6=Todos los días. El instrumento se califica obteniendo un puntaje promedio de cada factor y un puntaje general que se ubica en los niveles ‘muy bajo’, ‘bajo’, ‘promedio’, ‘alto’ y ‘muy alto’. Este instrumento posee una buena fiabilidad puesto que el valor de alfa de Cronbach para la dimensión vigor es de .82; para la dimensión dedicación de .86 para la dimensión de absorción .80 (Rodríguez et al., 2014). En el presente trabajo se obtuvieron los siguientes alfas de Cronbach: .81 en vigor; .85 en dedicación y .80 en absorción. Además de un alfa de Cronbach general de .77.

Para cumplir los objetivos planteados en el trabajo, se utilizó una ficha sociodemográfica para recolectar datos generales de los participantes como: edad, sexo, modalidad de contrato, nivel de escolaridad, tiempo de dedicación laboral y tiempo de servicio en la Facultad (Anexo A).

## **Procedimiento**

Al obtener la aprobación del protocolo de investigación por parte del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Cuenca (CEISH-UC, Nro. 023-332), se contactó con el decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca. Posterior a ello se realizó un acercamiento con los docentes y personal administrativo para socializar el trabajo de investigación, sus objetivos y así entregar el consentimiento informado para que sea firmado. Una vez recolectados los consentimientos se procedió con el envío del link de Google Forms que contenía la ficha sociodemográfica y el cuestionario UWES-9 con una duración aproximada de 15 minutos. Los datos se recolectaron en un periodo de un mes aproximadamente, posterior a ello los datos fueron procesados y analizados.

## **Tabulación y Análisis de los Datos**

Se realizó a través del programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS V.23) en el cual se creó una base de datos y se utilizó estadística descriptiva para generar un análisis de

datos, utilizando frecuencias, media, desviación estándar y tablas cruzadas para información de la ficha sociodemográfica utilizada y la obtención de resultados de la escala. Sumado a esto, se calculó el Alfa de Cronbach para analizar la fiabilidad del instrumento empleado que de .77 en esta población.

### **Consideraciones Éticas**

Este estudio se basó en el código de ética de la Asociación Americana de Psicología (2010), el cual establece una serie de principios para proteger el bienestar y la dignidad de las personas que participan en investigaciones psicológicas. Entre ellos se encuentran: la privacidad, el respeto y la promoción de los derechos, que supone reconocer la autonomía y la diversidad de las personas, así como defender sus intereses y necesidades; y la participación voluntaria, en la cual las personas deben dar su consentimiento informado para participar en el estudio, deben estar informadas sobre los objetivos, los procedimientos, los riesgos y los beneficios del estudio, y deben poder retirarse en cualquier momento sin sufrir consecuencias negativas.

Además, se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos recogidos en el estudio, evitando el uso de nombres o datos personales. Esta información se guardó con acceso restringido solo al investigador. El investigador brindó la información necesaria para los participantes del estudio sobre en qué consistía la investigación y su papel dentro de ella para que posteriormente puedan decidir, de forma libre y voluntaria, si formar parte o no. Además, los posibles riesgos y beneficios fueron explicados en el consentimiento informado. Finalmente, el investigador declaró una posición en la cual la base de datos no será utilizada para ningún otro fin que no sea el del estudio, con el fin de evitar conflictos de interés o uso indebido de la información.

### Presentación y Análisis de Resultados

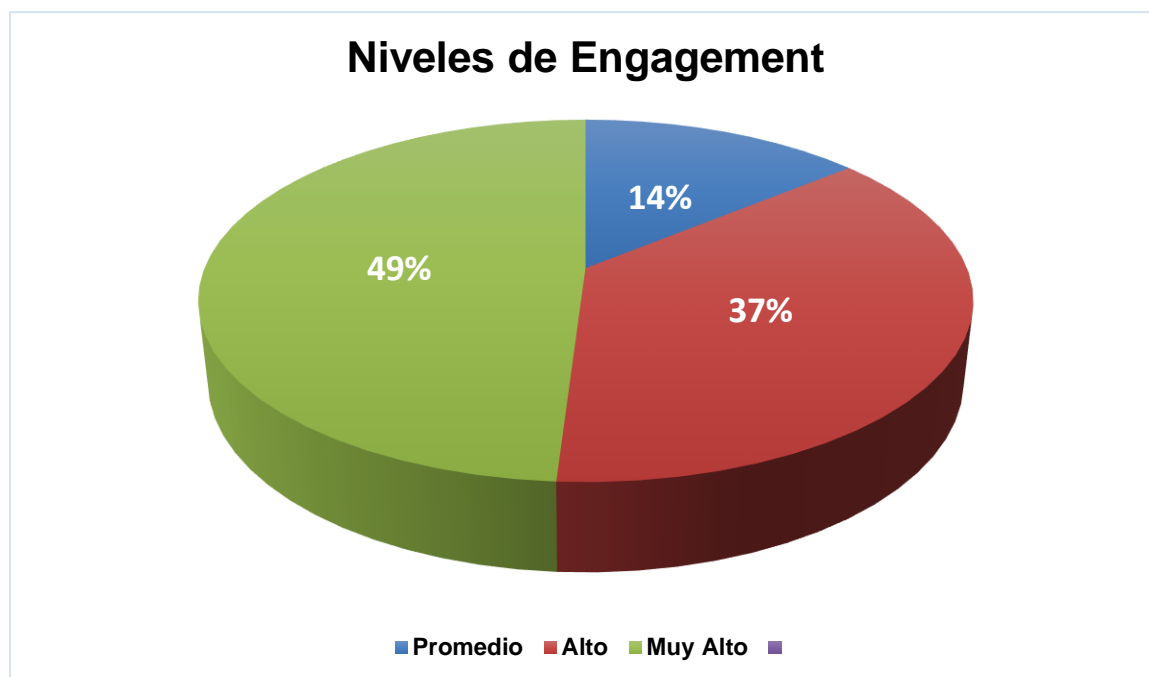
En el presente apartado se detallan los hallazgos del trabajo de investigación, se inicia con los objetivos específicos, primero con la determinación de los niveles de engagement, posteriormente con la identificación de dimensiones de engagement que predominan en los docentes universitarios y para finalizar, el objetivo general que consiste en describir los niveles de engagement de los docentes y personal administrativo en función a las variables sociodemográficas

#### Niveles de engagement

Para responder al primer objetivo específico, se identificó que el 14% de los participantes (n=5) se encuentran en un nivel promedio de engagement mientras que el 49% de trabajadores se ubican en el nivel de engagement Muy alto. Es preciso señalar que no existieron participantes que posean puntuaciones que los ubiquen en los niveles bajo y muy bajo.

Figura 1.

Niveles de engagement en personal administrativo y docentes



Los resultados obtenidos concuerdan por lo expuesto por Arrigada (2015) que en su trabajo de investigación indica que más de la mitad de la muestra (58.62%) registra un nivel de engagement Alto el cual, en conjunto con los Niveles Muy Alto de engagement da como resultado un 68.62% de la muestra que se ubica en los niveles superiores de engagement y compromiso con el trabajo, esto refleja una muy buena relación de los participantes con las

actividades realizadas durante su jornada laboral así como el compromiso por mantener resultados que reflejen la calidad de su servicio para los demás.

Por otro lado, en el estudio realizado por Ruiz de Chavéz et al. (2014) en una universidad de Zacatecas, México, indican que el 99% de participantes de la muestra (N=156) se encuentran en niveles altos de engagement, teniendo puntuaciones que ubican en los niveles Muy Alto en las distintas dimensiones que componen al constructo de engagement lo que refleja un compromiso laboral evidente que concuerda con los resultados de la presente investigación. En un estudio que aborda el engagement y burnout en una muestra de 156 docentes, hombres y mujeres, se concluyó que a pesar del desgaste físico y psicológico por las condiciones a las cuales se somete al profesor universitario, el personal se encuentra con altos niveles de engagement (Chávez et al, 2014)

El ámbito de la docencia es considerado como un contexto de trabajo en la cual el empleador puede verse afectado frente a situaciones de vulnerabilidad, siendo más propenso a experimentar situaciones de cansancio y agotamiento, tanto físico como mental. Por otro lado, los nuevos modelos educativos concluyen en que los docentes y el personal administrativo de las instituciones de educación superior asuman nuevas tareas en pro de responder a estándares de calidad, propiciando que, en un espacio en el que no existan los estímulos y apoyo adecuado se generen condiciones relacionadas al estrés o burnout laboral.

Un ambiente idóneo para el trabajo con facilitadores y personal competente permite que el trabajador sea capaz de desempeñar sus actividades de forma eficiente y pueda afrontar las situaciones cotidianas o cambios en la organización de manera adecuada y acorde a las expectativas que se tengan sobre él. Esta situación puede verse reflejada en los niveles de compromiso y engagement laboral percibido por el personal administrativo y docente que labora en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca que mantienen habilidades adquiridas a lo largo de su formación y carrera para afrontar los retos de trabajar en una institución de educación superior que demanda el compromiso de sus empleadores para ofrecer un servicio de calidad en favor de la comunidad cuencana y ecuatoriana.

## Dimensiones de engagement predominantes

Para continuar con el segundo objetivo específico tratado en la investigación, se destacan los resultados obtenidos en las dimensiones de engagement predominante en docentes y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas de la universidad de Cuenca. En la tabla 2 se puede apreciar que la dimensión Vigor mantiene un 51,43% de participantes en muy alto (n=18), mientras que en alto se encuentra el 25,71% (n=9), en promedio (n=7) se encuentra el 20% y finalmente se encontró un 2,86% que puntuó en muy bajo (n=1). La dimensión Dedicación presentó puntuaciones del 28,57% en el nivel muy alto (n=10), mientras que el 51,43% se encuentra ubicado en la puntuación de alto (n=18), finalmente, el 20% de participantes posee puntuaciones que se encuentran en el promedio (n=7). Además, la dimensión Absorción posee una representación del 5,71% en el nivel promedio (n=2), 42,86% en el nivel alto (n=15) y 51,43% en muy alto (n=18).

**Tabla 2.**

Niveles de engagement según las dimensiones que lo componen

Dimensiones	Niveles	n
Vigor	Muy bajo	1
	Bajo	0
	Promedio	7
	Alto	9
	Muy alto	18
Dedicación	Muy bajo	0
	Bajo	0
	Promedio	7
	Alto	18
	Muy alto	10
Absorción	Muy bajo	0
	Bajo	0
	Promedio	2
	Alto	15
	Muy alto	18

Para complementar la información anterior, se puede apreciar en la Tabla 3 que las medias de las dimensiones que componen al engagement son similares entre sí, oscilando en valores entre 5.24 y 5.36. La dimensión Absorción es la más desarrollada con una puntuación media de

5.36 y una desviación estándar de .71, por otro lado, la dimensión vigor mantiene una puntuación media de 5.24 y una desviación estándar de .89.

Estos resultados difieren a los encontrados por Rubio (2018) en su estudio realizado en una universidad privada del municipio colombiano de Armenia, en el cual la dimensión Vigor presentaba una media de 5.29 respecto a la dimensión de Absorción que posee una media de 4.96. Por otro lado, los resultados concuerdan con la investigación de los autores Ruiz de Chavéz et al. (2014) los cuales en su trabajo realizado en una universidad de Zacatecas encontraron que el 99% de los docentes participantes de una muestra de n=156, cuentan con niveles altos en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. De igual forma, en el estudio realizado por los autores Ordóñez-Balladares et al. (2021) en una universidad de Guayaquil, Ecuador, indican un resultado similar ya que en la dimensión Vigor obtuvieron puntuaciones de 5.80 en la dimensión Vigor y de 5.31 en Absorción que concuerdan con lo encontrado en la presente investigación.

Esto puede indicar que la mayoría de participantes de la investigación, tanto docentes como administrativos, refieren encontrarse concentrados durante el desarrollo de actividades laborales, sintiendo que el tiempo transcurre más rápido y en ocasiones presentando dificultades para separarse del trabajo por lo niveles de satisfacción y gratificación experimentados.

**Tabla 3.**

Media y desviaciones estándar de las dimensiones de engagement

<b>Dimensiones</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar (DE)</b>
Vigor	35	5.24	.89
Dedicación	35	5.32	.65
Absorción	35	5.36	.71

A continuación, se aborda el objetivo general del trabajo de investigación que consiste en describir los niveles de engagement de los docentes y personal administrativo universitario en función de variables sociodemográficas.

En la tabla 4 se presentan los resultados obtenidos en las niveles de engagement y el puntaje total según la variable sociodemográfica, para facilitar la lectura y comprensión de los resultados se optó por dividir a las variables en dos: personales y laborales. La primera corresponde a datos relacionados a la Edad, Sexo y Nivel de Formación Culminada mientras

que el segundo grupo está conformado por las variables Modalidad de contratación, Tiempo de dedicación y Tiempo de servicio en la Facultad.

### **Niveles de engagement según variables sociodemográficas personales**

Se puede apreciar en la Tabla 4 que existe un mayor porcentaje de 37% y 48.1% de adultos medio que poseen un nivel de engagement alto y muy alto respectivamente, considerando que el 77.1% de los participantes pertenecen a esta etapa vital. Para analizar los puntajes se ubicó a los participantes en rangos por grupo etario: adultez temprana que va de los 20 a 40 años y adultez media que comprende desde los 41 hasta los 65 años (Papalia et al., 2014). En lo referente al sexo de los participantes, las mujeres reportaron mayores niveles de engagement ya que su puntuación más alta se encuentra ubicada en el apartado de muy alto con un 57.9% mientras que para el sexo masculino se encuentran dentro del nivel alto con el 50%. Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Pérez-Chuecos (2017) los cuales indican resultados inferiores para el sexo masculino frente al femenino en puntuaciones de las dimensiones de engagement así como en el nivel de engagement general en un estudio realizado con 30 docentes cuyas edades oscilaban entre los 20 a 39 años.

Finalmente, en el apartado de nivel de formación culminada se reporta que un mayor porcentaje de trabajadores con educación de tercer nivel se encuentran en un nivel muy alto de engagement con el 8.6%. En lo referente a maestría, los participantes reportan una mayor puntuación en el nivel muy alto con un valor de 25.7 así como los integrantes que culminaron un doctorado con el 11.4%. Esto puede implicar que los participantes con un nivel de formación mayor al tercer nivel cuentan con un mayor nivel de conocimiento, habilidades y dominio del campo de trabajo que los hace vincularse de mejor manera con el ambiente laboral en el que se encuentran, por lo que, su nivel de satisfacción con las actividades realizadas es mayor.

Tabla 4.

Niveles de engagement según variables sociodemográficas personales

Variables sociodemográficas	Niveles de Engagement					
	Promedio		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%
<b>Edad</b>						
Adulthood temprana	1	12.5	3	37.5	4	50
Adulthood media	4	14.8	10	37	13	48.1
<b>Sexo</b>						
Femenino	3	15.8	5	26.3	11	57.9
Masculino	2	12.5	8	50	6	37.5
<b>Nivel de formación culminada</b>						
Tercer nivel	1	16.7	2	33.3	3	50
Maestría	3	16.7	6	33.3	9	50
Doctorado	0	0	3	42.9	4	57.1
Postdoctorado	1	25	2	50	1	25

Un resultado a considerar es lo referente a la edad y el nivel de formación culminada puesto que aquellos docentes y personal administrativo que presentan niveles altos de engagement se encuentran en la etapa de adultez media y con un título de maestría lo que podría indicar que el continuar especializándose en su área de trabajo les brinda las herramientas necesarias para abordar las tareas diarias y ofrecer un servicio acorde a lo esperado por la institución y las personas que necesitan de su ayuda.

Los resultados coinciden con lo encontrado por el autor Pujol (2018) en su trabajo realizado en una universidad pública de Argentina, que señalan una actitud promedio positiva de los docentes hacia su trabajo así como las tareas que realizan en el mismo, en adición, señalan que aquellos docentes con mayor nivel de engagement pueden llegar a experimentar mejoras en su salud física y mental en comparación con sus compañeros que presentan niveles menores. Los autores Extremera et al. (2019) indican que los altos niveles de engagement percibidos en una población de administrativos y docentes, de una muestra de 110 participantes españoles, se deben a un alto nivel de apoyo entre compañeros y personal.

El trabajo de investigación refleja un resultado similar en la variable sexo con lo encontrado por los autores Falla et al. (2022) que demuestran puntuaciones superiores en el nivel de



engagement de mujeres frente a los obtenidos por hombres, para ello cabe señalar la representatividad del sexo femenino en labores de enseñanza que podría verse influenciado por factores culturales o sociales. Además, el resultado coincide con lo presentado en un estudio realizado en una comunidad de docentes de Ecuador realizado por Salcedo y Deroncele-Acosta (2021) se encontró que el 90,9% de los participantes presentan un niveles altos de engagement mientras que el 9,1% se encontraba en un nivel promedio.

### **Niveles de engagement según variables sociodemográficas laborales**

En lo referente a las variables relacionadas con los datos laborales de los participantes como: modalidad de contratación, tiempo de dedicación y tiempo de servicio en la Facultad; los resultados relevantes se presentan a continuación y pueden ser apreciados en la Tabla 5: en trabajadores ocasionales existe un 21.4% que se ubica en un nivel de engagement promedio mientras que, para los titulares, el 52.4% se encuentra en un nivel alto y el 38.1% está en muy alto, es importante señalar que existe una distribución más cercana entre los valores presentes en el personal titular. De igual forma, en la variable tiempo de dedicación se puede apreciar que un 57.1% de personal administrativo que trabaja en jornada completa se encuentra en un nivel de engagement alto mientras que un 45% de docentes en la misma jornada posee valores que se ubican en Muy alto.

Los resultados apoyan lo establecido por Pérez-Chuecos (2017) que indican como resultado de su trabajo de investigación que aquellas personas que presentan una jornada de trabajo completa mantienen elevados niveles de engagement así como puntuaciones altas en la dimensión de absorción. Cabe señalar que el trabajo por turnos y jornadas laborales puede presentar distintos estímulos que solo se encuentran en una jornada de trabajo como lo son la luz, el aumento de temperatura o procesos biológicos que se ven incrementados durante el día y presentan disminución durante la noche al tratarse de un periodo de reposo; el trabajo para las personas que realizan actividades durante la tarde o noche puede ocasionar que algunos docentes y personal administrativo no logren adaptarse a los cambios de esta jornada y se generen dificultades que afecten no solo a su labor sino también a sus relaciones personales (Trejos-Torres et al., 2021). En el caso de este estudio, se puede inferir que los trabajadores, tanto personal administrativo como docente, han superado las dificultades de trabajar en una jornada laboral completa lo que les permitió desarrollar estrategias de afrontamiento, así como vinculación con el espacio laboral en el que se encuentran y pueden realizar sus actividades con un alto nivel de compromiso y vinculación con la institución.

Tabla 5.

Niveles de engagement según variables sociodemográficas laborales

Variable sociodemográfica		Niveles de Engagement					
		Promedio		Alto		Muy Alto	
		N	%	N	%	N	%
<b>Modalidad de contratación</b>							
	Ocasional	3	21.4	2	14.3	9	64.3
	Titular	2	9.5	11	52.4	8	38.1
<b>Tiempo de dedicación</b>							
<b>Completa</b>	Administrativo	0	0	4	57.1	3	42.9
	Docente	4	20	7	35	9	45
<b>Medio tiempo</b>	Administrativo	1	100	0	0	0	0
	Docente	0	0	1	20	4	80
<b>Parcial</b>	Administrativo	0	0	0	0	1	100
	Docente	0	0	1	100	0	0
<b>Tiempo de Servicio en la Facultad</b>							
	1 año o menos	0	0	0	0	4	100
	2 años	0	0	2	100	0	0
	3 años	1	20	3	60	1	20
	4 años	1	25	2	50	1	25
	5 años	0	0	2	50	2	50
	Más de 5 años	0	0	1	16.7	5	83.3
	Más de 10 años	2	28.6	3	42.9	2	28.6
	Más de 20 años	1	33.3	0	0	2	66.7

Para el apartado de tiempo de servicio en la Facultad se puede observar que los niveles de engagement a partir de un tiempo de servicio igual o superior a los 5 años de trabajo se encuentran ubicados entre los niveles Alto y Muy alto, teniendo en consideración que de los 6 trabajadores que laboran más de 5 años en la Facultad el 83.3% se encuentra en la categoría de Muy alto, asimismo, el 66,7% de profesionales que poseen más de 20 años de trabajo se encuentran en la categoría mencionada. El resultado concuerda con lo explicado por Arraigada (2015) en su trabajo en el que señala que, al analizar los resultados por segmentos de antigüedad, gran parte de sus participantes puntúan en el apartado de nivel Alto. Esto podría indicar una forma de crecimiento ascendente a medida que el docente

acumula experiencia y años de antigüedad dentro del ejercicio de sus labores dentro del contexto de trabajo, llegando a constituirse como un ciclo de evolución para el trabajador universitario que lo dota de habilidades para su labor.

En función de los resultados obtenidos, es necesario generar un espacio de discusión debido a que el nivel de participación fue del 39,33% de la población entre docentes y personal administrativo que formó parte del estudio, se presenta como un indicador para la necesidad de explorar el 60,67% de ausentismo. Según Vargas y Estrada (2016) el concepto antónimo del engagement laboral es el burnout; con base en la revisión bibliométrica realizada por Castro (2023) sobre la presencia de burnout en docentes universitarios, se encontró que existe una incidencia de este síndrome en aquella población, con repercusión en su desempeño laboral y una relación negativa significativa para las tres dimensiones que lo componen: agotamiento emocional, cinismo y realización personal, y el desempeño laboral; así como su presencia como desencadenante en estrés crónico que enfrentan los docentes cotidianamente, además de afecciones a nivel físico y emocional.

Con base en el nivel de participación del personal de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales y los resultados obtenidos en la presente investigación, infiere que, si bien el 49% de la muestra obtuvo nivel muy alto de engagement, seguido por el 37% en nivel alto y el 14% nivel promedio, esto denota tan solo al 39,33% de la población total entre docentes y administrativos de la Facultad y lleva a analizar el ausentismo como indicador inverso del engagement laboral muy alto que indica únicamente el análisis de los resultados. Si bien no existen datos exactos sobre el nivel de burnout presente en la Facultad que permita un análisis detallado de esta inferencia, se debe discutir sobre la necesidad de medir ambos indicadores de manera correlacional.

### Conclusiones y recomendaciones

Frente al problema de investigación planteado anteriormente y respondiendo a las preguntas de investigación, posterior al análisis e interpretación de los datos se puede concluir que:

El personal administrativo y los docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca presentan niveles altos de engagement que indican compromiso con las actividades realizadas dentro de la institución; sin embargo, se debe señalar que existe un porcentaje de participantes que presentan puntuaciones que lo ubican en el nivel de promedio, a pesar de ser un porcentaje menor, los resultados de la investigación pueden beneficiar para la realización de trabajos posteriores que aborden a esta población.

Las dimensiones de engagement predominantes corresponden a Vigor y Absorción en docentes y personal administrativo, esto refiere que los participantes indican sentirse a gusto con las actividades realizadas en el campo laboral y sienten compromiso para ofrecer un buen servicio dentro de la institución.

Para finalizar, en los niveles de engagement en función de variables sociodemográficas, se encontró que las mujeres presentaban niveles de engagement superiores en comparación con los hombres, el nivel de formación de maestría reporta niveles de engagement equitativos entre alto y muy alto. El tiempo de servicio a la Facultad reporta que aquellos trabajadores que mantienen un periodo de 5 años o superior mantienen niveles de engagement superiores, esto como se explico en el apartado anterior, demuestra que puede existir la presencia de un desarrollo del compromiso y bienestar laboral conforme se da el paso de tiempo y formación profesional dentro del espacio de trabajo.

Basándonos en los resultados de este estudio, de manera complementaria, como limitantes el estudio contó con una participación de 39,33% de la población de estudio, lo que puede presentarse como indicador de que los altos niveles de engagement no son extrapolables a toda la población, sino como señal de la necesidad de explorar más a profundidad los niveles tanto de engagement como de burnout en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, ya que además al ser la presente una investigación interna, puede existir cierto riesgo de sesgo en la tasa de repuestas.

Con referencia a las recomendaciones, en la misma línea, primero se plantea la necesidad de que la Universidad como institución pueda plantear este estudio con la totalidad de la planta de personal de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales tomando en cuenta no solo la variable de engagement sino además en relación con el burnout.

Por otro lado, los hallazgos de este estudio podrían ser útiles para otras facultades de la Universidad de Cuenca. Dado que los niveles de engagement en al menos un tercio de su población son altos en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, sería beneficioso explorar si se observan patrones similares en otras facultades. Si es así, las estrategias y prácticas que han contribuido a estos altos niveles de engagement podrían ser compartidas y adaptadas para su uso en toda la Universidad de Cuenca.

Además, se recomienda generar institucionalmente, líneas de trabajo y planes de acción en las que se presente el mantener y mejorar estos niveles de engagement como una prioridad, esto podría implicar la implementación de políticas y prácticas que reconozcan y valoren el engagement laboral dentro de la Universidad, así como la inversión en el desarrollo profesional y personal del personal.

Estos hallazgos pueden informar futuras investigaciones y prácticas en este ámbito y contribuir a la creación de un ambiente de trabajo en el que todos los miembros del personal se sientan valorados, apoyados y comprometidos con su trabajo.

## Referencias

- Acuña-Homarzabal, Á., Mendoza-Llanos, R., y Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centrosur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Aguillón, A., Peña, J., y Decanini, M. (2014). Estudio exploratorio sobre la actitud del capital humano respecto al engagement (compromiso). *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(6), 2-11. <http://www.reibci.org/publicados/2014/noviembre/0500111.pdf>
- 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 [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400112](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112)
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/096372141141414534>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Xanthopoulou, D. (2011). ¿Como los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencias y Trabajo*, 13, 135-142 [https://posgradosfae.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/05/articles\\_arnold\\_bakker\\_262.pdf](https://posgradosfae.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/05/articles_arnold_bakker_262.pdf)
- Bakker, A.B., y Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bakker, B., Demerouti, E., y Xanthopou-lou, D. (2011). Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 13(41), 135-142 <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-658294>
- 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 Pregrado, Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/38718>
- Chávez, D., Ruiz, M., Beltrán, C., y Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000200010](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200010)
- Contreras Quevedo, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia y Trabajo*, 17(52). [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100008&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100008&script=sci_arttext&lng=pt)

- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, 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 <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039009.pdf>
- Espinosa, JA. (2017). *El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios* [Tesis de Postgrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/622703>
- 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 & Saber*, 10(24), 69–92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Falla, D., Alejandro Gómez, C., y Gil Del Pino, C. (2022). ENGAGEMENT EN LA FORMACIÓN DOCENTE COMO IMPULSOR DE ACTITUDES INCLUSIVAS. *Educacion XX1*, 25(1), 251–271. <https://doi.org/10.5944/educxx1.30369>
- Guevara, L. y Fernández, L. (2015). Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v34n2a04>
- Guzmán, J. C. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo? *Perfiles educativos*, 33(esp), 12-29. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982011000500012](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
- Huapaya, S. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/404/huapaya\\_ik.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/404/huapaya_ik.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- James, J., Swanberg, J., y Mckechnie, S. (2007). Generational Differences in Perceptions of Older Workers' Capabilities. [https://www.researchgate.net/publication/242507225\\_Generational\\_Differences\\_in\\_Perceptions\\_of\\_Older\\_Workers'\\_Capabilities](https://www.researchgate.net/publication/242507225_Generational_Differences_in_Perceptions_of_Older_Workers'_Capabilities)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://www.jstor.org/stable/256287>



- Katz, D., y Kahn, R. (2015). The social psychology of organizations. In *Organizational Behavior 2* (pp. 152-168). Routledge.
- López, F., y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Comunicación y Hombre*, 1(14), 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2).
- Marco filosófico y cultural en la época antigua. *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, 39(119), 13-45. <http://repositorio.ean.edu.ar:8080/handle/123456789/53>
- Martínez, E, Rodríguez, A., Segarra, B., Donato, M., Rabelo, I., y Ortiz, L. (2011). El engagement en el trabajo y su relación con la implicación laboral y la adicción al trabajo en un grupo de empleados en Puerto Rico. *Ciencias de la Conducta*, 26(1), 131-130. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64735353003.pdf>
- Martínez, M. (2009). La vinculación psicológica en el trabajo (engagement), el síndrome de quemarse por el trabajo y el clima organizacional en un grupo de empleados en Puerto Rico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 28(1), 7-15.
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-26. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300002&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300002&script=sci_abstract&tlng=en)
- Moreno-Jiménez, B., Villa, F., Rodríguez, R. y Villalpando, J. (2009). Consecuencias Positivas y Negativas en el Trabajo: El Rol de las Expectativas Laborales en el Proceso de Desgaste Profesional. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 80-84. <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/pt/lil-526903>
- 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>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013). Docentes. <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Paredes Gavidía, N. M. (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.
- Parra, P. (2010). Relación entre el nivel engagement y rendimiento académico teórico/práctico. *Revista Educación en Ciencias de la Salud*, 7(1), 57-63. <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol712010/revbib71a.pdf>
- Pérez-Chuecos, R. (2017). Engagement, Autoeficacia, Optimismo Y Situación Laboral En



Docentes De Educación Básica. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 17, 45–60. <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/viewFile/2779/2672>

Pujol, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6–19. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2998/%0Ahttp://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/Vol26n1/art01.pdf%0Ahttps://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2998/%0Ahttp://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/Vol26n1/art01.pdf>

Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232018000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232018000100003&script=sci_arttext)

Rodríguez, R., Martínez, M., y Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672014000400003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672014000400003&script=sci_arttext)

Romero Espínola. (2020). Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2). [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522020000200003&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522020000200003&script=sci_abstract&tlng=pt)

Rubio, L. A. (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>

Ruiz de Chavéz, D., Moreno, M. P., Beltrán, C. A., y Perales, C. A. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, 116–120. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art10.pdf>

Salcedo, R., y Deroncele-Acosta, A. (2021). Engagement y estrés de rol en una comunidad de docentes universitarios de Ecuador. *Maestro y Sociedad*, 38–57.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., y Grau, R. (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/files/63236.pdf>

- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261(62), 109-138  
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/8859>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92  
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Martínez, I., Marques, A., Salanova, M., y Bakker, B. (2002). Burnout and engagement in university students: A crossnational study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022022102033005003>  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022022102033005003>
- Schaufeli, W., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Trejos-Torres, L. C., Quiroz González, E. Y., y Castaño-González, E. J. (2021). Burnout y engagement: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial. *Psicoespacios*, 15(27), 1–16. <https://doi.org/10.25057/21452776.1416>
- Vargas, L., y Estrada, E. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35-46.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1264](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264)
- Vila, N., Küster, I., y Pardo, E. (2012). Antecedentes y efectos del burnout-engagement del vendedor. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 15(3), 154–167.  
<https://doi.org/10.1016/j.cede.2012.02.001>.
- Villamizar, A. (2023). Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 92-101.  
<http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1208>

## Anexos

### Anexo A. Ficha sociodemográfica

DATOS GENERALES		Edad	
		Sexo	Mujer
DATOS LABORALES	Modalidad de contratación	1. Titular	
		2. Ocasional	
	1. Docente		
	2. Administrativo		
	Tipo de dedicación	1. Completa	
	2. Medio tiempo		
	3. Parcial		
Nivel de formación culminada	1. Tercer nivel		
	2. Maestría		
	3. Doctorado		
	4. Posdoctorado		
Tiempo de servicio	1 año o menos:	5 años:	
	2 años:	Más de 5 años:	
	3 años:	Más de 10años:	
	4 años:		
	Más de 20 años:		

## Anexo B. Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

CON QUÉ FRECUENCIA	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. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3. Estoy entusiasmado en mi trabajo.							
4. Mi trabajo me inspira.							
5. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de trabajar.							
6. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
7. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
8. Estoy inmerso con mi trabajo.							
9. Me “dejo llevar” por mi trabajo.							

## Anexo C. Consentimiento Informado

Título de la investigación: Niveles de engagement laboral en docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca, en el año 2023

### Datos del equipo de investigación

Investigador Principal	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
	Mateo Sebastián Espinoza Pineda	0106774847	Universidad de Cuenca

### ¿De qué se trata este documento?

Usted está invitado a participar en este estudio que se realiza en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca. En este consentimiento se explican las razones por las que se ejecuta 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 y aclarar sus dudas, podrá tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio.

### Introducción

Es importante que la universidad conozca sobre los perfiles de engagement del personal docente y personal administrativo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales. Se considera de gran importancia debido a que la investigación podría contribuir a una mejoría en el ambiente laboral, considerando su nivel de engagement, permitiendo evaluar si los niveles son positivos o negativos. A su vez, considerar analizar los factores más relevantes en el caso de estudio y proponer mejoras generales permitiendo que se elaboren a futuro estrategias para desarrollar habilidades intrapersonales, interpersonales, asimilación y regulación del ambiente laboral respecto al engagement.

### Objetivo del estudio

Determinar los niveles de engagement de los docentes y personal administrativo de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales.

### Descripción de los procedimientos

Del proyecto “Niveles de engagement laboral en docentes y administrativos de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad de Cuenca, en el año 2023”, se analizarán una ficha sociodemográfica y las escala: Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Bajo la respectiva autorización del equipo y la supervisión se llevará a cabo este trabajo donde se estudiará la base de datos, se extraerán exclusivamente las cifras que interesan de la población y de las variables para el estudio de este TT-I.

### Riesgos y beneficios

Para minimizar los posibles riesgos, herir susceptibilidades o generar falsas expectativas, se han tomado algunas medidas; la aplicación será voluntaria y anónima. El investigador estará atento y responderá dudas durante y después de la aplicación de los instrumentos; se socializarán resultados a través de diferentes medios. El presente estudio no proporcionará beneficios inmediatos a los docentes y personal administrativo, pero el análisis de datos puede servir para futuros procesos de promoción e intervención de la salud elaborados por la Universidad de Cuenca.

### Otras opciones si no participa en el estudio

Se agradece por la atención brindada para el presente trabajo, en caso de no desear participar no está obligado a continuar; no existirá ningún problema, usted tiene completa libertad de decidir si desea o no colaborar en la investigación, sin presentar argumentos de su decisión, ni que ello conlleve a ninguna consecuencia personal, social, institucional o académica.

### Derechos de los participantes

<p>Usted tiene derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Recibir la información del estudio de forma clara.</li> <li>2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas.</li> <li>3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio.</li> <li>4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted.</li> <li>5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento.</li> <li>6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario.</li> <li>7) Tener acceso a los resultados de los instrumentos aplicados durante el estudio, si procede.</li> <li>8) El respeto de su anonimato (confidencialidad).</li> <li>9) Que se respete su intimidad (privacidad).</li> <li>10) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten.</li> </ol>
<b>Información de contacto</b>
<p>Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente número 0999434996 que pertenece a Mateo Sebastián Espinoza Pineda o envíe un correo electrónico a <a href="mailto:mateo.espinoza@ucuenca.edu.ec">mateo.espinoza@ucuenca.edu.ec</a></p>
<b>Consentimiento informado</b>
<p>Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y conciso. Mis dudas acerca de dicho estudio han sido aclaradas. Se me otorgó el tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto participar en esta investigación de manera voluntaria.</p>

Nombres completos del/a participante	Firma del/a participante	Fecha
Nombres completos del investigador	Firma del investigador	Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. Ismael Morocho Malla, Presidente del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo electrónico: [ismael.morocho@ucuenca.edu.ec](mailto:ismael.morocho@ucuenca.edu.ec)