Artículo de Investigación

Engagement laboral durante la COVID-19 en docentes universitarios de ciencias de salud

Work engagement during COVID-19 in university health science teachers.

DOI: https://doi.org/10.61154/metanoia.v10i1.3396

Mercedes Flores Grijalva[1]
Mary Alexandra Ramírez Anrango[2]
Maritza Marisol Álvarez Moreno [3]
Katty Elizabeth Cabascango Cabascango[4]

[1] **E- mail:** mcflores@utn.edu.ec **Afiliación:** Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Imbabura, Ecuador. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5582-4507
[2] **E- mail:** mcflores@utn.edu.ec **Afiliación**: Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Imbabura, Ecuador. ORCID: https://orcid.org/0009-0004-5751-0682
[3] **E- mail:** mmalvarez@utn.edu.ec **Afiliación**: Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Imbabura, Ecuador. ORCID: https://orcid.org//0000-0002-0691-540X
[4] **E- mail:** kecabascango@utn.edu.ec **Afiliación**: Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Imbabura, Ecuador. ORCID: https://orcid.org//0000-0001-6462-1867

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de engagement laboral en docentes; se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal, con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 94 docentes de carreras de ciencias de la salud, de los cuales el 71,28% son mujeres, se encuentran entre los 30 y 49 años; para la recopilación de información se utilizó la escala Utrecht Work Engagement validada por Alpha de Cronbach (α=0,898). Entre principales resultados se evidencia que 56,39% de los docentes tienen un nivel alto de vigor, el 72,34% presentó un nivel medio de dedicación, el 61,70% un nivel medio absorción. Se determinó la relación entre el engagement y género de los docentes (Fisher=0,0041); en la dimensión dedicación existe relación con la carrera donde imparten clases los docentes (Fisher = 0,0879). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre engagement según grupos de edad. Se concluye que la mayoría de los docentes tienen un engagement positivo, la dimensión mejor evaluada fue el vigor, la dimensión dedicación y absorción, no tuvieron

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

niveles bajos, los docentes pueden padecer a lo largo del tiempo de estrés laboral para prevenirlo se debe realizar estrategias de mantenimiento y fortalecimiento del engagement laboral.

Palabras claves: Docente, enseñanza superior, información.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the level of work engagement in teachers; a descriptive, cross-sectional study with a quantitative approach was carried out. The population consisted of 94 health science teachers, 71.28% of whom were women, between 30 and 49 years of age; the Utrecht Work Engagement scale validated by Cronbach's Alpha (α=0.898) was used to collect information. Among the main results, 56.39% of the teachers have a high level of vigor, 72.34% have a medium level of dedication, 61.70% have a medium level of absorption. The relationship between engagement and gender of the teachers was determined (Fisher = 0.0041); in the dedication dimension there is a relationship with the career where the teachers teach (Fisher = 0.0879). No statistically significant differences were found between engagement according to age groups. It is concluded that most of the teachers have a positive engagement, the best evaluated dimension was vigor, the dimension of dedication and absorption did not have low levels, teachers may suffer over time from work stress to prevent it, strategies for maintaining and strengthening work engagement should be implemented.

Keywords: Teacher, higher education, information.

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

INTRODUCCIÓN

Desde el comienzo de la pandemia por COVID-19, la vida de muchas personas tuvo alteraciones en las actividades diarias en varios ámbitos: laboral, familiar, educativo, recreativo entre otros, por presiones económicas o por miedo al contagio (Mata Jurado, 2022). En el tiempo de pandemia, especialmente en el confinamiento, la docencia fue una de las profesiones más vulnerable de padecer enfermedades de salud mental como: depresión y ansiedad (Bravo Ávila, 2022), enfermedades físicas, problemas cardiovasculares como respuesta a un estrés prolongado debido a los nuevos cambios referentes de las estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Por lo anterior, la población estuvo expuesta a desarrollar el síndrome de Burnout que se produce como consecuencia del agotamiento en la realización de actividades laborales por la exposición prolongada a carga de trabajo, tipos de supervisión, la libertad para la realización de actividades entre otros (Gómez Merchán, Puerta Gil, & Soto Chaquir, 2021). Sin embargo, a pesar de estas condiciones, las personas pueden hacer frente a situaciones estresantes, desarrollar su potencial y establecer conexiones positivas con su trabajo (Mesurado & Laudadío, 2019).

El engagement, aparece a fines de los años 90 como una nueva perspectiva: la psicología positiva, enfatiza la necesidad de valorar los aspectos positivos y fomentar las potencialidades humanas (Nájera Saucedo, 2023); representa un cambio de perspectiva que modifica la visión de la psicología clásica, centrada en la enfermedad y lo negativo, por una mirada orientada a la salud y revalorización de los aspectos positivos; centrarse en la promoción de la salud en el trabajo, hace énfasis en examinar como los factores positivos (fortalezas, capacidades, recursos personales) pueden ser protectores de los riesgos laborales (Bakker & Rodriguez-Muñoz, 2012).

Kahn, (1990) fue el primer investigador que describió el engagement personal como:

> "Aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles" (Kahn, 1990, pág. 692).

Una aproximación alternativa considera que el engagement es un estado psicológico de realización o la antítesis positivo del Burnout o "síndrome de estar quemado en el trabajo" (Schaufeli & Salanova, 2007). El engagement es un estado en el que se establece una vinculación positiva con el trabajo, consta de tres componentes: físico-energético (vigor), el emocional (dedicación) y de carácter cognitivo (absorción). El vigor que se caracteriza por altos

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de esforzarse en el trabajo, incluso cuando se presentan dificultades. Las personas que tienen altos puntajes en vigor generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, (Juyumaya, 2018), (Mesurado & Laudadío, 2019)

Dedicación, hace referencia a la implicación laboral alta, se manifiesta por un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Las personas que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante (Mesurado & Laudadío, 2019). La absorción se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y se presentan dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentada por el individuo (Lozano-Paz & Reyes-Bossio, 2017).

Las personas usualmente están contentas de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo lo que está a su alrededor y el tiempo parece pasar rápidamente. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo, ni dejan de poner atención a su entorno, ni al tiempo que transcurre (Schaufeli & Bakker, Utrecht Work engagement Scale, 2006).

Acuña (2021), en los resultados obtenidos de su estudio sobre Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 muestra que el engagement es mayor en mujeres que en hombres y más alto en personas mayores de 40 años, respecto de Burnout son consistentes con la literatura previa que indican que no hay diferencias por sexo, pero no mantienen la relación previamente descrita, en la que se indica que el Burnout aumentaría conforme avanza la edad; además, las personas que perciben recibir apoyo presentan puntuaciones mayores de engagement y menores de Burnout que quienes no perciben recibir apoyo orientado a prácticas de gestión (Acuña-Hormazabal, Mendoza-Llanos, & Pons-Perego, 2021).

Mesurado, indica que el docente se enfrenta a muchos desafíos que provocan situaciones de estrés y desmotivación, resalta que los docentes más experimentados presentan mayores niveles de capital psicológico específicamente eficacia, resiliencia y esperanza y mayor nivel de absorción, una dimensión de engagement, que los menos experimentados, el capital psicológico dimensiones de optimismo y esperanza; así como el engagement en las dimensiones de vigor y dedicación, y así, inhiben el surgimiento de Burnout (Mesurado & Laudadío, 2019).

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

En Ecuador, se midió los niveles de engagement laboral en el que participaron 461 trabajadores de una Universidad de Educación Superior, se evaluaron las tres dimensiones del engagement, se encontró que el 79 % de los docentes presentan engagement con su trabajo y la dimensión mejor evaluada fue el vigor (Ávila Dávila, Portalanza Chavarría , & Duque , 2017); el engagement o compromiso laboral busca que las personas tengan una actitud positiva y satisfactoria hacia su trabajo, caracterizado por altos niveles de vigor, absorción y dedicación. Se ha demostrado que los empleados comprometidos realizan un mejor trabajo con dedicación empleando sus habilidades y capacidades.

Al igual que en otras instituciones de educación superior del país y el mundo, la pandemia hizo que los docentes acondicionaran sus hogares para poder satisfacer las demanda con la educación, fue necesario adquirir y desarrollar destrezas tecnológicas para continuar brindando educación de calidad. En este contexto se quiso evaluar el nivel de engagement en los docentes de ciencias de salud, considerando que este sector fue el más afectado por la pandemia, no solo los profesionales que laboraban en las unidades de asistenciales si no también los docentes que cumplen el rol de promover el aprendizaje, la autonomía y pensamiento crítico. El docente tiene muchos desafíos para cumplir como: la adquisición de nuevas estrategias pedagógicas, incorporar nueva tecnología, modificar las formas de evaluar y evitar la desmotivación del estudiante.

MATERIAL Y MÉTODOS

El proceso investigativo se desarrolló en un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La población estuvo conformada por 122 docentes. Se calculó una muestra probabilística, con un 95% de confianza y 5% de error quedando constituida por 94 docentes. Se incorporaron variables sociodemográficas considerando que son factores que pueden afectar el desempeño laboral, más aún en la pandemia, además de la carga laboral tuvieron que asumir directamente el rol de madres, padres, esposas e hijas.

Los datos fueron recopilados mediante un cuestionario que consta de 17 ítems. La escala utilizada fue: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), que utiliza la escala Likert con una puntuación del 0 al 6, donde el 6 representa el “siempre” y el 0 el “nunca” los autores Schaufeli y Bakker menciona que la escala tiene una confiabilidad calculada por el alfa de Cronbach de 0.80, el cuestionario mide tres dimensiones: el vigor se caracteriza por invertir gran energía y fuerza mental en el trabajo, la dedicación se refiere a experimentar entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío y la absorción; se refiere a estar concentrado e implicado en el propio trabajo.

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

Valores de Referencia de Engagement

Categoría	Vigor	Dedicación	Absorción
Muy bajo	≤ 2,17	≤ 1,60	≤ 1,60
Bajo	2,18 - 3,20	1,61 - 3,00	1,61 - 2,75
Medio	3,21 - 4,80	3,01 - 4,90	2,76 - 4,40
Alto	4,81 - 5,65	4,91 - 5,79	4,41 - 5,35
Muy alto	≥ 5,66	≥ 5,80	≥ 5,36

Fuente: (Schaufeli & Bakker, Utrecht Work engagement Scale, 2006)

Los autores Schaufeli y Bakker, empezaron con los primeros estudios de validación para la escala UWES en 1999, a diferentes grupos. Utilizaron grupos suficientemente heterogéneos para sus análisis psicométricos: una fue la muestra internacional, realizada a casi doce mil empleados en 9 diferentes países y otra la base de datos que incluye casi diez mil representantes de Holanda y Bélgica (Ávila Dávila, Portalanza Chavarría , & Duque, 2018). En este estudio para la construcción de la base se utilizó Microsoft Excel; el procesamiento de la información se realizó en el programa Epi-Info.

RESULTADOS

A partir de los datos demográficos recopilados se obtuvieron los resultados que se muestra las principales características socio demográficas:

La mayoría de los docentes son de sexo femenino (71,28%) y el 28,72% son de sexo masculino; con relación a la edad el 46,83% de los docentes se encuentran entre los de 31 a 49 años, son adultos jóvenes lo que impregna de energía positiva y fresca al colectivo, el 56,38% de los docentes indican estar casados. Con relación a la formación profesional el 87,23% tienen estudios de cuarto nivel (maestrías) acorde a la carrera donde imparten clases; mantienen relación de dependencia con la Universidad, generando estabilidad en los docentes.

Un factor que define el valor de engagement, está directamente relacionado con la estabilidad laboral, se observó que el 44,68% de los docentes tienen un nombramiento definitivo, seguido de contrato de tiempo completo que corresponde al 40,43. En cuanto al tiempo de trabajo el 77,66% de los docentes trabajan tiempo completo (40 horas semanales) en la Universidad, lo que refleja una mejor estabilidad laboral.

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

Tabla 1 Características demográficas

Variables	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Sexo		
Femenino	67	71,28%
Masculino	27	28,72%
Grupos de edad		
25-30 años	18	19,15%
31-39 años	26	27,66%
40-49 años	18	19,15%
50-59 años	26	27,66%
60-69 años	6	6,38%
Estado Civil		
Casado/a	53	56,38%
Divorciado/a	19	20,21%
Soltero/a	22	23,40%
Nivel de instrucción		
Licenciatura	2	2,13%
Maestría	82	87,23%
PhD	10	10,64%

Nota: elaboración propia

En relación al nivel de engagement, en la dimensión de vigor se observa que el 48,94% de los docentes presenta un nivel alto, y el 22,34% tiene un nivel muy alto, indica que los docentes poseen mucha energía, entusiasmo y persistencia cuando trabajan.

La mitad de los docentes tienen un nivel medio de absorción que hace referencia a estar concentrado e implicado en el propio trabajo, con relación a la dedicación que se refiere a experimentar entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en el trabajo, el 71.28% de los docentes presentan un nivel muy alto y alto, en la dimensión de dedicación; hay que tomar en cuenta que hay un número aunque no significativo en cada dimensión (vigor 5,32%, absorción 11,70% y dedicación 3,19%) de docentes que tienen un nivel bajo, ellos están expuestos a desarrollar estrés (tabla 2).

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

Tabla 2 Nivel de Engagement en docentes

Valoración	**Vigor**		**Absorción**		**Dedicación**	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy alto	21	22,34%	9	9,57%	34	36,17%
Alto	46	48,94%	27	28,72%	33	35,11%
Medio	22	23,40%	47	50,00%	24	25,53%
Bajo	5	5,32%	11	11,70%	3	3,19%

Nota: elaboración propia

Se muestra la relación entre las principales variables carrera, sexo y grupo de edad, se evidencia que existe una relación significativa entre la variable sexo y la dimensión vigor p= 0,0062, lo que permitiría afirmar el nivel de engagement depende del sexo en la dimensión de vigor. En la dimensión absorción se estableció similar relación con la variable por carrera y grupo de edad los valores de p= 0,04 y 0,408 respectivamente. En la dimensión dedicación que hace referencia a experimentar entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío mayor relación se estableció con la carrera donde se imparte clase valor p=0,15 y Fisher 0,08.

Tabla 3

Relación entre variables demográficas y dimensiones de engagement.

Variables	Vigor		Absorción		Dedicación	
	Valor p	Fisher	Valor p	Fisher	Valor p	Fisher
Carrera	0,1614	0,1888	0,4496	0,3068	0,1519	0,0879
Sexo	0,0062	0,0041	0,7191	0,7121	0,4565	0,427
Grupo de edad	0,53	0,5225	0,408	0,4562	0,2912	0,3482

Nota: elaboración propia

Se observa que el 62,5% de los docentes de terapia física tiene un nivel muy alto de vigor, en el resto de carreras (enfermería, nutrición y medicina) la mayoría de docentes presentan un nivel alto, con relación al sexo se demuestra que son los hombres quienes presentan nivel muy alto (37,4%); mientras que las mujeres tienen un nivel alto (59,70%); en relación al grupo de edad son los más jóvenes (24-30 años), los que presentan el nivel muy alto (33,33%). Analizando la dimensión de absorción, los docentes de terapia física son quienes presentan el nivel alto, (50%); enfermería y nutrición y medicina tienen un nivel medio. Esta es la dimensión donde se encuentran mayores porcentajes de nivel bajo, aunque no es representativo, (11,9% enfermería, 25% terapia física y 12,5% medicina), esta dimensión muestra el grado de estar concentrado e implicado en el propio trabajo.

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

Analizando por sexo, las mujeres tienen un nivel medio (52,24%) y los hombres casi la mitad, (44,44%) se encuentran entre nivel alto y muy alto; con relación a grupo de edad no hay diferencias significativas, en el nivel medio, se encuentran casi la mitad de todos los grupos de edad. En la dimensión de dedicación que hace referencia a experimentar entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío, se observó que los docentes de nutrición se encuentran entre nivel muy alto (50%) y alto (50%), los docentes de enfermería también tienen el nivel de muy alto (30,95%) y alto (40,48%); en los docentes de terapia física el nivel muy alto (37,50%) y alto (37,50%); mientras que los docentes de medicina el (37,50%) tienen nivel muy alto y el (34,38%) tienen nivel medio. Por la categoría sexo son los hombres quienes tienen el nivel muy alto (48,15%) y el (38,85%) de las mujeres tiene el nivel alto. Por grupos de edad los jóvenes tienen el nivel muy alto la mayoría (44,44%).

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

Tabla 4.

Dimensiones de Engagement de acuerdo según carrera, sexo y edad.

Variables	Vigor								Absorción								Dedicación							
	Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy alto		Alto		Medio		Bajo		Muy alto		Alto		Medio		Bajo	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Carrera																								
Enfermería	7	16,67%	24	57,14%	9	21,43%	2	4,76%	3	7,14%	9	21,43%	25	59,52%	5	11,90%	13	30,95%	17	40,48%	12	28,57%		
Terapia Física	5	62,50%	2	25,00%			1	12,50%	1	12,50%	4	50,00%	1	12,50%	2	25,00%	3	37,50%	3	37,50%	1	12,50%	1	12,50%
Nutrición	2	16,67%	7	58,33%	3	25,00%		0,00%	2	16,67%	4	33,33%	6	50,00%			6	50,00%	6	50,00%				
Medicina	7	21,88%	13	40,63%	10	31,25%	2	6,25%	3	9,38%	10	31,25%	15	46,88%	4	12,50%	12	37,50%	7	21,88%	11	34,38%	2	6,25%
Sexo																								
Mujeres	11	16,42%	40	59,70%	12	17,91%	4	5,97%	5	7,46%	19	28,36%	35	52,24%	8	11,94%	21	31,34%	26	38,81%	18	26,87%	2	2,99%
Hombres	10	37,04%	6	22,22%	10	37,04%	1	3,70%	4	14,81%	8	29,63%	12	44,44%	3	11,11%	13	48,15%	7	25,93%	6	22,22%	1	3,70%
Grupos de edad																								
24 a 30	6	33,33%	8	44,44%	2	11,11%	2	11,11%	1	5,56%	6	33,33%	8	44,44%	3	16,67%	8	44,44%	5	27,78%	3	16,67%	2	11,11%
31 a 49	9	20,45%	20	45,45%	13	29,55%	2	4,55%	2	4,55%	11	25,00%	25	56,82%	6	13,64%	15	34,09%	15	34,09%	14	31,82%		0,00%
51 a 65	5	15,63%	18	56,25%	8	25,00%	1	3,13%	6	18,75%	8	25,00%	16	50,00%	2	6,25%	11	34,38%	13	40,63%	7	21,88%	1	3,13%

Nota: elaboración propia

DISCUSIÓN

La pandemia COVID-19 modificó la vida de toda la población a nivel mundial, sin discriminación de estrato social, económico político etc. Se tuvo que adaptar a una nueva forma de vida y cumplir las responsabilidades laborales. Posiblemente, el sector educación fue quien más cambios tuvo que hacer para cumplir sus labores diarias, desarrollar nuevas habilidades, dominar la tecnología e impartir clases a través de plataformas virtuales, en el caso de las instituciones públicas, el reto fue mucho mayor, por las condiciones de los estudiantes y sus limitados recursos para acceder a recursos digitales, los docentes tuvieron que entender y buscar estrategias para no disminuir la calidad de la educación más aún las carreras de salud, que forman profesionales para la atención a seres humanos (Tafur Puente & Soria-Valencia, 2021).

Con respecto a los niveles de engagement (tabla 2) obtenidos en esta investigación, se tiene que en las dimensiones de vigor (71,28%), dedicación (71,28%), los docentes universitarios se encuentran altamente comprometidos tanto con sus labores como con la institución donde ejercen, evidenciando alta energía, disposición a realizar sus actividades y concentrándose para hacerlo cada vez mejor, resultados semejantes a los obtenidos a los de Mesurado y Laudadío (2019) en Argentina, donde determinaron que, en los docentes universitarios, los altos niveles de engagement eran capaces de disminuir los niveles del burnout (Mesurado & Laudadío, 2019). Brito (2018), indica que cuando los colaboradores muestran dedicación hacia su trabajo, disfrutan de lo que hacen (Brito Laredo, 2018).

La pandemia y el confinamiento hizo que las instituciones educativas en general demanden de sus docentes mayor compromiso, las intensas jornadas de capacitación, la atención a un mayor número de estudiantes por aula virtual, la poca experiencia, en algunos casos, sobre el manejo de plataformas virtuales, entre otros, dieron lugar a la presencia de agotamiento, desmotivación y sobrecarga laboral (Acuña-Hormazabal, Mendoza-Llanos, & Pons-Perego, 2021); sin embargo, los resultados del presente estudio por el contrario demuestran que la predisposición de los docentes, la motivación y el compromiso institucional, hicieron que sea una experiencia gratificante y el proceso enseñanza aprendizaje culmine de una manera satisfactoria.

El engagement, entendido como el compromiso de los colaboradores hacia su trabajo y la institución donde labora, hace referencia al entusiasmo, energía, motivación y satisfacción que se siente hacia las labores realizadas, visualizándolas como experiencias gratificantes e identificándose con ellas, buscando dar lo mejor de sí (Schaufeli, Martínez, & Marqués Pinto,

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

2002). Los resultados del presente estudio muestran que, pese a las condiciones de trabajo, los docentes mantuvieron alto el nivel de engagement, principalmente en la dimensión de vigor (71,18% entre muy alto y alto), que se caracteriza porque el sujeto evidencia persistencia, y predisposición a invertir esfuerzo en el trabajo que está realizando.

Señala Samanez et al (2017), que un elemento clave para el sostenimiento del engagement y sus componentes es la motivación intrínseca, donde los colaboradores realizarán su trabajo a pesar de que puedan estar presionados, tendiendo a tomarlo como un reto (Marin Samanez & Placencia Medina, 2017). Seguramente la sensación de autonomía, control de sus tiempos y procesos por parte de los docentes universitarios evidenciada en niveles altos y medio de absorción (88,29%), se sobreponga a factores estresantes en el trabajo, tal como mencionan Veliz et al (Veliz Burgos , Dörner Paris , Soto Salcedo , & Arriagada Arriagada , 2018). Entre los factores motivacionales que se tomó en cuenta están: la capacitación, la evaluación del desempeño el salario y el reconocimiento, se observó que la mayoría de docentes valoran estas variables y son posiblemente los factores que han logrado que el docente presente un engagement alto; resalta Lozano – Paz (2017) que uno los factores que más influye en el desempeño del docente es el estrés, sin embargo, la evaluación y actualización de conocimientos puede influir positivamente en el desempeño docente (Lozano-Paz & Reyes-Bossio, 2017).

CONCLUSIONES:

En la mayoría de la población es de sexo femenino, con título de cuarto nivel de maestría, cumplen una carga horaria de tiempo completo son adultos jóvenes, casadas, con nombramiento definitivo y su experiencia docente es mayor a cinco años.

En la dimensión vigor se resalta el nivel alto, recordando que esta dimensión se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades. En la dimensión absorción que se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, se llegó al nivel medio y en dedicación que hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo, se encontró mayores porcentajes en el nivel muy alto y alto. Demostrando con ello que, pese a las circunstancias de trabajo, los docentes cumplieron con entusiasmo y compromiso, durante la pandemia especialmente en el confinamiento.

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Fecha de publicación: 01 de Enero 2024 Volumen 10 | Número 1 | Enero – Junio, 2024

Es muy importante mantener elevado nivel de engagement de los docentes, para garantizar calidad en la educación, y su bienestar, para ello las autoridades deben implementar estrategias que posibiliten que el docente, trabaje en ambientes saludables, armónicos y se reconozca su trabajo.

REFERENCIAS

Acuña-Hormazabal, A., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Perego, O. (Marzo de 2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales, 37*(158).

Ávila Dávila, M., Portalanza Chavarría , C., & Duque , O. (2017). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Rev Científica Ecociencia, 4*(4), 1–25.

Ávila Dávila, M., Portalanza Chavarría , C., & Duque, O. (Julio de 2018). Evaluación del Engagement en una Institución de Educación Superior en Ecuador. *Ecociencia , 4*(4).

Bakker, A., & Rodriguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud. *Psicothema*, 62-65.

Bravo Ávila, S. (2022). Llegada del covid-19 y el aumento de la ansiedad generalizada: Una aproximación para la discusión. Guayaquil, Guayas, Ecuador: ACVENISPROH.

Brito Laredo, J. (Abril de 2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo, 8*(16). doi:https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356

Gómez Merchán, C., Puerta Gil, A., & Soto Chaquir, M. (2021). Prevalencia del síndrome de Bournout en los médicos generales, en un hospital de tercer nivel en Pereira. En *Riesgos laborales, prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud y funcionarios de un distrito judicial en Colombia* (Vol. 1). Pereira, Colombia: Universidad Libre Pereira. doi:ISBN digital: 978-958-8859-75-0

Juyumaya, J. (2018). Work Engagement, Satisfacción y Rendimiento Laboral: El Rol de la Cultura Organizacional. *Estudios de Administración, 1*, 32-49. doi: | ISSN 0717-0616 versión en línea

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-735.

Lozano-Paz, C., & Reyes-Bossio, M. (enero - junio de 2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ., 11*(1).

Lozano-Paz, C., & Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 134-148. doi:https://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.503

Marin Samanez, H., & Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizionte Médico, 17*(4). doi:doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente, 22*(42), 272-289.

Martínez Abreu, J., Gispert Abreu, E., Castell-Florit Serrate , P., & Llanes Llanes, E. (2015). Componente bucal y determinantes sociales en el análisis de la situación de salud. *Rev Cuba Estomatol, 52*, 34-40.

Martínez Abreu, J., Gispert Abreu, E., Serrate, C.-F., Llanes, LLanes, P., Morales, D., & Sánchez Barrera, O. (2015). Componente bucal y determinantes sociales en el análisis de la situación de salud. *52*(1), 53-61. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75072015000500007&lng=es&tlng=es.

Mata Jurado, L. (2022). *Cambios en las actividades de vida cotidiana y movilidad urbana de adultos mayores por la pandemia de COVID-19.* Tesis Doctoral, Universidad Aguas Calientes, AguasCalientes México. Obtenido de http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/2587/464492.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mesurado, B., & Laudadío, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes Universitarios. *Propósitos y Representaciones,, 7*(3), 12-40.

Muñoz, C., Restrepo, D., & Cardona, D. (2016). Construcción del concepto de salud mental positiva: Revisión sistemática. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal, 39*(3), 166–73.

Nájera Saucedo, S. (2023). Engagement Laboral en Docentes de Educación Primaria y Su Relación con Variables Sociodemográficas. El Caso del Sector Educativo No. 16 del

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023

Estado de Durango. En V. C. Hernández, *Psicología Positiva Engagement, Creatividad y Reiki* (págs. 36-68). México. doi:ISBN: 978-607-8730-60-5

Schaufeli , W., & Salanova, M. (Junio de 2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety Stress Coping*, *20*(2), 177-96.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2006). Utrecht Work engagement Scale. *Asociación Americana de Psicología , https://doi.org/10.1037/t05561-000*.

Schaufeli, W., Martínez, I., & Marqués Pinto, A. (2002). Burnout y compromiso en estudiantes universitarios: un estudio transnacional. *Revista de Psicología Intercultural, 33*(5). doi:https://doi.org/10.1177/0022022102033005003

Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14.

Tafur Puente, R., & Soria-Valencia, E. (2021). La gestión educativa en situaciones de confinamiento en Perú . En G. S. Joaquín, M. Cristina, & E.-S. -U. Barcelona (Ed.), *La Gestiónd de los Centros Educativos en Situación de Confinamiento en Iberoamérica* (págs. 225-244). Barcelona : Red AGE. Obtenido de La Gestión Educativa en Situación de Confinamiento en el Perú.

Veliz Burgos , A., Dörner Paris , A., Soto Salcedo , A., & Arriagada Arriagada , A. (mayo de 2018). Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria, 28*(3). doi:https://doi.org/10.15174/au.2018.1895

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Fecha de recepción: 17 de Noviembre, 2023