



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Sede
Esmeraldas

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Informe de Investigación

Previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano

Tema

**ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE LA
PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA LUIS VARGAS
TORRES DE ESMERALDAS, II SEMESTRE AÑO 2019**

Línea de Investigación

Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad
sostenible local y global

Autora: Ing. Nathalia Viviana Proaño Mina

Asesora: PhD. Yulien Herrera Díaz

Esmeraldas - Ecuador

Octubre – 2020

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano.

PhD. Yulien Herrera Díaz
DIRECTOR DE TESIS

F. _____

Mgt. María de Lourdes Solís
LECTOR 1

F. _____

Mgt. Yanina Bazurto Roa
LECTOR 2

F. _____

Mgt. David Puente
DIRECTOR DE POSGRADO

F. _____

Mgt. Yanina Basurto Roa
COORDINADORA DE POSTGRADOS

F. _____

Mgt. Alex David Guashpa Mejía
SECRETARIO GENERAL PUCESE

F. _____

Esmeraldas, 2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Nathalia Viviana Proaño Mina, con número de cédula 131140081-4, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano son absolutamente originales, auténticos y personales. En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuestos de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Nathalia Viviana Proaño Mina

131140081-4

CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, PhD. Yulien Herrera Díaz, en calidad de directora de tesis, cuyo título es Engagement en docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, II Semestre año 2019, certifico haber revisado que el trabajo cumple con los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de grado.

PhD. Yulien Herrera Díaz

DIRECTORA DE TESIS

AGRADECIMIENTO

El culminar esta etapa académica es una bendición, agradezco a cada una de las personas que contribuyeron para que este proceso sea exitoso:

A mi querida asesora de tesis PhD. Yulien Herrera, gracias por su guía y ayuda constante.

A mis lectoras de tesis Mgt. Lourdes Solis y Mgt. Yanina Bazarro por sus aportes oportunos.

A la PhD Roxana Benites, por brindar los lineamientos metodológicos y estar pendiente de los detalles.

A mis queridos docentes, gracias por todos los conocimientos impartidos durante esta etapa de aprendizaje.

A la Mgt. Luzmila Valverde, Decana de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres, gracias por permitirme realizar mi investigación en la facultad que acertadamente dirige.

A la Ing. María Quiñónez, Secretaria de la Facultad de la Pedagogía, por su importante apoyo en el proceso de aplicación del instrumento de investigación.

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mi familia, las personas que siempre están allí, tanto en los momentos buenos como en los malos.

A mi esposo Víctor, por su apoyo incondicional.

A mis hijos Felipe, Said y Camilo, ustedes son la razón de mi vida, son mi motor.

A mis padres Sonia y Daniel, por motivarme y estar siempre prestos a ayudarme.

A mi hermano Arthur, por siempre inyectarme ánimo.

A mi abuelita Aimé, por su cariño, su ejemplo y sus oraciones de fe.

A mi tía Johanna, por su cariño y apoyo constante.

A mi tía Rosita, por redireccionar mi perspectiva y mostrarme el lado bueno de la vida.

RESUMEN

ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE LA PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS, II SEMESTRE AÑO 2019

Esta investigación se enmarca en la psicología organizacional positiva, centrando su interés en el constructo engagement, concepto que va más allá de un compromiso organizacional, el cual está conformado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La importancia del engagement radica en su influencia sobre el desempeño, la eficiencia y el bienestar de los colaboradores.

La presente investigación analizó el nivel de engagement en los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas – Ecuador, durante el II semestre del año 2019.

A través de la metodología cuantitativa se realizó un estudio de campo, exploratorio y descriptivo en una muestra conformada por 32 docentes y se aplicó como instrumento de investigación la Utrecht Work Engagement Scale de 17 reactivos.

La investigación pudo concluir que los docentes encuestados revelan un nivel de engagement alto y muy alto; destacándose que, los varones presentan mayores niveles de engagement, así como los docentes mayores 41 años, los catedráticos con más de once años en sus funciones y los docentes con nombramiento permanente.

Palabras clave: Docentes, Engagement

ABSTRACT

ENGAGEMENT IN TEACHERS OF THE FACULTY OF PEDAGOGY OF THE UNIVERSIDAD TÉCNICA LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS, II SEMESTER YEAR 2019

This research is conducted in positive organizational psychology, focusing its interest on the engagement construct, a concept that goes beyond an organizational commitment, which is made up of three dimensions: vigor, dedication and absorption. The importance of engagement lies in its influence on the performance, efficiency and well-being of employees.

This research analyzed the level of engagement in the teachers of the Faculty of Pedagogy of the Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas - Ecuador, during the second semester of 2019.

Through the quantitative methodology, a field, exploratory and descriptive study was carried out in a sample made up of 32 teachers. The Utrecht Work Engagement Scale of 17 questions was applied as a research instrument.

The research was able to conclude that the surveyed teachers revealed a high and very high level of engagement; It is worth highlighting that males in the study demonstrated higher levels of engagement, as well as teachers over 41 years old, professors with more than eleven years of work experience and those teachers appointment to permanent post.

Key words: Teachers, Engagement

INDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	2
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	3
CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS	4
AGRADECIMIENTO	5
DEDICATORIA	6
RESUMEN	7
Palabras clave: Docentes, Engagement	7
ABSTRACT	8
Key words: Teachers, Engagement	8
INTRODUCCIÓN	3
Presentación del tema de investigación	3
Planteamiento del problema	4
Justificación	5
OBJETIVOS	6
Objetivo general:	6
Objetivos específicos:	6
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	7
Bases teórico-científicas.....	7
Antecedentes	13
Marco legal	16
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	19
Tipo de estudio.....	19
Definición conceptual y operacionalización de las variables	20
Población y muestra	21
Métodos	22
Técnicas e instrumentos	22
Análisis de datos	24
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	26
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN.....	31
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES.....	35
CAPÍTULO 6. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	41
Anexo 1. Cuestionario Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo.....	41

INDICE DE TABLAS

Tabla 1_Operacionalización de la variable engagement.....	20
Tabla 2 Puntajes normalizados para el UWES-17	25
Tabla 3 Media y desviación estándar de la muestra.....	26

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel Engagement y sus dimensiones en porcentajes.	27
Figura 2. Nivel de Engagement por género.	27
Figura 3. Nivel Engagement y sus dimensiones según rango de edad.....	28
Figura 4. Nivel Engagement y sus dimensiones según tipo de contrato.....	29
Figura 5. Nivel Engagement y sus dimensiones según antigüedad.	30

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

Desde inicios de este siglo se ha dado mayor atención a la psicología positiva, que estudia las capacidades del ser humano y su óptimo funcionamiento; de igual manera, la psicología organizacional mediante el término conducta organizacional positiva ha abarcado “el estudio y la aplicación de las capacidades psicológicas y de las fortalezas que pueden ser medidas y desarrolladas eficazmente para mejorar el rendimiento” (Nelson & Cooper, 2007, p. 59). De allí que, este término es utilizado para identificar un nuevo enfoque en la gestión del talento humano, donde los constructos que lo integran cumplen criterios como: estar basados en la teoría y la investigación, ser medidos a través de instrumentos válidos y confiables, tener un impacto positivo sobre la satisfacción y el nivel individual de rendimiento laboral, y adicionalmente, ser estados susceptibles de cambio y desarrollo más que rasgos fijos (Luthans y Youssef, 2007).

Entre los constructos que integran la conducta organizacional positiva se encuentran la justicia organizacional, la identificación con la empresa, la confianza en la empresa, la satisfacción laboral, el capital psicológico, el compromiso organizacional y el engagement que es un concepto que va más allá de un compromiso organizacional (Omar, 2015).

El engagement genera beneficios a nivel organizacional debido a que los empleados que tienen un engagement elevado muestran actitudes más positivas hacia su trabajo, por ello, tienen un mejor rendimiento laboral, presentan tasas bajas de ausentismo, tienen menos intenciones de renunciar a sus cargos, están más satisfechos con su trabajo, se sienten más felices con sus tareas cotidianas, redoblan esfuerzos para lograr la consecución de metas y están más inmersos en comportamientos que fortifiquen la competitividad de la organización (Omar, 2015).

La Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas (UTLVT) es una institución pública de Educación Superior, sin fines de lucro, creada el 4 de mayo de 1970 con la finalidad de ofertar actividades académicas de formación profesional y estudios de posgrado para dar cobertura a los habitantes del sector y de zonas aledañas; su naturaleza jurídica la convierte en un factor principal del desarrollo en la provincia de Esmeraldas. La UTLVT tiene como visión ser un referente a nivel nacional e internacional de

excelencia académica, científica, tecnológica y cultural, que incide positivamente en el desarrollo equitativo e integral de la sociedad (UTLVT, 2019).

Una de las facultades que destaca en la UTLVT es la Facultad de la Pedagogía, la cual engloba seis carreras de pregrado: Educación Inicial, Educación Básica, Pedagogía de las Ciencias Experimentales de la Matemática y la Física, Pedagogía de las Ciencias Experimentales de la Química y la Biología, Pedagogía de la Lengua y la Literatura, y Pedagogía de la Actividad Física y el Deporte; a su vez, en base a la información brindada por la Mgt. Luzmila Valverde Medina, Decana de la Facultad de Pedagogía, el II semestre del año 2019 se encuentra conformado por 1440 alumnos y 68 docentes.

El grupo docente que labora en dicha entidad es uno de los pilares que permitirán la consecución de la visión institucional, así como el logro de los resultados de aprendizaje de las distintas carreras que integran la Facultad de la Pedagogía; por tal motivo es fundamental conocer el grado de engagement que los docentes presentan, para así aportar información relevante que facilite la toma de decisiones a la administración actual de la institución.

Planteamiento del problema

En Ecuador, toda institución de Educación Superior está regulada por el Consejo de Educación Superior (CES) encargado de planificar, regular y coordinar el sistema de educación superior y la relación entre sus distintos actores; y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES), que hasta agosto del año 2018 se denominó Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), el cual tiene como funciones principales la evaluación externa, la acreditación y el aseguramiento interno de la calidad de las instituciones de Educación Superior.

En el año 2013 la UTLVT se vio intervenida debido a que la evaluación realizada por el ente en mención colocó a la universidad en categoría D, lo cual obligaba a la institución a mejorar los aspectos deficientes en un lapso determinado, con la finalidad de alcanzar

los estándares mínimos requeridos para instituciones de Educación Superior y así evitar su cierre.

Adicionalmente, según el Diario El Telégrafo (2013), la UTELVT era investigada por casos de corrupción y cobros indebidos a los estudiantes, por lo cual el CES resolvió intervenir integralmente a este centro educativo.

En diciembre del año 2016 finalizó el proceso de intervención de la UTLVT, teniendo como logros: la devolución de cobros indebidos a estudiantes, eliminación de precarización laboral, finalización de tercerización del proceso educativo y optimización de la gestión administrativa y financiera.

El bajo compromiso laboral afecta el rendimiento de los empleados y por ende la productividad de la organización. Es de conocimiento público que, en períodos anteriores a la intervención estatal, se podía observar que ciertos miembros del grupo docente presentaban comportamientos asociados a un bajo nivel de engagement, evidenciados por un alto nivel de ausentismo y niveles de desempeño inferiores a los esperados.

Esta situación implicó también a la Facultad de la Pedagogía, que es la encargada de promover la formación de profesionales competentes en su área del saber y responsables socialmente para responder a los desafíos de la realidad socioeconómica y cultural de la provincia Esmeraldas; adicionalmente, de estos profesionales dependerá la formación de las futuras generaciones.

De lo antes mencionado, y tomando en cuenta que cada docente que labora en la Facultad de la Pedagogía tiene un alto impacto en la formación de los futuros formadores de la zona, surge la siguiente interrogante: ¿cuál es el nivel de engagement de los docentes que laboran en la Facultad de la Pedagogía en el II Semestre del año 2019?

Justificación

A continuación, se detallan los aspectos importantes por los cuales se justificó realizar la investigación:

A nivel internacional se han realizado amplios estudios sobre el engagement, pero a nivel nacional y específicamente a nivel local son pocos los estudios efectuados en este campo, y aún menos, aplicados al contexto de la docencia en la Educación Superior.

Es importante conocer el nivel de engagement en los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT, debido a que ellos son formadores de los futuros educadores de la Provincia Esmeraldas, lo cual tiene un impacto directo en el desarrollo del sector.

La investigación provee un documento técnico a la UTLVT, el cual servirá de sustento para la toma de decisiones referentes a la gestión del talento humano, en especial del personal docente.

La investigación brinda información relevante a toda persona que desee seguir investigando el engagement laboral, tanto a nivel local como en el contexto educativo.

La investigación en mención contribuye a la línea de investigación “Administración eficiente de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global” de la Escuela de Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.

OBJETIVOS

Objetivo general:

- Determinar el nivel de engagement de los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, en el II semestre del año 2019.

Objetivos específicos:

- Evaluar el vigor de los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT.
- Señalar el nivel de dedicación de los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT.
- Estimar la absorción de los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

Bases teórico-científicas

Al hablar de satisfacción laboral se puede apreciar que existe una pluralidad de enfoques, este concepto puede ser abarcado desde distintos ámbitos como el afectivo, el actitudinal y el cognitivo. Según Kreitner y Kinicki (1997), la satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo” (p.171), por otra parte, Robbins y Coulter (2010) definen el término como “la actitud general de un empleado hacia su empleo” (p.285), a su vez, desde un aspecto cognitivo, se define la satisfacción laboral como el estado emocional placentero derivado de la experiencia misma del trabajo (Locke como se citó en Mason y Griffin, 2002). Sin embargo, hay autores como Cantón y Téllez (2016) quienes consideran que en la satisfacción laboral confluyen los tres ámbitos.

Según Kreitner y Kinicki (1997), se pueden explicar las causas de la satisfacción laboral desde cinco modelos predominantes:

- Cumplimiento de necesidades: donde la satisfacción laboral está dada por el grado en el que las características del trabajo permiten al colaborador satisfacer sus necesidades.
- Discrepancias: donde la satisfacción laboral es resultante de las expectativas cumplidas, las cuales son la diferencia que existe entre lo que un colaborador espera recibir de su trabajo y lo que realmente recibe de este.
- Consecución de valores: donde la satisfacción laboral es dada por la percepción que tiene el colaborador de los valores que son importantes para sí mismo y que su trabajo le permite cumplir.
- Equidad: donde la satisfacción laboral resulta de la medida en que sea tratado justamente un colaborador en su trabajo.
- Componentes genéticos – rasgos: donde se considera a la satisfacción laboral una función de los rasgos personales y de los componentes genéticos.

Es importante para los gestores de talento humano y para todo aquel que se encuentre en una posición de liderazgo dentro de la organización, lograr que sus colaboradores estén satisfechos con su trabajo, dado que, la satisfacción laboral se encuentra positivamente

relacionada con conductas cívicas organizativas en los empleados, entendiendo a estas conductas como comportamientos positivos más allá del estándar, que demuestran interés en el trabajo propio y en la organización.

A su vez, existe una relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizativo, el cual indica el grado en el que un colaborador se encuentra identificado con la empresa y comprometido con los objetivos organizacionales; ahora bien, la satisfacción laboral también presenta una relación positiva con el rendimiento organizacional, entre más satisfecho se encuentre un colaborador, mayor será su rendimiento y, por ende, mayor será el rendimiento de la empresa.

Por el contrario, existe una relación negativa entre satisfacción laboral y absentismo, entre más satisfecho esté un colaborador, menos probabilidades existen de que presente absentismo (Kreitner y Kinicki, 1997); así mismo, Robbins y Coulter (2010) señalan que la relación entre satisfacción y rotación es negativa, empleados satisfechos tienen niveles de rotación menores que los empleados insatisfechos.

Existen varias teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral, entre las más relevantes se encuentran la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría de las tres necesidades de McClelland y la teoría de los dos factores de Herzberg.

Maslow (1954) manifestó que dentro de cada ser humano se encuentra una jerarquía de cinco necesidades las cuales las separó en dos niveles: las necesidades de orden inferior donde constan las necesidades fisiológicas y de seguridad, estas necesidades se satisfacen externamente, y un segundo nivel que es de orden superior donde se ubican las necesidades sociales, de estima y de autorrealización las cuales se satisfacen internamente.

McClelland (1961) propuso la teoría de las tres necesidades, donde manifiesta que existen tres necesidades adquiridas las cuales afectan el rendimiento laboral de los colaboradores; la primera es la necesidad de logro, aquella que brinda la motivación para alcanzar metas, triunfar y sobresalir; la segunda es la necesidad de afiliación, referidas la deseo de mantener relaciones interpersonales; y por último la necesidad de poder, la cual se ve reflejada en el deseo de influir sobre los demás.

Según Contreras (2013), al confrontar las experiencias laborales y comparar las necesidades versus los resultados (la teoría de Maslow como la de McClelland) se puede

determinar que “los sujetos cotejan continuamente su estado actual de necesidades con el nivel de satisfacción que desean obtener de sus puestos de trabajo” (p.36), de esta manera, si las necesidades de los colaboradores no han sido satisfechas, ellos presentarán insatisfacción, caso contrario, estarán satisfechos.

Herzberg presenta en 1959 la teoría de los dos factores o también conocida como la teoría de la motivación e higiene, donde manifiesta que la satisfacción e insatisfacción laboral no son polos opuestos, determinó que existen factores intrínsecos los cuales están relacionados con la satisfacción laboral de los colaboradores, y factores extrínsecos que se encuentran relacionados con la insatisfacción laboral, teniendo así que, la satisfacción es lo opuesto de la no satisfacción, y la insatisfacción es lo opuesto de la no insatisfacción debido a que la satisfacción e insatisfacción se presentan por diferentes factores (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959).

Los factores intrínsecos o factores motivadores son aquellos relacionados con el puesto de trabajo, entre ellos están el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el crecimiento personal, a su vez, los factores extrínsecos o factores de higiene son aquellos relacionados con el contexto laboral, entre ellos se encuentran las condiciones laborales, el salario, las políticas de la organización, el tipo de supervisión y las relaciones interpersonales con los miembros de la empresa. De lo antes mencionado, Herzberg plantea dos tipos de necesidades: las necesidades fisiológicas, relacionadas con los factores de higiene y las necesidades psicológicas vinculadas a los factores motivadores (Herzberg et al., 1959).

Una vez analizado el postulado de Herzberg, se determina que, al cubrir los factores higiénicos en la organización, se evita la insatisfacción en los colaboradores, a su vez, si los factores higiénicos son mínimos o escasos, se genera en ellos insatisfacción, por otro lado, la escasez de factores motivadores evitará que exista satisfacción laboral en el personal, a diferencia que un nivel elevado de factores motivadores generará satisfacción en los colaboradores.

Las organizaciones se ven inmersas en un constante cambio, para poder mantenerse en el mercado y cumplir los objetivos organizacionales dentro de un ambiente tan convulso y competitivo, es necesario trabajar con personal motivado, satisfecho y psicológicamente sano. Actualmente, el talento humano es considerado el factor más importante dentro de

las organizaciones, por ello, es deber del gestor de talento humano promover el desarrollo, bienestar, seguridad y salud psicológica de los empleados de la organización (Salanova y Schaufeli, 2004).

Entre los objetivos primordiales de la gestión del talento humano se encuentran:

Crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización; y crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo y satisfacción plena de las personas, y para el logro de los objetivos individuales. (Chiavenato, 2011, p.105)

Ahora bien, en los últimos tiempos, desde la investigación científica con aplicación práctica, se ha venido desarrollando nuevos conceptos aplicables a la gestión del talento humano, conceptos encaminados a dar un giro a las prácticas empresariales y a generar una mejora continua en las organizaciones (Salanova, 2008); los cuales, tienen como propósito también, lograr la consecución de los objetivos de la gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2011), la gestión del talento humano está comprendida por cinco procesos interrelacionados e interdependientes, los cuales son: integración, organización, retención, desarrollo y control de personas; dicha gestión es un campo interdisciplinario ya que comprende conceptos de varias ramas del saber, entre ellas de la psicología industrial y de la psicología organizacional.

La psicología estudia el comportamiento humano, por lo tanto, estudia también la conducta de los empleados dentro de las organizaciones (Salanova y Schaufeli, 2004); en los últimos años ha surgido un cambio en la investigación en psicología, esta tendencia es llamada psicología positiva, la cual tiene como objetivo “catalizar un cambio de enfoque de la psicología desde la preocupación solo en solucionar las cosas que van mal en la vida, a construir cualidades positivas” (Seligman y Christopher, 2000, p.5); es decir, desde esta nueva tendencia se abordan variables positivas y preventivas en lugar de los aspectos negativos y patológicos; de allí que Seligman considere que la psicología positiva es “el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas” (Llorens, Salanova y Martínez, 2007, p.4).

Con el pasar del tiempo la psicología positiva ha abarcado el campo organizacional, surgiendo así en 1990 la psicología de la salud ocupacional, siendo una especialidad que, según el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), se ocupa de la “aplicación de la psicología a la mejora de la calidad de vida laboral, y proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (Salanova y Schaufeli, 2004, p.112). De esta manera, se puede considerar que el objetivo de la psicología de la salud ocupacional es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo de personas y grupos en la organización, como también, el potencializar la calidad de vida organizacional positiva, la cual tiene entre sus elementos centrales a los empleados positivos, quienes se caracterizan por ser responsables y proactivos y por estar motivados e involucrados tanto con su trabajo como con la organización.

El engagement “es un estado psicológico positivo del empleado caracterizado por altos niveles de energía y vigor, dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como total absorción y concentración en la actividad laboral” (Salanova y Schaufeli, 2009, p.93).

El término engagement es utilizado tanto en inglés como en castellano, debido a que no se ha encontrado un homónimo en español que abarque la total idiosincrasia del concepto; no significa exactamente lo mismo que otros constructos que sí tienen su homónimo en dicha lengua como son: work involvement o implicación en el trabajo, organizational commitment o compromiso organizacional, work dedication o dedicación al trabajo y work attachment o apego al trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004).

El engagement está compuesto por tres dimensiones: el vigor, que se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia mental y deseos de esforzarse en el trabajo; la dedicación, representada por la alta identificación laboral, entusiasmo, sentimiento de significancia y orgullo por el trabajo; y la absorción; vinculada con altos niveles de disfrute y concentración total en el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2004).

Partiendo de sus componentes esenciales se puede caracterizar al engagement por contradicción y por similaridad (Gutiérrez, 2010); de esta manera, se lo puede considerar contrario al síndrome del quemado o burnout; este síndrome se conforma por factores opuestos a los que constituyen el engagement, como lo son el agotamiento, el cinismo y la baja eficacia profesional. De ahí que, Maslach y Leiter (1997), dentro de bienestar en el trabajo, sitúan al engagement y al burnout en polos opuestos donde el engagement es

el polo positivo y el burnout simboliza el polo negativo, debido a que el burnout laboral es un síndrome psicológico que, según Maslach (2009) “implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo; las tres dimensiones claves de esta respuesta son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros” (p.37), dicho de otro modo, “el burnout tiene que ver con la merma de energía, cuando uno realmente no tiene suficiente energía para desempeñarse bien en su trabajo, para sentirse bien” (Juárez, 2015, p.188).

De igual manera el concepto de engagement se ve relacionado con otros constructos, Salanova y Schaufeli (2009) relacionan al engagement con conceptos como: la implicación en el trabajo, el compromiso organizacional, la dedicación al trabajo, y el apego al trabajo, pero resaltan que el engagement va más allá del apego afectivo que se tenga a la organización, este refiere a la vinculación psicológica con el trabajo.

Entre los factores que desencadenan el engagement se encuentran los recursos laborales, estos son características del puesto de trabajo que se las considera vigorizantes o recursos motivadores, por ello están positivamente relacionados con el engagement; entre estas características se encuentran: el apoyo social de los superiores y de los compañeros, la retroalimentación recibida del desempeño laboral, la diversidad de tareas, la autonomía laboral y las facilidades de formación. De este modo, entre más recursos laborales se presenten en la organización, mayor probabilidad de que los empleados tengan engagement (Salanova y Schaufeli, 2004).

Según Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli (2001), otro factor generador de engagement son los recursos personales, mismos que denotan las creencias en las competencias que tiene cada empleado para realizar su trabajo, es decir la autoeficacia. Por otro lado, también se encuentra estrechamente relacionado con la generación de engagement, la recuperación de los esfuerzos generados en la jornada laboral anterior, sean estos físicos, mentales o emocionales; de esta manera, los empleados que logran recuperarse en su tiempo libre de los esfuerzos realizados en la jornada laboral presentan en la siguiente jornada mayores niveles de engagement (Sonnetag, 2003).

La importancia del engagement no sólo radica en su capacidad para influir sobre el desempeño, la eficiencia y el bienestar de los empleados, sino también por ser una de las

alternativas más eficaces para la consecución de las metas organizacionales (Omar, 2015).

Según Carrasco, de la Corte y León (2010) entre las consecuencias del engagement se encuentran la actitud positiva hacia el trabajo y hacia la organización, la cual se ve manifestada por la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la baja intención de abandonar el trabajo; la predisposición para aprender cosas nuevas y asumir nuevos retos; la iniciativa personal; un buen desempeño laboral; calidad del servicio a los clientes y un aumento de la salud de los empleados.

Por lo mencionado en el párrafo anterior, varios autores han determinado la existencia de una relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el engagement, concluyendo que, las personas que presentan engagement, muestran también altos niveles de satisfacción laboral (Salanova y Schaufeli, 2004; Yakin y Erdil, 2012; Alarcon y Edwards, 2011; Lupano y Waisman, 2018).

Para finalizar cabe mencionar que, el engagement es un conector entre la gestión del talento humano y la salud ocupacional, por ello, si las políticas de salud ocupacional y de gestión del talento humano están sincronizadas, la organización estará más preparada para sobrevivir y prosperar en un ambiente tan cambiante (Salanova y Schaufeli, 2009).

Antecedentes

Ávila, Portalanza y Duque (2017) en su investigación titulada “Evaluación del engagement en trabajadores de una Institución de Educación Superior en Ecuador”, evaluó los niveles de engagement de 461 funcionarios de una institución de Educación Superior en Ecuador. Su estudio fue de tipo cuantitativo, de alcance exploratorio y descriptivo, de enfoque no experimental y de diseño transversal; para medir los componentes del engagement utilizó la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) obteniendo que el 79% de los trabajadores están engaged con su trabajo, se evidenció que la dimensión mejor evaluada fue vigor y la dimensión que presentó menos niveles de engagement fue absorción.

Extremera, Mérida-López, Sánchez-Álvarez, Quintana-Orts y Rey (2019) en su investigación “Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente”, examinaron las relaciones existentes entre inteligencia emocional, apoyo social organizacional de compañeros y supervisores y engagement laboral en una muestra de 110 docentes españoles de primaria y secundaria. Para evaluar la IE se utilizó la versión en español del Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS); para medir el apoyo social organizacional se utilizó el Copenhagen Psychosocial Questionnaire II; y para determinar el nivel de engagement se utilizó la Utrecht Work Engagement Scale de nueve factores (UWES-9).

Los resultados obtenidos revelaron que la inteligencia emocional no se asoció con los niveles de apoyo social organizacional ni de compañeros ni de supervisores; a pesar de ello, tanto inteligencia emocional como apoyo organizacional de compañeros y supervisores mostraron asociaciones significativas y positivas con engagement docente. Concluyendo que las administraciones educativas deberían dedicar esfuerzos a diseñar programas de formación en inteligencia emocional para los docentes y crear ambientes laborales que promuevan condiciones laborales positivas que favorezcan el desarrollo de engagement en los docentes.

Rubio (2018), en su investigación “Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío”, buscó determinar la relación entre Justicia Organizacional y Engagement en docentes que laboran en una universidad privada de Armenia - Colombia, en el período 2016-2017, a través de un estudio cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional-transeccional; como instrumentos utilizó la Escala de Justicia Organizacional (EJO) de Niehoff y Moorman y Utrecht Work Engagement Scale, la versión abreviada por Schaufeli y Bakker.

Los resultados evidenciaron una correlación positiva baja entre Justicia Organizacional y Engagement, adicionalmente se pudo inferir que los docentes presentan una favorable percepción de justicia organizacional y una experiencia positiva frente a su labor docente, manifestando sentirse altamente comprometidos y entusiasmados por su trabajo y los procesos de desarrollo organizacional.

Araujo y Esteves (2016), en su investigación titulada “Nivel de compromiso en docentes universitarios: un enfoque exploratorio” caracterizaron el perfil de un grupo de docentes del área de la salud de una escuela de enseñanza superior privada del norte de Portugal. Emplearon un estudio de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo y transversal; como instrumento utilizaron un cuestionario estructurado con información social, demográfica y variables profesionales junto con la Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

Como resultados se comprobó que los maestros revelaron altos niveles de vigor, dedicación y absorción, destacando sobre todo la dedicación; con ello se evidenció que los maestros están física, cognitiva y emocionalmente comprometidos con sus actividades profesionales lo que se traduce en un indicador positivo favorable para la organización donde ejercen funciones.

Ruiz, Pando, Aranda y Almeida (2016), en su investigación titulada “Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas”, a través de una metodología cuantitativa diseñaron un estudio de tipo observacional, analítico, transversal en una muestra de 98 mujeres y 58 hombres, docentes universitarios de Zacatecas - México; utilizaron el instrumento de Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale de 17 reactivos. Entre los resultados obtenidos se apreció que, en referencia al burnout se evidenció un alto nivel de agotamiento y el 35,3% de la muestra mostró al menos una dimensión quemada; en referencia al engagement se encontraron altos niveles en el 99,4% de los encuestados, concluyendo que, a pesar del desgaste físico y psicológico en el que se encuentran los docentes, cuentan con altos niveles de engagement.

Sotelo (2016), en su investigación titulada “Engagement y estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Atenor Orrego”, analizó la relación entre el engagement y el estrés laboral en los docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Atenor Orrego, Trujillo - Perú. La muestra estuvo formada por 48 docentes de ambos géneros, de tres a más años de experiencia, para este trabajo se utilizó el tipo de investigación sustantivo y el diseño empleado fue el descriptivo – correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Engagement en el trabajo UWES y la Escala de Estresores Laborales. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar la

existencia de una correlación negativa, de grado medio y altamente significativa entre engagement y estrés laboral y sus respectivos factores.

Marsolliere (2015), en su investigación titulada “El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la Psicología Ocupacional Positiva” indagó sobre diversas variables psicosociales y organizacionales ligadas a los niveles de engagement, a través de un estudio cuali-cuantitativo, en una muestra intencional de 69 empleados del staff de apoyo de la Universidad Nacional del Cuyo en Mendoza-Argentina. Los resultados revelaron valores elevados vinculados al vigor y a la dedicación en el trabajo, presentándose más débiles los niveles de absorción en referencia a la propia tarea.

Marco legal

El siguiente marco legal presenta a la docencia como actor del proceso educativo, por tal motivo, el desempeño docente está enlazado con el aseguramiento de la calidad en instituciones de Educación Superior.

Como se mencionó anteriormente en el apartado de bases teórico-científicas, uno de los factores que generan engagement en los empleados son los recursos laborales de las organizaciones; tanto la Constitución de la República del Ecuador como la Ley Orgánica de Educación Superior presentan fundamentos legales que determinan la existencia de estos recursos motivadores dentro de las instituciones de Educación Superior del Ecuador; entre ellos se encuentran: el principio de igualdad de oportunidades; sanciones a toda forma de discriminación; reconocimiento de la propiedad intelectual; garantía de libertad de cátedra e investigación y asignación de recursos para publicaciones, becas para docentes e investigación.

Del mismo modo, estas dos leyes presentan también mecanismos para garantizar un óptimo desempeño docente, ya sea a través de la evaluación periódica integral que va anclada a la permanencia en el cargo, como a través de procedimientos encaminados al mejoramiento, aseguramiento y construcción de una cultura de calidad educativa.

Constitución de la República del Ecuador

Art. 344. - El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el Sistema de Educación Superior.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Art. 322.- Se reconoce la propiedad intelectual de acuerdo con las condiciones que señale la ley. Se prohíbe toda forma de apropiación de conocimientos colectivos, en el ámbito de las ciencias, tecnologías y saberes ancestrales. Se prohíbe también la apropiación sobre los recursos genéticos que contienen la diversidad biológica y la agrobiodiversidad.

Ley Orgánica de Educación Superior

Art. 36.- Asignación de recursos para publicaciones, becas para profesores o profesoras e investigación. - Las universidades y escuelas politécnicas de carácter público y particular asignarán de manera obligatoria en sus presupuestos partidas para ejecutar proyectos de investigación, adquirir infraestructura tecnológica, publicar textos pertinentes a las necesidades ecuatorianas en revistas indexadas, otorgar becas doctorales a sus profesores titulares y pago de patentes.

En las universidades y escuelas politécnicas esta asignación será de al menos el 6% de sus respectivos presupuestos.

Art. 91.- Selección y Ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones.- Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán

limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley.

Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición.

Art. 146.- Garantía de la libertad de cátedra e investigativa. - En las universidades y escuelas politécnicas se garantiza la libertad de cátedra, en pleno ejercicio de su autonomía responsable, entendida como la facultad de la institución y sus profesores para exponer, con la orientación y herramientas pedagógicas que estimaren más adecuadas, los contenidos definidos en los programas de estudio.

De igual manera se garantiza la libertad investigativa, entendida como la facultad de la entidad y sus investigadores de buscar la verdad en los distintos ámbitos, sin ningún tipo de impedimento u obstáculo, salvo lo establecido en la Constitución y en la presente Ley.

Art. 156.- Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. - En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.

Art. 157.- Facilidades para perfeccionamiento de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. - Si los profesores titulares agregados de las universidades públicas cursaren posgrados de doctorado, tendrán derecho a la respectiva licencia, según el caso, por el tiempo estricto de duración formal de los estudios. En el caso de no graduarse en dichos programas el profesor de las universidades públicas perderá su titularidad. Las instituciones de educación superior deberán destinar de su presupuesto un porcentaje para esta formación.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

Tipo de estudio

La investigación se realizó bajo un estudio de tipo cuantitativo debido a que se analizó el concepto de estudio y los factores que lo determinan, a través de mediciones numéricas.

La investigación realizada fue de campo puesto que la recolección de la información se hizo directamente de los sujetos investigados y en la realidad donde sucedieron los hechos, así mismo, fue exploratoria debido a que se investigó un tema poco estudiado y se requirió recabar más información sobre el objeto de estudio; adicionalmente, fue descriptiva, ya que permitió caracterizar o determinar los niveles de las dimensiones que integran el objeto estudiado (Arias, 2012).

La obtención de información se ejecutó a través de fuentes primarias mediante la técnica de la encuesta; misma que generó datos numéricos, los cuales fueron procesados con la ayuda de programas informáticos.

Población y muestra

La población de estudio de esta investigación estuvo conformada por 68 docentes de la Facultad de la Pedagogía de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres, los cuales pertenecieron al distributivo del II semestre del año 2019, período académico iniciado el 2 de enero del 2020 y finalizado el 23 de mayo del mismo año.

Con la finalidad de que la información obtenida en la investigación fuese lo más representativa posible y tomando en cuenta que la población era pequeña y de fácil acceso, inicialmente no se seleccionó una muestra debido a que se pretendía trabajar con toda la población de estudio. Pese a ello, durante el proceso de recolección de la información, el 16 de marzo del 2020, el Gobierno Nacional de Ecuador, mediante Decreto Presidencial No. 1017, estableció la declaratoria de emergencia sanitaria y el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, debido a los casos de coronavirus confirmados en el país y a la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud.

En dicho decreto se informó sobre las medidas obligatorias de distanciamiento social, de la suspensión de clases a nivel nacional y sobre la implementación progresiva del teletrabajo, entre otras medidas para evitar el contagio masivo del coronavirus en Ecuador; dicha situación obligó a concluir la recolección de información y a ajustar el estudio a una muestra de 32 docentes.

Adicionalmente, al ser la UTLVT una universidad estatal, se consideró importante clasificar a los docentes según su tipo de contrato, el 47% de los ellos posee nombramiento permanente, según el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público del 2018, el nombramiento es “el acto unilateral del poder público expedido por autoridad competente o autoridad nominadora mediante la expedición de un decreto, acuerdo, resolución, acta o acción de personal, que otorga capacidad para el ejercicio de un puesto en el servicio público” (p.4) la condición de permanente es otorgada al haber ganado un concurso público de méritos y oposición.

El otro 47% de los docentes tiene una relación laboral bajo contrato de servicios ocasionales, en esta modalidad la autoridad nominadora puede suscribir este tipo de contratos previo informe favorable de la Unidad de Administración de Talento Humano donde se justifique la necesidad de trabajo ocasional; a diferencia de los nombramientos

que otorgan estabilidad laboral, los contratos de servicios ocasionales tienen un plazo máximo de duración de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso y solo pueden ser renovados hasta por doce meses (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2018).

Por último, el 6% de los docentes mantiene un contrato civil de servicios profesionales, aquí, la autoridad nominadora está habilitada a suscribir este tipo de contratos cuando la UATH justifique que la entidad no cuenta con personal propio para desarrollar dicha labor, a diferencia de los nombramientos y de los contratos por servicios ocasionales, los contratos civiles de servicios profesionales no generan relación de dependencia y son pagados mediante honorarios mensualizados (Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, 2018).

Métodos

La investigación se realizó a través del método empírico de la investigación científica, el cual conllevó procedimientos prácticos con la finalidad de revelar las características fundamentales y relaciones del objeto de estudio; como técnica de este método se aplicó la encuesta.

Se utilizó también el método inductivo-deductivo, que permitió estudiar hechos particulares, en este caso, el engagement en docentes universitarios.

De igual manera, se utilizó el método analítico-sintético para descomponer el concepto en varias dimensiones que fueron empleadas para obtener la información requerida, que, al ser agrupada, permitió caracterizar el objeto de estudio.

Técnicas e instrumentos

La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta debido a que se pretendió recolectar información de una manera documentada de la variable en estudio, la encuesta se fundamentó en un cuestionario, el cual abarca los tres componentes constitutivos del engagement: vigor, dedicación y absorción, que tienen correlaciones mayores a 0.85; el cuestionario en mención está formado por 17 preguntas y se lo puede observar en el Anexo 1.

El cuestionario de encuesta que se aplicó en el desarrollo de esta investigación es la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, conocido como UWES por sus siglas en inglés (Utrecht Work Engagement Scale), el cual fue desarrollado por Wilmar Schaufeli, profesor de psicología del trabajo y las organizaciones en la Universidad de Utrecht en Países Bajos y profesor distinguido en la Universidad de Leuven en Bélgica, quien se encuentra entre los 22 académicos más importantes en el campo de la administración y en la lista de las mentes científicas más influyentes en el mundo, por su alto número de citas en Thomson Reuters (Juárez, 2015).

Se han realizado diversos estudios de validación del UWES, los cuales muestran su relación con el burnout, la relación con la adicción al trabajo, la identificación de las posibles causas y consecuencias del engagement, y la explicación del rol del engagement en procesos más complejos relacionados con la salud y bienestar de los trabajadores. Entre los estudios de validación se encuentran:

- Engagement en el trabajo y burnout: donde los tres componentes del burnout, de acuerdo con la escala MBI, están relacionados negativamente con los tres factores del engagement, según (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000); (Demerouti et al., 2001); (Schaufeli et al., 2002); (Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova e Bakker, 2002) y (Montgomery et al., 2003), entre otros.
- Engagement en el trabajo y adicción al trabajo: se ha revelado que los dos conceptos apenas muestran correlación entre sí, salvo en la absorción, la cual está correlaciona moderadamente de forma positiva con el componente “trabajo excesivo” de la adicción al trabajo, según (Schaufeli, Taris y Van Rhene, 2003).
- Posibles causas del engagement en el trabajo: el concepto está asociado positivamente con características de la tarea que se las puede considerar como recursos, motivadores, o energizadores, forman parte de ellos: el soporte social de los compañeros, del superior inmediato, la retroalimentación al desempeño, el coaching, la autonomía en el desempeño, variedad de tareas y la capacitación, según (Demerouti et al., 2001); (Salanova et al., 2001, 2003); (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003).
- Posibles consecuencias del engagement en el trabajo: éstas se encuentran relacionadas con actitudes positivas hacia el trabajo y la organización, como son: la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y mínimas intenciones de rotación, según (Demerouti et al., 2001), (Salanova et al., 2000), (Schaufeli, Taris

y Van Rhenen, 2003). De igual manera el engagement se ve relacionado positivamente con: iniciativa personal y motivación para el aprendizaje, conductas superiores al rol, conducta proactiva, bajos niveles de depresión, distrés y quejas psicosomáticas, según (Sonnetag, 2003), (Salanova, Agut y Peiró, 2003), (Salanova et al., 2003), (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003) y (Demerouti et al., 2001).

Según Benevides, Fraiz y Porto-Martins (2009), el UWES presenta las siguientes propiedades psicométricas:

- Las tres subescalas presentan consistencia interna y estable a lo largo del tiempo.
- La estructura trifactorial se confirma y aparece invariable entre las muestras de los diferentes países.
- El engagement, evaluado con el UWES se relaciona negativamente al burnout, aun cuando la realización personal carga sobre engagement en lugar de cargar sobre burnout.
- El engagement se relaciona muy débilmente con la edad.
- Los hombres muestran puntajes ligeramente más altos en engagement que las mujeres, aun cuando estas diferencias son significativas estadísticamente hablando, a nivel práctico resultan irrelevantes.
- Las pequeñas diferencias de engagement entre grupos ocupacionales, existe, pero también carece de significado práctico.

Análisis de datos

Dentro del proceso de investigación se generaron datos numéricos, estos fueron procesados con la ayuda de Microsoft Excel para determinar los niveles de cada dimensión del engagement.

El puntaje promedio de las tres subescalas del UWES se obtuvo sumando los puntajes de cada escala en particular y dividiendo su resultado entre el número de ítems de la subescala respectiva. Por lo tanto, el UWES puede arrojar tres puntajes parciales, correspondientes a cada subescala y un puntaje total dentro del rango de 0 a 6 puntos.

Con el fin de interpretar los puntajes del UWES de cada grupo de empleados en particular, se puede utilizar el puntaje promedio de la base de datos. Una prueba T es suficiente para

evaluar la representatividad de la diferencia entre cada grupo específico a evaluar y al puntaje de la base de datos, la cual muestra las medias, errores estándar y las desviaciones estándar de las tres dimensiones del engagement de las diferentes versiones del UWES, así como de los puntajes totales (Benevides, Fraiz y Porto-Martins, 2009).

A continuación, se presenta la Tabla 2, la cual muestra los valores normalizados para el UWES-17 que permiten determinar el nivel de engagement en la muestra de estudio, así como el nivel de las dimensiones que lo integran.

Tabla 2
Puntajes normalizados para el UWES-17

Valoración	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje Total
Muy Bajo	$\leq 2,17$	$\leq 1,60$	$\leq 1,60$	$\leq 1,93$
Bajo	2,18 - 3,20	1,61 - 3,00	1,61 - 2,75	1,94 - 3,06
Promedio	3,21 - 4,80	3,01 - 4,90	2,76 - 4,40	3,07 - 4,66
Alto	4,81 - 5,60	4,91 - 5,79	4,41 - 5,35	4,67 - 5,53
Muy alto	$\geq 5,61$	$\geq 5,80$	$\geq 5,36$	$\geq 5,54$
SE	0,01	0,01	0,01	0,01
Rango	0,00 - 6,00	0,00 - 6,00	0,00 - 6,00	0,00 - 6,00

Nota: Tomado del UWES (Schaufeli y Bakker, 2003)

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Una vez aplicado el cuestionario Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de 17 factores a 32 docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT, se caracterizó a la muestra de estudio, teniendo que el 56% de los consultados son de género femenino y 44% masculino; con respecto a la edad, el 31% de los docentes encuestados tiene edades comprendidas entre 41 y 50 años y el 53% entre 51 y 60 años.

En referencia a la antigüedad laboral, la distribución por edades de los docentes consultados dio como resultado que el 28% tiene un año o menos en sus funciones y un 44% lleva laborando en la institución 16 años o más.

Al analizar los datos recopilados en esta investigación, y después de compararlos con los datos normalizados para el UWES-17, se pudo determinar que los docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT presentan un nivel de engagement alto, a su vez, las dimensiones vigor y absorción, también se sitúan en un nivel alto, mientras que la dimensión dedicación se ubica en un nivel muy alto.

En la tabla 3 se puede visualizar la media y la desviación estándar para las dimensiones que integran el engagement y del puntaje total de la variable.

Tabla 3

Media y desviación estándar de la muestra.

Datos estadísticos	Vigor	Dedicación	Absorción	Puntaje Total
Media	5,52	5,83	5,25	5,53
Desviación E.	0,27	0,17	0,56	0,24

Nota: Elaboración propia, adaptada del UWES (Schaufeli y Bakker, 2003)

En la Figura 1 se pueden visualizar que, los docentes con nivel de engagement alto y muy alto, representan casi la totalidad de los encuestados. Ha de destacarse que entre los encuestados no hay bajos niveles de engagement. Al analizar los datos por dimensiones, se puede apreciar que la dimensión dedicación es la que mayores niveles reporta.

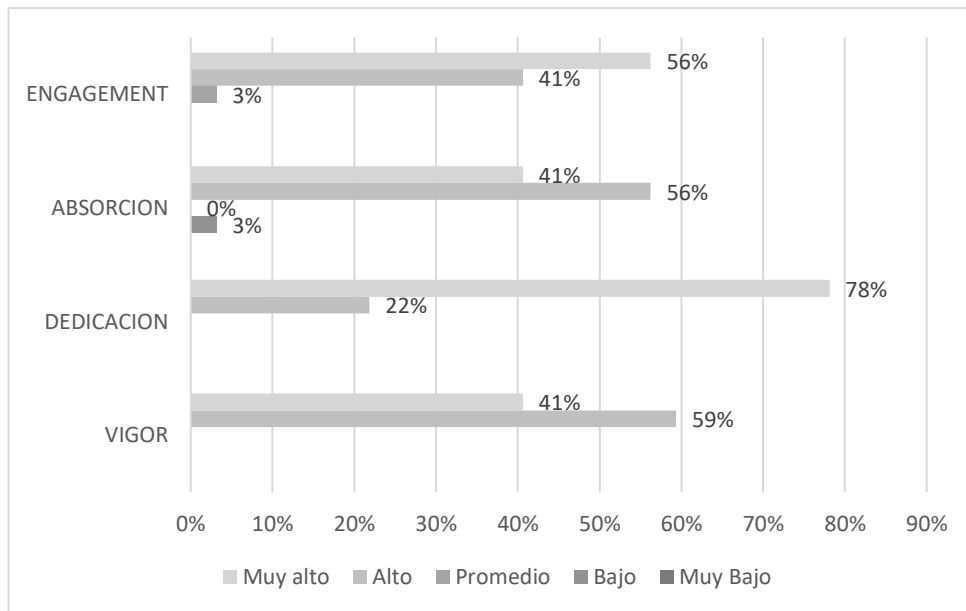


Figura 1. Nivel Engagement y sus dimensiones en porcentajes.

La Figura 2 muestra el nivel de engagement según el género, se puede apreciar que los varones presentan mayores niveles de engagement, al examinarlo según sus dimensiones, se puede ver que en las dimensiones vigor y dedicación tanto hombres como mujeres se sitúan dentro de los mismos niveles, alto en vigor y muy alto en dedicación, una mínima diferencia se evidencia en la dimensión absorción, donde las mujeres se sitúan en un nivel alto y los hombres en muy alto.

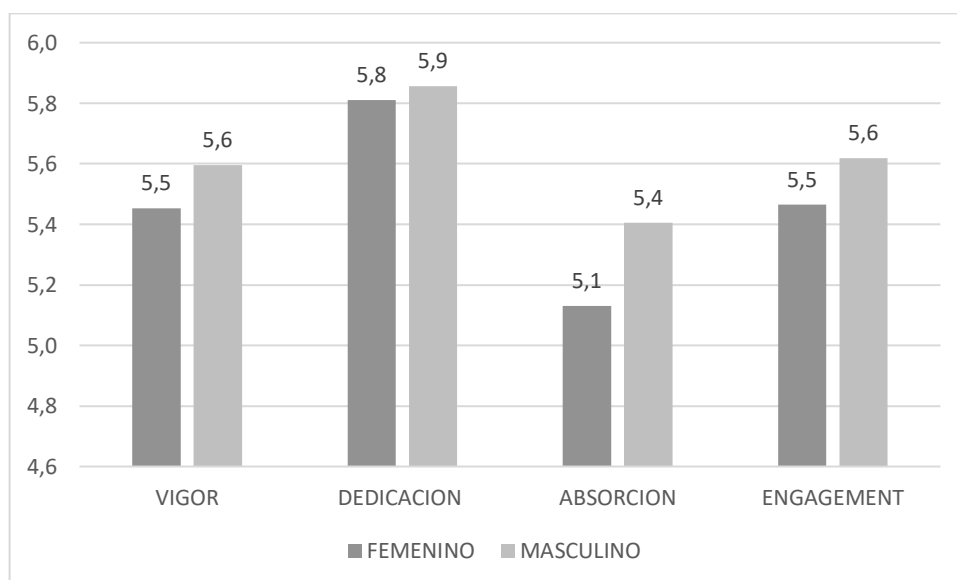


Figura 2. Nivel de Engagement por género.

Debido a que la muestra estudiada presenta puntajes altos de engagement con una dispersión pequeña, el analizar los datos por dimensión, permite apreciar de mejor manera las pequeñas diferencias. De este modo, al presentar la información por rango de edad, como lo muestra la Figura 3, se pudo observar que, los docentes de 61 años o más, son el grupo etario que presenta mayor nivel de vigor, situándose en el nivel más alto, a pesar de ser el grupo más longevo.

Con respecto a la dedicación, la Figura 3, muestra los niveles de dedicación en función de la edad, teniendo que, los docentes entre 41 y 50 años son el grupo etario que presenta menor nivel en esta dimensión, a pesar de situarse en un rango alto.

En referencia a la dimensión absorción, la Figura 3, pone en manifiesto que, los docentes de 40 años o menos, son el grupo etario con menor absorción, situándose en un nivel promedio; los catedráticos de 51 a 60 años presentan un nivel alto de absorción, mientras que el resto de los grupos etarios están ubicados en el rango muy alto.

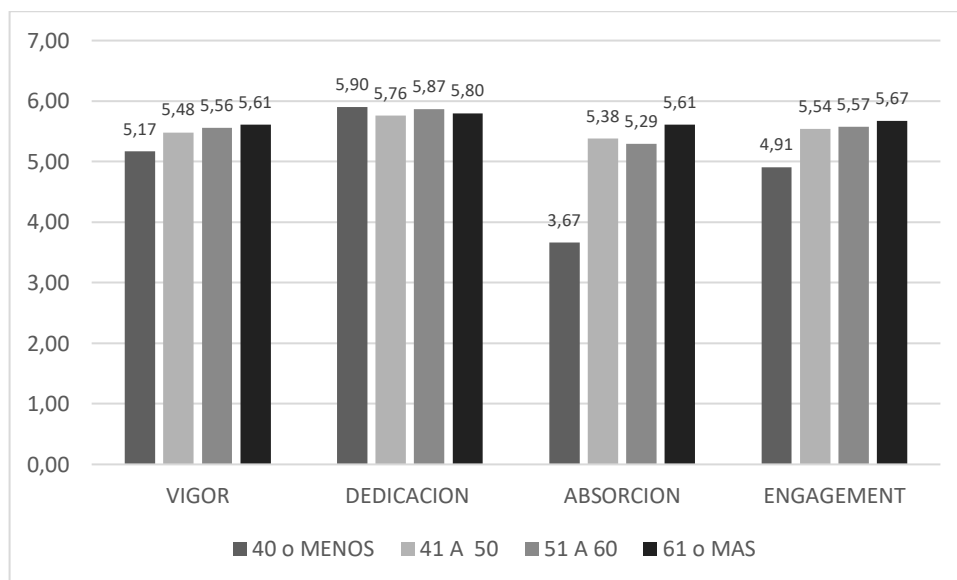


Figura 3. Nivel Engagement y sus dimensiones según rango de edad.

En función al tipo de contrato, se puede constatar en la Figura 4, que los docentes con nombramiento permanente presentan niveles de engagement mayores a los docentes con otras modalidades contractuales, teniendo así que, los docentes con contrato de servicios

ocasionales y servicios profesionales se sitúan en un nivel alto, mientras que los de nombramiento en un nivel muy alto.

A su vez, se puede evidenciar que los docentes con contrato de servicios ocasionales presentan una dedicación alta, pese a ello, su nivel es el más bajo en comparación a los docentes con otra modalidad contractual, los cuales se encuentran en un nivel muy alto.

Se puede observar también en la Figura 4 que, los docentes contratados bajo nombramiento presentan un nivel muy alto de absorción, a diferencia de los contratados por servicios ocasionales o profesionales, quienes muestran un nivel alto.

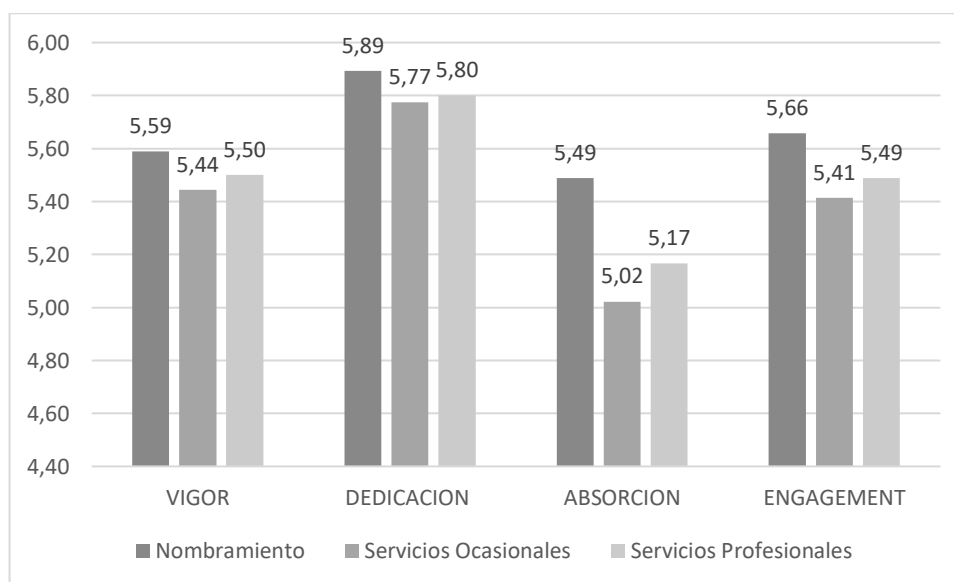


Figura 4. Nivel Engagement y sus dimensiones según tipo de contrato.

Con respecto a la antigüedad laboral, la Figura 5, revela que los docentes con más de 11 años en funciones presentan un nivel mayor de engagement. Teniendo que, los docentes con una antigüedad laboral entre 11 y 15 años presentan el mayor nivel de vigor en su categoría.

Del mismo modo, se puede observar que, aun teniendo un nivel alto de dedicación, los docentes que llevan laborando en la institución entre 6 y 10 años presentan el menor nivel

de dedicación en comparación a los grupos con una antigüedad laboral diferente, los cuales muestran una dedicación muy alta.

A su vez, los docentes con 10 o menos años de labores en la institución, muestran un nivel alto de absorción, seguido de los docentes que llevan laborando 11 o más años en la universidad, los cuales presentan un nivel muy alto.

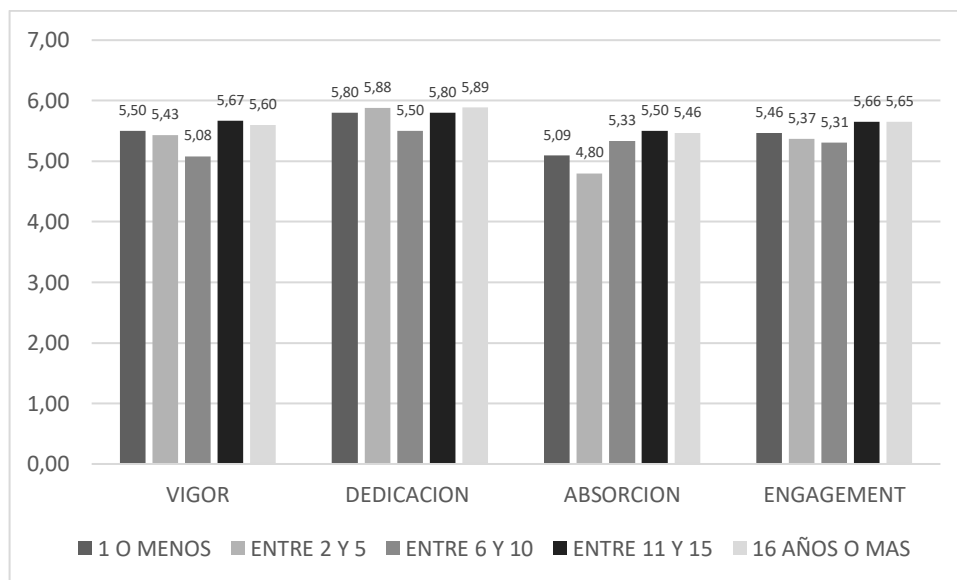


Figura 5. Nivel Engagement y sus dimensiones según antigüedad.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

La investigación realizada en los docentes que laboran en la Facultad de la Pedagogía de la UTELVT durante el II Semestre del año 2019 determinó que los catedráticos presentan un nivel de engagement alto y muy alto, las tres dimensiones que lo componen: vigor, dedicación y absorción presentan también un nivel alto y muy alto, dentro de ello, la dimensión que muestra puntajes más elevados es dedicación.

Al comparar los resultados generados por esta investigación junto con los resultados de las investigaciones presentadas en el apartado de antecedentes, se puede precisar lo siguiente:

En referencia al estudio de Ávila, Portalanza y Duque (2017) titulado “Evaluación del engagement en trabajadores de una Institución de Educación Superior en Ecuador”, el estudio en la institución de educación superior evidenció que el 79% de los trabajadores están engaged con su trabajo, los resultados de esta investigación revelaron que el 97% de los docentes presentan engagement. Los niveles altos de engagement dejan ver que las dos instituciones, tanto la estudiada por Ávila, Portalanza y Duque (2017) y la UTELVT, cuentan con recursos motivadores generados de engagement, como pueden ser: el apoyo social de los superiores y de los compañeros, la retroalimentación recibida del desempeño laboral, la diversidad de tareas, la autonomía laboral, las facilidades de formación, la igualdad de oportunidades, las sanciones a toda forma de discriminación, el reconocimiento de la propiedad intelectual, la garantía de libertad de cátedra e investigación, entre otros.

Otro factor para tomar en cuenta, especialmente en ciudades pequeñas como Esmeraldas, es que la labor de docente universitario genera un grado de estatus y una amplia red de contactos, lo cual también se lo puede considerar como un recurso motivador.

Por otro lado, aunque el sueldo no es un factor permanente de motivación, es importante recalcar que en Ecuador el salario básico es de \$400 y el salario que percibe un docente universitario dentro del sector público, dependiendo de su categoría y del tipo de contratación, puede oscilar entre \$1675 (servidor público grado 13) a \$2967 (servidor público grado 19), lo cual garantiza mejores condiciones de vida para el docente y por ende genera engagement.

Rubio (2018), en su investigación “Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío” a través de la aplicación del UWES en una muestra de 83 catedráticos, quienes laboran en diferentes disciplinas como administración, medicina, ingeniería, derecho, psicología, entre otras; Rubio evidenció niveles altos de engagement, teniendo que, en la dimensión vigor el 87% de los docentes evidenciaron niveles altos, en la dimensión dedicación, el 93% de los educadores registraron niveles altos y en la dimensión absorción, el 74% de los catedráticos presentaron niveles altos.

A su vez, en la investigación realizada en la Facultad de la Pedagogía de la UTELVT se evidenció también niveles altos de engagement, se determinó que en la dimensión vigor el 100% releva niveles altos, en la dimensión dedicación el 100% también presenta niveles altos y se estableció que en la dimensión absorción el 97% muestra niveles altos.

Estos porcentajes altos en la dimensión vigor manifiestan que los docentes de ambas instituciones tienen niveles de energía altos, cuentan con resistencia mental y se esfuerzan por alcanzar los objetivos de sus puestos de trabajo.

Los porcentajes altos en la dimensión dedicación revelan que los docentes de las dos instituciones consideran significativa la labor que desempeñan, sienten orgullo por su labor y les genera entusiasmo las actividades que realizan.

Así mismo, altos porcentajes en la dimensión absorción demuestran que los catedráticos consultados en las dos universidades se concentran en sus actividades laborales al punto de sentir que el tiempo pasa rápido y en ciertas ocasiones se les dificulta desvincularse de ellas.

Araujo y Esteves (2016), en su investigación titulada “Nivel de compromiso en docentes universitarios: un enfoque exploratorio”, a través de la aplicación de la Utrecht Work Engagement Scale caracterizaron el perfil de un grupo de docentes del área de la salud de una escuela de enseñanza superior privada del norte de Portugal, los resultados revelaron que los docentes presentan altos niveles de compromiso con su trabajo, de este modo se evidenció que de un máximo de 100 puntos, la dimensión vigor mostró una media de 84,1, la dimensión dedicación una media de 82,7 y la dimensión absorción una media de 79,6.

La investigación realizada en la Facultad de la Pedagogía de la UTELVT reveló que sus docentes presentan mayores niveles de engagement, de un máximo de 6 puntos, la dimensión vigor presentó una media de 5,52, la dimensión dedicación una media de 5,83 y la dimensión absorción una media de 5,25.

Las medias obtenidas en las tres dimensiones del engagement evidencian que las dos instituciones educativas cuentan docentes comprometidos de manera física, cognitiva y emocional con sus actividades laborales, estos altos niveles de compromiso generan beneficios para la organización donde laboran, dado que, influyen sobre el desempeño, la eficiencia, la consecución de objetivos organizacionales, la predisposición para aprender cosas nuevas y asumir nuevos retos y sobre la satisfacción laboral.

En la investigación de Marsolliere (2015) titulada “El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la Psicología Ocupacional Positiva”, se evidenció que la muestra estudiada en la Universidad Nacional del Cuyo presentó un nivel de engagement entre medio y alto, y niveles elevados en las dimensiones de vigor y dedicación; en referencia al género también se evidenció que, los varones presentan mayores niveles de vigor y tanto hombres como mujeres tienen niveles altos de dedicación, en la dimensión absorción, las mujeres presentan niveles más elevados que los hombres.

Al comparar con los datos obtenidos en la investigación en los docentes de la UTELVT, se puede apreciar que tanto mujeres como varones presentan niveles iguales de vigor y dedicación y que en la dimensión absorción los varones presentan un nivel muy alto, mientras que las mujeres un nivel alto.

Cabe mencionar que, la investigación de Marsolliere (2015), a través de una metodología cualitativa abordó tres factores que consideró relevantes para la comprensión de la problemática, estos fueron: trabajo en la universidad, la universidad como ambiente de trabajo y actitudes frente al trabajo, de esta manera se pudieron analizar factores psicosociales que complementaban y profundizaban a ciertos resultados cuantitativos.

En la investigación de Ruiz, Pando, Aranda y Almeida (2016) “Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas”, se consideró consultar variables sociodemográficas y laborales como: edad, sexo, estado civil, categoría laboral,

antigüedad, unidad y grado académicos, con la finalidad de conocer las relaciones existentes con el burnout y el engagement.

La investigación determinó que, después de analizar la asociación entre las tres dimensiones del engagement con las variables sociodemográficas y laborales, no encontraron resultados significativos, pese a que el 99% de los consultados presentó niveles altos de engagement.

En la investigación realizada a los docentes de la Facultad de la Pedagogía, se tomaron en consideración variables sociodemográficas y laborales como: edad, sexo, antigüedad y tipo de contratación laboral, lo cual evidenció que, los docentes mayores 41 años, los catedráticos con más de once años en sus funciones y los docentes con nombramiento permanente presentan los niveles de engagement más altos.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES

Después de haber medido el nivel engagement de 32 docentes de la Facultad de la Pedagogía de la UTLVT a través del cuestionario Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de 17 factores, se puede concluir lo siguiente:

Los docentes encuestados revelan un nivel de engagement alto y muy alto; destacándose que, los varones presentan mayores niveles de engagement, así como los docentes mayores 41 años, los catedráticos con más de once años en sus funciones y los docentes con nombramiento permanente.

En la dimensión vigor, se sitúan dentro de un nivel alto tanto hombres como mujeres, quienes presentan los niveles más altos son los docentes de 61 años o más, a pesar de ser el grupo más longevo y los docentes que llevan en sus funciones entre 11 y 15 años, indiferentemente de su modalidad de contratación laboral, todos los docentes evidencian un nivel de alto vigor.

En referencia a la dedicación, de manera general, los docentes evidencian un nivel muy alto de dedicación, tanto hombres como mujeres se sitúan dentro de ese nivel, pese a ello, los docentes que presentan menor nivel de dedicación, situándose en un nivel alto son los docentes entre 41 y 50 años, contratados bajo servicios ocasionales y los que llevan laborando en la institución entre 6 y 10 años.

Con respecto a la dimensión absorción, de manera general los docentes presentan un nivel de absorción alto, los docentes de 40 años o menos presentan un nivel promedio absorción, por el contrario, evidencian un nivel muy alto los varones y los catedráticos contratados a través de nombramiento.

CAPÍTULO 6. RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la investigación, se puede realizar las siguientes recomendaciones:

Debido a la declaratoria de estado de excepción por la pandemia del Covid 19, no se pudo aplicar el instrumento de investigación a toda la población, por tal motivo, se recomienda en una nueva investigación, abarcar la totalidad de la población para tener datos más exactos.

A pesar de la pandemia, en la UTLVT el proceso de enseñanza- aprendizaje no se ha visto interrumpido, se ha migrado de clases presenciales a clases en modalidad virtual, por tal razón, se recomienda realizar el mismo estudio durante la pandemia del Covid 19, con la finalidad de determinar, si ha existido alguna variación en niveles de engagement reportados antes de la pandemia, ya que lo docentes se han visto expuestos a factores estresores generados por la modalidad de enseñanza virtual, por el teletrabajo y por factores socioeconómicos derivados de la pandemia.

En base a los resultados de esta investigación, se recomienda a quien dirige la Facultad de la Pedagogía, realizar una investigación sobre cuáles son los recursos motivadores de mayor impacto en los colaboradores, para así mantener los que ya están desarrollados y fomentar el desarrollo de aquellos que se encuentran en una condición incipiente.

REFERENCIAS

- Alarcon, G., Edwards, J. (2011). The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Stress and Health*, 27 (3), 294-298
- Araújo, I., Esteves, R. (2016). Engagement em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratoria. *Enfermería Universitaria*, 13 (2), 73-79
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Ávila, M., Portalanza, C. y Duque, E. (2017). Evaluación del Engagement en Trabajadores de una Institución de Educación Superior en Ecuador. *Ecociencia*, 4, 4
- Benevides, A., Fraiz, D., Porto-Martins, P. (2009). Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES. Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout GEPEB
- Cantón, I., Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13 (1), 214-226
- Carrasco, A., de la Corte, C. y León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención- Departamento de Psicología Social Universidad de Sevilla*, 1, 1-22
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores.
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Montecristi. Registro Oficial #449. Recuperado de: http://www.corteconstitucional.gob.ec/images/stories/pdfs/Constitucion_politica.pdf
- Contreras, M. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá-Colombia
- El Telégrafo (19 de noviembre del 2013). Universidad Técnica Luis Vargas Torres será intervenida. El Telégrafo. Recuperado de:

<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/u-luis-vargas-torres-sera-intervenida>

- 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
- Gutiérrez, J. (2010). El engagement en el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos laborales*. 69, 10-11
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: Entrevista Con Wilmar Schaufeli. *LIBERABIT*, 21 (2), 187-194
- Kreitner, R., Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Ley Orgánica de Educación superior, LOES (2010). Ecuador. Registro Oficial #298
- Llorens, S.; Salanova, M.; Martínez, I. (2007). Psicología de la Salud Ocupacional Positiva: concepto y metodología para su evaluación. Universitat Jaume I de Castellón. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2008_Llorens-Salanova-Mart%C3%ADnez-Psicolog%C3%ADa-Ocupacional-Positiva....pdf
- Lupano, M., Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18 (2), 77 – 89.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321–349
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: McGraw-Hill

- Mason, C., Griffin, M. (2002). Grouptask Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, 33 (3), 271-312. doi.org/10.1177/10496402033003001
- Marsolliere, R. (2015). El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la Psicología Ocupacional Positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 22-29
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, USA. Jossey-Bass. Nelson, D. & Cooper, C.L. Ed.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 32, 37-43
- Omar, A. (2015). Constructos Fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2, 72-87.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S., Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-89.
- Salanova, M., Schaufeli, W. (2004). Engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138
- Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollo de Recursos Humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 303, 179-214
- Salanova, M., Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout an engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Seligman, M., Christopher, P. (2000). Positive Clinical Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work at work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.

- Sotelo (2016). *Engagement y estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Atenor Orrego* (Tesis de maestría). Universidad Privada Atenor Orrego. Perú.
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (2018). Ecuador. Registro Oficial #158
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.
- Rubio, L.A. (2018) Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío. *Contexto*, 7, 47- 56.
- Ruiz de Chávez, D., Pando, M., Aranda, C. y Almeida, C. (2016). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia y Trabajo*, 16, 116-120
- Yakin, M., Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public. *Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

Encuesta de Bienestar y Trabajo

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

0	Nunca	(Ninguna vez)
1	Casi nunca	(Pocas veces al año)
2	Algunas veces	(Una vez al mes o menos)
3	Regularmente	(Pocas veces al mes)
4	Bastante veces	(Una vez por semana)
5	Casi siempre	(Pocas veces por semana)
6	Siempre	(Todos los días)

MARQUE LA RESPUESTA SEGÚN USTED CONSIDERE

Edad:	30 años o menos	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	61 años o mayor
--------------	-----------------	--------------------	--------------------	--------------------	-----------------

Género:	Masculino	Femenino	LGTBI
----------------	-----------	----------	-------

Años de labores en la institución:	1 año o menos	Entre 2 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 15 años	16 años o más
---	---------------	------------------	-------------------	--------------------	---------------

Tipo de contrato:	Nombramiento	Ocasional	Servicios profesionales
--------------------------	--------------	-----------	-------------------------

No.	Ítems	Escala						
		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							

9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Estoy inmerso en mi trabajo							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
13	Mi trabajo es retador							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15	Soy muy persistente en mi trabajo							
16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							