

## Artículo Científico

**Engagement en docentes de educación superior****Engagement in higher education teachers**

Karina Alexandra Castillo Castillo<sup>1</sup> , Joffre Vicente Sarmiento Chase<sup>2</sup> , Pedro Alexis Jaramillo Quezada<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, kacc.kary@gmail.com, Loja, Ecuador

<sup>2</sup> Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, joffresarmiento91@gmail.com, Loja, Ecuador

<sup>3</sup> Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, alexisjq925@gmail.com, Loja, Ecuador

Autor para correspondencia: kacastillo@ists.edu.ec

**RESUMEN**

El análisis del engagement en los docentes de educación superior en el Ecuador, es el objetivo de esta investigación, dada la relevancia del nivel de compromiso que poseen las personas al ejecutar efectivamente sus actividades y los resultados laborales al desarrollar funciones propias de docencia. Este estudio se fundamenta en la teoría del engagement laboral donde se analiza tres dimensiones, vigor, dedicación y resiliencia, factores determinantes en el desempeño docente, empleándose como técnica de investigación la Escala de Utrech de Engagement en el Trabajo (UWES), y como muestra 211 docentes de diferentes universidades e institutos tecnológicos superiores. Los resultados demuestran que educadores con altos niveles de compromiso, motivación y satisfacción son eficientes y generan incrementos de productividad laboral, mientras que condiciones profesionales desfavorables, agotamiento emocional, desmotivación influyen negativamente en el rendimiento del docente y en la calidad de la educación. El compromiso laboral es un factor decisivo para el éxito de las entidades de educación superior ya que influye en la retención del talento humano, innovación y bienestar de los colaboradores, por ende, las organizaciones deberían trabajar en estrategias que contribuyan a incrementar y avivar el engagement.

**Palabras clave:** Engagement laboral; Compromiso laboral; Educación superior; Bienestar laboral; UWES.

**ABSTRACT**

The analysis of engagement among higher education faculty in Ecuador is the objective of this research, given the relevance of the level of commitment individuals have in effectively carrying out their activities and the results achieved in their teaching duties. This study is based on the theory of work engagement, which analyzes three dimensions: vigor, dedication, and resilience, determining factors in teaching performance. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) is used as a research technique and a sample of 211 faculty members from different universities and higher technological institutes. The results demonstrate that educators with high levels of commitment, motivation, and satisfaction are efficient and generate increases in work productivity, while unfavorable professional conditions, emotional exhaustion, and demotivation negatively influence faculty performance and the quality of education. Work engagement is a decisive factor for the success of higher education institutions as it influences the retention of human talent, innovation, and employee well-being. Therefore, organizations must develop strategies that contribute to increasing and fostering engagement.

**Keywords:** Workplace engagement; Workplace commitment; Higher education; Workplace well-being; UWES.

**Copyright**

Los originales publicados en las ediciones impresa y electrónica de esta revista son propiedad del Instituto Superior Tecnológico Universitario Rumiñahui, por ello, es necesario citar la procedencia en cualquier reproducción parcial o total. Todos los contenidos de la revista electrónica se distribuyen bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-4.0 Internacional.

**Citas**

Castillo Castillo, K., Sarmiento Chase, J., & Jaramillo Quezada, P. (2025). Engagement en docentes de educación superior. *CONECTIVIDAD*, 6(3). <https://doi.org/10.37431/conectividad.v6i3.306>

## 1. INTRODUCCIÓN

La participación de los profesores de nivel superior se ha reconocido como un elemento crucial para la calidad de la enseñanza y el bienestar laboral. En este escenario, el compromiso de los docentes no solo se refleja en el rendimiento laboral, sino que también muestra las circunstancias y exigencias a las que se enfrentan en el ambiente educativo. No obstante, diversos factores pueden influir en el nivel de participación docente, lo que resalta la importancia de entender a fondo este problema en el marco de la educación superior.

Las TIC's ampliamente influyen en el concepto de compromiso laboral ya que son herramientas que facilitan procesos, pero deben ser capacitadas para no tener consecuencias contrarias para las personas. Este fenómeno es evidente en el trabajo, cuando se implementa la tecnología para el bienestar de los empleados y el desarrollo profesional, y en el mundo académico, cuando se propone la tecnología para conectar a los estudiantes con nuevos aprendizajes (Sarmiento, 2022).

Balladares et al. (2021), menciona que diversas investigaciones muestran que los docentes expresan malestar con sus instituciones por diversas razones, entre ellas las condiciones de trabajo y el estrés que enfrentan a diario. En el contexto universitario, es notable que los grados de compromiso están íntimamente relacionados con el bienestar en el trabajo y las condiciones de la organización que fomentan un ambiente favorable para los profesores. Por ejemplo, Sypniewska, Baran y Kłos (2020) sostienen que existe una correlación positiva entre el bienestar en el entorno laboral y la percepción de respaldo institucional con un incremento en el compromiso laboral de los profesores universitarios.

No obstante, estas dinámicas pueden fluctuar significativamente en función de elementos contextuales, como la carga de trabajo, la estabilidad del contrato o las políticas internas de las instituciones educativas (Fute et al., 2021). Para los maestros de Ecuador, todavía es escasa la bibliografía que investigue específicamente cómo estas variables afectan su dedicación al trabajo, lo que respalda la necesidad de un estudio más exhaustivo en este grupo.

Un reto significativo para la participación docente es el agotamiento emocional, reconocido como un elemento adverso que impacta tanto en el compromiso como en la calidad de la instrucción. Ramírez et al. (2014) indican que un porcentaje considerable de profesores sufre de altos grados de fatiga emocional a causa de elementos como el exceso de trabajo, la presión académica y la escasez de recursos apropiados. De forma parecida, Galanis et al. (2021) subrayan que las condiciones de trabajo adversas, como la sensación de falta de personal o la falta de reconocimiento, suelen reducir tanto el compromiso como la satisfacción en el trabajo, impactando de forma adversa en el rendimiento académico.

Rojas et al. (2023) menciona la perseverancia de los docentes como cualidad, la cual se traduce en el logro de las metas planteadas, lo que significa que administran los recursos de manera idónea para lograr sus propósitos, mostrando energía en las actividades que realizan. Asimismo, los docentes demuestran pasión por lo que hacen. Esta especificidad se sitúa en el ámbito de la

participación absorbente y se manifiesta como un factor positivo en la ejecución de los recursos. El presente artículo examina el compromiso de los docentes en el marco de la educación superior en Ecuador, explorando cómo elementos como el bienestar en el trabajo, las condiciones de trabajo y la fatiga emocional impactan en su dedicación profesional. Entendiendo estas dinámicas, se podrán elaborar tácticas dirigidas a potenciar el compromiso, potenciar el bienestar de los profesores y, por ende, mejorar la calidad de la instrucción. (Llorens y Tripiana, 2015)

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

En esta investigación se empleó un enfoque cuantitativo, mediante la recopilación y análisis de datos numéricos, con el objetivo de identificar y observar las variables que afectan al Engagement. El instrumento de recolección de datos fue la **escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)**, un cuestionario compuesto por 16 ítems distribuidos en tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción), evaluadas mediante una escala Likert de 7 puntos que van desde “Casi nunca” (0) hasta “siempre” (6), para medir energía, persistencia, entusiasmo, inspiración y concentración en las actividades laborales, proporcionando una visión integral sobre las condiciones y percepciones de los docentes. (Ávila et al., 2018)

## 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El compromiso y la motivación de los empleados son factores decisivos en el desarrollo de las organizaciones contemporáneas, convirtiéndose en elementos clave para la sostenibilidad y competitividad institucional. Este estudio explora el fenómeno del compromiso laboral, un constructo psicológico que va más allá de la simple satisfacción laboral, para explorar las conexiones profundas que los profesionales establecen con su trabajo.

La encuesta, que se realizó principalmente de forma voluntaria (96%), es un esfuerzo sistemático para comprender la dinámica del compromiso laboral mediante la aplicación de la escala UWES (Escala de compromiso laboral de Utrecht). Reconocida por su validez científica, esta herramienta permite examinar tres dimensiones fundamentales que caracterizan los estados psicológicos óptimos en el entorno laboral: energía, dedicación y concentración.

El análisis de los datos recopilados reveló un panorama multifacético en el que las variables demográficas, de capacitación y organizacionales convergieron e interactuaron con el compromiso. La diversidad de la muestra, que abarca diferentes géneros, rangos de edad, niveles de formación académica y sectores laborales, enriquece la interpretación de los resultados y permite identificar patrones importantes en las experiencias laborales de los participantes.

Al examinar sistemáticamente estos resultados, buscamos ir más allá de las meras descripciones estadísticas y desarrollar un marco explicativo que pueda contribuir a comprender cómo los profesionales experimentan sus relaciones con el trabajo. Los resultados derivados de este análisis no sólo documentan la realidad del engagement laboral en el contexto actual específico, sino que también proporcionan una base empírica para desarrollar estrategias organizacionales destinadas a mejorar el bienestar y el desempeño laboral de manera sinérgica.

En la tabla 1, se presentan los resultados de las encuestas realizadas a diferentes instituciones de

nivel superior del Ecuador y en la que se detalla su análisis y la tabulación a cada interrogante;

**Instituciones participantes;**

- Instituto Superior Tecnológico Sudamericano
- Instituto Superior Tecnológico Loja
- Instituto de Altos Estudios Nacionales
- Instituto Superior American College
- Instituto Superior Universitario Tecnológico del Azuay
- Universidad Central del Ecuador
- Universidad Nacional de Loja
- Universidad Técnica Particular de Loja

**Tabla 1.** Datos generales y variables de escala UWES

<b>Participación voluntaria en el presente estudio</b>		
<b>Si</b>	204 (96%)	Un 96% del total de encuestados, correspondiente a 204 personas indican que, si participan libremente, demostrando su proactividad y anhelo de querer contribuir con información relevante para la presente encuesta.
<b>No</b>	7 (3,3%)	
<b>Género</b>		
<b>Masculino</b>	89 (42,2%)	Del 55,5% de las personas encuestadas, correspondientes a 117 indican que pertenecen al género femenino, siendo la mayoría; mientras que con un 42,2% perteneciente a 89 personas, señalan que corresponden al género masculino, en un bajo porcentaje, con un 2,24%, donde se incluyen 5 personas, consideran su pertenencia a otro género.
<b>Femenino</b>	117 (42,2%)	
<b>Otro</b>	5 (2,24%)	
<b>Edad</b>		
<b>25 años</b>	5 (2,4%)	El rango menor a 25 años se encuentran inmersas cinco personas, que reflejan un 2,4%, en lo comprendido a 25 a 30 años se hallan 38 personas que representan un 18%, de 31 a 35 años participaron 65 personas, que engloban un 30,8% siendo la mayoría de encuestados, de 36 a 40 años se localizan 35 personas, representadas en un 16,6%, de 41 a 45 años se ubican 27 personas, que referencian un 12,8%, con un porcentaje del 18,5% se encuentran quienes han cumplido más de 46 años.
<b>25 a 30 años</b>	38 (18%)	
<b>31 a 35 años</b>	65 (30,8%)	
<b>36 a 40 años</b>	35 (16,6%)	
<b>41 a 45 años</b>	27 (12,8%)	
<b>Más de 46 años</b>	39 (18,5%)	
<b>Nivel de instrucción</b>		
<b>Tercer nivel</b>	82 (38,9%)	112 personas cuentan con una maestría, un total de 82 personas, que representan un 38,9% cuentan con un título de tercer nivel, con un total de 7,6% referente a 16 personas cuentan con un doctorado.
<b>Maestría</b>	112 (82%)	
<b>Doctorado</b>	16 (7,6%)	
<b>Sector que labora</b>		
<b>Público</b>	88 (41,7%)	En el sector privado, que representan un 58,3% de la población con un total de 123 personas; mientras que, con 88 personas, laboran en el sector público, en un porcentaje de 41,7%.
<b>Privado</b>	123 (58,3%)	
<b>Años de permanencia en la institución</b>		
<b>1 a 5 años</b>	84 (39,8%)	Con una mayoría absoluta correspondiente a un 39,8% que engloba a 84 personas laboran de entre 1 a 5 años, a continuación, 63 personas que pertenecen a un 29,9% laboran en su institución entre 6 a 10 años, en el rango de más de 11 años, se encuentra un porcentaje de 16,1%, en una menor proporción.
<b>6 a 10 años</b>	63 (29,9%)	
<b>Más de 11 años</b>	11 (16,1%)	

<b>Años de experiencia laboral</b>		
<b>Menos de un año</b>	4 (26,2%)	La mayoría de personas representa contar con varios años de experiencia en la labor docente, esto es entre cinco a más de once años, lo que implica el reflejo de la experiencia en cuanto a las funciones que cumplen y esto contribuye efectivamente dentro de la investigación, con el fin de conocer sus perspectivas dentro del engagement en su trabajo.
<b>Entre 1 a 5 años</b>	55 (26,2%)	
<b>Entre 6 a 10 años</b>	69 (32%)	
<b>Más de 11 años</b>	82 (39%)	
<b>Área de conocimiento</b>		
<b>Educación</b>	72 (34,1%)	El 34,1% de los encuestados, que corresponden a 72 personas que están dentro del área de educación, 39 personas que se sujetan a un 18,5% se encuentran el área de las ciencias jurídicas, económicas y administrativas, a continuación, con un 16,1% de 34 personas, están inmersas en las ciencias técnicas, 32 personas englobadas en un 15,2% representan a las ciencias de la salud, con un 11,4%, se hallan 24 personas, los cuales forman parte de diseño, marketing y comunicación, finalmente en un pequeño porcentaje de 4,7% con diez personas están quienes se desempeñan en el área de artes y humanidades.
<b>Ciencias técnicas</b>	34 (16,1%)	
<b>Diseño, marketing y comunicación</b>	24 (11,4%)	
<b>Ciencias jurídicas, emocionales y administrativas</b>	39 (18,5%)	
<b>Ciencias de la salud</b>	32 (15,2%)	
<b>Artes y humanidades</b>	10 (4,7%)	
<b>ENGAGEMENT SEGÚN ESCALA UWES</b>		
<b>VARIABLE 1. En mi trabajo me siento lleno(a) de energía:</b>		
<b>Casi siempre</b>	78 (37%)	78 personas que corresponden a un 37% de la población, consideran que casi siempre se sienten llenos de energía, por otro lado, 64 personas, que reflejan el 30,3% de los encuestados con frecuencia consideran estar con energía, el 28% de los encuestados que dan un total de 59 personas indica siempre estar llenos de energía, en un menor porcentaje de 4,3% referente a 9 personas eligieron la opción rara vez, para dejar en último lugar a la opción menos elegida, como lo fue casi nunca, en la cual una persona inmersa en el 0,5% se identifica con la alternativa casi nunca.
<b>Siempre</b>	64 (30,3%)	
<b>Con frecuencia</b>	59 (28%)	
<b>Rara vez</b>	9 (4,3%)	
<b>Casi Nunca</b>	1 (0,5%)	
<b>VARIABLE 2. Encuentro el trabajo que hago con sentido y propósito</b>		
<b>Casi siempre</b>	76 (36%)	En la pregunta número dos, el 36%, correspondiente a 76 personas consideran que siempre encuentran a su trabajo lleno de sentido y propósito, un 31,8% que engloba a 67 personas se identifican con la opción casi siempre, posterior a ello, con un 28,9%, equivalente a 61 personas, eligieron la alternativa referente a con frecuencia, en un menor porcentaje, 7 personas, reflejadas en el 3,3% manifiestan que rara vez encuentran dicho sentido y propósito, finalmente, ninguna persona se inclinó por la opción casi nunca.
<b>Siempre</b>	67 (31,8%)	
<b>Con frecuencia</b>	61 (28,9%)	
<b>Rara vez</b>	7 (3,3%)	
<b>Casi Nunca</b>	0	
<b>VARIABLE 4. En mi trabajo me siento vigoroso</b>		
<b>Casi siempre</b>	68 (32,2%)	Una mayoría de 79 personas, reflejada en el 37,4% de los encuestados considera que casi siempre se siente vigoroso en su trabajo, 60 personas que abarcan un 28,4% se identifican con la opción siempre, la opción con frecuencia fue con la que se identificaron 55 personas, las cuales comprenden un 26,1% de la población, en un mínimo porcentaje de 8,1%, 17 personas consideran que rara vez se sienten vigorosos, ningún encuestado tomó la opción casi nunca.
<b>Siempre</b>	80 (37,9%)	
<b>Con frecuencia</b>	50 (23,7%)	
<b>Rara vez</b>	13 (6,2%)	
<b>VARIABLE 5. Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo</b>		
<b>Casi siempre</b>	74 (35,1)	74 personas equivalentes a un 35,1% consideran que casi siempre se sienten entusiasmados, en un menor porcentaje de 32,2% donde engloba a 68 personas son conscientes que casi siempre sienten ese buen ánimo en el trabajo, 58 personas que representan el 27,5% consideran que con frecuencia están entusiasmados, un porcentaje menor que comprende el 5,2% con 11 personas expresan que rara vez están entusiasmados con su trabajo, y en porcentaje cero, ningún colaborador se inclinó por la opción casi nunca.
<b>Siempre</b>	68 (32,2%)	
<b>Con frecuencia</b>	58 (27,5%)	
<b>Rara vez</b>	11 (5,2)	
<b>Casi Nunca</b>	0	
<b>VARIABLE 6. Cuando estoy trabajando, me olvido de todo lo demás a mi alrededor</b>		
<b>Casi siempre</b>	78 (37%)	78 personas, equivalentes al 37% expresan que casi siempre olvidan todo lo demás mientras están en su jornada de trabajo, 53 personas, que abarcan un 25,1%, consideran a esta pregunta con la opción con frecuencia, siempre, es la alternativa por la cual optaron 49 personas, los cuales significan un 23,2%, en baja proporción, 28 personas que engloban al 13,3% piensan que rara vez se olvidan todo lo demás mientras está en el trabajo, finalmente, 3 personas, los cuales están dentro del 1,4% tomaron como alternativa la respuesta casi nunca.
<b>Siempre</b>	53 (25,1%)	
<b>Con frecuencia</b>	49 (23,2%)	
<b>Rara vez</b>	28 (13,3%)	
<b>Casi Nunca</b>	3 (1,4%)	

<b>VARIABLE 7. Mi trabajo me inspira</b>		
<b>Casi siempre</b>	63 (29,9%)	La gran mayoría que representa el 39,8% con 84 personas incluidas consideran que siempre su trabajo los inspira, con un 29,9%, 63 personas consideran que casi siempre se adapta en lo que a inspiración se trata, la alternativa con frecuencia, fue la elegida por 51 personas, los cuales formaron parte de un 24,2%, con un pequeño 6,2%, la opción rara vez fue elegida por los participantes en un número de 13 personas.
<b>Siempre</b>	84 (39,8%)	
<b>Con frecuencia</b>	51 (24,2%)	
<b>Rara vez</b>	13 (6,2%)	
<b>Casi Nunca</b>	0	
<b>VARIABLE 8. Cuando me levanto en la mañana, siento ganas de ir a trabajar</b>		
<b>Casi siempre</b>	66 (31,3%)	71 personas, equivalentes a un 33,6%, los cuales manifiestan que siempre sienten ganas de ir a trabajar cuando se levantan, por otro lado, con un 31,3%, donde formaron parte 66 personas, eligieron como alternativa la opción casi siempre, las personas que optaron por la variable con frecuencia, fueron 54, las cuales se reflejan en un 25,6% de la población, en un menor porcentaje, 19 personas se inclinaron por la opción rara vez, la cual equivale a un 9% de las personas encuestadas, casi nunca, fue la alternativa que no tuvo ninguna elección.
<b>Siempre</b>	71 (33,6%)	
<b>Con frecuencia</b>	54 (25,6%)	
<b>Rara vez</b>	19 (9%)	
<b>Casi Nunca</b>	0	
<b>VARIABLE 9. Me siento orgulloso(a) del trabajo que hago</b>		
<b>Casi siempre</b>	49 (20,9%)	Un contundente 57,8%, correspondiente a 122 personas, consideran que siempre predomina el orgullo por la labor cumplida, mientras que un 20,9%, compuesto por 49 docentes, consideran que casi siempre sienten ese sentimiento, 35 personas que componen un 16,6% de la población indican que con frecuencia sienten orgullo y un pequeño 4,7%, del cual forman parte 10 personas, mencionan que rara vez se sienten orgullosos por el trabajo que hacen.
<b>Siempre</b>	112 (57,8%)	
<b>Con frecuencia</b>	35 (16,6%)	
<b>Rara vez</b>	10 (4,7%)	
<b>Casi Nunca</b>	0	
<b>VARIABLE 10. Me siento orgulloso(a) del trabajo que hago</b>		
<b>Casi siempre</b>	76 (36%)	84, dando un equivalente de 39,8% mencionan que siempre se encuentran inmersos en su trabajo, 76 personas que representan un 36% expresan que casi siempre es la alternativa que se adapta a su sentir, 38 personas reflejadas en un 18% sienten que con frecuencia están inmersos, un pequeño sector de los participantes comprendidos por 11 personas englobados en un 5,2% sienten rara vez ese compromiso y finalmente, dos personas, que implican un 0,9% mencionan que casi nunca sienten esa responsabilidad.
<b>Siempre</b>	84 (39,8%)	
<b>Con frecuencia</b>	38 (18%)	
<b>Rara vez</b>	11 (5,2%)	
<b>Casi Nunca</b>	2 (0,9%)	
<b>VARIABLE 11. Puedo seguir trabajando por periodos de tiempo largos</b>		
<b>Casi siempre</b>	73 (34,6%)	Un 34,6% que engloba a 73 personas siendo la mayoría, consideran que casi siempre pueden continuar laborando por extensos periodos de tiempo, continúa la opción con frecuencia, donde 64 personas que comprenden un 30,3% mencionan sobre su continuidad de labores en el mencionado periodo, un 24,2% de la población conformado por 51 personas menciona que siempre puede continuar con sus labores, 19 personas que representaron un 9% expresaron que rara vez podrían continuar con largos periodos en el trabajo, finalmente, 4 personas, que conforman un 1,9% de los encuestados se inclinan por la opción casi nunca.
<b>Siempre</b>	51 (24,2%)	
<b>Con frecuencia</b>	64 (30,3%)	
<b>Rara vez</b>	19 (9%)	
<b>Casi Nunca</b>	4 (1,9%)	
<b>VARIABLE 12. Para mí, mi trabajo es un reto</b>		
<b>Casi siempre</b>	63 (29,9%)	Con una mayoría de un 32,7% que comprende a 69 personas, se inclinan por la opción siempre, seguidamente 63 personas, representadas por un 29,9% manifiestan a través de su respuesta que casi siempre consideran como reto al trabajo, la opción con frecuencia, ocupa el tercer lugar con 47 personas comprendidas en un 22,3% la alternativa con frecuencia, en un menor porcentaje, siendo el 13,3% con 28 personas, se encuentra la opción rara vez, para encontrar en un mínimo grupo de personas conformadas por 4, englobadas en un 1,9% a quienes consideran que casi nunca su trabajo es un
<b>Siempre</b>	69 (32,7%)	
<b>Con frecuencia</b>	47 (22,3%)	
<b>Rara vez</b>	28 (13,3%)	
<b>Casi Nunca</b>	4 (1,9%)	
<b>VARIABLE 13. No me entusiasmo cuando estoy trabajando</b>		
<b>Casi siempre</b>	69 (29,9%)	Las respuestas obtenidos revelan un 40,8%, equivalente a 86 personas que consideran que siempre se encuentran entusiasmados, a continuación, 67 personas comprendidas en un 31,8% expresan que casi siempre sienten esa alegría al momento de realizar su labor, posteriormente con un 23,7%, 50 personas expresan que se sujetan a la opción con frecuencia, en un pequeño porcentaje de 7 personas que ocupan un 3,3% consideran que rara vez sienten esa motivación, finalmente, una persona que representa el 0,5% de los encuestados expresa que casi nunca siente entusiasmo.
<b>Siempre</b>	69 (32,7%)	
<b>Con frecuencia</b>	47 (22,3%)	
<b>Rara vez</b>	28 (13,3%)	
<b>Casi Nunca</b>	4 (1,9%)	

<b>VARIABLE 14. En el trabajo, tengo una gran resistencia mental</b>		
<b>Casi siempre</b>	73 (34,6%)	73 personas que comprenden un 34,6% mencionan que casi siempre presentan una gran resistencia mental, mientras que 57 personas representadas en un 27% expresan que con frecuencia sienten dicha resistencia, 56 personas que abarcan un 26,5% inclinan sus respuesta a la opción siempre, para dejar con un pequeño porcentaje a la variante rara vez la cual la comprenden 20 personas que implican un 9,5% y finalmente la alternativa casi nunca, en la cual cinco personas que abarcan un 2,4% manifiestan que casi nunca presentan resistencia mental.
<b>Siempre</b>	56 (26,5)	
<b>Con frecuencia</b>	57 (27%)	
<b>Rara vez</b>	20 (9,5%)	
<b>Casi Nunca</b>	5 (2,4%)	
<b>VARIABLE 15. Es difícil desconectarme de mi trabajo</b>		
<b>Casi siempre</b>	60 (28,4%)	60 personas equivalentes a un 28,4% expresan que casi siempre les resulta difícil desconectar de su trabajo, a continuación, 50 personas correspondientes a un 23,7% de los encuestados se inclinan por la opción con frecuencia, un porcentaje de 23,2% que engloba a 49 personas manifiesta que rara vez le es difícil desconectarse, 39 personas que representan el 18,5% de los encuestados eligieron a la alternativa siempre, finalmente en un mínimo porcentaje de 6,2%, con 13 personas expresan que casi nunca les resulta difícil la desconexión del trabajo.
<b>Siempre</b>	39 (18,5%)	
<b>Con frecuencia</b>	50 (23,7%)	
<b>Rara vez</b>	49 (23,2%)	
<b>Casi Nunca</b>	13 (6,2%)	
<b>VARIABLE 16. En mi trabajo yo siempre persevero, incluso cuando las cosas no van bien</b>		
<b>Casi siempre</b>	79 (37,4%)	Con un contundente 39,3%, 83 personas manifiestan mediante la encuesta que siempre muestran perseverancia ante cualquier situación, posteriormente, 79 personas que representan un 37,4% expresan que casi siempre mantienen una buena actitud perseverante en el trabajo, 39 personas se inclinaron por la opción con frecuencia, estando inmersos en un 18,5% de los encuestados, en un pequeño porcentaje, 10 personas que representan un 4,7% expresan que rara vez muestran perseverancia incluso cuando las cosas no van bien.
<b>Siempre</b>	83 (39,3%)	
<b>Con frecuencia</b>	39 (18,5%)	
<b>Rara vez</b>	10 (4,7%)	
<b>Casi Nunca</b>	0	

## Discusión de resultados

A través de los resultados obtenidos en la presente investigación, sobre el engagement, aplicada a los docentes de Instituciones de Educación Superior, demuestran en primer lugar que la gran mayoría de ellos expresan sentirse con energía dentro de su trabajo con un 37%, conforme lo demuestra la variable uno. Queda en evidencia que un extenso número de colaboradores no llegan a generar o a sentirse llenos de alegría dentro de los trabajos que ejecutan.

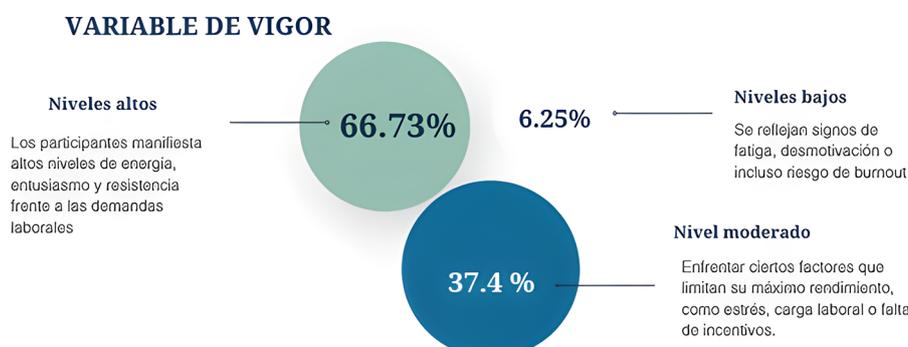
En cuanto a lo referente a encontrar sentido y propósito al trabajo realizado, el 36% de la población encuestada mencionan siempre haber encontrado esa satisfacción en el trabajo realizado, existiendo índices de docentes que al momento de cumplir su labor, no encuentran ningún tipo de sentido o propósito a lo que se realiza, creando así un ambiente poco favorable para el cumplimiento de sus actividades, muy específicamente para los estudiantes que se encuentran con personas que no disfrutan su labor docente.

Dentro de lo que respecta al transcurso del tiempo mientras dura la jornada laboral, un 37,9% expresa que el tiempo transcurre rápido mientras se encuentran trabajando, mientras que existen personas que opinan lo contrario y no consideran que el tiempo transcurre de forma veloz mientras están ejecutando sus actividades.

La vigorosidad, es sin duda alguna un factor de suma importancia en el ejercicio de la labor docente, según lo menciona Toro (2016) el vigor se caracteriza por elevados niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, es por ello que se considera un importante sector que indica con un 37,4% que siente esa vigorosidad al momento de realizar su trabajo, en

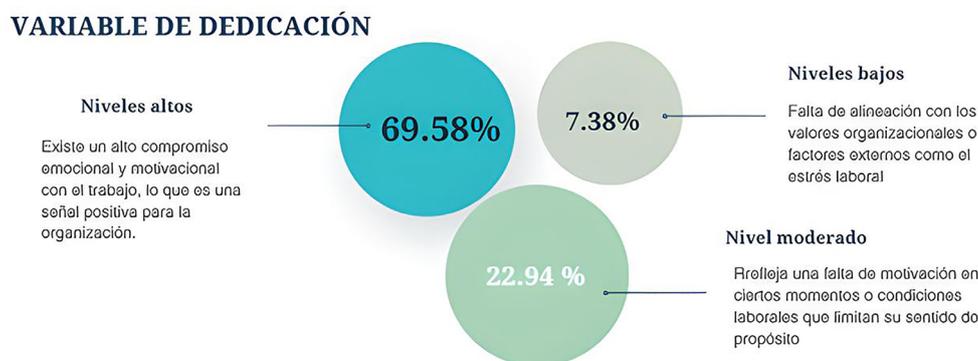
contraposición al porcentaje restante, quienes, no sienten esa misma fuerza e intensidad al ejecutar su trabajo.

Figura 1. Variable de Vigor



El entusiasmo en el docente, es una característica que impregna y destaca en el ejercicio de sus funciones y genera un adecuado clima de estudio conjuntamente con sus estudiantes, por lo tanto, lo dispuesto en la variable 5, en cuanto a sentirse entusiasmado con el trabajo o la labor docente, refleja un porcentaje de 35,1% que siente entusiasmo al momento de cumplir con la labor docente; en contraste a ello, existen docentes que no reflejan entusiasmo con su trabajo, es decir no son felices y esto puede llegar a impactar negativamente en el desempeño de los estudiantes, por la actitud negativa del docente.

Figura 2. Variable de Dedicación



La variable 6 emite un resultado claro de lo que expresa el centrarse únicamente en dedicarse y pensar en ejecutar la labor docente, dentro de lo cual el 37% de las personas encuestadas mencionan que siempre olvidan todo lo que no tenga que ver con docencia, mientras se encuentran ejecutando su labor docente, existe así también docentes a los cuales se les dificulta el olvidar aquellos otros temas o situaciones que no se deberían involucrar con el ámbito profesional. Conforme lo indica en su estudio Bakker et al. (2011) los trabajadores que no cuentan altos niveles de Engagement son aquellos que presentan baja energía y, sobre todo, no pueden conectarse con sus labores, generando incapacidad de dedicarse y pensar exclusivamente en su labor.

La inspiración es vital para el ejercicio adecuado del cumplimiento de funciones, es por ello

que se denota un interesante porcentaje de 39,8% de personas encuestadas que son conscientes de que su trabajo los inspira siempre; conforme las respuestas de los otros docentes existen personas que no se sienten inspirados con el trabajo que desarrollan.

Es importante considerar lo importante que es iniciar el día con deseo de ir a trabajar, al sentir vigorosidad y ese deseo de acudir a ejecutar la labor docente, es por ello, que un porcentaje de 33,6% conforme lo indica la figura 16 siempre sienten ganas de ir a trabajar cuando se levantan, mientras que en contra posición a ello, existen personas que no sienten ese mismo vigor en la mañana por ir a trabajar, lo cual puede afectar su labor e incluso en el desempeño de sus estudiantes. En cuanto al orgullo que pueden llegar a sentir algunos docentes por la labor que ejecutan, lo cual se demuestra con la variable 9, donde un total de 57,8% de personas expresan su orgullo por la labor que ejecutan, lo cual no se puede validar con el resto de personas encuestadas, quienes no expresan en sus respuestas ese ahínco por el trabajo que desarrollan.

La mayoría de los colaboradores 39,8% conforme lo indica la variable 10 de la escala, se sienten siempre inmersos en su trabajo, seguido por un 36% que se siente casi siempre inmerso, un 18% indica que está frecuentemente comprometido con sus tareas; en contraste, un 5,2% rara vez se siente inmerso, y solo un 0,9% casi nunca experimenta esta sensación de compromiso. Estos resultados muestran una clara tendencia hacia un alto nivel de inmersión laboral en la mayoría de los participantes, con una proporción de colaboradores experimentando niveles bajos de involucramiento en sus tareas diarias.

Los resultados de la variable 11 reflejan un alto nivel de compromiso entre los colaboradores en cuanto a su capacidad para continuar trabajando por largos periodos de tiempo, la mayoría, con un 34,6%, indica que casi siempre pueden mantener su productividad durante extensos periodos; a continuación, le sigue un 30,3% que menciona que frecuentemente pueden hacerlo. Los resultados muestran un compromiso generalizado, aunque con una proporción de colaboradores que experimentan dificultades para mantener la continuidad en su trabajo.

En la variable 12 muestran que la mayoría de los participantes perciben su trabajo como un reto, donde un 32,7% indican que siempre consideran su trabajo un reto, seguido por un 29,9% que lo ven casi siempre como tal. Existe un porcentaje que expresa que rara vez sienten que su trabajo representa un reto. Estos resultados reflejan una percepción generalizada de que el trabajo representa un reto para la mayoría de los colaboradores, pero con una proporción existente que no experimenta esta sensación con regularidad.

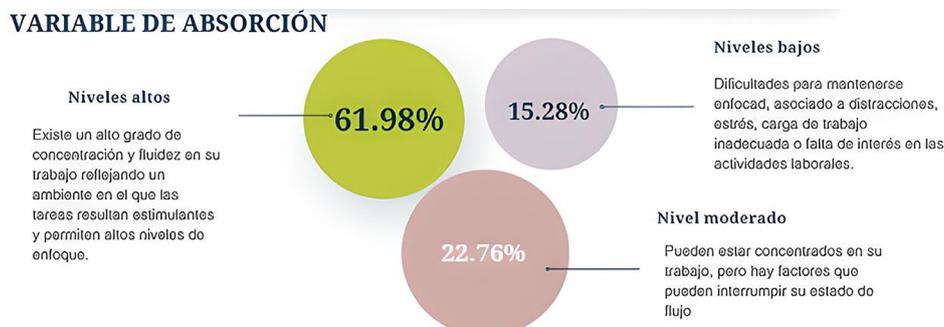
Los resultados obtenidos en la variable 13 determina que la mayoría de los colaboradores experimenta un alto nivel de entusiasmo en su trabajo con un 40,8%, los cuales afirman que siempre se sienten entusiasmados. Existe así también un porcentaje que indica que casi nunca siente esa motivación, dichos resultados reflejan una percepción generalizada de entusiasmo en los colaboradores, obteniendo también un grupo de colaboradores que no experimenta este sentimiento de manera regular.

Los datos obtenidos en la variable 14. revelan que una mayoría significativa de los colaboradores

muestra una alta resistencia mental en su trabajo, donde el 34,6% menciona que casi siempre presentan esta resistencia, mientras que un 27% indica que frecuentemente la experimentan. Un 26,5% considera que siempre tienen resistencia mental, reflejando un nivel considerable de fortaleza en el trabajo. Por otro lado, un 9,5% afirma que raramente presentan esta resistencia, y solo un 2,4% indica que casi nunca experimentan resistencia mental. Los presentes resultados demuestran un predominio de colaboradores con una buena capacidad de resistencia, aunque también en cuenta con aquellos docentes que enfrentan mayor dificultad en este aspecto.

Lo plasmado en la variable 15, que se refiere a la desconexión en el trabajo, muestran que una proporción considerable de los colaboradores experimenta dificultades para desconectarse de su trabajo, el 28,4% menciona que casi siempre les resulta difícil desconectar, seguido por un 23,7% que lo experimenta frecuentemente. Un pequeño porcentaje del 6,2% indica que casi nunca les resulta difícil desconectar de su trabajo, estos datos reflejan que la mayoría de los colaboradores enfrenta retos significativos para separar su vida laboral de la personal. En cuanto a la variable final, la gran mayoría de los colaboradores demuestra perseverancia en su trabajo, incluso frente a las adversidades, donde un 39,3% afirma que siempre muestran perseverancia, mientras que un 37,4% menciona que casi siempre mantienen una actitud perseverante. Un 18,5% (39 personas) señala que lo hacen frecuentemente, mientras que un 4,7% manifiesta que raramente muestran perseverancia ante las dificultades.

**Figura 3.** Variable de Absorción



*Fuente: Elaboración propia a través de encuestas a IES participantes, 2024*

Los resultados exponen que existe un nivel alto de resiliencia en gran parte de los trabajadores, mientras que un porcentaje menor enfrenta dificultades para conservar la perseverancia cuando enfrenta situaciones desfavorables en su lugar de trabajo.

#### 4. CONCLUSIONES

Según los resultados de la escala UWES, se puede afirmar que la mayoría de los docentes, objeto de estudio presenta un significado desarrollado activa labor docente con orgullo profesional, entusiasmo y energía pero también se demuestra que existen áreas que mejoró en términos de vigor, foco y resiliencia, por lo tanto; se menciona la necesidad de desarrollar estrategias que motiven a incrementar el engagement recordando que el sentido de pertenencia, compromiso no son procesos superficie si no una inversión que inciden en calidad de la educación superior.

El encuentro con el definitivo es un factor de realización profesional los colaboradores por un lado están encontrando un significado genuino de crecimiento personal en el desarrollo su actividad laboral, el vigor, la concentración y resiliencia de medición en engagement una connotación fundamental en avances organizacionales pues van más allá de ser solo métricas de escritura resultante, pues posibilitan identificar los niveles de energía, dinámica conexión con la connotación de sus actividades quienes se ejecutan sus actividades en resultados, por lo tanto; se desprende que el 37,4% siempre presenta vigor fuerte, activa fuerza e intensidad a cada tarea docente ejecutada, 28,4% de profesionales casi siempre mantiene su nivel alto y 8,1% rara vez experimentaría fenómeno altamente efectivo enfocarse en la realización y obtener resultados competentes cuando se enfrenta de dilemas en ámbitos laboral, por lo tanto, es señal de alerta algunas de las entidades actor indicador crítico sobre alrededor institucional.

El engagement, sin duda es relevante – estratégico, que se lo debe dejar de un lado teórico y convertirlo en una realidad transformadora en el área educativa ya que su objetivo trasciende de la mejora individual al bienestar organizacional común donde los docentes no solo cumplan con su rol de transmisores de conocimiento si no que se sientan inspirados y comprometidos con su misión formativa, impactando a la calidad educativa y satisfacción personal.

## REFERENCIAS

- Adler, S. (2012). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. *Personnel Psychology*, 65(1), 204-207. [https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242\\_2.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242_2.x)
- Ávila Dávila, M. M., Portalanza Chavarría, C. A., & Duque Oliva, E. J. (2018). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 4(4), 1-25. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.44.43>
- Bakker, A., Albrecht, S., y Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Balladares, A. O., Chavarría, A. P., & Soto, M. F. O. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Fute, A., Oubibi, M., Sun, B., Zhou, Y., & Xiao, W. (2022). Work Values Predict Job Satisfaction among Chinese Teachers during COVID-19: The Mediation Role of Work Engagement. *Sustainability*, 14(3), 1353. <https://doi.org/10.3390/su14031353>
- Llorens, S., & Tripiana, J. (2015). Empleados engaged: Influencia de la autoeficacia y del líder. *Anales de Psicología*, 31(2), 636. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Meimeti, E., & Kaitelidou, D. (2023). Aumento del Burnout de empleo y la reducción de la satisfacción del empleo para las enfermeras en comparación con otros trabajadores de la salud después de la pandemia COVID-19. *Nus. Rep.*, 13, 1090-1100. <https://doi.org/10.3390/nursrep13030095>
- Ramírez, D., Pando Moreno, M., Beltrán, C., & Perales, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*. <https://doi.org/10.48779/nmbe-e047>

- Rojas, J. P., Garay, J. P., Huamán, P. J. T., Taboada, M. A. R., & Rodríguez, P. C. O. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Sarmiento Martínez, A. M., Moreno Acero, I. D., & Morón Castro, C. (2022). Engagement Académico: un elemento clave en la educación virtual. *Praxis*, 18(1). 140-157.<http://dx.doi.org/10.21676/23897856.3695>.
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 1069-1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Toro, L. (2016) Bienestar docente: Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor. Universidad Pontificia Comillas. *Padres y Maestros*. No. 367. <https://doi.org/10.14422/pym.i367.y2016.003>