



COMPROMISO LABORAL (ENGAGEMENT) ASOCIADO AL SEXO, EDAD, CATEGORÍA Y ANTIGÜEDAD DEL PROFESORADO DE LA UNAN-LEÓN, NICARAGUA, 2019

WORK ENGAGEMENT ASSOCIATED WITH SEX, AGE, CATEGORY AND SENIORITY OF PROFESSORS AT THE UNAN LEÓN, NICARAGUA, 2019

Dina Mercedes Álvarez Jiron¹

Luis María Dicovskiy Riobóo (q.e.p.d)²

(Recibido/received: 16-enero-2024; aceptado/accepted: 16-abril-2024)

RESUMEN: El docente constituye un factor de suma importancia en la educación superior, son uno de los ejes fundamentales del proceso educativo. En este artículo se describen los resultados de una investigación cuyo objetivo fue identificar el grado de compromiso, de 399 docentes, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, UNAN-León, en función de 4 dimensiones: vigor, dedicación, absorción y el compromiso en el año 2019. Se aplicó la técnica de la encuesta, se recurrió a una metodología cuantitativa de análisis y se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES). La muestra de estudio, se distribuyó de la siguiente: el 82 % entre 30 y 59 años, la mayoría son mujeres y gran parte de las personas tienen estado civil casadas, el 65 % del personal docente tiene estudios de posgrado, el 41 % la categoría de profesor adjunto y el 39 %, la máxima categoría docente (profesor titular); el 48 % tiene una contratación de tiempo completo, el 55 % del personal participante tiene más de 10 años de laborar para la institución y el 26 % reportó sufrir alguna enfermedad crónica. La edad, el sexo o la antigüedad del docente, no determinaron niveles estadísticamente diferentes de *engagement*. Se observó que el profesorado de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, en las dimensiones evaluadas, tuvieron un alto compromiso. Se concluye que ellos trabajaron con alto compromiso, energía y motivación.

PALABRAS CLAVE: *Utrecht Work Engagement Scale*, Docencia, Psicología positiva

¹Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León, UNAN-León, dina.alvarez@cj.unanleon.edu.ni
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3842-9243>

² Universidad Nacional de Ingeniería, Centro Universitario Regional, Estelí, Nicaragua,
<https://orcid.org/0000-0002-7719-8137>

ABSTRACT: The teacher constitutes a very important factor in higher education, they are one of the fundamental axes of the educational process. This article describes the results of a research whose objective was to identify the degree of engagement of 399 teachers from the National Autonomous University of Nicaragua-León, UNAN-León, based on 4 dimensions: vigor, dedication, absorption and engagement in 2019. The survey technique was applied, a quantitative analysis methodology was used and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) questionnaire was used. The study sample was distributed as follows: 82% between 30 and 59 years old, the majority are women and most of the people have married marital status, 65% of the teaching staff have postgraduate studies, 41% category of associate professor and 39%, the highest teaching category (full professor); 48% have a full-time contract, 55% of the participating staff have more than 10 years of working for the institution and 26% reported suffering from a chronic illness. The age, sex or seniority of the teacher did not determine statistically different levels of engagement. It was observed that the teaching staff of the National Autonomous University of Nicaragua-León, in the dimensions evaluated, had a high commitment. It is concluded that they worked with high engagement, energy and motivation.

KEYWORDS: *Utrecht Work Engagement Scale, teaching, Positive psychology*

INTRODUCCIÓN

Nicaragua tiene diez universidades públicas y la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, UNAN-León, es la más antigua, con 211 años de existencia, que tiene su recinto principal en la ciudad de León, Nicaragua. Esta universidad cuenta con un alto prestigio a nivel nacional y su profesorado está conformado por 562 personas, distribuidos en cuatro tipos de contratación (tiempo completo, tres cuartos de tiempo, medio tiempo y un cuarto de tiempo).

Una institución requiere personas motivadas y psicológicamente sanas, comprometidas con su trabajo y con su organización, es decir, trabajadores *engaged*. “Las personas *engaged* son quienes están muy implicadas y entusiasmadas en su trabajo” (Merino, 2017, p. 21); sus emociones positivas son superiores a las negativas; tienen más iniciativa, generan *feedback* en el desempeño de sus funciones, sus valores, creencias y por tanto son compatibles con la cultura de la organización.

En muchas investigaciones, ha quedado notoria que las tareas del docente universitario son variadas, entre ellas la docencia, la investigación, la extensión y la gestión, esto quiere decir, que no solo se dedican a una actividad. Aunque existe una parte del profesorado que solamente desarrollan una actividad, la mayoría desarrolla dos o incluso en tres actividades. Es esencialmente, este carácter diverso del trabajo del profesorado universitario que constituye uno de los rasgos que lo hace singular. Musselin (2009), señala que es evidente que una parte de estas tareas requiere cada vez más tiempo del profesorado universitario.

Con el paso de los años, “la docencia ha pasado a ser una de las profesiones más vulnerables a padecer problemas de salud mental” (Merino, 2017, p. 49), como por ejemplo el *burnout*, por un lado, ya que a este se le exige no solamente la educación, sino la formación y la guía al estudiantado y por otro lado la docencia puede ser algo motivador, donde el profesorado se siente comprometido al máximo con su trabajo, a esto se le conoce como *engagement*.

Para saber el origen del *engagement*, se tiene que conocer la psicología positiva, cuyo término fue acuñado en su momento por Abraham Maslow, quien formuló su teoría de un modo muy intuitivo centrada en el desarrollo del potencial humano, según Mainou y Lozoya, (2012), esta busca la salud psíquica o como otros lo llaman simple del crecimiento personal

Seligman y Csikszentmihalyi (2014) manifestaron que fue hasta finales del siglo XX que se desarrolló esta corriente psicológica centrada en el análisis científico de las fortalezas y virtudes del ser humano. El psicólogo norteamericano Martin Seligman fue el principal portavoz e impulsor de este movimiento o disciplina psicológica destinada a potenciar el psiquismo positivo del ser humano, que se enfoca en el ámbito clínico, educativo y organizacional.

Vera y col. (2006) señalaron que la psicología positiva se identifica por emociones positivas tales como compromiso, ilusión, optimismo, perseverancia, etc., que actuarían como variables protectoras ante trastornos o síndromes que pudieran afectar a las personas. Para Seligman (2014), la psicología positiva está teniendo un gran auge en los últimos años y nos presenta una nueva concepción del ser humano, centrado no tanto en sus debilidades y disfunciones, sino más bien en sus fortalezas y su funcionamiento óptimo.

Es importante señalar que los aspectos positivos de salud y bienestar del colaborador en las organizaciones van cobrando mayor importancia en la psicología organizacional. Pues hoy en día las organizaciones buscan tener entornos saludables y por tanto necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos tanto física como psicológicamente.

El *engagement* laboral es un estado psicológico diferente al *burnout* y se define como "un estado mental positivo, satisfactorio, relacionado con el trabajo, caracterizado por el vigor, dedicación y absorción" (Schaufeli, et al. 2002, p. 74). El vigor se ve como una gran energía, resiliencia, voluntad de invertir esfuerzos en el trabajo, habilidad para no fatigarse fácilmente y persistencia frente a las dificultades. La dedicación se caracteriza por una fuerte participación en el trabajo, entusiasmo y sentido de orgullo e inspiración. Finalmente, la absorción implica estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

A continuación, se presentan los fundamentos teóricos, antecedentes, origen y concepto del *engagement*.

Origen y concepto de engagement

Para Schaufeli (2013), el término en inglés *Employee Engagement*, compromiso del empleado, se refiere a una práctica para cientos de trabajadores de Recursos Humanos que laboran con la finalidad de promover una excelente interacción con sus trabajadores, procurando de esta manera la concepción de compromisos por parte de estos con los objetivos y metas de su organización.

El *engagement* entonces podemos decir que se enfoca en mejorar la salud psicosocial en las organizaciones de sus trabajadores y prevenir en todo caso el *burnout*.

Según Salanova y Schaufeli (2009), El concepto de *engagement*, fue introducido por Kahn en 1990, quien refirió que el empleado con compromiso pone un esfuerzo sustancial en su trabajo porque se sienten identificado con él y están físicamente involucrados, por lo que surge un constructo positivo diferente al *burnout*: *engagement* personal.

Kahn identificó “tres dimensiones psicológicas que se tienen que encontrar en los roles de trabajo de las personas *engaged*” (Kahn W. , 1990, p. 694):

1. Significación: cuando el trabajo en sí mismo es significativo y retador.
2. Seguridad: el lugar de trabajo debe ser fiable, seguro y previsible.
3. Disponibilidad: recursos físicos y psicológicos necesarios y que deben estar disponibles para mejorar el rol laboral.

Por su parte Garcia y col. (2006), definen el *engagement* como una motivación intrínseca dirigida a la obtención de metas.

Por su parte, Salanova y col. (2005) consideran al *engagement* como “un constructo claramente motivacional ya que posee componentes de activación, energía, esfuerzo y persistencia y está dirigido a la consecución de objetivos”. Pues señalan que las personas que perciben *engagement* se sienten un alto vínculo con sus tareas y se sienten capaces de enfrentarlas con eficacia, dando respuesta de esta manera a las demandas que se les presentan en el trabajo. Además es importante señalar que el trabajador *engaged* gozan al desempeñar sus tareas y sienten emociones placenteras de plenitud y autorrealización relacionadas con las mismas.

Otra perspectiva considera que el *engagement* laboral es un estado psicológico diferente al *burnout* y se define como "un estado mental positivo, satisfactorio, relacionado con el trabajo, caracterizado por el vigor, dedicación y absorción" (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002, p. 73). Y definen al vigor como una gran energía, resiliencia, voluntad de invertir esfuerzos en el trabajo, habilidad para no fatigarse fácilmente y persistencia frente a las dificultades. Continúan manifestando que la dedicación se caracteriza por una fuerte participación en el trabajo, entusiasmo y sentido de orgullo e inspiración. Finalmente, la absorción implica estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

Sancllemente Vinué y col. (2021), encontraron en una investigación con enfermeros de Huesca, España, que el desarrollo de suficientes recompensas cuantitativas y cualitativas, favorecería la mejora de sentimientos de equidad y de *engagement*

Una revisión de artículos de investigaciones sobre *engagement*, concluyó que “la satisfacción laboral se logra con motivación, capacitaciones, desarrollo personal y profesional, mejorando con ello la calidad laboral” (Saavedra et al, 2020, p.185).

Engagement en docentes universitarios

Para las organizaciones modernas, su recurso más valioso es su talento humano según Chiavenato, (2009). Por su parte Bakker y col. (2011), manifiestan que algunos estudios han demostrado que el trabajador que no cuenta con altos niveles de *engagement* se caracteriza por tener poca energía y poca conexión con sus labores, sintiéndose incapaces de lidiar con exigencias de su trabajo.

“El profesorado universitario es definido como aquel que realiza actividades de docencia vinculadas con la investigación y proyección a la comunidad” (Alvarez, 2011, p. 43).

El “*engagement* en docentes permite que estos se sientan motivados, llenos de energía, identificados y recompensados con la organización, beneficiándose tanto la organización como el trabajador”. Se puede decir que un trabajador con alto *engagement* tiene una actitud entusiasta frente a su trabajo (Xanthopoulou, et al. 2009, p. 109).

Algunos estudios que se han llevado a cabo a nivel de docentes universitarios han demostrado que el *engagement* tiene fuerte vinculación con el desempeño del docente tal es el caso del estudio realizado por Durán, Extremera, Montalbán y Rey en el año 2005 donde la muestra estuvo conformada por 265 docentes de una Universidad de Málaga, España y donde se evaluó el nivel de *engagement* desde una orientación guiada por la psicología positiva, y cuyos los resultados señalaron que existe a una fuerte vinculación de las dimensiones de dedicación y absorción con la satisfacción vital y laboral.

El *engagement* se vincula con la justicia organizacional, Rubio (2018) encontró en una universidad de Armenia, Colombia, que los docentes que presentaban una favorable percepción de justicia organizacional y una experiencia positiva frente a su labor docente, manifestaron sentirse altamente comprometidos y entusiasmados por su trabajo y los procesos de desarrollo organizacional.

El presente estudio tuvo como objetivo “Identificar el grado de *engagement* del docente de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, en función del vigor, la dedicación y la absorción y su relación con las variables edad, sexo, categoría docente y antigüedad del profesorado”.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para alcanzar una comprensión integral del objeto de estudio, la presente investigación se planteó con un diseño de aproximación a la metodología cuantitativa. En este trabajo se optó por el diseño transversal, (Hernández, et al. 2010, p. 154), señalan que “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un momento determinado, es decir en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado”.

Las preguntas de investigación fueron: ¿Cuál es el grado de engagement del docente de una universidad pública nicaragüense en función del vigor, la dedicación y la absorción? y ¿Cuál es el comportamiento del engagement en función de las variables edad, sexo, categoría docente y antigüedad del profesorado participante?

Población

La población del presente estudio fueron docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, conformada por 562 docentes, todos los docentes fueron invitados a ser parte del presente estudio teniendo presente algunos criterios de inclusión y exclusión tales como:

Los criterios de inclusión considerados en el estudio fueron el pertenecer a la universidad de estudio (UNAN-León), estar contratado como docente de tiempo indeterminado (un cuarto de tiempo, medio tiempo, tres cuartos de tiempo y tiempo completo) y aceptar participar en el estudio mediante el consentimiento informado.

Para los criterios de exclusión se tomaron en cuenta: ocupar algún cargo en la dirección superior, ser vicerrector, decano, vicedecano, secretario académico, jefe de departamento, ser asesore del estudio, no aceptar participar en el estudio. Siendo excluidos de dicho estudio 97 personas.

Del total de los 496 cuestionarios entregados solo se analizaron 399, pues los restantes se recibieron vacías.

Instrumentos

El instrumento de referencia fue la versión española del (UWES-S) Utrecht Work Engagement Scale Student desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003), traducida al español por Salanova. que se encuentra disponible en la página web :

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf y está compuesto por 17 ítems, preguntas, distribuidos en tres factores, dimensiones:

- 1) vigor (6 ítems),
- 2) dedicación (5 ítems)
- 3) absorción (6 ítems).

Se utilizó una escala Likert de siete posiciones (desde 1 = «nunca», hasta 7 = «siempre»). Según el manual UWES: El “vigor” se evaluó mediante los seis ítems siguientes, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades:

1. En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.
4. Puedo continuar trabajando durante largos períodos.
5. Soy muy persistente en mi trabajo.
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

Se considera que aquellos que presentan altos puntajes en vigor, generalmente tienen mucha energía, entusiasmo y resistencia cuando trabajan, mientras aquellos que presentan bajos puntajes, tienen menos energía, entusiasmo y resistencia en lo que concierne a su trabajo.

La “dedicación” se evaluó mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado.

1. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
2. Estoy entusiasmado con mi trabajo.
3. Mi trabajo me inspira.
4. Estoy orgulloso del trabajo que hago.
5. Mi trabajo es retador.

Aquella persona que presenta altos niveles en dedicación se identifica fuertemente con su trabajo, porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, suelen sentirse entusiasmados y orgullosos en relación con su trabajo. quienes presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque no consideran la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos.

La “absorción” se midió mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor.

1. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
2. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor.
3. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
4. Estoy inmerso en mi trabajo.
5. Me “dejo llevar” por mi trabajo.
6. Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

Procedimiento

Se aplicó la técnica de la encuesta para la recogida de datos, en los cuales participaron voluntariamente los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, con contratación de tiempo completo, tres cuartos de tiempo, medio tiempo y un cuarto de tiempo, dándole a cada uno de ellos en sobre sellado el cuestionario para ser llenado de manera anónima.

Para la evaluación del nivel de *engagement* se recurrió a una metodología cuantitativa y se utilizó el *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, desarrollado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003), anexándole al mismo ítem donde se les preguntaron datos sociodemográficos a las personas participantes.

Se aplicaron los principios éticos de confidencialidad, anonimato y utilización de la información únicamente con fines investigativa.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos, se utilizó el análisis descriptivo y se incluyeron media, desviación estándar y varianza. Posteriormente se utilizó un baremo establecido por el UWES (tabla 1) que consiste en una escala de puntuaciones obtenidas del instrumento de medida que permite su interpretación, mediante la atribución a cada una de ellas de un determinado valor, con el objetivo de conocer el grado de *engagement* del profesorado.

Tabla 1. Baremos para UWES 17

	<i>Vigor</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Absorción</i>	<i>Puntaje total</i>
<i>Muy bajo</i>	≤ 2,17	≤ 1,60	≤ 1,60	≤ 1,93
<i>Bajo</i>	2,18 – 3,20	1,61 – 3,00	1,61 – 2,75	1,94 – 3,06
<i>Promedio</i>	3,21 – 4,80	3,01 – 4,90	2,76 – 4,40	3,07 – 4,66
<i>Alto</i>	4,81 – 5,65	4,91 – 5,79	4,41 -5,35	4,67 – 5,53
<i>Muy alto</i>	≥ 5,66	≥ 5,80	≥ 5,36	≥ 5,54

Para valorar diferencias estadísticas sobre las medias de dos grupos se usó” la prueba t de Student, la cual es adaptable a una amplia gama de situaciones y probablemente es la prueba estadística más ampliamente usada y conocida” (Gómez et al, 2013, p.81). Para hacer inferencia de 2 o más muestras independientes se hizo pruebas de Análisis de Variancia; para medir correlaciones simples se utilizó el coeficiente de Spearman, el cual puede ser usado con variables discretas y se hizo correlación multivariada con la prueba de Análisis de Correlaciones Canónicas, ACC, lo que permitió verificar la correlación entre las 4 dimensiones de *engagement*.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El 82 % (219) del profesorado encuestado se ubicó entre los 30 y 59 años. La participación de las mujeres fue mayor y gran parte de las personas de estudio estaban en matrimonio. El 62 % (246) del personal participante tiene estudios de posgrado, ya sea en el nivel de especialidad, maestría o doctorado.

El 41 % (164) tiene la categoría de profesor adjunto y el 39 % (156), la máxima categoría docente, profesor titular; la mayoría, un 48 % (191) poseía una contratación de tiempo completo. Prácticamente, el 55 % (219) del profesorado tiene más de 10 años de laborar para la institución. El 26 % reportó sufrir alguna enfermedad crónica, siendo la hipertensión arterial la más frecuente: 65 de los 111 enfermos crónicos la padecen, lo cual equivale al 56%.

Se analizaron los estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, coeficiente de variación) de los ítems y se resumieron por dimensión, con lo que se puede observar que la dimensión “vigor” tuvo un promedio de 5.99, para dimensión “dedicación” fue de 6.25 y para la dimensión “absorción” es de 5.63; estos valores medios de las dimensiones de la escala *Work Engagement* son altas, entendiéndose esto que, experimentaron los diferentes aspectos del *engagement* con relativa continuidad. En relación los desvíos estándares y los coeficientes de variación fueron parecidos fueron parecidos, con un poco más de variabilidad en la dimensión “absorción”. Tabla 2.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las 4 dimensiones de *engagement* medidos en el profesorado de la UNAN León, 2019

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Coeficiente de Variación %
Vigor	388	4.50	2.50	7.00	5.992	.90751	15
Dedicación	390	4.60	2.40	7.00	6.259	.91686	15
Absorción	381	5.00	2.00	7.00	5.636	.99545	18
N válido	365						

En cuanto al grado de *engagement* de los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, en función del vigor, la dedicación y la absorción, se observa en la figura 1, que de manera general los docentes presentan altos niveles de *engagement*. Lo mismo sucede en cada una de las dimensiones, la dimensión “dedicación” presentó el mayor nivel de evaluación.

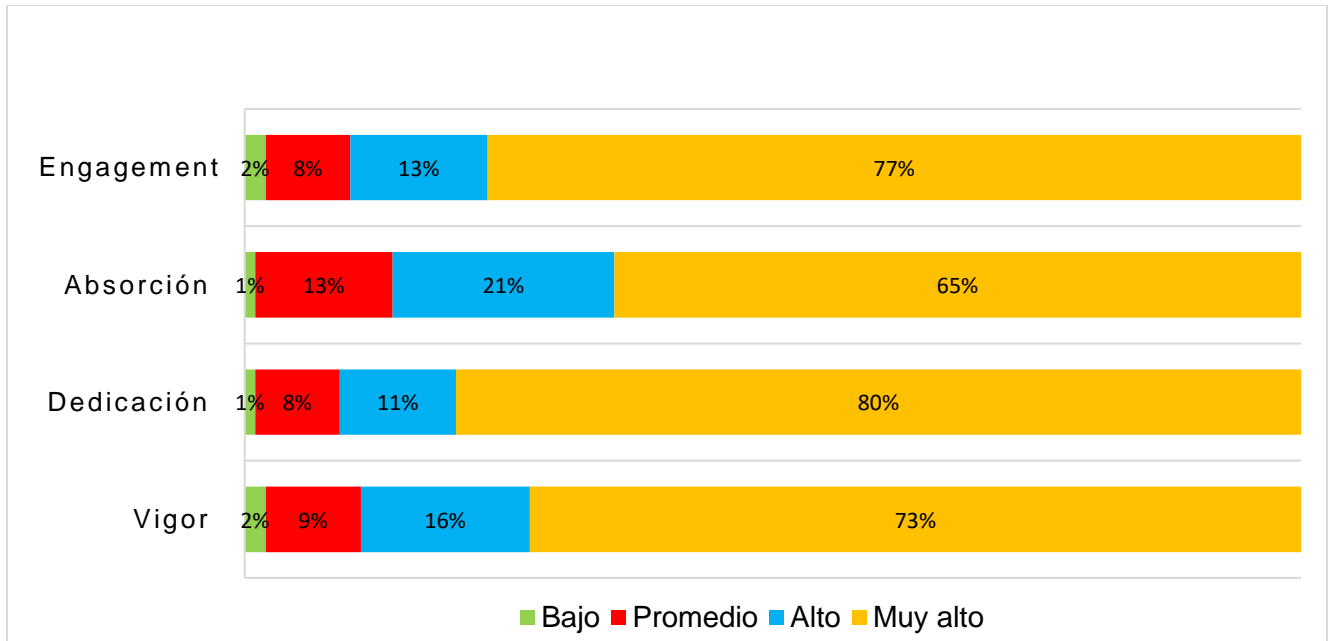


Figura 1. Grado de engagement del profesorado de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, en función a las dimensiones de “vigor”, “dedicación” y “absorción”.

A continuación, se describen las relaciones del *engagement* con las variables “edad”, “sexo”, “categoría docente” y “antigüedad del profesorado participante”.

Para ello se tomó en cuenta la regla de decisión del valor de p:

Si $P \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Si $P > 0.05$ No se rechaza H_0 .

➤ *Edad*

La prueba Rho de Spearman, dio que no se pudo observar correlación, entre las variables: “edad” y el “*engagement*”, Tabla 3.

Tabla 3. Correlación por Rho de Spearman para determinar la relación las variables engagement y edad del profesorado de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León.

Rho de Spearman	Edad	Coefficiente de correlación	Engagement
			.070
		Sig. (bilateral)”p”	.182
		N	362

➤ *Sexo*

La prueba t de Student para muestras independientes, utilizada con el fin de averiguar si existían diferencias significativas entre las variables: “sexo” y el “engagement”, observó que no había diferencia significativa entre las dos variables, el valor de *engagement* era muy parecido entre ambos sexos (“p” = 0.605 > 0,05), Tabla 4.

Tabla 4. Comportamiento del engagement en función de la variable sexo, prueba “t”.

	Sexo	N	Media	Sig. (bilateral) “p”
<i>Engagement</i>	Masculino	173	5.97	.605
	Femenino	177	5.92	

➤ *Categoría docente*

Para conocer el comportamiento del *engagement* en función de la variable “categoría docente”, se hizo una prueba de Análisis de Variancia, ANOVA y se aceptó la hipótesis nula, no se observó diferencias entre las 4 diferentes categorías de los docentes y su opinión del *engagement* (“p” = 0.221 > 0,05), Tabla 5.

Tabla 5. ANOVA de las variables: *engagement* y *categoría docente*.

ANOVA					
Engagement	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig. “p”
Entre grupos	3.325	3	1.108	1.47	.221
Dentro de grupos	268.497	357	.752		
Total	271.822	360			

➤ *Antigüedad*

Se correlacionó las variables “antigüedad en la institución” y *engagement* por el estadístico Rho de Spearman. No se observó correlación entre la antigüedad en la institución y el *engagement* (“p” = 0.652 > 0,05), Tabla 6.

Tabla 6. *Correlación de las variables engagement y antigüedad en la institución.*

		Antigüedad en la institución
Rho de Spearman	Engagement	-0.024
		Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral) “p”
		N
		358

La Correlaciones Canónicas entre las 3 dimensiones de *engagement*, “vigor” (6 ítems), “dedicación” (5 ítems) y “absorción” (6 ítems), mostraron, en la primera Correlación Lineal, un valor de correlación canónica alto, R, en las 3 correlaciones realizadas. El coeficiente de determinación, R², indicó que buena parte de la variabilidad estaba siendo explicada por el modelo. Se encontró que las 3 dimensiones de *engagement* estaban muy vinculadas, asociadas, entre si (“p valores” = 0.00 < 0,05), Tabla 7.

Tabla 7. *Correlaciones Canónicas entre las dimensiones de engagement*

	Vigor Dedicación	Vigor Absorción	Absorción Dedicación
R	0.85	0.79	0.80
R ²	0.72	0.62	0.64
p-valor	0.00	0.00	0.00

Entre los resultados se apreció, en términos generales, que hay una tendencia, a niveles altos de *engagement* en el personal docente evaluado, lo que se observa en la figura 1, y también se apreció que los puntajes en las tres dimensiones del *engagement* fueron altos, incluyendo al *engagement* de manera general, los docentes se encontraban altamente comprometidos con su trabajo, resultado que coincide con la investigación de (Arraigada, 2015) donde estudió el *engagement* en docentes universitarios. Se observa que los niveles de *engagement* en los docentes presentan rangos muy alto – alto, lo que refleja que la relación que mantienen los docentes con su trabajo genera en ellos un estado mental positivo.

De la misma manera, en un estudio realizado por Ruiz de Chavez, y col. (2014), se apreció que el 99 % de los docentes estudiados tenían altos niveles en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción y en el artículo publicado por Salcedo Zambrano, (2021), se aprecia que el 91% de los docentes presentan un nivel alto de *engagement*, lo que coincidió con los resultados encontrados en esta investigación.

En el caso de la relación de las variables edad, sexo, categoría docente y antigüedad de los participantes se observó que no interactuaron con el *engagement*, contradiciendo esto, los hallazgos de las investigaciones de Schaufeli y Enzmann (1998), que encontraron correlaciones positivas entre el *engagement* y la edad. Schaufeli y Bakker (2004), Salanova y Schaufeli (2004), Raigosa y Marín (2010), y Benavides y otros (2002), apoyaron esta hipótesis, estableciendo una relación directa entre edad y nivel de *engagement*. Salanova y Shaufeli (2004) encontraron mayores niveles de *engagement* entre trabajadores veteranos.

Sin embargo los resultados del estudio realizado por Rivera Vásquez (2017), arrojaron que ni la edad, ni la antigüedad del docente determinaron niveles estadísticamente diferentes de *engagement* y manifiestan que el profesorado de avanzada edad y muchos años de labor docente no reportaron niveles de *engagement* estadísticamente diferentes a los que reportó el profesorado más joven o menos experimentados. Al igual que Schaufeli, en un estudio en

población internacional no se aprecia diferencia en cuanto al sexo (Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006).

De igual manera Ruiz de Chavez, y col. (2014), en una muestra de docentes universitarios, encontraron altos niveles en las dimensiones del *engagement*, pero no relaciones significativas entre dichas dimensiones del *engagement* y las variables sociodemográficas.

CONCLUSIONES

Con relación a las dimensiones de *engagement* evaluadas, se observó la existencia de un *engagement* alto en los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León, estos profesionales trabajaban con gran compromiso, energía y motivación, están muy implicados y entusiasmados en su trabajo. Las cuatro 3 dimensiones de *engagement*: “absorción”, “dedicación” y “vigor”, estuvieron muy correlacionadas entre sí, resultado que coincide con la investigación de Arraigada (2015), donde se estudió el *engagement* en docentes universitarios y se observó que los niveles de *engagement* en los docentes presentan rangos muy alto – alto, lo que refleja que la relación que mantienen los docentes con su trabajo genera en ellos un estado mental positivo.

Al igual que la investigación realizada por Ruiz de Chávez y col (2014), la dimensión “vigor”, indicó niveles de energía y resiliencia altos, evidenciando un esfuerzo de los docentes, de involucrarse en la realización de su trabajo.

Para el caso de la dimensión “dedicación”, también su valor fue alto, lo cual permite deducir que los trabajadores docentes se encontraban para el año 2019 altamente comprometidos con la labor que realizan, por último, la dimensión “absorción” también presentó niveles altos, lo cual implicó que los docentes manifestaron tener una alta concentración en su trabajo.

Por otra parte, no se encontró asociación estadística significativa entre el *engagement* y las variables “edad”, “sexo”, “categoría docente” y “antigüedad del profesorado”. Coincidiendo estos resultados obtenidos con el estudio realizado por Rivera Vásquez (2017), al determinar que ni la edad, ni la antigüedad del docente determinan niveles estadísticamente diferentes de *engagement* laboral, y manifiestan que profesores de avanzada edad y muchos años de labor docente no reportaron niveles de *engagement* estadísticamente diferentes a los que reportaron los profesores más jóvenes o menos experimentados. Al igual que Schaufeli y Bakker (2006), en un estudio en población internacional no aprecian diferencia en cuanto al género.

De la misma manera Ordóñez-Balladares y col. (2021), no encontraron diferencias significativas en cuanto al género, edad, estado civil de los participantes.

REFERENCIAS

- Alvarez, D. (2011). Salud y problemas personales como antecedentes del síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNAN-León, 2010. León: UNAN-León.
- Arraigada, M. (2015). Estudio del engagement con el trabajo en docentes universitarios. VII Congreso Internacional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOS. Buenos Aires, Argentina.
- Bakker, A., Albrecht, S., y Leiter, M. (2011). *Key questions regarding work engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28. doi: DOI: 10.1080/1359432X.2010.485352
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., y Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16 (3), 222-229.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw Hill/interamericana editores S.A.
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M., y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- García, M., Susana, L., Cifre, E., y Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la autoeficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación* (339), 387-340.
- Gómez Gómez, M., Danglot Banck, C., y Vega Franco, L. (2013). Cómo seleccionar una prueba estadística. *Revista Mexicana de Pediatría*, 80(2), 81-85. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/pediat/sp-2013/sp132g.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. McGraw-Hill.
- Kahn, W. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management*, 33, 692-724.
- Mainou, V., y Lozoya, E. (2012). *Gigantes de la Psicología Humanista*. Compañía editorial impresora y distribuidora S.A. Obtenido de <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/21334>
- Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (Engagement)*. Estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas educativas. Tesis Doctoral, Universidad de Málaga, España.
- Musselin, C. (2009). Les réformes des universités en Europe: des orientations comparables, mais des déclinaisons nationales. *Revue du MAUSS*, 33, 69-91.

- Ordóñez-Balladares, A., Portalanza-Chavarría, A., y Orejuela-Soto, M. F. (2021). Engagement y Burnout en docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia.*, 26(5), 51-64. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Raigosa, D., y Marín, B. (2010). Formación en creencias de eficacia. Una propuesta para reducir el burnout y optimizar los niveles de engagement en empleados. *Journal of Psychological Research*, 3(2), 86-92.
- Rivera Vásquez, J. I. (2017). Relación entre el engagement laboral de los docentes del Área de Gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Rubio, L. A. (2018). Justicia organizacional y Engagement en docentes de una universidad privada de Armenia Quindío. *Contexto*(7), 47-56. Obtenido de <http://contexto.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/884/1361>
- Ruiz de Chavez, D., Pando, M., Aranda, C., y Almeida, C. (2014). Ciencia y Trabajo. Burnout y work engagement en docentes universitarios, 16 (50).
- Saavedra Mori, F., Delgado Bardales, J. M., y Saldaña Pinto, C. A. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1484/2068>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/46650776>
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. [2005]: Psicología organizacional positiva. en F. Palaci (coord.), psicología de la organización. madrid: pearson prentice hall, págs. 349-376
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza editorial, S.A.
- Salcedo Zambrana, R. (2021). Engagement y estrés de rol en la comunidad de docentes universitarios de Ecuador. *Revista Maestro y Sociedad. Número especial.* pp. 38-57. beliefs, burnout and engagement]. *Ansiedad y Estrés*, 11, 215-231.
- Sanclemente Vinué, I., Elboj Saso, C., & Íñiguez Berrozpe, T. (2021). Factores asociados al burnout y al engagement en profesionales de Enfermería. *Metas de enfermería*, 24(7), 15-24.
- Schaufeli, W. B. (2013). *The measurement of work engagement. In R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick (Eds.), Research methods in occupational health psychology: Measurement, design, and data analysis* (pp. 138–153). Routledge/Taylor & Francis Group
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Utrecht: Utrecht University.*
- Schaufeli, W., Bakker, A., y Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. Educational and psychological measurement*, 66(701-716).

- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W., y Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. doi:10.1201/9781003062745
- Seligman, M., y Csikszentmihalyi, M. (2014). *Positive psychology: An introduction*. 279-298. doi:http://do.org/10.1007/978-94-017-9088-8
- Vera, B., Carbelo, B., y Vecina, M. L. (2006). La experiencia traumática desde la psicología positiva: Resiliencia y crecimiento postraumático. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 40-49.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., y Schaufeli, W. (2009). *Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-344. doi:10.1016/j.jvb.2008.11.003

SEMBLANZA DE LOS AUTORES



Dina Mercedes Álvarez Jirón: Licenciada en derecho con maestría en “Administración de empresa con énfasis en organización”. Y doctorado en “Educación Superior.” Investigadora y docente universitaria con más de 15 años de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3842-9243>



Luis María Dicovski Riobóo (q.e.p.d): Ingeniero Agrónomo con: Especialidad en “Mejoramiento Vegetal”, Maestría en “Estadística e Investigación de Operaciones”, Maestría en “Métodos de Investigación Social Cualitativa” y Doctorado en “Gestión y Calidad de la Investigación Científica”. Investigador y Docente Universitario por más 30 años. Orcid

<https://orcid.org/0000-0002-7719-8137>