



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TEMA:**

“ENGAGEMENT LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, 2022”

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Licenciatura en  
Enfermería

**AUTORA:** Mary Alexandra Ramirez Anrango

**DOCENTE TUTOR:** Lic. Mercedes Flores Grijalva MpH

**IBARRA – 2022**

## **CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS**

Yo Lic. Mercedes del Carmen Flores Grijalva MpH en calidad de directora de la Tesis de Grado titulada **“ENGAGEMENT LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, 2022”** de autoría de Mary Alexandra Ramirez Anrango, para obtener el Título de Licenciada en Enfermería, doy fe que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Fecha de entrega

En la ciudad de Ibarra, a los 26 días del mes de Julio del 2022.

Lo certifico:



.....

Lic. Mercedes del Carmen Flores Grijalva MpH.

C.C: 1001859394

DIRECTORA



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

## AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

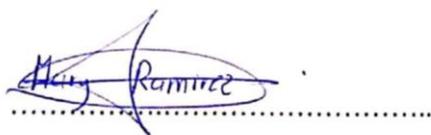
DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	100392767-8		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Ramirez Anrango Mary Alexandra		
<b>DIRECCIÓN:</b>	San Roque – La Esperanza		
<b>EMAIL:</b>	maramireza@utn.edu.ec		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	062 900 531	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0982687241
DATOS DE LA OBRA			
<b>TÍTULO:</b>	Engagement laboral durante el Covid-19 en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte, 2022		
<b>AUTOR (ES):</b>	Ramirez Anrango Mary Alexandra		
<b>FECHA:</b>	19 de Julio del 2022		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>		
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Enfermería		
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	Lic. Mercedes del Carmen Flores Grijalva M <sup>PH</sup> .		

## CONSTANCIA

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de esta y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, el 22 día del mes de Julio del 2022

LA AUTORA

A handwritten signature in blue ink, reading "Mary Alexandra Ramirez Anrango", is written over a horizontal dotted line.

Mary Alexandra Ramirez Anrango

C.I. 1003927678

## REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

**Guía:** FCCS-UTN

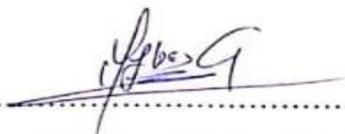
**Fecha:** Ibarra, 26 de Julio del 2022

**RAMIREZ ANRANGO MARY ALEXANDRA**, "ENGAGEMENT LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, 2022"/ TRABAJO DE GRADO. Licenciada en Enfermería. Universidad Técnica del Norte. Ibarra, 26 de Julio del 2022

**DIRECTORA:** Lic. Mercedes del Carmen Flores Grijalva Mph

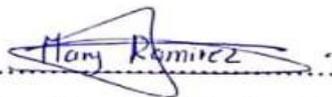
El objetivo principal del estudio fue: Determinar el nivel de Engagement laboral en los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte y los objetivos específicos fueron: Establecer las características sociodemográficas de la población en estudio. Identificar el nivel de engagement laboral de los docentes mediante la escala de UWES. Identificar los factores que determinan el engagement laboral en los docentes. Elaborar una infografía educativa sobre estrategias para mejorar el engagement laboral.

**Fecha: 26 de Julio del 2022**



.....  
Lic. Mercedes del Carmen Flores Grijalva Mph.

**Directora**



.....  
Mary Alexandra Ramirez Anrango

**Autora**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se la dedico primeramente a Dios, a mis padres, a mis tías, mi abuelita, a mi esposo y en especial a mi hija, gracias a todos por creer en mí, darme sus consejos y siempre permanecer conmigo en cada paso que he dado, por ser mi apoyo incondicional y apoyarme cuando se me presentaron problemas, lo que antes era un sueño hoy ya es realidad.

***MARY ALEXANDRA RAMIREZ ANRANGO***

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por todo lo que he logrado y hasta donde he llegado, por siempre guiarme, protegerme y bendecirme, con la culminación de mi tesis he finalizado una meta más.

Quiero agradecer a mis padres que a pesar de que no han estado junto a mí siempre me han apoyado en todo y esto que hoy logre es por ustedes, también quiero dedicar este logro a mi abuelita y mis tías que han sido como mis madres que siempre me han guiado y han estado para mí, este logro también se lo dedico a mi querida hija Hanna porque ella ha sido una gran inspiración y le doy gracias a mi esposo Jonathan porque siempre ha creído en mí, a mi tutora de Tesis Lic. Mercedes Flores por ser mi guía durante la realización de mi trabajo de titulación gracias por ayudarme a culminar esta investigación.

Un agradecimiento especial a la Universidad Técnica del Norte, por haberme brindado muchas oportunidades y conocimientos, a mis docentes por las enseñanzas y por permitirme realizar este estudio y apoyar en mi formación profesional.

***MARY ALEXANDRA RAMIREZ ANRANGO***

## ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS .....	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE .....	iii
REGISTRO BIBLIOGRÁFICO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
ÍNDICE GENERAL .....	viii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	xi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
TEMA: .....	xv
CAPÍTULO I.....	1
1. Problema de la investigación .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3 Justificación .....	4
1.4. Objetivos .....	5
1.4.1. Objetivo general .....	5
1.4.2. Objetivos específicos .....	5
1.5 Preguntas de investigación .....	6
CAPÍTULO II.....	7
2. Marco Teórico.....	7
2.1 Marco Referencial.....	7

2.1.1 Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. A Acuña Hormazabal, R Mendoza Llanos, O Pons Peregort. 2021 .....	7
2.1.2 Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el Burnout en docentes universitarios. B Mesurado, J Laudadio. 2019 ....	7
2.1.3 Análisis del modelo Burnout-engagement en empleados públicos. R Marsollier. 2019 .....	8
2.1.4 Antecedentes del compromiso laboral de profesores de educación superior en Brasil. G Mercali, S Costa. 2018 .....	8
2.1.5 Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. M Ávila. C Portalanza, E Oliva. 2017 .....	9
2.1.6 Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. Lisandra Hernández, Arlene Oramas. 2016.....	9
2.2 Marco Contextual.....	10
2.2.1 Reseña Histórica de la Universidad Técnica del Norte .....	10
2.2.2 Infraestructura .....	12
2.2.3 Distribución física .....	12
2.2.5 Facultad Ciencias de la Salud .....	13
2.2.6 Personal docente que labora en la Facultad Ciencias de la Salud .....	13
2.3 Marco Conceptual.....	13
2.3.1 Modelo de Sistemas de Betty Neuman .....	13
2.3.2 Psicología organizacional positiva .....	16
2.3.3 Engagement.....	17
2.3.4 Intervenciones de compromiso laboral.....	19
2.3.5 Escala de medida del Engagement .....	19
2.3.6 Burnout y engagement .....	21

2.3.7 Las Instituciones de Educación Superior en Ecuador durante el Covid-19 .....	22
2.4 Marco Legal y Ético .....	23
2.4.1 Marco Legal .....	23
2.4.2 Marco Ético .....	25
CAPÍTULO III .....	29
3. Metodología de la investigación .....	29
3.1 Diseño de investigación .....	29
3.2. Tipo de Investigación .....	29
3.3 Localización y ubicación del estudio .....	30
3.4 Población .....	30
3.4.1 Universo .....	30
3.4.2 Muestra .....	30
3.4.3 Criterios de inclusión .....	31
3.4.4 Criterios de exclusión .....	31
3.5 Operacionalización de variable (Anexo 3) .....	31
3.6 Métodos de recolección de información .....	31
3.7 Análisis de datos .....	32
CAPÍTULO IV .....	33
4. Resultados de la Investigación .....	33
CAPÍTULO V .....	43
5. Conclusiones y recomendaciones .....	43
5.1 Conclusiones .....	43
5.2 Recomendaciones .....	44
BIBLIOGRAFÍA .....	45
ANEXOS .....	50

Anexo 1. Oficio de la aprobación de la encuesta.....	50
Anexo 2. Encuesta dirigida a los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte. ....	51
Anexo 3. Validación de la Encuesta.....	57
Anexo 4. Análisis Urkund .....	63
Anexo 5. Operacionalización de variable.....	64
Anexo 6. Aprobación del Abstract.....	76
Anexo 7. Galería Fotográfica.....	77
Anexo 8. Infografía para la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte .....	78
.....	78

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Universidad Técnica del Norte - Ibarra .....	12
Ilustración 2 Facultad Ciencias de la Salud UTN.....	13

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población .....	30
Tabla 2. Valores de la muestra según cada carrera.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabla 3. Valores de Referencia.....	32
Tabla 4. Tabla Características sociodemográficas.....	33
Tabla 5. Relaciones laborables. ....	35
Tabla 6. Nivel de Engagement .....	37

Tabla 7. Engagement por carreras. ....	38
Tabla 8. Factores motivacionales. ....	40

## RESUMEN

“ENGAGEMENT LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, 2022”

**Autora:** Mary Alexandra Ramirez Anrango

**Email:** [maramireza@utn.edu.ec](mailto:maramireza@utn.edu.ec)

La pandemia que se generó por el COVID-19 ha afectado de manera negativa las rutinas laborales debido a los repentinos cambios, esto ha generado en las personas estrés laboral, que puede disminuir gracias al engagement. El engagement, es un estado de conexión positiva que la persona tiene con su trabajo que se caracteriza por tener un elevado nivel de vigor, dedicación y absorción. El objetivo de este estudio fue determinar el nivel de engagement laboral en docentes. El estudio es tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal. La población fueron los docentes de la facultad, se calculó una muestra probabilística quedando constituida por 94 docentes, se recolectó la información utilizando la Escala Utrecht Work Engagement que consta de 17 ítems. Entre los resultados se evidencia que la mayor parte de los docentes son de sexo femenino, estado civil casado y en su mayoría pertenecían al grupo de adulto jóvenes. Se determinó que el 56,39% tienen un nivel alto de vigor, el 72,34% presenta un nivel medio de dedicación, el 61,70% presenta un nivel medio absorción. Los factores motivaciones están relacionados con las capacitaciones, los recursos disponibles y en especial el reconocimiento a los docentes. Se concluye que no existe un nivel bajo de engagement y la dimensión mejor evaluada fue el vigor, aunque la dimensión dedicación y absorción, no tuvieron niveles bajos, se evidencia que los docentes pueden padecer a lo largo del tiempo de estrés laboral para prevenir esto se debe realizar estrategias de mantenimiento y fortalecimiento de dicho engagement laboral.

**Palabras Clave:** Engagement, COVID 19, Burnout, Dedicación, Vigor, Absorción, docente.

## ABSTRACT

“WORK ENGAGEMENT DURING COVID-19 IN TEACHERS OF THE HEALTH SCIENCES FACULTY OF THE NORTH TECHNICAL UNIVERSITY, 2022”

Author: Mary Alexandra Ramirez Anrango

Email: maramireza@utn.edu.ec

Due to abrupt changes brought on by the COVID-19 pandemic, work patterns were badly impacted. This led to work stress in workers, which involvement can help to alleviate. A person engaged in their work is in a state of positive connection with their work and is exhibiting high levels of vitality, devotion, and absorption. The goal of this study was to evaluate teachers' levels of work engagement. The research is quantitative, cross-sectional, descriptive, and non-experimental. The population consisted of the faculty's instructors, from whom a probabilistic sample of 94 teachers was drawn. Data were gathered using the 17-item Utrecht Work Engagement Scale. The findings clearly show that most of the teachers are female, married, and primarily comprised of Young adults. It was determined that 56,39% have a high level of vigor, 72,34% have a medium level of dedication, 61,70% have a medium level of absorption. The motivational factors are related to the training, the available resources and especially the recognition of teachers. It can be said that there is no low level of involvement, and the vigor dimension was the best assessed, despite the fact that the devotion and absorption dimensions did not have low levels. It is obvious that instructors may face job stress over time; as a result, it is important to put strategies in place to maintain and raise stated work engagement.

**Keywords:** Engagement, COVID 19, Burnout, Dedication, Vigor, Absorption, teacher.

**TEMA:**

“ENGAGEMENT LABORAL DURANTE EL COVID-19 EN DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, 2022”

# CAPÍTULO I

## 1. Problema de la investigación

### 1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como un estado de bienestar en el que un individuo, consciente de sus propias capacidades es capaz de hacer frente a las tensiones normales de la vida, ser productivo y exitoso y capaz de contribuir a la comunidad (1). La salud es la capacidad de desarrollar el propio potencial personal y responder de forma positiva a los desafíos del ambiente(2).

Desde el comienzo de la pandemia por COVID-19, la vida de muchas personas han tenido alteraciones en la rutina diaria en muchos ámbitos de su vida tanto laboral, familiar, educacional, recreativo etc.; debido a las cuarentenas, por presiones económicas o por miedo a contagiarse(3). La docencia es una de las profesiones que más vulnerable se encuentra en este tiempo de pandemia de padecer enfermedades de salud mental por ejemplo depresión y ansiedad, enfermedades físicas como cefalea, problemas cardiovasculares(4), como respuesta a un estrés prolongado debido a los nuevos cambios en lo que se refiere a las estrategias de enseñanza-aprendizaje.

Todo lo anterior ha llevado al desarrollo del denominado síndrome de Burnout que se produce como consecuencia del agotamiento en la realización de actividades laborales por la exposición prolongada a los riesgos antes mencionados. Sin embargo, a pesar de estas condiciones, las personas pueden hacer frente a situaciones estresantes, desarrollar sus potencial y establecer conexiones positivas con su trabajo(5).

El engagement es un estado en el que se establece una vinculación positiva con el trabajo, consta de 3 dimensiones vigor, dedicación y absorción . El vigor se caracteriza por poseer niveles elevados de energía, tener una actitud persistente ante las dificultades laborales y resistencia mental cuando se trabaja; la dedicación hace referencia al entusiasmo por el

trabajo en sí y lo involucrado que se encuentra, y finalmente, la absorción que se refiere a la capacidad de concentrarse en su trabajo(5). Teniendo como resultados trabajadores llenos de energía y comprometidos con su labor, al tener un nivel alto de engagement los trabajadores podrán ser capaz de hacer frente a cualquier desafío. Otro punto a tomar en cuenta es la ausencia del engagement, no siempre significa que el individuo se encuentre estresado, puede ser que la persona tenga una vivencia negativa (6).

Un estudio realizado en Argentina en el que participaron 250 docentes universitarios, con una media de edad de 39 años, indica que los profesores con mayor experiencia presentar un nivel alto de capital psicológico y mayor nivel de absorción, una dimensión del engagement que los menos experimentados(7). Mientras que el Chile un estudio realizado a 408 trabajadores, indica que existe diferencias por sexo y edad en cuanto al engagement, pero no en Burnout; además los trabajadores que reciben apoyo por parte de la institución presentan mayores puntuaciones de engagement y menores de Burnout que quienes no perciben recibir apoyo, lo cual indica que recibir apoyo es un factor importante para tener personas con niveles alto de engagement(3).

En Ecuador, se midió los niveles de engagement laboral en el que participaron 461 trabajadores de una Universidad de Educación Superior, se evaluaron las tres dimensiones del engagement, se encontró que el 79 % de los docentes presentan engagement con su trabajo, y la dimensión mejor evaluada fue el vigor(6).

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es el Engagement laboral durante el Covid-19 en docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte?

### **1.3 Justificación**

La educación superior es una etapa donde los estudiantes adquieren conocimientos y los ponen en práctica en su vida profesional, el papel del docente es muy importante ya que promueve el aprendizaje, la autonomía y pensamiento crítico. El docente tiene muchos desafíos como por ejemplo la adquisición de nuevas estrategias pedagógicas, incorporar nueva tecnología, modificar las formas de evaluar, desmotivación del alumno, falta de recursos, demandas laborales, de manera que estos se convierten en estresores que pueden producir daños fisiológicos como hipertensión, taquicardia, taquipnea, infarto al miocardio, diabetes tipo 2, infecciones del tracto respiratorio, trastornos del sueño entre otros.

El engagement o compromiso laboral busca que las personas tengan una actitud positiva y satisfactoria hacia su trabajo, caracterizado por altos niveles de vigor, absorción y dedicación. Se ha demostrado que los empleados comprometidos realizan un mejor trabajo con dedicación empleando sus habilidades y capacidades. Los resultados que se obtengan en esta investigación se espera que sirva como un instrumento para la toma de decisiones de la organización en este caso de la Universidad Técnica del Norte.

Los beneficiarios de esta investigación directamente son los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte, porque a partir de los resultados de la investigación se realizarán estrategias encaminadas a aumentar el compromiso, trabajen con energía y se sientan satisfechos con las labores que realizan, mientras que los beneficiarios indirectos son los estudiantes porque al estar los docentes más comprometidos y al mismo tiempo satisfechos por sus labores buscaran mejores estrategias para un mejor aprendizaje y un ambiente agradable de respeto mutuo, la Universidad Técnica del Norte también es beneficiaria de este proyecto ya que se les aportó datos estadísticos que se obtuvo de este estudio.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de Engagement laboral en los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Establecer las características sociodemográficas de la población en estudio.
- Identificar el nivel de engagement laboral de los docentes mediante la escala de UWES.
- Identificar los factores que determinan el engagement laboral en los docentes.
- Elaborar una infografía educativa sobre estrategias para mejorar el engagement laboral.

## **1.5 Preguntas de investigación**

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de la población en estudio?
- ¿Cuál es el nivel de engagement laboral de los docentes mediante la escala de UWES?
- ¿Cuáles son los factores que determinan el engagement laboral en los docentes?
- ¿La infografía educativa contribuirá a aumentar el engagement laboral?

## CAPÍTULO II

### 2. Marco Teórico

#### 2.1 Marco Referencial

##### **2.1.1 Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. A Acuña Hormazabal, R Mendoza Llanos, O Pons Peregort. 2021**

Esta investigación tuvo como propósito estudiar el Burnout, engagement y la percepción de prácticas de gestión en apoyo que tienen los trabajadores en tiempos de pandemia por COVID-19 al enfrentar sus desafíos. El tipo de estudio fue cuantitativo no probabilístico, El enfoque metodológico fue correlacional-explicativo, se aplicaron encuestas a 408 trabajadores. Los resultados obtenidos en este estudio nos muestra que es mayor en mujeres que en hombres y más alto en personas mayores de 40 años, respecto de Burnout son consistentes con la literatura previa que indican que no hay diferencias por sexo, pero no mantienen la relación previamente descrita, en la que se indica que el Burnout aumentaría conforme avanza la edad; además, las personas que perciben recibir apoyo presentan puntuaciones mayores de engagement y menores de Burnout que quienes no perciben recibir apoyo orientado a prácticas de gestión en contextos inciertos (3).

##### **2.1.2 Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el Burnout en docentes universitarios. B Mesurado, J Laudadio. 2019**

El docente se enfrenta a muchos desafíos que provocan situaciones de estrés y desmotivación en los docentes. El objetivo del estudio plantea estudiar las diferentes etapas del desarrollo profesional de docentes que hacen variar los niveles de capital psicológico, engagement y Burnout en docentes universitarios. El estudio es cuantitativo, de tipo correlacional. Para evaluar las variables se utilizaron las versiones españolas del Psychological Capital Questionnaire, Utrecht Work Engagement Scale y el Oldenburg Burnout Inventor. Los resultados indicaron que los docentes más experimentados presentan mayores niveles de capital psicológico (específicamente eficacia, resiliencia y

esperanza) y mayor nivel de absorción, una dimensión de engagement, que los menos experimentados. Por último, el capital psicológico (específicamente las dimensiones de optimismo y esperanza) así como el engagement (específicamente las dimensiones de vigor y dedicación) inhiben el surgimiento de Burnout en docentes universitarios(7).

### **2.1.3 Análisis del modelo Burnout-engagement en empleados públicos. R Marsollier. 2019**

El objetivo de esta investigación es conocer los indicadores de desgaste profesional y compromiso laboral en empleados públicos a partir del modelo Burnout-engagement. Investigación descriptiva-explicativa, se trabajó con una muestra intencional (n=147). Se presentan los principales resultados que un 25,8% de la muestra presenta elevados niveles de cansancio emocional y cinismo; mientras que el resto (74,2%) se caracteriza por altos niveles de eficacia profesional y engagement. En cuanto al engagement predomina elevados niveles de vigor (38,8%) y niveles medios de dedicación (40,8%) y absorción (37,4%). Así, el modelo Burnout/engagement permite identificar dos perfiles psicosociales coexistentes que explicarían los diferentes niveles de bienestar/malestar de los empleados. Los resultados obtenidos son insumos relevantes en la construcción de estrategias orientadas a la prevención del desgaste laboral como riesgo psicosocial, al fortalecimiento del compromiso laboral y el fomento de la revalorización del empleo público(5).

### **2.1.4 Antecedentes del compromiso laboral de profesores de educación superior en Brasil. G Mercali, S Costa. 2018**

Se analizó los antecedentes del engagement laboral a través de las demandas laborales y los recursos de los profesores de educación superior en Brasil. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 506 profesores. En cuanto a engagement, los profesores tuvieron mayor promedio en la dimensión dedicación ( $M = 5,21$ ,  $DE = \pm 0,829$ ), seguido de concentración ( $M = 4,88$ ,  $DE = \pm 0,832$ ) y luego vigor ( $M = 4,77$ ,  $DE = \pm 0,854$ ). Los principales hallazgos muestran que los profesores, en

general, tienen niveles medios de engagement, pero está muy cerca del límite que puede afectar su salud. Las demandas cualitativas son las más expresivas en la vida laboral de estos profesionales y los recursos laborales (ejecución de tareas) fueron los que obtuvieron el promedio más alto entre todos los recursos, seguidos de los sociales. En general, los profesores de instituciones privadas perciben las demandas laborales y los recursos de manera más favorable que los que laboran en instituciones públicas (8).

### **2.1.5 Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. M Ávila. C Portalanza, E Oliva. 2017**

El objetivo central de este artículo es evaluar los niveles de engagement de los funcionarios de una Institución de Educación Superior en Ecuador. Se realiza una encuesta con la aplicación de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) a 461 trabajadores. El estudio es de tipo cuantitativo, de alcance exploratorio y descriptivo. Se encontró que el 79% de los trabajadores presentan engagement con su trabajo y la dimensión mejor evaluada fue “Vigor” en cambio, la dimensión que presenta menos niveles de engagement es absorción. Se concluye que el engagement es un constructo que contribuye al bienestar de los trabajadores y un análisis a tiempo puede aportar positivamente en el plan de acción y logro de los objetivos de la organización. Además, vale la pena considerar que el recurso humano es el motor de toda Institución y es importante velar por su bienestar físico, intelectual y emocional dentro de su lugar de trabajo (6).

### **2.1.6 Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. Lisandra Hernández, Arlene Oramas. 2016**

En este estudio se pretende describir los niveles de work engagement en una muestra de 76 trabajadores asistenciales y determinar su relación con la autoeficacia. Se realizó un estudio descriptivo-correlacional, con un diseño transversal. Se presentan los principales resultados se exhiben en la dimensión vigor (figura 2) no son acentuadamente dispares; los sujetos con niveles muy bajos y bajos de vigor poseen valores discretamente superiores, de forma conjunta, representan el 47,4 % de la muestra. Con respecto a la

dimensión dedicación (figura 3), predominan los sujetos que refieren valores muy altos con un 32,9%, Al unir las categorías de los valores menos deseables -muy bajo y bajo-, obtenemos que 36 sujetos, que representan el 47,4 % de la muestra, tienen niveles bajos de dedicación. En cuanto a la absorción el 32,9 % tiene niveles altos de absorción seguido de 26,3% de niveles muy bajos. Se aprecian 38 sujetos con niveles muy bajos y bajos de work engagement, lo que representa el 50 % de los trabajadores. El otro 50 % de la muestra está formado por los sujetos con valores altos y muy altos de work engagement, y por los que refieren valores medios(9).

Los artículos leídos demuestran que los docentes que tienen alto nivel de engagement son más proactivos al realizar cualquier actividad, las personas que perciben recibir apoyo presentan puntuaciones mayores de engagement. Los artículos indican que el Burnout está presente desde personas mayores de 40 años y entre más avanzado la edad mayor nivel de Burnout existe. Demuestra la bibliografía que existe un alto nivel de engagement en docentes y la dimensión mejor evaluada fue vigor, la cual está relacionada con altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y un alto deseo de esforzarse en el trabajo. Seguido de dedicación que se refiere al significado que el trabajo tiene para la persona, y por último absorción se refiere a los sentimientos de felicidad cuando se está concentrado e inmerso en el trabajo.

## **2.2 Marco Contextual**

### **2.2.1 Reseña Histórica de la Universidad Técnica del Norte**

En la década de los años 70, un importante sector de profesionales que sentían la necesidad de que el norte del país cuente con un Centro de Educación Superior que responda a los requerimientos propios del sector comienzan a dar los primeros pasos para el seguimiento de lo que hoy en día constituye la Universidad Técnica del Norte(10).

Con este propósito, e identificados los requerimientos urgentes para que se den las respuestas a la solución de problemas y necesidades acordes con el avance técnico y

científico de la época, se crean las facultades de Ciencias de la Educación, Administración de Empresas, Enfermería e Ingeniería, y se convoca a los bachilleres a que se inscriban. Las expectativas que se generan son de tal magnitud que estas son determinadas por los centenares de aspirantes a las diversas ramas que acuden a recibir clases en locales de establecimientos educativos de enseñanza media de la ciudad de Ibarra, la mayoría facilitados en forma gratuita (10).

En la actualidad la Universidad Técnica del Norte, es una Universidad pública considerada una de las principales instituciones de Educación Superior del Ecuador y la mejor universidad del norte del país. Se basa en un Modelo Pedagógico socio-crítico, en el que la relación profesor-estudiante, es eminentemente democrática y participativa(11).

La UTN forma parte de las 18 Instituciones de Educación Superior de la Categoría B, de universidades realizada por el CEAACES Consejo de Evaluación, Acreditada y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior, y ofrece a todos sus estudiantes programas educativos con mallas curriculares actualizada, una bolsa de trabajo multidisciplinario, programas de intercambio, programa de grado y posgrado, laboratorios y centros de investigación con tecnología de punta y una infinidad de recursos(10).

La educación en la Universidad Técnica del Norte se basa en principios fundamentados en la casona, como: compromiso social, pluralismo, criticidad, eticidad, aprendizaje, cultura, humanismo, ecologismo, de igual manera se rige de valores como es honestidad, respeto, justicia, responsabilidad, laboriosidad, creatividad, perseverancia, paz, tolerancia, libertad, lealtad, solidaridad (11).



Ilustración 1 Universidad Técnica del Norte - Ibarra

### **2.2.2 Infraestructura**

La Universidad Técnica del Norte cuenta actualmente con una infraestructura de alta calidad que incluye laboratorios, granjas experimentales, equipos de computación, áreas de desarrollo, material didáctico, etc(11).

### **2.2.3 Distribución física**

La universidad Técnica del Norte consta de las siguientes facultades:

Facultad de Ingeniería en Ciencias Aplicadas (FICA), Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas (FACAE), Facultad de Educación Ciencia y Tecnología, (FECYT), Facultad de Ciencias Agropecuarias y Ambientales (FICAYA), y Facultad de Ciencias de la Salud (FCCSS). También cuenta con el Instituto de Posgrado, el cual oferta varios programas de maestría (10).

### **2.2.4 Ubicación**

La Universidad Técnica del Norte se encuentra ubicada en la provincia del Imbabura, cuya sede se encuentra en la ciudad de Ibarra en la avenida 17 de Julio 5-21 Barrio El Olivo(10).

### **2.2.5 Facultad Ciencias de la Salud**

La Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte es una unidad académica comprometida con el desarrollo académico e investigo, esta facultad fue creada al mismo tiempo que la universidad costa de 4 carreras como son: Licenciatura en Enfermería, Licenciatura en Terapia Física Médica, Licenciatura en Nutrición y Dietética y Medicina.



Ilustración 2 Facultad Ciencias de la Salud UTN

### **2.2.6 Personal docente que labora en la Facultad Ciencias de la Salud**

Laboran 122 docentes en la Facultad Ciencias de la Salud

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Modelo de Sistemas de Betty Neuman**

El modelo de sistemas de Neuman es una postulación de la enfermería basada en la relación del individuo con el estrés, su respuesta a esta emoción y los factores reconstituyentes dinámicos en la naturaleza(12).

La salud física y mental de las personas trabajadoras se encuentran íntimamente relacionadas con el entorno laboral, factores de tipo social y económicos. El estrés laboral como una experiencia capaz de movilizar recursos en los sistemas clientes (personas o grupos) ha ido ganando terreno en la conciencia colectiva. Se asocia a respuestas nocivas caracterizadas por matices físicos y psicológicos, en donde los balances entre las demandas del trabajo y los recursos de la persona o grupo no son favorables para promover el equilibrio en ambas variables de la ecuación, asociados con aspectos propios del trabajo como la carga laboral, con la organización como las relaciones interpersonales conflictivas o la dificultad para la comunión entre el entorno laboral y el familiar(12).

El modelo de sistemas (MS), propuesto por Betty Neuman, ofrece una base de conocimientos de suma relevancia, no solo para la comprensión de los elementos estresantes del trabajo y los distintos grados de reacción de los sistemas cliente en la interacción con los mismos, sino también para delimitar estrategias dirigidas al fortalecimiento de las líneas flexibles de defensa del sistema cliente, desde una prevención primaria. Este, que puede considerarse como un planteamiento al problema del hacer enfermero mediante la comprensión del sistema cliente desde la interacción con su entorno, representa un cimiento sólido para la contemplación del fenómeno del cuidado desde una perspectiva dinámica y abierta. Esto puede promover acciones hacia la negentropía, entendida como todos aquellos esfuerzos enfocados en la conservación de la energía y la movilización del sistema hacia un mayor estado de bienestar o estabilidad(12).

Neuman adapta a la enfermería el concepto de niveles de prevención del modelo conceptual de Caplan (1964) y relaciona estos niveles de prevención con la enfermería.

**PREVENCIÓN PRIMARIA:** Esta se da cuando se sospecha la existencia de un elemento estresante o ya se ha identificado la presencia de este. En este estado, aunque no sea producido la reacción ya se reconoce el estado de riesgo. En este sentido Neuman afirmó que quien realiza la intervención puede reducir la posibilidad de que el individuo se encuentre con el elemento estresante, y por tanto reforzar al individuo para que afronte

el mencionado elemento o para que refuerce su línea flexible de defensa con el fin de disminuir la posibilidad de una reacción(13).

**PREVENCIÓN SECUNDARIA:** Corresponde al conjunto de intervenciones o tratamientos iniciados posterior a la manifestación sintomática de estrés. Tanto recursos internos como externos del cliente se utilizan para estabilizar el sistema con el objetivo de reforzar las líneas de resistencia, disminuir la reacción y aumentar los factores de resistencia(13).

**PREVENCIÓN Terciaria:** Esta tiene lugar posterior al tratamiento activo o de la fase de prevención secundaria. Este pretende conseguir que el paciente recupere la estabilidad óptima del sistema. Como objetivo principal se traza el reforzar la resistencia a los estresantes con el fin de ayudar o prevenir la recurrencia de la reacción o la regresión. Este proceso de prevención retrocede en forma de círculos hacia la prevención primaria(13).

## **METAPARADIGMAS**

### **Persona**

En este modelo el concepto de persona se concibe como cliente/sistema cliente el cual puede ser un individuo, una familia, un grupo, una comunidad o un problema social. El sistema cliente considerado como un compuesto dinámico de interrelaciones entre factores fisiológico, psicológico, sociocultural, de desarrollo y espiritual se considera también que el cliente cambia o se mueve constantemente y se observa como el sistema abierto que interacciona recíprocamente con el entorno(13).

### **Enfermería**

Para Neuman la enfermería debe cuidar a la persona en su totalidad. Se considera a la enfermería como una profesión única y que se ocupa de todo aquello que la respuesta del individuo frente al estrés. En esta aplica la percepción que se tenga sobre esta la cual influye en el cuidado suministrado, es por esto que Neuman destaca la percepción de

cuidador y cliente, para lo cual desarrollo una herramienta de valoración e intervención con el objetivo de facilitar la tarea en relación a la percepción(13).

### **Salud**

Neuman define la salud como un movimiento continuo del bienestar a la enfermedad, dinámico y sujeto a un cambio constante. En este sentido el bienestar o estabilidad óptimos son indicadores de que las necesidades en su totalidad han sido satisfechas. Es así como el individuo se encuentra constantemente expuesto al dinamismo sea en bienestar o en enfermedad y que se puede dar en diferentes grados y espacios(13).

### **Entorno**

Neuman considera tanto al entorno como a la persona como fenómeno básico en su modelo de sistemas. Espacio en el que ambos mantienen una relación recíproca. El entorno entendido como los factores internos y externos que rodean o interaccionan con la persona y el cliente. Es por esto que los elementos estresantes son de real importancia para el concepto de entorno y son descritos como las fuerzas del entorno que interaccionan con la estabilidad del sistema y puedan alterarla(13).

### **2.3.2 Psicología organizacional positiva**

la Psicología Ocupacional Positiva (POP), se encamina a describir y analizar, tanto las fortalezas, como el funcionamiento óptimo de la persona en el ámbito organizacional, así como su gestión efectiva(14).

El movimiento científico de la psicología positiva, desde sus inicios, ha buscado desarrollar en las personas sus fortalezas, para que cuando deban encarar eventos adversos, propios de la vida, cuenten con más recursos personales que les permitan afrontarlos de la mejor forma posible. Desde su planteamiento inicial, Seligman y Csikszentmihalyi (2000) han señalado que el principal objetivo de la psicología positiva es que las personas puedan alcanzar su funcionamiento óptimo, ser proactivas, con un

enfoque en las potencialidades, y que no se centren solo en el problema cuando este ya está en ellas(3).

En el contexto de pandemia, aquellas prácticas que favorecen la salud y bienestar de los trabajadores son prácticas de gestión saludable. La evidencia sobre este aspecto indica que aquellos trabajadores que perciben la existencia de prácticas de gestión asociadas al bienestar presentan una disminución del estrés, así como también mayores niveles de satisfacción laboral y engagement. Esto último es relevante puesto que permite que los trabajadores desarrollen estrategias para afrontar los efectos negativos de las situaciones estresantes(3).

### **2.3.3 Engagement**

El concepto de engagement es relativamente nuevo y se empezó a estudiar a inicios del último siglo; sin embargo, es muy popular dentro de las estrategias de las organizaciones modernas. Existe una evolución importante en su conceptualización y modelos teóricos a lo largo de los últimos 25 años con el surgimiento de la psicología positiva y organizacional. William Kahn (1990) fue quien dio el primer acercamiento al término de engagement, conceptualizándolo como una manifestación en los roles de trabajo de las personas; física, cognitiva y emocionalmente, repercutiendo en su rendimiento. Definió engagement como la capacidad de rendimiento y disponibilidad innata para trabajar en equipo y desarrollarse en el medio e integrado por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción(6).

#### **- Engagement en el Trabajo**

Aunque el concepto de engagement en contextos laborales tiene muchas definiciones, generalmente se refiere a una conexión positiva con el trabajo de uno. El engagement representa lo contrario al Burnout e incluye factores de fortalecimiento y procesos motivacionales. A diferencia de las víctimas del agotamiento, las personas comprometidas se sienten energizadas y conectadas positivamente con su trabajo. No experimentan el trabajo como estresante y abrumador, sino que lo perciben como un desafío y una

satisfacción, al mismo tiempo que se identifican fuertemente con sus tareas relacionadas con el trabajo. Al igual que el agotamiento, el compromiso también tiene tres dimensiones, a saber, vigor, dedicación y absorción, como se analiza a continuación(15).

- El vigor *se* relaciona con altos niveles de resiliencia mental y la capacidad de perseverar en el trabajo a pesar de experimentar algunas dificultades en el proceso. El vigor se caracteriza por la abundancia de energía e inversión en la realización de tareas. Incluye la movilización y construcción de recursos.
- La dedicación implica sentimientos de importancia, entusiasmo, inspiración y orgullo.
- La absorción *se* refiere a la atención enfocada, una mente clara, disfrute, pérdida del sentido del tiempo e inmersión en el trabajo(15).

### **Factores que contribuyen al engagement**

- Recursos, incluido el apoyo social de compañeros y supervisores;
- Comentarios sobre el desempeño, el entrenamiento y la participación en la toma de decisiones;
- Estimulación del desarrollo personal y las oportunidades de aprendizaje;
- Implicación activa y funcional en la consecución de objetivos colectivos;
- Entornos donde se valora la innovación y la información;
- Mecanismos de afrontamiento efectivos para eliminar o reorganizar los factores estresantes;
- Recompensas y reconocimiento de logros(15).

Las personas comprometidas experimentan numerosos beneficios relacionados con el trabajo. Se minimizan los pensamientos de renuncia o abandono, lo que contribuye a las emociones positivas y al bienestar general. La satisfacción laboral se facilita utilizando los recursos disponibles de manera óptima y creando los propios recursos (a menudo personales). Además, las personas comprometidas transfieren su compromiso a otros. El

logro personal, la alta autoeficacia y la auto retroalimentación positiva aseguran la dedicación a la tarea, lo que para las organizaciones significa una disminución de las intenciones de rotación(15).

### **2.3.4 Intervenciones de compromiso laboral**

- Desarrollo de recursos personales.
- Desarrollo de recursos laborales.
- Capacitación en liderazgo
- Promoción de la salud(16).

las intervenciones de desarrollo de recursos personales se enfocaron en promover autoevaluaciones positivas y resiliencia; intervenciones de creación de recursos laborales centradas en aumentar los aspectos físicos, sociales u organizativos del trabajo, como la retroalimentación, el apoyo social y las oportunidades de desarrollo; y las intervenciones de capacitación en liderazgo comprendieron talleres de desarrollo de habilidades y conocimientos para gerentes y compromiso laboral medido en sus empleados directos. Las intervenciones de promoción de la salud alentaron a los empleados a considerar estilos de vida más saludables e incorporaron estrategias como el ejercicio y la capacitación en atención plena(16).

### **2.3.5 Escala de medida del Engagement**

La escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) es el instrumento más utilizado para medición de engagement, y ha permitido el desarrollo de estudios en más de trece países. Su versión original empieza con 24-ítems, a la cual después de una evaluación psicométrica, se eliminaron 7 ítems por no tener solidez; obteniendo como resultado la escala UWES-17 con 17-ítems como su nombre lo indica. La escala abarca las 3 dimensiones del engagement en el trabajo, distribuidas de la siguiente manera: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems)(6).

La encuesta UWES utiliza la escala Likert con una puntuación del 0 al 6, en donde el 6 representa el “siempre” y el 0 el “nunca”.

El vigor se evalúa 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:

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

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(17).

La dedicación se evalúa 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 por el trabajo(17).

- Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
- Estoy entusiasmado con mi trabajo.
- Mi trabajo me inspira.
- Estoy orgulloso del trabajo que hago.
- Mi trabajo es retador.

Aquellos que presentan altos niveles en dedicación se identifican fuertemente con su trabajo porque la experiencia es significativa, inspiradora y desafiante. Por lo tanto, ellos generalmente se sienten entusiasmados y orgullosos en relación con su trabajo. Aquellos que presentan bajos puntajes, no se identifican con su trabajo porque ellos no consideran

la experiencia como significativa, inspiradora o desafiante, y no se sienten ni entusiasmados, ni orgullosos, con relación a su trabajo(17).

La absorción se evalúa 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(17).

- El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
- Estoy inmerso en mi trabajo
- Me “dejo llevar” por mi trabajo.
- Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.

Aquellos que presentan altos puntajes en absorción, están usualmente contentos de involucrarse en su trabajo, se sienten inmersos en él y presentan dificultad para dejarlo porque la actividad los impulsa. Como consecuencia de ello, se olvidan de todo alrededor y el tiempo parece volar. Los que presentan bajos puntajes en absorción, no se sienten involucrados o inmersos en el trabajo, no presentan dificultad en dejarlo ni dejan de poner atención a su entorno ni al tiempo que transcurre(17).

### **2.3.6 Burnout y engagement**

El síndrome de Burnout, “quemarse en el trabajo”, se presenta con mayor frecuencia en los trabajadores que deben pasar mucho tiempo en relación con personas como clientes o usuarios de un servicio que provee una organización. Así, se define como un estado de agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal(3).

Por su parte, El engagement, ha sido definido como un estado de vinculación positiva con el trabajo que se caracteriza por elevados niveles de vigor, dedicación y absorción, sus tres factores constitutivos(5).

Desde el punto de vista teórico, el engagement es el constructo opuesto al Burnout. En este sentido, y en una primera aproximación al modelo, ambos constructos podrían ser entendidos como dos extremos de un mismo continuum, que parte desde experiencias negativas de desgaste hasta vivencias óptimas de engagement en su otro extremo(5).

Sin embargo, otros investigadores sostienen que el binomio Burnout-engagement no representa polos opuestos, sino que, simplemente, se trata de constructos diferentes. Salanova y Llorens (2008) reflexionan que el engagement va mucho más allá que el solo hecho de no sentirse agotado, molesto o quemado, ya que su finalidad es alcanzar una experiencia óptima; a su vez, la ausencia de engagement no implica, necesariamente, que la persona se encuentre desgastada(5).

### **2.3.7 Las Instituciones de Educación Superior en Ecuador durante el Covid-19**

Una nueva realidad está presente a nivel mundial con la pandemia, es el nuevo Coronavirus SARSCov2, el cual está cambiando en todos los ámbitos de la vida. Ante esta verdad, no escapan las instituciones de educación superior (18), demanda cambiar la percepción de educación tradicional, en donde el docente tenía la verdad absoluta y los estudiantes se concebían como recipientes en los que se depositaba conocimientos. Además, las estrategias para generar un proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde el maestro solo se valía de clases magistrales y recursos memorísticos, deben cambiar ante este nuevo escenario; el docente debe transformarse y ser creativo; de lo contrario tratará de implementar en un sistema virtual, la realidad presencial bajo una estructura tradicional; lamentablemente esto no funcionará y no dará los resultados necesarios para responder a las exigencias de la sociedad(19).

Desafíos más destacados en las instituciones de la educación superior

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (2020), los desafíos que más se destacan en la situación de pandemia son:

- La carencia de instrumentos de evaluación o acreditación de los saberes del estudiante en un contexto de enseñanza virtual.

- Pocos profesores capacitados para la educación virtual. Igual que en el caso de la acreditación de los saberes del estudiante, la dinámica de la educación virtual varía de la presencial, evidenciado en algunos casos que los estudiantes han sido sobrecargados debido al desconocimiento del manejo de la pedagogía virtual del docente, por lo cual, el docente tiene el desafío de incorporar nuevas herramientas educativas(18).
- La brecha digital y el acceso limitado a las tecnologías. Muchos estudiantes en la región tienen dificultades para acceder a computadoras o no tienen conectividad a su disposición, lo cual resulta en un incremento de la tasa de abandono de las aulas(18).

## **2.4 Marco Legal y Ético**

### **2.4.1 Marco Legal**

El Ecuador se rige de leyes que tienen como objetivo la garantía de los derechos de humanos como: Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de la Salud, Plan de Creación de Oportunidades .

#### **Constitución de la República del Ecuador**

*“Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir(20).”*

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional (20).”

*“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*

*Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: el que se citara a continuación es el numeral 5:*

*“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.(20)”*

### **Ley Orgánica de Salud**

*“Art. 3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables(21).”*

*“Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores(21).”*

#### **2.4.3. Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025**

##### **Eje Social: Salud gratuita y de calidad**

**Objetivo 6:** Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad

*“La OMS define a la salud mental como un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades y el goce de grado máximo de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica y social”(22).*

#### **2.4.2 Marco Ético**

##### **Principios de la Bioética**

La enfermería se reconoce socialmente como una profesión de servicio, orientada a ayudar, servir y cuidar la salud de las personas, por lo tanto, deben tener presentes, entre otros, los siguientes principios(23):

- **Principio de beneficencia:** se basa en la necesidad de no hacer daño, de siempre hacer el bien, el personal de enfermería debe ser capaz de comprender al paciente a su cargo, y ver al paciente como el mismo.
- **Principio de la no maleficencia:** se trata precisamente de evitar hacer daño, evitar la imprudencia, la negligencia. Se debe prevenir el daño físico, mental, social o psicológico.
- **Principio de la justicia:** encierra en su significado la igualdad, la equidad y la planificación; se basa precisamente en atender primero al más necesitado de los posibles a atender; exige tratar a todas las personas por igual, sin discriminación de raza, etnia, edad, nivel económico o escolaridad; jerarquizar adecuadamente las acciones a realizar; hacer uso racional de los recursos materiales para evitar que falten cuando más se necesiten.
- **Principio de autonomía:** se define como la capacidad que tiene la persona de tomar decisiones en relación con su enfermedad. Esto implica tener información de las consecuencias de las acciones a realizar. El principio de autonomía también supone respeto por las personas, tratarlas como lo que son. El mantenimiento de

la autonomía del paciente supone considerarlo capaz para la toma de decisiones; para eso es necesario establecer una relación interpersonal sin coacción, ni persuasión, donde prevalezcan la información, las dudas y la consideración de los aspectos de su vida cotidiana. El objetivo de la información no es convencer al paciente de la propuesta que se le hace, sino que este pueda tener más argumentos para tomar decisiones relacionadas con su salud(23).

### **Código Deontológico del Cie para la profesión de Enfermería**

El Código deontológico del CIE para la profesión de enfermería tiene cuatro elementos principales que ponen de relieve las normas de conducta ética(24).

#### **1. La enfermera y las personas**

La responsabilidad profesional primordial de la enfermera será para con las personas que necesiten cuidados de enfermería. Al dispensar los cuidados, la enfermera promoverá un entorno en el que se respeten los derechos humanos, valores, costumbres y creencias espirituales de la persona, la familia y la comunidad. La enfermera se cerciorará de que la persona reciba información precisa, suficiente y oportuna, de manera culturalmente adecuada, en la cual fundamentará el consentimiento de los cuidados y el tratamiento correspondiente(24).

#### **2. La enfermera y la práctica**

La enfermera será personalmente responsable y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia mediante la formación continua.

#### **3. La enfermera y la profesión**

A la enfermera incumbirá la función principal al establecer y aplicar normas aceptables de práctica clínica, gestión, investigación y formación de enfermería.

La enfermera contribuirá activamente al desarrollo de un núcleo de conocimientos profesionales basados en la investigación, que favorezca la práctica basada en pruebas.

#### **4. La enfermera y sus compañeros de trabajo**

La enfermera mantendrá una relación respetuosa de cooperación con las personas con las que trabaje en la enfermería y en otros sectores.

#### **Código de Ética del Ministerio de Salud Pública**

Los objetivos del presente Código de Ética son los siguientes: Promover y regular el comportamiento de los servidores de la institución para que se genere una cultura organizacional de transparencia, basada en principios y valores éticos, que garantice un servicio de calidad a los usuarios. Implementar principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos en relación con la conducta y proceder de los servidores públicos de la salud, para alcanzar las metas institucionales. Propiciar la creación de espacios para la reflexión personal y colectiva sobre la importancia y necesidad de aplicar principios y valores éticos en la práctica del servicio público, que posibiliten, en forma progresiva, el mejoramiento continuo de la gestión institucional(25).

#### **Artículo 3.- Valores**

Los valores orientadores sobre los que se sustentarán las interrelaciones, decisiones y prácticas de los/as servidores/as del Ministerio de Salud Pública son(25):

**Respeto.** - Todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que se respetará su dignidad y atenderá sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.

**Inclusión.** - Se reconocerá que los grupos sociales son distintos, por lo tanto, se valorará sus diferencias, trabajando con respeto y respondiendo a esas diferencias con equidad.

**Vocación de servicio.** - La labor diaria se cumplirá con entrega incondicional y satisfacción.

**Compromiso.** - Invertir al máximo las capacidades técnicas y personales en todo lo encomendado.

**Integridad.** - Demostrar una actitud proba e intachable en cada acción encargada.

**Justicia.** - Velar porque toda la población tenga las mismas oportunidades de acceso a una atención gratuita e integral con calidad y calidez.

**Lealtad.** - Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos(25).

#### **Artículo 4.- Compromisos**

El proceder ético compromete a los servidores/as del Ministerio de Salud Pública a (25):

- a) Contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud de toda la población, entendiendo que la salud es un derecho humano inalienable, indivisible e irrenunciable, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado.
- b) Administrar, utilizar y rendir cuentas del uso de los bienes del Ministerio de Salud Pública.
- c) Concientizar que la principal riqueza del Ministerio de Salud Pública constituye el talento humano que está al servicio de la población en general.
- d) Cumplir rigurosamente los protocolos y normativas en los diferentes procedimientos técnicos y administrativos que sean pertinentes.
- e) Respetar las diferencias e identificar los derechos específicos de los/as usuarios/as que presentan diversas necesidades(25).

## CAPÍTULO III

### 3. Metodología de la investigación

#### 3.1 Diseño de investigación

**Cuantitativa:** Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías(26). El presente estudio tiene enfoque cuantitativo ya que se centró en la recopilación de datos y análisis de datos investigados generada en las encuestas realizada a los docentes con el tema engagement laboral durante el Covid-19 en los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte.

**No Experimental:** Estudios realizados sin manipulación intencional de variables, se observan los fenómenos en su entorno natural para analizarlos(26). Solo se observó el fenómeno en su contexto natural lo cual fue posteriormente analizado para solucionar el problema.

#### 3.2. Tipo de Investigación

**Descriptiva:** Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, los perfiles y las características de personas, grupos, comunidades u objetos que puedan ser sometidos a un análisis(26). Esta investigación es descriptiva debido a que se detalló las características sociodemográficas de la población y el nivel de engagement laboral.

**Transversal:** Investigaciones que recopilan datos en un tiempo único. Su finalidad es describir variables y estudiar su incidencia e interrelación en un momento dado(26). La investigación se lo realizó en un tiempo determinado .

### 3.3 Localización y ubicación del estudio

La localización geográfica en donde se realizó el estudio se encuentra en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, en la Universidad Técnica del Norte, ubicada en la avenida 17 de Julio 5-21 barrio el Olivo

### 3.4 Población

#### 3.4.1 Universo

La población de mi estudio estuvo constituida por 122 docentes que trabajan en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte

#### 3.4.2 Muestra

Se realizó una muestra por conglomerados en el que se selecciona aleatoriamente en una población heterogénea, con un 95% de confianza y 5% de error muestral. El estudio fue realizado a 94 docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte.

**Tabla 1. Población**

Carrera	Población	Muestra
Enfermería	54	42
Medicina	41	32
Terapia Física	11	8
Nutrición y Dietética	16	12
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>94</b>

**Fuente:** Registro de docentes de Subdecanato de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte.

### **3.4.3 Criterios de inclusión**

- Los docentes que firmen el consentimiento informado.
- Docentes con nombramiento y contrato que laboren en la Facultad Ciencias de la Salud.

### **3.4.4 Criterios de exclusión**

- Docentes que no deseen participar en la investigación.

### **3.5 Operacionalización de variable (Anexo 3)**

- Características sociodemográficas de la población en estudio.
- Nivel de engagement laboral de los docentes
- Factores que determinan el engagement laboral en los docentes.

### **3.6 Métodos de recolección de información**

#### **3.6.1 Técnica**

**Encuesta:** Es la técnica más utilizada, permite recopilar información sobre los sujetos de investigación de manera eficaz, identificando así las características sociodemográficas de los sujetos de investigación.

#### **3.6.2 Instrumento**

El instrumento que se utilizó fue el Utrecht Work Engagement Scale – UWES que evalúa el engagement laboral utilizando la escala Likert con una puntuación del 0 a 6, en donde 6 representa el “siempre” y el 0 el “nunca”, la escala UWES consta de 17 ítems, seis ítems de vigor, cinco de dedicación y seis ítems de absorción(6).

**Tabla 2. Valores de Referencia.**

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

### **Validación UWES**

Schaufeli y Bakker comenzaron realizando los primeros estudios para la validación de la escala UWES en el año 1999. Estos estudios se realizaron a poblaciones heterogéneas para sus análisis psicométricos: la primera muestra internacional fue realizada a doce mil empleados de 9 países; y la otra muestra estuvo conformada por diez mil representantes de Holanda y Bélgica(6).

La escala UWES fue validada en muchos países de los cinco continentes, como Grecia, Japón, Argentina, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Sudáfrica, en diversas empresas, diferentes grupos de trabajo, tipos de trabajo, jerarquías, y países con su respectiva idioma(6).

Los autores Schaufeli y Bakker menciona que la Utrecht Work Engagement Scale tiene una confiabilidad con valores de alfa de Cronbach de 0.80 y 0.90(27).

### **3.7 Análisis de datos**

Después de la aplicación de la encuesta por medio de Microsoft forms, se realizó la tabulación de datos en el programa de Microsoft Excel, luego se realizó el cruce de variables en epi-info, y se procedió a la elaboración de tablas para facilitar el análisis de los resultados obtenidos.

## CAPÍTULO IV

### 4. Resultados de la Investigación

**Tabla 3. Características sociodemográficas**

<b>Variables</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sexo</b>		
Femenino	67	71,28%
Masculino	27	28,72%
<b>Grupos de edad</b>		
25-30 años	18	19,15%
31-39 años	26	27,66%
40-49 años	18	19,15%
50-59 años	26	27,66%
60-69 años	6	6,38%
<b>Estado Civil</b>		
Casado/a	53	56,38%
Divorciado/a	19	20,21%
Soltero/a	22	23,40%
<b>Nivel de instrucción</b>		
Licenciatura	2	2,13%
Maestría	82	87,23%
PhD	10	10,64%
<b>Lugar de Residencia</b>		
Ambato	1	1,06%
Ibarra	86	91,49%
Otavaló	6	6,38%
Quito	1	1,06%

A partir de los datos demográficos recopilados se obtuvieron los resultados que se muestra en la tabla 3 de análisis, de estos se desprenden las siguientes características:

Se puede observar que la mayoría de los docentes son de sexo femenino con un 71,28% y el 28,72% es de sexo masculino. Estos resultados fueron similares a los de Ávila menciona que, del total de los docentes el 53% corresponde al sexo femenino, mientras que el 47% es masculino(6), en la docencia existe una mayor participación del sexo femenino, en donde se obtuvieron diferencias según género en las dimensiones de absorción y vigor a favor de las mujeres(28).

En cuanto a la edad el 27,66% de los docentes se encuentran en un rango de edad de 31 a 39 años, pertenecen al grupo de adultos jóvenes lo que impregna de energía positiva y fresca al colectivo, seguido del 27,66% que tienen una edad de 50 a 59 años, con un límite mínimo de 25 años y un máximo de 63 años, el 56,38% de los docentes se encuentran casados. La autora Dellanira Chávez, en su investigación sobre Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas refiere que la edad es una variable que se ha considerado como un indicador importante, ya que la presencia de factores laborales, extralaborales y biológicos influyen para una mejor condición de madures y estabilidad(29).

El 87,23% de los docentes se encuentran con un nivel de instrucción de maestría, en cuanto al lugar de residencia el 91,49% de los docentes residen en la ciudad de Ibarra. Con referente al grado académico en el estudio realizado por Dellanira Chávez más de la mitad de los docentes se encuentran cualificados con un nivel de maestría de 48% y con un grado de doctorado de 12,2% lo que nos indica que los docentes poseen los requisitos necesarios y cuentan con un perfil deseable para brindar una educación con calidad(29), entre mejor preparados se encuentren tienen mayores oportunidades de generar mejores ingresos económicos además que les permite obtener un puesto más allá de la docencia lo cual genera motivación en el docente que es uno de los factores fundamentales para que existe un mayor engagement.

**Tabla 4. Relaciones laborables.**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Relación laboral</b>		
Contrato tiempo completo	38	40,43%
Contrato Tiempo parcial	14	14,89%
Nombramiento definitivo	42	44,68%
<b>Carga horaria</b>		
Cuarta de tiempo	6	6,38%
Medio tiempo	15	15,96%
Tiempo completo	73	77,66%
<b>Trabaja en otra institución</b>		
No	78	82,98%
Si	16	17,02%
<b>años de trabajo</b>		
< a 5 años	31	32,98%
5 a 10 años	35	37%
11 a 15 años	15	15,96%
16 a 20 años	2	2,13%
21 a 25 años	1	1,06%
26 años y más	10	10,64%

El 44,68% de los docentes tienen un nombramiento definitivo, seguido de contrato de tiempo completo que corresponde al 40,43, al analizar el tipo de contrato se encontró que aquellos que tienen un contrato indefinido tienen un mayor nivel de inspiración, y engagement con la docencia que aquellos que no lo tenían. Según Acosta esto puede deberse a las nuevas características del panorama laboral, donde la estabilidad y los contratos indefinidos se han convertido en condiciones laborables que muchos desean y añoran no solo en el ámbito de la docencia(30).

En cuanto al tiempo de trabajo la mayoría de los docentes que son 77,66% trabajan tiempo completo en la Universidad, lo que refleja una mejor estabilidad laboral, pero los obliga a realizar más actividades a parte de la docencia como por ejemplo investigación, gestión, tutorías, vinculación etc., esto puede ser por una parte un factor para desencadenar estrés.

Referente al lugar de trabajo, el 82,98% de los docentes no trabajan en otra institución que no sea la universidad, sin embargo, debemos tener en cuenta que hay un porcentaje de docentes que sí trabajan en otras instituciones que son 17,02% y la mayoría son docentes de la carrera de enfermería. En un estudio realizado por Molina menciona que trabajar en dos instituciones diferentes supone un mayor desgaste en términos de tiempo, estado físico, psicológico y económico, en menor medida los profesionales que solo trabajan en una sola institución, lo cual les posibilita estar tranquilos de no tener que desplazarse a otro lugar(31).

En cuanto a los años de trabajo el 37% de los docentes han trabajado en la institución entre 5 y 10 años, seguido del 32,98% el cual también es una gran población que han trabajado menos de 5 años en la institución. En un estudio realizado por Mesurado nos menciona que el 38% de los trabajadores ejercen la docencia universitaria hace 5 años o menos, el 27% lo hace entre 6 y 10 años y el 35% hace más de 11 años que ejerce la docencia universitaria, Ponce expone que a mayor antigüedad el docente sufre menos agotamiento y despersonalización y sus niveles en la realización personal aumentan obteniendo así un nivel alto de engagement(7)(29). Al hacer una comparación con respecto a los años de trabajo existe una relación entre los datos que se obtuvo en esta investigación con los de la investigación de Mesurado.

**Tabla 5. Nivel de Engagement**

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>VIGOR</b>		
Muy bajo	2	2,13%
Bajo	6	6,38%
Medio	33	35,11%
Alto	33	35,11%
Muy alto	20	21,28%
<b>DEDICACIÓN</b>		
Alto	11	11,70%
Bajo	3	3,19%
Medio	68	72,34%
Muy bajo	12	12,77%
<b>ABSORCIÓN</b>		
Alto	14	14,89%
Bajo	17	18,09%
Medio	58	61,70%
Muy alto	4	4,26%
Muy bajo	1	1,06%

La información que se detalla muestra las 3 dimensiones de la escala de UWES, donde se observa que el 35,11% presenta un nivel medio de energía lo cual implica una tendencia a padecer de estrés si no se aplica estrategias, sin embargo, existe un porcentaje de 35,11% y 21,28% donde muestra que presenta un nivel alto y muy alto de vigor lo cual indica que los docentes poseen mucha energía, entusiasmo y persistencia cuando trabajan. Más de la mitad de los docentes el 72,34% presentan un nivel medio de dedicación, es decir no se sienten muy entusiasmado inspirados y retados por el trabajo, lo cual puede desencadenar Burnout. En cuanto a la categoría de absorción el 61,70% presenta un nivel medio lo que implica que no se siente inmerso ni concentrado en el trabajo.

**Tabla 6. Engagement por carreras.**

Variable	VIGOR			DEDICACIÓN			ABSORCIÓN		
	frecuencia	Porcentaje	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Nivel
Medicina	13	40,63%	Medio	22	68,75%	Medio	21	65,63%	Medio
Enfermería	17	40,48%	Alto	32	76,19%	Medio	28	66,67%	Medio
Nutrición y Dietética	6	50%	Alto	9	75,00%	Medio	8	66,67%	Medio
Terapia Física	5	62,50%	Muy alto	5	62,50%	Medio	3	37,50%	Alto

En cuanto a la categoría de Vigor los docentes de la carrera de Medicina el 40,63% posee un nivel medio de vigor mientras que los demás docentes de la carrera poseen un nivel alto y muy alto de energía y deseo de esforzarse en el trabajo, con referente a la categoría de Dedicación todos los docentes de las 4 carreras poseen un nivel medio, en cuanto a la categoría de Absorción los docentes de la carrera de Medicina, Enfermería y Nutrición poseen un nivel medio, mientras que los docentes que laboran para la carrera de Terapia Física tienen un nivel alto de absorción.

Como se puede observar en este estudio no tenemos niveles bajos ni muy bajos de vigor, dedicación tampoco absorción, según Arraigada esto constituye un indicador favorable para el desarrollo de la salud ocupacional que se enfoca en prevenir los riesgos laborales, vigilar la seguridad en el trabajo no solo física si no también psicológica, esto representa un importante factor para la protección ante posibles amenazas a dicho estado saludable, ya que refuerza los recursos psíquicos de las personas para hacer frente a situaciones críticas(32).

**Tabla 7. Factores motivacionales.**

<b>Capacitaciones</b>		
<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Recibe capacitación en la Universidad/Facultad/ Carrera</b>		
A veces	18	19,15%
Frecuentemente	47	50,00%
Rara vez	1	1,06%
Siempre	28	29,79%
<b>¿Las capacitaciones son relacionadas con su área?</b>		
No	13	13,83%
Sí	81	86,17%
<b>Evaluación</b>		
<b>Socializan los parámetros de evaluación antes de la evaluación.</b>		
A veces	14	14,89%
No	9	9,57%
Si	71	75,53%
<b>Por puntaje alto en su evaluación usted recibe una compensación</b>		
A veces	8	8,51%
No	66	70,21%
Sí	20	21,28%
<b>Recursos</b>		
<b>La institución le provee todos los recursos materiales para desempeño de su trabajo</b>		
A veces	27	28,72%
Frecuentemente	35	37,23%
Rara vez	4	4,26%
Siempre	28	29,79%
<b>Salario</b>		
<b>¿El salario es de acuerdo con su responsabilidad?</b>		
No	13	13,83%
Sí	81	86,17%
<b>Reconocimiento</b>		
<b>¿La institución reconoce su trabajo?</b>		
A veces	39	41,49%
Frecuentemente	30	31,91%
Rara vez	5	5,32%
Siempre	20	21,28%

Respecto a las capacitaciones el 50,00% de los docentes nos menciona que reciben capacitaciones frecuentemente por parte de la Universidad, el 86,17% afirma que las

capacitaciones que han recibido son relacionadas con su área, mediante las capacitaciones queremos procurar que el docente sepa como enseñar, ya que, no solo basta con que posea los conocimientos de la asignatura, sino que, también conozcan estrategias y metodología para llegar con el conocimiento a los estudiantes, siendo las capacitaciones una actividad inherente a la docencia, además que en ella existe actualizaciones de los temas, eso ayuda a realizar la docencia con calidad y responsabilidad(33).

El 75,53% de los docentes manifiesta que si les socializan los parámetros de evaluación antes de ser evaluados, el 70,21% afirma que si en la evaluación sacaron un puntaje alto no reciben ninguna compensación, según Celio Andrade en el proceso de evaluación cada institución define los criterios para evaluar las actividades de docencia, investigación, vinculación y dirección o gestión académica, los resultados de estos procesos constituyen los inputs para realizar procesos de capacitación que promuevan la mejora continua(33).

El 37,23% afirma que frecuentemente reciben los recursos necesarios para laborar seguido de 29,79% que siempre reciben los recursos, sin embargo, existe un porcentaje de 28,72% que menciona que a veces la institución les provee los recursos y en caso de necesitarlos utilizan los recursos de cada persona, para Guerrero y Gonzáles los docentes sufren un desgaste emocional debido a las condiciones de trabajo inestables y precarias como escasez de recursos materiales(34), por lo tanto poseer los recursos necesarios para trabajar fomentará la voluntad de esforzarse más por el trabajo. Con esto, es más probable que las tareas se realicen correctamente y se logren las metas establecidas. Por esta razón el tener los recursos laborables influye en el bienestar del trabajador reduciendo el burnout y fomentando el engagement laboral(35).

El 41,49% de los docentes afirman que a veces la institución reconoce su trabajo muchas de las veces mediante felicitaciones de las autoridades, en un estudio realizado por Guerrero nos menciona que la imagen social del docente por diversas razones falta de apoyo institucional, escasa repercusión social de la labor, deficiencias organizativas en la propia profesión etc.) se ha devaluado en los últimos años y esta situación genera un desánimo generalizado(34). Los docentes deben tener mayor reconocimiento por parte de

las autoridades de la institución ya que eso estimula las actitudes y sentimientos de los docentes hacia su trabajo, se esfuerzan invirtiendo tiempo y energía para mejorar sus competencias y logros en el trabajo y eso es esencial para el desarrollo profesional.

## CAPÍTULO V

### 5. Conclusiones y recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

- Se contó con la participación de 94 docentes que laboran en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte, su mayoría son de sexo femenino y el rango de edad va desde los 31 años a 39 años, la mayoría se encuentran casados, gran parte de los docentes poseen títulos de maestría y residen en la ciudad de Ibarra. Los docentes en su mayoría tienen nombramiento definitivo y trabajan tiempo completo, una pequeña parte de docentes trabajan en otra institución aparte de la Universidad, en su mayoría los docentes han trabajado entre 5 y 10 años.
- Con referente al nivel de engagement laboral, se determinó que la mayoría de los docentes tienen un nivel medio de engagement, la dimensión que mayor favoreció es la de vigor en la que se tuvo puntaje representativo en nivel medio y alto lo cual indica que muchas veces los docentes poseen mucha energía para trabajar durante todo el día. Por otra parte, aunque la dimensión dedicación y absorción, no tuvieron niveles bajos, ni muy bajos, se evidencia que los docentes pueden padecer a lo largo de tiempo de estrés laboral.
- Entre los factores que determina el engagement son las capacitaciones que se realizan con frecuencia en la institución, también las evaluaciones docentes semestrales, otro factor fue los recursos que la institución prevé a los docentes. Por otra parte, el salario y el reconociendo por parte de las autoridades es fundamental para que los docentes tengan un nivel alto de Engagement de esa manera amortiguar el Burnout.
- Al analizar los resultados, se propone una infografía educativa para aumentar el nivel de Engagement con esta contribución se pretende dar a conocer estrategias que ayuden a reducir el riesgo de padecer burnout, de esa manera se contribuirá a mejorar las condiciones físicas del docente y las condiciones psicológicas.

## 5.2 Recomendaciones

- A las autoridades de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte se recomienda que a pesar de que no se evidencio un nivel bajo de Engagement por las condiciones de la pandemia se consideren estrategias de mantenimiento y fortalecimiento de dicho engagement laboral en general, como una estrategia de prevención de Síndrome de Burnout por medio de recursos laborales como: autonomía laboral y apoyo social y reducir los elementos estresantes como sobrecarga laboral.
- Es importante que se promueva la ejecución de talleres de motivación personal, capacitaciones actualizadas, todos los recursos necesarios y que siempre exista el reconocimiento hacia los docentes eso es muy importante para que se sientan motivados. Por otra parte, que exista momentos recreativos y de integración con todos los docentes y autoridades.
- Se recomienda realizar más investigaciones acerca de este tema que es el Engagement ya que es un tema nuevo y muy importante para poder prevenir enfermedades y promover la salud no solo física si no también mental, y que se difundan los resultados de esta investigación en la Facultad para el fortalecimiento del Engagement.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Muñoz CO, Restrepo D, Cardona D. Construcción del concepto de salud mental positiva: Revisión sistemática. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal.* 2016;39(3):166–73.
2. Martínez Abreu J, Gispert Abreu E de los ángeles, Castell-Florit Serrate P, Llanes Llanes E, Morales Aguiar DR, Sánchez Barrera O. Componente bucal y determinantes sociales en el análisis de la situación de salud. *Rev Cuba Estomatol.* 2015;52(SupEsp):34–40.
3. Acuña-Hormazabal Á, Mendoza-Llanos R, Pons-Peregort O. Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *J Manag Econ Iberoamerica.* 2021;37(158):104–12.
4. Agudo M. Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria del único centro educativo de la localidad de Burriana, España. *Fórum Recer.* 2014;12:1–15.
5. Marsollier R. Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente.* 2019;22:1–18.
6. Ávila Dávila MM, Portalanza Chavarría CA, Duque Oliva EJ. Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Rev Científica Ecociencia.* 2017;4(4):1–25.
7. Mesurado B, Laudadio J. Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Represent.* 2019;7(3):12.
8. Mercali GD, Costa SG. Antecedents of work engagement of higher education professors. *Rev Adm Mackenzie.* 2018;6971(1):1–27.

9. Hernández Hernández Lisandra OVA. Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales Self-Efficiency and work engagement in workers of different assistance occupations. *Rev Cuba Salud y Trab.* 2016;17(4):32–41.
10. Universidad Técnica del Norte. Reseña historica – Universidad Técnica del Norte [Internet]. 2021 [citado el 11 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://portal.utn.edu.ec/historia/>
11. EcuRed. Universidad Técnica del Norte (Ecuador) [Internet]. [citado el 11 de agosto de 2021]. Disponible en: [https://www.ecured.cu/Universidad\\_Técnica\\_del\\_Norte\\_\(Ecuador\)](https://www.ecured.cu/Universidad_Técnica_del_Norte_(Ecuador))
12. Mena HN. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. 2021;2118.
13. Grisales Pineda D. MODELO DE SISTEMAS: Betty Neuman [Internet]. 2013 [citado el 1 de junio de 2022]. Disponible en: <http://modelosenfermeros2013.blogspot.com/2013/06/modelo-de-sistemas-betty-neuman.html>
14. Chávez-Hernández N, Lugardo-Bravo M, Retes-Mantilla R. Análisis del engagement académico en estudiantes de las carreras de administración y gestión empresarial. *Latindex.* 2018;121–8.
15. Roux L, Steyn F, Hall B. BURNOUT AND ENGAGEMENT IN FOURTH-YEAR SOCIAL WORK STUDENTS : WHY WE SHOULD BE CONCERNED. *Soc Work.* 2017;54(2):179–93.
16. Knight C, Patterson M, Dawson J, Brown J. Building and sustaining work engagement—a participatory action intervention to increase work engagement in nursing staff. *Eur J Work Organ Psychol* [Internet]. 2017;26(5):634–49. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1336999>

17. Valdez H, Murguía C. Utrecht work engagement scale. 2011;
18. Renán Soria-Caiza D, Stalin Espinoza-Beltrán P, Mena-Pacheco EA, García-Narváez PA. Los Desafíos de la Educación Superior frente al COVID 19 en Ecuador. Rev Científica FIPCAEC (Fomento la Investig y publicación en Ciencias Adm Económicas y Contab ISSN 2588-090X Polo Capacit Investig y Publicación [Internet]. 2020;5(22):238–49. Disponible en: <http://fipcaec.com/ojs/index.php/es>
19. Gutiérrez Cano JM. La Educación En Tiempos De Pandemia. Supervision21. 2021;1–21.
20. Asamblea Nacional del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. 2008;(449):1–219. Disponible en: <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/Constitucionultimodif25enero2021.pdf>
21. Asamblea Nacional del Ecuador. Ley organica de salud - Ecuador. Plataforma Prof Investig Jurídica [Internet]. 2015;46. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORGÁNICA-DE-SALUD4.pdf>
22. Secretaría Nacional de Planificación. Plan-de-Creación-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf.
23. Mora Guillart L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. Rev Cuba Oftalmol. 2015;28(2):228–33.
24. Fernández Fernández P. Código Deontológico del CIE para la profesión Enfermería. Cons Int Enfermeras [Internet]. 2012;10. Disponible en: <https://www.colegioenfermeriahuesca.org/pdf/codigo-internacional-etica.pdf>
25. Ministerio de Salud Pública. Código de Ética del Ministerio de Salud Pública e Instituciones Adscritas. [Internet]. 2013 [citado el 23 de agosto de 2021]. Disponible en: [https://issuu.com/saludecuador/docs/doc\\_codigo\\_etica](https://issuu.com/saludecuador/docs/doc_codigo_etica)

26. Sampieri Hernández R, Collado Fernández C, Baptista Lucio M del P. Metodología de la Investigación. 6ta. Edición. Editorial McGrawHill. Sexta edic. Vol. 44, Metodología de la Investigación. (2011) Roberto Hernández Sampieri. 2014. 632 p.
27. Gómez Garbero L, Labarthe J, Ferreira-Umpiérrez A, Chiminelli-Tomás V. Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES). Ciencias Psicológicas. 2019;13(2):305–16.
28. Perugini LL, Waisman S. Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral Work engagement and its relation to performance and job satisfaction. Pícodebate. 2019;18(1):77–89.
29. Ruiz de Chavéz D, Moreno MP, Beltrán CA, Perales CA. Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. Cienc Trab [Internet]. 2014;116–20. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art10.pdf>
30. Aguilera A. Relación entre el perfil sociodemográfico y académico de los docentes del área de la salud y su nivel de Engagement. [Internet]. [Concepción-Chile]: UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN; 2017 [citado el 28 de mayo de 2022]. Disponible en: [http://152.74.17.92/bitstream/11594/2377/3/Tesis\\_Relacion\\_entre\\_el\\_perfil.pdf](http://152.74.17.92/bitstream/11594/2377/3/Tesis_Relacion_entre_el_perfil.pdf)
31. Molina F, Amador R, Rodríguez C. Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras. Rev Electrónica Med Salud y Soc [Internet]. 2015;5(2):109–20. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/32409/ZumpangoRodríguezGarcía5.- Art.Síndrome de burnout docentes y enfermeras.pdf?sequence=1>
32. Arraigada MC. Estudio del Engagement con el trabajo en docentes universitarios. Memorias VII Congr Int Investig y Práctica Prof en Psicol XXII Jornadas Investig XI Encuentro Investig en Psicol del MERCOSUR. 2015;(November 2015):7–10.

33. Andrade CF, Siguenza JP, Chitacapa JP. Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. Rev Espac [Internet]. 2020;41(33):2020. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>
34. Bernal Guerrero A, Donoso González M. Engagement and Well-Being University Teacher . Context Educ. 2017;20:183–99.
35. Silva Ponte R del P, Vivas Luna IL. Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú, (trabajo de grado). Universidad del Pacifico. Univ del Pacifico [Internet]. 2016; Disponible en: [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio\\_Tesis\\_Maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
36. Popolo F. Características sociodemográficas y socioeconómica de las personas de edad en América Latina [Internet]. CEPAL-Serie Población y Desarrollo. 2001. 1–59 p. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7154/S0111996\\_es.pdf%3Bjsessionid%3D432658C94F4E0A5F9D80C0870CE63107?sequence=1%0Ahttps://repositorio.cepal.org/handle/11362/7154](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7154/S0111996_es.pdf%3Bjsessionid%3D432658C94F4E0A5F9D80C0870CE63107?sequence=1%0Ahttps://repositorio.cepal.org/handle/11362/7154)
37. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ [Internet]. 2019;29(10):1–18. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Oficio de la aprobación de la encuesta.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
UNIVERSIDAD ACREDITADA RESOLUCIÓN Nro. 001 – 073 – CEAACES – 2013 – 13  
Ibarra – Ecuador  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DECANATO

Ibarra, 04 de abril de 2022  
Oficio 441- D-FCS-UTN

**Magister**  
**Mercedes Flores**  
**DOCENTE DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

De mi consideración:

Por medio de la presente, me permito comunicar que se autoriza a la señorita estudiante, **RAMIREZ ANRANGO MARY ALEXANDRA**, para realizar la aplicación del estudio de investigación a los señores docentes de la Facultad, a fin de desarrollar el trabajo de investigación con el tema: **"ENGAGEMENT LABORAL DURANTE EL COVID 19 EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE, 2022"**. como requisito previo a la obtención del título de Enfermería, el link será enviado oportunamente desde el correo del Decanato.

Por la atención brindada, le agradezco.

Atentamente,  
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

  
  
MSc. Rocío Castillo  
DECANA – FCS

Cecilia Ch

---

#### MISIÓN INSTITUCIONAL

*"Contribuir al desarrollo educativo, científico, tecnológico, socioeconómico y cultural de la región norte del país.  
Formar profesionales comprometidos con el cambio social y con la preservación del medio ambiente".*

Ciudadela Universitaria Barrio El Olivo  
Telefax: 2609-420 Ext. 7407 Castilla 199

**Anexo 2. Encuesta dirigida a los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte.**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**ENCUESTA PARA VALORAR “ENGAGEMENT LABORAL DURANTE EL  
COVID-19 EN DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, 2022”**

De la manera más comedida, solicito conteste la siguiente encuesta, los resultados obtenidos tienen fines únicamente académicos y serán guardados con absoluta discreción.

**Autor:** Mary Ramirez

**Objetivo de la investigación:** Determinar el nivel de Engagement laboral en los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte.

**DATOS PERSONALES**

**1. ¿Cuál es su Género?**

- Femenino
- Masculino
- Otro \_\_\_\_\_

**2. ¿Cuál es su edad en años cumplidos ? \_\_\_\_\_**

**3. ¿Cuál es su estado civil?**

- Soltero/a
- Casado/a
- Viudo/a
- Divorciado/a

Unión libre

Separado/a

**4. ¿Cuál es su lugar de residencia?**

Ibarra

Otavalo

Otro: \_\_\_\_\_

**5. ¿Cuál es su nivel de instrucción?**

Licenciatura

Maestría

PhD

**6. ¿En qué carreras imparte su docencia?**

Medicina

Enfermería

Nutrición y dietética

Terapia Física

**7. ¿Cuál es su relación laboral?**

Contrato tiempo completo

Contrato Tiempo parcial

Nombramiento definitivo

**8. ¿Cuál es su carga horaria?**

Cuarta de tiempo

Medio tiempo

Tiempo completo

**9. ¿Usted trabaja en otra institución aparte de la Universidad?**

Si

No

**10. ¿Cuántos años trabaja en la institución?**

- < a 5 años
- 5 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años
- 21 a 25 años
- 26 años y más

**SEGUNDA PARTE**

**Scale Utrecht Work Engagement (UWES)**

- 0. Nunca
- 1. Casi nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Regularmente
- 4. Bastante veces
- 5. Casi siempre
- 6. Siempre

Ítems por cada factor	0	1	2	3	4	5	6
<b>Vigor</b>							
¿En mi trabajo me siento lleno de energía?							
¿Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo?							
¿Cuándo me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar?							
¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?							
¿Soy muy persistente en mi trabajo?							
¿Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando?							
<b>Dedicación</b>							

¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?								
¿Estoy entusiasmado con mi trabajo?								
¿Mi trabajo me inspira?								
¿Estoy orgulloso del trabajo que hago?								
¿Mi trabajo es retador?								
<b>Absorción</b>								
¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?								
¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí?								
¿Soy feliz cuando estoy absorto(aislado) en mi trabajo?								
¿Estoy inmerso en mi trabajo?								
¿Me “dejo llevar” por mi trabajo?								
¿Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo?								

### TERCERA PARTE

#### Factores motivacionales

#### 11. ¿Usted recibe capacitación en la Universidad/Facultad/ Carrera?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

#### 12. ¿Las capacitaciones que ha recibido son relacionadas con su área profesional?

- Si
- No

#### 13. ¿Las capacitaciones que recibe le sirven para su desarrollo personal?

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces

- Rara vez
- Nunca

**14. ¿Le socializan los parámetros de evaluación antes de que le evalúen?**

- Si
- No
- A veces

**15. ¿Le notifican los resultados de evaluación?**

- Si
- No
- A veces

**16. ¿Si tuvo un puntaje alto en los resultados de su evaluación usted recibe una compensación?**

- Si
- No
- A veces

**17. ¿La institución le provee todos los recursos materiales para desempeño de su trabajo?**

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

**18. ¿Considera que recibe un salario de acuerdo con su responsabilidad?**

- Si
- No

**19. ¿Recibe su salario con puntualidad?**

- Si
- No

- A veces

**20. ¿La institución reconoce su trabajo?**

- Siempre
- Frecuentemente
- A veces
- Rara vez
- Nunca

**21. ¿Cómo reconoce su trabajo la Carrera/Facultad/Universidad?**

-----

**Enlace de la Encuesta.**

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfY4qbGDCrcmaCGsCy3f5Epfhfg4Yqop7pA22ROEJYIRnHIDQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfY4qbGDCrcmaCGsCy3f5Epfhfg4Yqop7pA22ROEJYIRnHIDQ/viewform?usp=sf_link)

### Anexo 3. Validación de la Encuesta

#### VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTO:

##### 1. Formulario para el experto MSC. PAOLA TITO

24/03/2022

Dr./ Sr. Especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento anexo, marque con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional indicando si cuenta o no con los requisitos mínimos.

#### FORMULARIO DE EXPERTOS

Ítem	Aspectos a Evaluar															Indique cualquier observación
	Relacionado con el objetivo de investigación		Relevante		Mide lo que pretende (objetivos de investigación)		Nivel de dificultad adecuada		Redacción clara		Induce respuesta sesgada		La descartaría			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Sexo	x		x		x		x		x			x		x		
Edad	x		x		x		x		x			x		x		
Estado civil	x		x		x		x		x			x		x		
¿Cuál es su nivel de instrucción?		x		x		x				x				x		Todos son docentes y en opciones de respuesta está incompleto
¿En qué carrera imparte su docencia?	x		x		x		x		x			x		x		
¿Cuál es su situación laboral?	x		x		x		x		x			x		x		
¿Cuántos años trabaja en la institución?	x		x		x		x		x			x		x		
¿Usted recibe capacitación en la Universidad/Facultad/ Carrera?	x		x		x		x					x		x		Sugiero que la respuesta sea con una escala

¿Las capacitaciones que ha recibido son relacionada con su área profesional?	x		x		x		x					x		x	
¿Las capacitaciones que recibe le sirven para su desarrollo personal y profesional?	x		x		x		x			x		x		x	Le dejaría solo desarrollo personal porque en anterior pregunta está profesional
¿Le socializan los parámetros de evaluación antes de que le evalúen?	x		x		x		x			x		x		x	
¿Le notifican los resultados de evaluación?	x		x		x		x			x		x		x	
¿Si tuvo un puntaje alto en los resultados de su evaluación usted recibe una compensación?	x		x		x		x			x		x		x	
¿Tiene disponible todos los recursos materiales para desempeño de su trabajo?	x		x		x		x			x		x		x	
¿Recibe un salario de acuerdo con su responsabilidad?	x		x		x		x			x		x		x	
¿Recibe su salario con puntualidad?	x		x		x		x			x		x		x	
¿La institución reconoce su trabajo?	x		x		x		x			x		x		x	
¿Cómo reconoce su trabajo la Carrera/Facultad/Universidad?	x		x		x		x			x		x		x	
<b>Aspectos Generales</b>															
													SI	NO	
Las instrucciones para responder el instrumento son suficientes, claras y adecuadas													X		
El instrumento es adecuado para alcanzar los objetivos del estudio													X		
La distribución y ordenamiento de los ítems del instrumento es adecuada													X		

Si usted considera necesario agregar más ítems, le agradezco mucho sus sugerencias:

Sugiero incluir una pregunta referente a jornada de trabajo, si dispone de un espacio para planificar y desarrollar su trabajo.

---

VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTO:

1. Formulario para el experto *D. Widuarte Bricz*  
 24/03/2022  
 Dr./ Sr. Especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento anexo, marque con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional indicando si cuenta o no con los requisitos mínimos.

FORMULARIO DE EXPERTOS

Ítem	Aspectos a Evaluar														Indique cualquier observación	
	Relacionado con el objetivo de investigación		Relevante		Mide lo que pretende (objetivos de investigación)		Nivel de dificultad adecuada		Redacción clara		Induce respuesta sesgada		La descartaría			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Sexo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Según la pregunta.
Edad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	??
Estado civil	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	??
¿Cuál es su nivel de instrucción?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
¿En qué carrera imparte su docencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	* Si se que se considere en el análisis con x selección
¿Cuál es su situación laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Cuántos años trabaja en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Usted recibe capacitación en la Universidad/Facultad/ Carrera?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Las capacitaciones que ha recibido son relacionada con su área profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Las capacitaciones que recibe le sirven para su desarrollo personal y profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Tal vez mejorar Likert.
¿Le socializan los parámetros de evaluación antes de que le evalúen?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
¿Le notifican los resultados de evaluación?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Escala SI - No - A veces

¿Si tuvo un puntaje alto en los resultados de su evaluación usted recibe una compensación?	✓		✓		✓		✓		✓		✓	Si-no A veces.	
¿Tiene disponible todos los recursos materiales para desempeño de su trabajo?	<del>no</del>	✓	✓	✓	<del>no</del>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	falta de recursos	
¿Recibe un salario de acuerdo con su responsabilidad?	✓		✓		✓		<del>no</del>	✓	✓	✓	✓	falta de recursos Si, no, a veces.	
¿Recibe su salario con puntualidad?	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
¿La institución reconoce su trabajo?	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
¿Cómo reconoce su trabajo la Carrera/Facultad/Universidad?	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Aspectos Generales</b>													
												SI	NO
Las instrucciones para responder el instrumento son suficientes, claras y adecuadas												✓	Con sugerencias
El instrumento es adecuado para alcanzar los objetivos del estudio												✓	
La distribución y ordenamiento de los items del instrumento es adecuada												✓	

Si usted considera necesario agregar más ítems, le agradezco mucho sus sugerencias:

---



---



---



---

VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTO:

1. Formulario para el experto *Dra. Masta Melina.*

24/03/2022

Dr./ Sr. Especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento anexo, marque con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional indicando si cuenta o no con los requisitos mínimos.

FORMULARIO DE EXPERTOS

Ítem	Aspectos a Evaluar															
	Relacionado con el objetivo de investigación		Relevante		Mide lo que pretende (objetivos de investigación)		Nivel de dificultad adecuada		Redacción clara		Induce respuesta sesgada		La descartaría		Indique cualquier observación	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Sexo	/		/		/			/	/			/		/		Considerar género.
Edad	/		/		/			/	/			/		/		
Estado civil	/		/		/			/	/			/		/		considerar "separados"
¿Cuál es su nivel de instrucción?	/		/		/			/	/			/		/		
¿En qué carrera imparte su docencia?	/		/		/			/	/			/		/		
¿Cuál es su situación laboral?	/		/		/			/	/			/		/		
¿Cuántos años trabaja en la institución?	/		/		/			/	/			/		/		
¿Usted recibe capacitación en la Universidad/Facultad/Carrera?	/		/		/			/	/			/		/		
¿Las capacitaciones que ha recibido son relacionada con su área profesional?	/		/		/			/	/			/		/		
¿Las capacitaciones que recibe le sirven para su desarrollo personal y profesional?	/		/		/			/	/			/		/		
¿Le socializan los parámetros de evaluación antes de que le evalúen?	/		/		/			/	/			/		/		
¿Le notifican los resultados de evaluación?	/		/		/			/	/			/		/		

¿Si tuvo un puntaje alto en los resultados de su evaluación usted recibe una compensación?	/		/		/		/	/		/		/	
¿Tiene disponible todos los recursos materiales para desempeño de su trabajo?	/		/	/		/	/		/		/		
¿Recibe un salario de acuerdo con su responsabilidad?	/		/	/		/	/		/		/		
¿Recibe su salario con puntualidad?	/		/	/		/	/		/		/		
¿La institución reconoce su trabajo?	/		/	/		/	/		/		/		
¿Cómo reconoce su trabajo la Carrera/Facultad/Universidad?	/		/	/		/	/		/		/		
<b>Aspectos Generales</b>													
												SI	NO
Las instrucciones para responder el instrumento son suficientes, claras y adecuadas												/	
El instrumento es adecuado para alcanzar los objetivos del estudio												/	
La distribución y ordenamiento de los ítems del instrumento es adecuada												/	

Si usted considera necesario agregar más ítems, le agradezco mucho sus sugerencias:

Para poder cumplir con el objetivo específico de (determinar el nivel) establecer las características socio demográficas de la población en estudio' hace falta incluir preguntas sobre la procedencia geográfica, tipo de vivienda... y para el tercer objetivo específico falta preguntar en relación de que se trabaja solo en la Universidad o en otras instituciones especificando el tipo de trabajo que realizan

## Anexo 4. Análisis Urkund

Original

### Document Information

Analyzed document	Ramirez_M Engagement Laboral.docx (D141635497)
Submitted	7/3/2022 3:51:00 AM
Submitted by	FLORES GRIJALVA MERCEDES DEL CARMEN
Submitter email	mcflores@utn.edu.ec
Similarity	2%
Analysis address	mcflores.utn@analysis.urkund.com

### Sources included in the report

<b>SA</b>	<b>V7. FINAL + ANEXOS.docx</b> Document V7. FINAL + ANEXOS.docx (D44999575)	 2
<b>W</b>	URL: <a href="https://core.ac.uk/download/pdf/198128178.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/198128178.pdf</a> Fetched: 11/14/2021 8:41:03 PM	 4
<b>W</b>	URL: <a href="https://www.researchgate.net/publication/266564914_Burnout_y_Work_Engagement_en_Docentes_Universitarios_de_Zacatecas">https://www.researchgate.net/publication/266564914_Burnout_y_Work_Engagement_en_Docentes_Universitarios_de_Zacatecas</a> Fetched: 11/16/2019 2:59:40 AM	 1

  
**MpH Mercedes Flores G.**  
**DOCENTE**  
SENESECY1 1027-12-747-217

## Anexo 5. Operacionalización de variable

Objetivo 1: Establecer las características sociodemográficas de la población en estudio.

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Tipo de Variable	Escala	Instrumento
Datos sociodemográficos	Son los conjuntos de características biológicas, socioeconómicas, culturales que están presentes en la población sujeta a estudio(36).	Genero	Características físicas determinadas genéticamente del individuo.	Cualitativas/ Nominal	Femenino Masculino Otro	Cuestionario
		Edad	Años cumplidos	Cualitativa/ Ordinal	25-30 años 31-35 años 36-40 años 41-45 años 46-50 años >50 años	

		Estado civil	Estado conyugal del individuo.	Cualitativa/ Nominal	Soltero/a Casado/a Viudo/a Divorciado/a Unión libre Separado/a
		Residencia	Lugar donde vive actualmente	Cualitativa/ Nominal	Ibarra Otavalo Tulcán Otro
		Nivel de instrucción	Grado de estudio	Cualitativa/ Ordinal	Licenciatura Maestría PhD
		Carrera	Carrera al que imparte docencia.	Cualitativo/ Nominal	Medicina Enfermería Nutrición y dietética Terapia Física

		Estabilidad institucional 1	Relación laboral	Cualitativa/ Nominal	Contrato tiempo completo Contrato Tiempo parcial Nombramiento definitivo	
		Antigüedad en la institución	Años de trabajo	Cualitativa/ Ordinal	< a 5 años 5 a 10 años 11 a 15 años 16 a 20 años 21 a 25 años 26 años y más	
Objetivo 2: Identificar el nivel de engagement laboral de los docentes mediante la escala de UWES						
Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Tipo de variable	Escala	Instrumento
			En mi trabajo se siente lleno de energía	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces	

Nivel de Engagement laboral	Estado de vinculación positiva con el trabajo que se caracteriza por elevados niveles de vigor, dedicación y absorción, sus tres factores constitutivos(5).	Vigor			Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	Escala Utrecht Work Engagement (UWES)
			Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Puedo continuar trabajando	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca	

			durante largos periodos de tiempo		Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Soy muy persistente en mi trabajo	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	

		Dedicación	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Estoy entusiasmado con mi trabajo	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Mi trabajo me inspira	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre	

					Siempre	
			Estoy orgulloso del trabajo que hago	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Mi trabajo es retador	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
		Absorción	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces	

					Casi siempre Siempre	
			Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Soy feliz cuando estoy absorto(aislado) en mi trabajo	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Estoy inmerso en mi trabajo	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente	

					Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Me “dejo llevar” por mi trabajo	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
			Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo	Cualitativa/ Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Regularmente Bastante veces Casi siempre Siempre	
Objetivo 3: Identificar los factores que determinan el engagement laboral en los docentes						
Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Tipo de variable	Escala	Instrumento

Factores motivadores	Factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas(37).	Desarrollo profesional	Capacitación en la Universidad.	Cualitativa/ Ordinal	Siempre Frecuentemente A veces Rara vez Nunca	Cuestionario
			Capacitaciones relacionadas con área profesional	Cualitativa/ Nominal	Si No	
			Capacitaciones le sirve para su desarrollo personal	Cualitativa/ Ordinal	Siempre Frecuentemente A veces Rara vez Nunca	
		Evaluación de desempeño	Socialización de parámetros de evaluación	Cualitativa/ Nominal	Si No A veces	
			Notificación de resultados de evaluación	Cualitativa/ Nominal	Si No A veces	

			Compensación por resultados de evaluación	Cualitativa/ Nominal	Si No A veces	
	Clima Laboral		Disponibilidad de recursos materiales para desempeño de su trabajo.	Cualitativa/ Ordinal	Siempre Frecuentemente A veces Rara vez Nuca	
			Salario de acuerdo con su responsabilidad.	Cualitativa/ Nominal	Si No	
			Puntualidad en el salario	Cualitativa/ Nominal	Si No A veces	
		Reconocimiento	Reconocimiento de trabajo por	Cualitativa/ Ordinal	Siempre Frecuentemente A veces	

		parte de la institución.		Rara vez Nunca	
--	--	-----------------------------	--	-------------------	--

## Anexo 6. Aprobación del Abstract



### ABSTRACT

“WORK ENGAGEMENT DURING COVID-19 IN TEACHERS OF THE HEALTH SCIENCES FACULTY AT TECNICA DEL NORTE UNIVERSITY, 2022”

Author: Mary Alexandra Ramirez Anrango

Email: maramireza@utn.edu.ec

Due to abrupt changes brought on by the COVID-19 pandemic, work patterns were badly impacted. This led to work stress in workers, which involvement can help to alleviate. A person engaged in their work is in a state of positive connection with their work and is exhibiting high levels of vitality, devotion, and absorption. The goal of this study was to evaluate teachers' levels of work engagement. The research is quantitative, cross-sectional, descriptive, and non-experimental. The population consisted of the faculty's instructors, from whom a probabilistic sample of 94 teachers was drawn. Data were gathered using the 17-item Utrecht Work Engagement Scale. The findings clearly show that most of the teachers are female, married, and primarily comprised of young adults. It was determined that 56.39% have a high level of vigor, 72.34% have a medium level of dedication, 61.70% have a medium level of absorption. The motivational factors are related to the training, the available resources and especially the recognition of teachers. It can be said that there is no low level of involvement, and the vigor dimension was the best assessed, despite the fact that the devotion and absorption dimensions did not have low levels. It is obvious instructors may face job stress over time; as a result, it is important to put strategies in place to maintain and raise stated work engagement.

Keywords: Engagement, COVID 19, Burnout, Dedication, Vigor, Absorption, teacher.

*Reviewed by Victor Raúl Rodríguez Viteri*

**Anexo 7. Galería Fotográfica**



## Anexo 8. Infografía para la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte



Universidad Técnica del Norte  
Facultad Ciencias de la Salud  
Carrera de Enfermería

# ENGAGEMENT LABORAL

Es un estado de vinculación positiva con el trabajo que se caracteriza por elevados niveles de vigor, dedicación y absorción.



### ESTRATEGIAS PARA MANTENER EL ENGAGEMENT Y PREVENIR EL ESTRÉS

#### APOYO SOCIAL

Satisfacer la necesidad de autonomía y pertenencia a un grupo de personas. El apoyo social es definido como el grado en que los individuos perciben que cuentan con sus fuentes de apoyo dentro de la organización.

#### OPORTUNIDAD DE DESARROLLO

La evidencia señala que la presencia de oportunidades para el desarrollo profesional permite un afrontamiento eficaz de las demandas laborales, una reducción de la fatiga laboral y un aumento de la participación activa en el trabajo.

#### CAPACITACIONES

La Institución debe realizar frecuentemente capacitaciones actualizadas para los docentes que se relacionen con su área profesional.

#### ACTIVIDADES

Participar en actividades culturales, religiosas y sociales, descansar y reducir la carga de trabajo pueden reducir la tensión y el desgaste derivado de las obligaciones académicas.

#### RECURSOS

Los ambientes laborales con recursos fomentan la voluntad de dedicar mayores esfuerzos al trabajo. Con ello, es más probable que se realicen correctamente las tareas y se alcancen los objetivos establecidos.

#### REEVALUACIÓN POSITIVA:

Percibir los posibles aspectos positivos que tenga o haya tenido la situación estresante.

#### FEEDBACK

El feedback o retroalimentación sobre el trabajo desempeñado es necesario para que el trabajador conozca cómo desarrolla su función y qué expectativas tiene su supervisor sobre su desempeño. Por consiguiente, el feedback se trata del reconocimiento que los trabajadores buscan recibir de sus superiores o compañeros. Para ello, se esfuerzan invirtiendo tiempo y energía por mejorar sus competencias y logros en el trabajo.

#### AUTONOMÍA

Grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discrecionalidad para programar el trabajo, tomar decisiones y elegir los métodos aplicados en la realización de tareas.



#### BIBLIOGRAFÍA

Alvarado SMC, Ponce RAL, Vegas MHS, Perales RAV. Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2020;56(2):1-18. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v56n2/1561-2961-enf-36-02-e5328.pdf>

DISEÑADO POR: MARY RAMIREZ  
TUTORA: MERCEDES DEL CARMEN FLORES GRIJALVA MPH