

ENGAGEMENT LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU RELACIÓN CON VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS. EL CASO DEL SECTOR EDUCATIVO No. 16 DEL ESTADO DE DURANGO

JOB ENGAGEMENT IN PRIMARY EDUCATION TEACHERS AND ITS RELATIONSHIP WITH SOCIODEMOGRAPHIC VARIABLES. THE CASE OF THE EDUCATIONAL SECTOR No. 16 OF THE STATE OF DURANGO

Sandra Micaela Nájera Saucedo

Doctora en Ciencias para el Aprendizaje. sandranajeras@hotmail.com

Recibido: 11 de marzo de 2023

Aceptado: 05 de junio de 2023

Resumen

Este estudio, aborda el engagement laboral en docentes de educación primaria, y su relación con variables sociodemográficas. Se parte de conceptualizar el engagement laboral, sus dimensiones y antecedentes investigativos en el ámbito educativo. Se aplicaron 226 cuestionarios de la Utrecht Work Engagement (UWES) de 17 ítems, obteniéndose la confiabilidad a través del procedimiento alfa de Cronbach. La información se obtuvo, a través de la descripción estadística de las variables sociodemográficas, los análisis correlacionales R de Pearson y Rho de Spearman, y la prueba inferencial T de Student. Los resultados señalan que los docentes estudiados, presentan un buen nivel de engagement laboral; las variables sociodemográficas, grado académico, edad, estado civil, sexo y antigüedad en el servicio no presentan relación significativa con las dimensiones del engagement; Sin embargo, existen diferencias significativas entre los docentes con formación de normal básica y los que tienen formación de doctorado, referente a la dimensión dedicación del engagement.

Palabras clave: Engagement laboral, docentes, variables sociodemográficas, dimensiones del engagement.

Abstract

This study addresses work engagement in primary school teachers and its relationship with sociodemographic variables. The starting point is to conceptualize work engagement, its dimensions and research background in the educational field. 226 Utrecht Work Engagement questionnaires with 17 items were applied, obtaining reliability through the Cronbach's alpha procedure. The information was obtained through the statistical description of the sociodemographic variables, the Pearson R and Spearman Rho correlational analyzes, and the Student T inferential test. The results indicate that the teachers studied present a good level of work engagement; certain sociodemographic variables,

academic degree, age, marital status, sex and length of service, do not present a significant relationship with the dimensions of engagement. However, there are significant differences between teachers with basic training, and those with doctoral training, regarding the dedication dimension of engagement.

Key words: Work engagement, teachers, sociodemographic variables, dimensions of engagement.

Antecedentes

A mediados de la década de los 50, el humanismo aportó a la psicología una nueva perspectiva, la cual estaba enfocada a la salud, las capacidades y al potencial humano (Schaufeli & Bakker, 2003). En la década de los 90, surge la Psicología Positiva con Martin E.P. Seligman, como una nueva área de conocimiento que se centra en el estudio científico del funcionamiento humano óptimo, destacando la autosuficiencia que le va a permitir a una persona, tener la capacidad de realizar cualquier acción para conseguir un determinado nivel de éxito (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

El engagement, por su parte, como constructo teórico tiene su origen en 1990 con William A. Kahn; en su modelo señala dos dimensiones principales del engagement: la dimensión emocional, que se relaciona primordialmente, con el propósito de establecer un vínculo personal, de empatía y preocupación por los demás, y la dimensión cognitiva, que se vincula con ser consciente de la misión y rol en la organización de la cual forma parte.

En el modelo unidimensional de Schaufeli (2000), se señala que el engagement se centra en características como el vigor, la dedicación y la absorción. Define el engagement como el conjunto de actitudes y emociones positivas en el trabajo (Schaufeli et. al. 2002); caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y absorción. En este sentido, el vigor, se refiere a la energía disponible para utilizar en el trabajo y la resistencia frente a las dificultades; la dedicación, es entendida como la sensación de estar profundamente involucrado en el trabajo experimentando motivación, orgullo y entusiasmo en las tareas del cargo, y, por último, la absorción, involucra sentirse completamente concentrado, aun cuando existan muchos distractores generando la sensación que el tiempo transcurre rápidamente. En estas circunstancias, el engagement representa un estado multidimensional donde intervienen elementos afecto-cognitivos, y es, es con este modelo, que se trabajará la presente investigación.

Schaufeli (citado por Juárez, 2015), sostiene que el engagement laboral es básicamente un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo, de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva.

Bakker y Demerouti (2008), sostienen que un trabajador comprometido, presenta un estado mental positivo, persistente e identificado con el trabajo que desempeña; esto se refleja en niveles elevados de vigor (energía, persistencia y resiliencia mental, más allá de contratiempos), dedicación (intervención comprometida con la tarea, que se relaciona con estados superiores de inspiración, entusiasmo, orgullo, reto y sentido hacia la labor que se ejecuta), y

la absorción (vista como la unificación total con la tarea desarrollada, hasta el punto de sentir que el “tiempo pasa volando”).

La actitud positiva de los empleados comprometidos, los lleva a sentirse más plenos durante sus labores, lo que los predispone, a experimentar emociones como el placer, alegría, entusiasmo, felicidad y disfrute (Bakker & Demerouti, 2014). Salanova (2008), afirma que las grandes empresas buscan que sus empleados presenten un estado de funcionamiento óptimo, que se encuentren motivados por el trabajo que desempeñan, satisfechos, conectados con la organización y adaptados con el entorno laboral donde sienten bienestar, energía y aprecio.

Los estudios realizados en este campo, se han convertido en un área de oportunidad para las organizaciones, que buscan contar con recursos humanos cada vez más satisfechos y eficientes en su labor. Bakker y Leiter (2010), reconocen que las empresas requieren de empleados activos, implicados en sus labores, asociados con la calidad en el trabajo que desempeñan, que movilicen sus recursos personales y laborales hacia el logro de las metas de la organización.

En consecuencia, el engagement laboral, representa un pilar estratégico de las corporaciones líderes del mundo, por ser indicador puntual del desarrollo de actitudes, habilidades y conductas positivas de los trabajadores (López, Guerrero & Navarro, 2014).

En el ámbito educativo, los docentes comprometidos o con altos niveles de engagement, son un factor de fortaleza para cualquier país, por ser el grupo profesional que se encarga de formar a las nuevas generaciones. El estudio que aquí se presenta, busca reconocer en el grupo docente, su nivel de compromiso laboral (engagement) y cómo se relaciona con variables sociodemográficas.

Antecedentes investigativos

Las organizaciones educativas, tienen el reto propiciar espacios que promuevan un sentimiento de conexión energética y efectiva de sus actores con el trabajo que desempeñan, percibiéndolo como un aspecto de reto, y es aquí, que el work engagement ha surgido como un elemento primordial para el éxito de las instituciones. Este objeto de estudio, se ha convertido en un área de creciente interés, y muestra de ello, son las investigaciones que a continuación se detallan.

Raza (2017), investigó la relación que existe entre el engagement en docentes y la satisfacción de sus estudiantes. La población estudiada fue de 26 educadores y 784 estudiantes de educación superior; para ello, se utilizó el cuestionario de UWES de 17 ítems, y el cuestionario de evaluación docente de la UASB-E. Los resultados muestran, que el engagement laboral de los docentes es generalmente alto y no está afectado por la edad o tiempo de trabajo, esto se relaciona en la satisfacción de los estudiantes. Aguilera (2017), por su parte, estudió la relación del perfil sociodemográfico y académico de profesores, y su nivel de engagement. Para ello, utilizó una muestra de 208 docentes aplicándoles el cuestionario del UWES de 17 ítems, y un cuestionario

para determinar el perfil sociodemográfico y académico. Los resultados arrojaron que con respecto al perfil sociodemográfico no se encontró una correlación significativa con el engagement, pero se observa una correlación con el perfil académico de los educadores. Salazar (2018), estudió el nivel de engagement y el desempeño del docente, en su indagación, utilizó el cuestionario del UWES de 17 ítems, con una muestra de 283 profesores. Los resultados demostraron que hay un alto y muy alto nivel de engagement, y encontró también, que hay una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Palacios (2017), buscó determinar la relación entre la salud laboral y el engagement en profesionales de la educación; la muestra fue de 95 docentes, para ello diseñó un instrumento que midió la salud laboral y el UWES de 17 ítems; los resultados demostraron, que no existe un coeficiente de correlación significativo entre ambas variables. Lastra y Tamayo (2017) estudiaron la correlación entre felicidad y engagement en trabajadores de la docencia. La muestra estuvo conformada por 123 docentes; para la recolección de datos, usaron la escala de felicidad de Reynaldo Alarcón y el cuestionario de engagement UWES 17. Los hallazgos mostraron que existe una correlación moderada y positiva entre ambos constructos.

Fernández (2018), estudió el nivel de engagement y la correlación entre engagement y desempeño del personal docente. Aplicó la encuesta de UWES de 17 ítems. En los resultados, se observa que existe un alto nivel de engagement en los docentes y una correlación positiva y baja entre ambas variables, lo cual indica que a mayor edad, mayor puntaje en la dimensión vigor. Así, a mayor edad y mayor antigüedad, un mayor puntaje en desempeño laboral. Mercali y Costa (2019), estudiaron los antecedentes del compromiso en el trabajo (engagement), en profesores de educación superior. La muestra estuvo formada por 506 docentes, aplicaron la encuesta UWES de 17 ítems para medir el compromiso y una escala de recursos y demandas en el trabajo con validación en curso. Los principales hallazgos muestran que los maestros generalmente tienen puntajes promedio de engagement, pero muy cerca de un umbral que puede afectar su salud mental.

Mudarra (2019), estudió la relación entre el engagement y el aprendizaje organizacional en instituciones públicas. Se estudió a 119 profesores seleccionados mediante la tabla de números random, aplicó la encuesta UWES-17 y la Escala de Medición del Aprendizaje Organizacional. Los resultados muestran, una relación directa y moderada, estadísticamente significativa entre el engagement y el aprendizaje organizacional; encontrándose una relación moderada y estadísticamente significativa entre engagement y cultura de aprendizaje.

Tendencias en las investigaciones

Las líneas de convergencia en las investigaciones analizadas, se concentran en el uso del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión de 17 ítems, el nivel educativo donde labora de la población estudiada, que son los docentes de educación media y superior. En referencia a los resultados encontrados, estos indican que el engagement de los docentes es

alto y no está afectado por la edad (Raza, 2017, Fernández, 2018). El perfil sociodemográfico, no tiene una correlación significativa con los niveles de engagement (Aguilera, 2017; Lastra & Tamayo, 2017). No obstante, los resultados en dos estudios (Fernández, 2018; Raza, 2017) indicaron que, a mayor edad, mayor puntaje en la dimensión vigor, a mayor edad y antigüedad, mayor puntaje en el desempeño laboral.

En observancia de estas tendencias, se considera relevante estudiar el nivel de engagement y su relación con variables sociodemográficas en docentes de educación básica, particularmente en educación primaria.

Objetivos

- Describir las variables sociodemográficas edad, sexo, estado civil, grado académico y antigüedad en el servicio de los docentes del sector Educativo No. 16 de Educación Primaria.
- Describir el nivel de engagement de los docentes del sector Educativo No. 16 de Educación Primaria.
- Establecer la relación entre el grado académico con la dimensión dedicación del engagement, en docentes del sector educativo No. 16 de Educación Primaria.
- Determinar la relación entre la edad y estado civil con la dimensión absorción del engagement, en docentes del sector educativo No. 16 de Educación Primaria.
- Establecer la relación entre el sexo y la antigüedad en el servicio, con la dimensión vigor del engagement, de los docentes del Sector Educativo No. 16 de Educación Primaria.
- Determinar la diferencia que existe entre los docentes del Sector Educativo No. 16, que poseen el grado académico de normal básica, licenciatura y doctorado, respecto a la dimensión dedicación del engagement.

Método

Tipo de estudio

Esta investigación, es un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, inferencial y no experimental. Se sustenta en datos de corte transversal, recolectados a través de la administración la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en su versión de 17 ítems y un cuestionario de datos sociodemográficos.

Población

La población objeto de este estudio, fueron 241 docentes del sector Educativo No. 16 de Educación Primaria del estado de Durango, México; 86 de ellos, corresponden al sexo femenino (35.7 %) y 155 son docentes masculinos (64.3 %).

El sector educativo No. 16 de Educación Primaria, objeto de este estudio, está integrado por 7 zonas escolares ubicadas en los municipios de Canatlán, Coneto de Comonfort y San Juan del Río, del Estado de Durango. Los criterios para la designación de dicha población, fue que los maestros elegidos laboraran en las zonas escolares del Sector Educativo mencionado, y la disponibilidad para contestar el instrumento.

Instrumento

El engagement ha sido ampliamente estudiado, tomando mayor prominencia los estudios realizados en Europa, Asia y más recientemente en los Estados Unidos y Latinoamérica. Schaufeli et al., (2002) desarrollaron la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para medir el nivel de compromiso laboral en Holanda y Bélgica. Varios investigadores en distintos países, han conferido relevancia a la investigación de las propiedades psicométricas del instrumento. En España (Salanova, et al., 2000), en Portugal (Schaufeli, Martínez, et al., 2002), en Sur África (Storm & Rothmann, 2003, como se cita en Villavicencio, et al., 2014), en Japón (Shimazu et al., 2008, citado en Villavicencio et. al., 2014), en China (Fong & Ng, 2012), en Finlandia (Seppälä et al., 2009, citado en Villavicencio, et. al., 2014), en Noruega (Nerstad, Richardsen, & Martinussen, 2010, como se cita en Villavicencio, et. al., 2014), en Italia (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010, como se cita en Villavicencio et. al., 2014), en Estados Unidos (Mills, Culbertson, & Fu-llagar, 2011; Muilenberg-Trevino, 2009; Wefald & Downey, 2009), en Argentina (Spontón, Medrano, Maffei, Spontón, & Castellano, 2012, citado en Villavicencio, et. al., 2014), y en México (Villavicencio, Jurado & Aguilar, 2014).

Para el estudio aquí planteado, el instrumento contiene dos partes: la primera, recoge información sociodemográfica sobre los docentes (edad, sexo, estado civil, antigüedad en el servicio y grado académico); la segunda, analiza las dimensiones del engagement.

Con objetivo de medir el engagement laboral en la población seleccionada, se hizo uso de la escala UWES-17; esta escala, fue desarrollada y validada por Schaufeli y Bakker (2003), y, sólo con algunas modificaciones en el lenguaje del instrumento original para contextualizarla, fue aplicada sin mayores variaciones en la población objeto de estudio. En la versión original, se resaltan propiedades psicométricas adecuadas, en donde los valores del α de Cronbach, en general varían entre .80 y .90, y para cada dimensión (vigor $\alpha=0.83$, absorción $\alpha=0.82$, y dedicación $\alpha=0.92$). Con el objetivo de verificar las propiedades psicométricas del instrumento, se establece que el cuestionario permite una evaluación completa del engagement en sus tres dimensiones, el vigor 6 ítems (VI1, VI4, VI8, VI12, VI15, VI17), la dedicación 5 preguntas (DE2, DE5, DE7, DE10, DE13) y la absorción 6 ítems (AB3, AB6, AB9, AB11, AB14, AB16)

El formato de respuesta es una escala tipo Likert de 0 al 6, que puede obtener un puntaje máximo de 102 puntos.

Para la validación del instrumento en trabajadores mexicanos, se tomó como referencia el estudio que realizaron Villavicencio et al., (2014), mismo

que determinó una consistencia de 0.95 de α de Cronbach. Los autores, no desagregan la confiabilidad por dimensiones, sin embargo, se confirma la validez interna de los tres factores del engagement vigor, dedicación y absorción como ya lo señalaron Schaufeli et al., (2006). Lo anterior, permite concluir que la escala UWES en su versión de 17 ítems cumple con los aspectos psicométricos necesarios para ser utilizadas en población laboral mexicana.

Procedimiento

La población estudiada, fueron los docentes, directivos, maestros de apoyo y supervisores, que conforman el Sector Educativo No. 16 de Educación Primaria del Estado de Durango; dicho sector está integrado por las zonas escolares número 29, 30, 39, 40, 115, 114 y 118.

Previo a una carta de consentimiento informado, la aplicación del instrumento fue autoadministrado en cada zona escolar y se realizó durante un periodo de tiempo de 5 a 10 minutos.

Una vez que se hizo la recolección de la información, se construyó la base de datos, usando el programa estadístico SPSS versión 25.0. En un primer momento, se hizo la prueba de normalidad, con los datos obtenidos en las dimensiones del engagement, esto se llevó a cabo mediante la Prueba de Kolmogorov-Smirnov. Luego, se procedió a conocer el índice de confiabilidad del instrumento Utrecht Work Engagement en su versión de 17 ítems (UWES 17). Una vez que se obtuvieron estos datos, se realizaron los análisis para describir las variables sociodemográficas edad, sexo, estado civil, grado académico y antigüedad en el servicio; posteriormente se obtuvo el nivel de engagement de los docentes estudiados mediante la obtención de la media aritmética. Para finalizar, se realizaron los análisis correlacionales e inferenciales pertinentes.

Resultados

Los análisis realizados a los datos de las dimensiones absorción, dedicación y vigor del engagement, para obtener la prueba de normalidad a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov, mostraron que la distribución de los datos obtenidos está dentro de los parámetros considerados como normales. Respecto al análisis de confiabilidad del instrumento, los resultados se presentan en la siguiente tabla.

En los maestros del Sector Educativo No. 16, se presenta una edad promedio de 38.5 años, lo cual establece que es una población madura con experiencia en la docencia. Es importante destacar que las edades con mayor frecuencia se sitúan en los 23 años (12 casos), 36 años (11 casos), 37 años (13 casos), 40 años (10 casos), 42 años (13 casos) y 43 años (11 casos).

Tabla 1*Análisis de Confiabilidad de la Utrecht Work Engagement Scale 17 (UWES)*

<i>Dimensión</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>
<i>Absorción</i>	.760
<i>Dedicación</i>	.830
<i>Vigor</i>	.818
<i>Total</i>	.802

La edad mínima de los docentes fue de 22 años con 4 casos y la edad máxima fue de 70 años con el caso de un docente; esta disparidad de edades en la muestra, se ve reflejada en la desviación típica de la población que correspondió al 9.478.

La población estuvo conformada por 241 docentes; sin embargo, debido a inconsistencias observadas en las respuestas de quince cuestionarios, sólo se tomaron en cuenta 226 de ellos; 81 de ellos corresponden a mujeres (35.8 %) y 145 a hombres (64.2 %). Estos datos muestran el predominio de los varones en el Sector Educativo, derivado del contexto social y geográfico donde se ubican las zonas escolares que lo forman.

En la tabla, se muestra la frecuencia y el porcentaje del estado civil de los docentes del Sector Educativo No. 16.

Tabla 2*Estado civil de los docentes del Sector Educativo No. 16*

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
<i>Soltero</i>	49	21.7	21.7
<i>Casado</i>	147	65.0	86.7
<i>Divorciado</i>	6	2.7	89.4
<i>Unión Libre</i>	21	9.3	98.7
<i>Viudo</i>	3	1.3	100.0
<i>Total</i>	226	100.0	

Con referencia a la antigüedad en el servicio, el tiempo mínimo de trabajo en la docencia de la población objeto de estudio fue 3 meses con tres casos (1.3%) y la máxima fue de 50 años con un solo caso (.4%). La media obtenida en esta variable fue de 14.5 años, presentando una desviación de 9.48.

En la tabla 3, se ofrece un panorama de la situación que prevalece entre los docentes del sector educativo respecto al grado académico.

En el análisis que se hizo, respecto al nivel de engagement obtenido por los docentes del Sector Educativo No. 16, el resultado fue de 4.81, que es considerado como una puntuación alta.

En la Tabla 4, se muestra de manera desagregada las medias obtenidas en cada una de las dimensiones del engagement.

Tabla 3*Grado académico de los docentes del Sector Educativo No. 16*

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje Acumulado</i>
<i>Normal Básica</i>	6	2.7	2.7
<i>Normal Superior</i>	5	2.2	4.9
<i>Licenciatura</i>	135	59.7	64.6
<i>Especialidad</i>	2	.9	65.5
<i>Maestría</i>	76	33.6	99.1
<i>Doctorado</i>	2	.9	100.0
<i>Total</i>	226	100.0	

Tabla 4*Resultados de medias por dimensiones del Engagement*

	<i>Absorción</i>	<i>Dedicación</i>	<i>Vigor</i>
<i>Media</i>	4.51	5.06	4.86

Para analizar la relación entre el grado académico, con la dimensión dedicación, en la población objeto de estudio, se utilizaron los estadísticos de correlación Rho de Spearman y R de Pearson. La regla de decisión fue de $p < .05$. Los resultados que pueden observarse en la tablas 5 y 6.

Tabla 5*Resultados de la correlación grado académico- dimensión dedicación*

<i>Rho de Spearman</i>	<i>-.031</i>
<i>Significancia Bilateral</i>	<i>.643</i>
<i>Número de casos</i>	<i>226</i>

Al aplicarse el estadístico Rho de Spearman para hacer el análisis los resultados indican que hay una correlación nula y negativa con el grado académico de los docentes del Sector Educativo No. 16; no se encontró significación estadística entre las variables.

De la misma manera, para encontrar la relación entre la edad con la dimensión absorción del engagement, se aplicó el estadístico R de Pearson, los resultados pueden observarse en la siguiente tabla.

Tabla 6*Resultados de la correlación edad-dimensión absorción*

<i>R de Pearson</i>	<i>.169</i>
<i>Significancia Bilateral</i>	<i>.011</i>
<i>Número de casos</i>	<i>226</i>

El valor absoluto de correlación, indica que es una correlación muy débil y positiva; respecto a la significancia bilateral, la regla de decisión fue $p < .05$; esto lleva a concluir que a mayor edad mayor absorción en el desempeño de la labor docente.

Con respecto a encontrar la relación entre el estado civil los docentes, con la dimensión absorción, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 7

Resultados de la correlación estado civil-dimensión absorción

<i>R de Pearson</i>	<i>.075</i>
<i>Significancia Bilateral</i>	<i>.263</i>
<i>Número de casos</i>	<i>226</i>

Fuente: Elaboración Propia

La relación entre las variables mostradas en la tabla, denota una nula relación entre el estado civil de los docentes y la absorción en el trabajo. El nivel de significación de esta correlación no fue estadísticamente significativa.

De igual manera, se estableció la relación entre el sexo y la edad de los docentes con la dimensión vigor. Siendo los resultados, los que pueden observarse en las siguientes tablas.

Tabla 8

Resultados de la correlación sexo- dimensión vigor

<i>R de Pearson</i>	<i>.064</i>
<i>Significancia Bilateral</i>	<i>.335</i>
<i>Número de casos</i>	<i>226</i>

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9

Resultados de la correlación antigüedad en el servicio- dimensión vigor

<i>R de Pearson</i>	<i>.049</i>
<i>Significancia Bilateral</i>	<i>.466</i>
<i>Número de casos</i>	<i>226</i>

Fuente: Elaboración Propia

El valor absoluto del coeficiente de correlación entre las variables, muestra una relación nula entre ellas. Respecto a la fuerza de la correlación entre el sexo, la antigüedad en el servicio y la dimensión vigor, el p-valor de significancia bilateral fue $> .05$.

Para analizar la diferencia que existe entre los docentes que tienen el grado académico de normal básica y quienes poseen el grado académico de licenciatura y doctorado del Sector Educativo No. 16, respecto a la dimensión dedicación, se utilizó estadístico t de Student; la regla de decisión fue $p < .05$. Los resultados obtenidos fueron los que se indican en la tabla.

Utilizando la misma prueba estadística, se buscó analizar la diferencia que presentan los docentes con el grado académico de normal básica y doctorado, se muestran la siguiente tabla.

Tabla 10

Comparación de medias. Normal básica y licenciatura respecto a la dimensión dedicación.

<i>Prueba T para la igualdad de medias</i>	
<i>Significancia bilateral</i>	.445
<i>Diferencia de medias</i>	-1.45
<i>Error típico de la diferencia</i>	1.948

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

Comparación de medias. Normal básica y doctorado respecto a la dimensión dedicación.

<i>Prueba T para la igualdad de medias</i>	
<i>Significancia bilateral</i>	.032
<i>Diferencia de medias</i>	6.500
<i>Error típico de la diferencia</i>	2.345

Fuente: Elaboración propia.

El análisis muestra que el p valor de la significancia bilateral es < que .05, lo que indica que hay diferencia significativa entre las variables.

Discusión

Las condiciones laborales enfrentadas por los docentes, se encuentran en constante cambio, debido a las transformaciones sociales, económicas, demográficas y tecnológicas en la sociedad, lo cual ha ocasionado mayores demandas laborales y una necesidad de mayores recursos para afrontarlas (Gil-Monte, Carretero, Roldán & Núñez, 2005). Autores como Montoya y Moreno (2012), Schaufeli, Martínez, Marques y Salanova (2002), señalan que los trabajadores con altos niveles de engagement (compromiso), se conectan con su trabajo, al mismo tiempo que muestran altos niveles de energía y resistencia mental, perciben su actividad como un reto en vez de algo estresante y poseen una alta implicación laboral.

Los resultados derivados del estudio realizado, denotan que los docentes del sector Educativo No. 16, presentan un perfil sociodemográfico que los definen un colectivo docente maduro, preparado y experimentado para el ejercicio cotidiano de su labor profesional.

En cuanto al nivel de engagement, al igual que en estudios previos (Fernández, 2018; Sanclemente, et al., 2016; Ávila, et al., 2017; Mercali & Costa, 2019; Salazar, 2018), los docentes estudiados, presentan buen nivel de engagement, lo anterior, se demuestra, en los altos niveles de vigor, dedicación y absorción que alcanzaron.

Respecto a la relación del grado académico y la dimensión dedicación del engagement, la prueba estadística no arrojó datos que señalen vínculo entre ambas variables, lo cual implica que los docentes estudiados, tienen altos niveles de significado, orgullo y entusiasmo hacia el trabajo que desarrollan, independientemente del grado académico que ostentan.

En el contexto de la relación entre la edad con la dimensión absorción del Engagement, no obstante que la relación es estadísticamente débil y

positiva, se puede establecer que a mayor edad del docente mayor absorción en el trabajo que realiza.

Los resultados obtenidos en la investigación, advierten que no hay relación entre el estado civil de los docentes con la dimensión absorción; tampoco indican relación entre el sexo y la antigüedad en el servicio con la dimensión vigor; este último resultado, coincide con estudios previos (Raza 2017; Fernández, 2018), que plantean a la antigüedad en el servicio docente, y la edad, como factores positivos para el engagement laboral de la población estudiada.

Al examinar la diferencia entre los docentes que tienen el grado académico de normal básica y quienes poseen el grado académico de licenciatura y doctorado respecto a la dimensión dedicación, sólo se encontraron diferencias significativas entre los docentes con normal básica y doctorado respecto a esta dimensión del engagement; dicha diferencia, plantea un mayor nivel de dedicación de los docentes con normal básica, respecto a sus pares que tienen el grado académico de doctorado. Estos resultados, señalan posibles elementos relacionales como la motivación laboral, vinculada a la tarea, a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo docente, el reconocimiento organizacional, la experiencia y los recursos de carácter personal de los docentes estudiados para enfrentar la labor cotidiana.

Limitaciones del estudio

Algunas de las limitaciones observadas durante el desarrollo de la investigación, fueron las siguientes:

La aplicación del instrumento, al realizarse de forma masiva y autoadministrado, durante una reunión del Consejo Escolar, provocó que algunos docentes contestaran la encuesta con premura y en algunos casos sin una comprensión real de los ítems.

El diseño transversal del estudio proporciona información obtenida en un momento único; por lo que es importante monitorear posibles cambios en el tiempo, propio de un estudio longitudinal; esta situación podrá brindar un mayor alcance evitando así, sesgos de momento debido a factores circunstanciales como el mencionado al inicio de este apartado.

Referencias

- Aguilera, A. (2017). *Relación entre el perfil sociodemográfico y académico de los docentes del área de la salud y su nivel de engagement*. (Tesis de Maestría, Universidad de Concepción). Recuperado de: http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2377/Tesis_Relacion_entre_el_perfil.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143-149.

- Bakker, A. B., & Salanova, & M. Schaufeli, W. B., (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study". *Educational and Psychological Measurement*, 66, pp. 701-716.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13(3), 209-223.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). Job demands– resources theory. En Cooper, C., & Chen, P. (Eds.). *Wellbeing. A Complete reference guide* (pp. 37–64). Chichester: WileyBlackwell.
- Bakker, A. y Leiter M. (2010) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Nueva York: Psychology Press.
- Fernández, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Privado Red Avansys*. . (Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres). Recuperado de <http://file:///F:/TESIS%20ENGAGEMENT%20II.pdf>
- Fong, T.C., & Ng, S. (2012). *Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale*. *International Journal of Behavioral Medicine*, 19(3), 391-397.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liber*. [Online], vol.21, n.2 [citado 2020-04-29], pp. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&nrm=iso. ISSN 1729-4827.
- Kahn, W. A. (1990) *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*.
- Mercali, G. D.; & Costa, S. G (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, 20(1), 1-28. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190081>
- Mills, M., Culbertson, S., & Fullagar, C. (2011). *Conceptualizing and measuring engagement: An analysis of the Utrecht Work Engagement Scale* [Versión electrónica]. *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 1-27. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-011-9277-3>
- Montoya, P. A. & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227.
- Lastra, E. & Tamayo, C. (2017). *Felicidad y engagement en docentes de una corporación educativa en la ciudad de Arequipa*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santa María). Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/6721/76.0329.PS.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y>
- López, E., Guerrero, A., Navarro, M. (2004). *Relación entre inteligencia emocional y engagement en trabajadores de una universidad privada en la región Centro-Occidente*. *Anuario de Investigación UNIVA* (277-301). Recuperado de http://biblioteca.univa.mx/ANUARIO/2014/2014_11_relacion.pdf
- Palacios, M. (2017). *Salud laboral y engagement, en los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo*. (Tesis de Maestría,

- Universidad Peruana Unión). Recuperada de: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/850/Margarita_Tesis_Maestr%C3%ADa_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raza, D. (2017). *Relación entre el Engagement Laboral de los docentes del Área de Gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5874/1/T2441-MBA-RazaRelaci%C3%B3n.pdf>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). *Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva?* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16(2), 117-134
- Salanova, M. (2008). *Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos*. Estudios Financieros.
- Salazar, J. (2018). *Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado red Avansys*. (Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres). Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3709/3/fernandez_mgi.pdf
- Sanclemente, I., Elboj, C., Íñiguez, T. (2016). *Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas*. Revista de enfermería No. 47. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.618/eglobal.16.3.259541>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Romá, V. y Bakker, A. B. (2000). The measurement of burnout and engagement A confirmative analytic approach. Recuperado <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). *Burnout and engagement in university students: A cross-national study*. Journal of Cross-Cultural Psychology, 33(5), 464- 481
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. Educational and Psychological Measurement, 66, 701-716.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction*. American Psychologist, 55, 5-14. Recuperado el 29 de Agosto del 2019, de <http://www.psych.upenn.edu/seligman/apintro.htm>.VERA, B. (2004).
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). *Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina*. Liberabit, 18(2), 147-154.
- Storm, K., & Rothmann, S. (2003). *A psychometric analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African police service*. SA Journal of Industrial Psychology, 29(4), 62-70.
- Villavicencio, E., Jurado, S., Aguilar, J. (2014). *Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos*. Psicología Iberoamericana. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133938134002>

Wrzesniewski A, Dutton JE. (2001) *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*. Recuperado en <http://webuser.bus.umich.edu/janedut/POS/craftingajob.pdf>