



Doi: <https://doi.org/10.70577/ASCE/2125.2137/2025>

**Recibido:** 2025-08-01

**Aceptado:** 2025-08-29

**Publicado:** 2025-09-03

## El Engagement en docentes de Universidad pública: un indicador de salud laboral

### Engagement among public university teachers: an indicator of occupational health

#### Autores

**Aurea Elizabeth Valle Urias<sup>1</sup>**

Facultad de Odontología

<https://orcid.org/0009-0001-1684-3489>

[aureavallefouas@uas.edu.mx](mailto:aureavallefouas@uas.edu.mx)

**Universidad Autónoma de Sinaloa**

Culiacán, Sinaloa., México

**Nora Angélica Bustillos Terrazas<sup>2</sup>**

Facultad de Medicina

<https://orcid.org/0000-0002-1558-6855>

[nora.bustillos@uas.edu.mx](mailto:nora.bustillos@uas.edu.mx)

**Universidad Autónoma de Sinaloa**

Culiacán, Sinaloa., México

**Nikell Esmeralda Zárate Depraect<sup>3</sup>**

Facultad de Medicina

<https://orcid.org/0000-0002-7374-1606>

[nikell.zarate@uas.edu.mx](mailto:nikell.zarate@uas.edu.mx)

**Universidad Autónoma de Sinaloa**

Culiacán, Sinaloa., México

**Laura Zumiko Achoy Murillo<sup>4</sup>**

Facultad de Odontología

<https://orcid.org/0009-0009-8918-7388>

[zumikoachoy@uas.edu.mx](mailto:zumikoachoy@uas.edu.mx)

**Universidad Autónoma de Sinaloa**

Culiacán, Sinaloa., México

**Cesar Roberto Jiménez Ramírez<sup>5</sup>**

Facultad de Gastronomía y Nutrición

<https://orcid.org/0000-0003-2452-889X>

[crjr\\_03@uas.edu.mx](mailto:crjr_03@uas.edu.mx)

**Universidad Autónoma de Sinaloa**

Culiacán, Sinaloa., México

**Dilcia Denyss Zurita Camacho<sup>6</sup>**

Facultad de Medicina

<https://orcid.org/0000-0001-7356-2117>

[dilciazurita@uas.edu.mx](mailto:dilciazurita@uas.edu.mx)

**Universidad Autónoma de Sinaloa**

Culiacán, Sinaloa., México

#### Cómo citar

Valle Urias , A. E., Bustillos Terrazas , N. A., Zárate Depraect, N. E., Achoy Murillo , L. Z., Jiménez Ramírez , C. R., & Zurita Camacho , D. D. (2025). El Engagement en docentes de Universidad pública: un indicador de salud laboral. *ASCE*, 4(3), 2125–2137.



## Resumen

Es necesario educar y prevenir en salud laboral para que los docentes sean productivos, muestren iniciativa, se evite el ausentismo, y se encuentren motivados, satisfechos y comprometidos con el centro de trabajo. En este sentido, el compromiso o engagement laboral vela por el estado mental positivo y persistente del trabajador, se refiere al estado de bienestar representado por sus tres dimensiones: Vigor (demostrar altos niveles de energía mientras trabaja), Dedicación (estar comprometido con el trabajo y representa una acción significativa para el ser y hacer) y Absorción (se concentra totalmente en la actividad laboral, es decir, siente que el tiempo vuela mientras disfruta de las acciones laborales que ejerce). Objetivo: Resaltar el nivel de vigor, dedicación y absorción de los docentes de una Universidad Pública, para retomar su presencia como indicadores de salud laboral. Método: Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal. A una muestra aleatoria, se aplica la escala Utrecht Work Engagement, tipo Likert con siete opciones de respuesta que van desde 0 = ninguna vez a 6 = todos los días. La integran tres dimensiones: Vigor (constituida por 6 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (6 ítems). Se analizan los datos con estadística descriptiva en SPSS v.22. Resultados: los 203 participantes tienen alto nivel de Vigor, Dedicación y Absorción. Conclusión: El Engagement o compromiso laboral (vigor, dedicación y absorción) son indicadores de salud laboral, para el ejercicio docente, ya que lo expresan con energía, voluntad, persistencia, entusiasmo e inspiración.

**Palabras clave:** Compromiso, Trabajo, Docentes, Universidad, Salud laboral.

## Abstract



Occupational health education and prevention are essential for teachers to be productive, demonstrate initiative, avoid absenteeism, and remain motivated, satisfied, and committed to the workplace. In this sense, work engagement ensures a positive and persistent mental state of the worker. It refers to the state of well-being represented by its three dimensions: Vigor (demonstrating high levels of energy while working), Dedication (being committed to work and representing a meaningful action for one's being and doing), and Absorption (fully concentrating on work activity, that is, feeling that time flies while enjoying the work actions one performs). Objective: To highlight the level of vigor, dedication, and absorption of teachers at a public university, in order to reassert their presence as indicators of occupational health. Method: A quantitative, descriptive, cross-sectional study. The Utrecht Work Engagement scale, a Likert-type scale with seven response options ranging from 0 = never to 6 = every day, was applied to a random sample. It comprises three dimensions: Vigor (consisting of 6 items), Dedication (5 items), and Absorption (6 items). Data were analyzed using descriptive statistics in SPSS v. 22. Results: All 203 participants had high levels of Vigor, Dedication, and Absorption. Conclusion: Engagement or work commitment (vigor, dedication, and absorption) are indicators of occupational health for teaching, as they express it with energy, willpower, persistence, enthusiasm, and inspiration.

**Keywords:** Commitment, Work, Teachers, University, Occupational Health.

## Introducción

Cuando un docente se encuentra desmotivado e insatisfecho con sus actividades y o entorno de trabajo,

ya sea porque las funciones del puesto no están bien definidas, o porque se tiene comunicación deficiente con directores o compañeros de trabajo, se tiende a la baja productividad, ser conflictivo, faltar con frecuencia, no tener iniciativa para trabajar en equipo y en colaboración, entre otros. Es la universidad la que debe supervisar que lo anterior no suceda y debe ejercer acciones de mejora personal y de convivencia para que los docentes se sientan comprometidos, motivados, satisfechos y felices con su actividad e institución.

En relación a lo anterior, el Engagement o compromiso laboral, se refiere al estado de bienestar en el trabajador, representado por sus tres dimensiones: Vigor (demostrar altos niveles de energía mientras trabaja), Dedicación (estar comprometido con el trabajo ya que es una acción significativa para el ser y hacer) y Absorción (en ella el trabajador se concentra totalmente en la actividad laboral, es decir, el tiempo se le va volando mientras disfruta de las acciones laborales que ejerce). (Schaufeli & Bakker., 2004). Desde esta perspectiva, se convierte en un indicador de éxito en contextos laborales que se preocupan y enfocan en el bienestar del trabajador para que éste se encuentre satisfecho, motivado, activo, con buenas relaciones con los compañeros de trabajo y así se incida en la retención del talento humano. (Sarmiento et al., 2025). Igualmente, en la medida en que los docentes del contexto universitario se encuentren comprometidos, se ve el impacto en su liderazgo y satisfacción, por tanto, reforzar el sentido de pertenencia y los ambientes colaborativos son fundamentales para el crecimiento mutuo (docente-universidad) (Peralta-Rojas et al., 2025)

Diversos autores resaltan los beneficios del Engagement, por ejemplo: Mondragón y Silva (2022), indican que los factores que más influyen en el nivel de Engagement y motivación de los empleados, son la remuneración y las oportunidades de desarrollo y crecimiento. Además, encontraron que los empleados con alto nivel de Engagement y motivación están más comprometidos con la empresa y tienen una mayor satisfacción laboral. Por otro lado, Obregón (2022) encontró como predictor de Engagement a la inteligencia emocional y demuestra la relación de esta variable con percepción intrapersonal, interpersonal, regulación y asimilación emocional. En este mismo sentido, Bazán y Chanamé (2022) recomiendan cursos sobre Engagement en las diferentes organizaciones ya que han comprobado estadísticamente que mejora el desempeño laboral y la motivación de los trabajadores.

Flores (2022), resalta la relación entre Engagement y liderazgo y recomienda que se desarrolle el sentido de pertenencia e identidad que tienen los empleados por la institución donde laboran. También

recomienda el desarrollo de empowerment para que los trabajadores tengan cierta flexibilidad para maniobrar sus labores y creen mejoras significativas en su quehacer diario. También Calle (2022) demostró la relación que existe entre competencias emocionales (autonomía emocional, competencias para la vida y bienestar, regulación emocional, competencias y conciencia sociales) y Engagement laboral y recomienda implementar programas de capacitación en autonomía emocional, competencias para la vida y bienestar, competencias sociales, y regulación emocional; ya que tienen un impacto en la fortaleza física, mental, la dedicación y persistencia a la hora de trabajar.

Asimismo, Rodríguez (2022) señaló la relación de Engagement laboral con habilidades gerenciales, conceptuales y técnicas (capacidad para dirigir y administrar objetivos organizacionales, ser creativos con habilidad para solucionar problemas, que motiven, comuniquen y promuevan el trabajo en equipo y colaborativo). También, Davalos y Valdiviezo (2022) expresan que dentro del proceso de gestión debe informarse de manera continua sobre la cultura organizacional para lograr la retención y crecimiento de personal Y Restrepo y García- Diéguez (2022) hacen referencia a que el clima de trabajo, se relaciona positivamente con el compromiso o Engagement y autodeterminación, genera mayor entusiasmo, autonomía y dedicación en las actividades asignadas.

A través del tiempo, más autores suman indicadores de que la promoción del Engagement en importante en cualquier organización laboral, por ejemplo: Porras (2021) concluye, que el trabajador que tiene pensamientos y sentimientos positivos, es dedicado y absorto en el trabajo, reflejándose en nivel de satisfacción laboral; también consuma que existe una relación directa y significativa entre Engagement y las dimensiones de: significación de tarea, reconocimiento personal y social y beneficios económicos de satisfacción laboral. Martínez-Uribe et al. (2020), hacen referencia a factores predictores de Engagement: sentirse satisfecho, sentirse eficaz con las tareas laborales realizadas y sentir realización personal; lo anterior, habla de bienestar integral porque le place y le encuentra sentido a su ejercicio laboral. Finalmente, Agurto et al. (2020) comentan que es preciso que cualquier empresa (pública o privada) debe considerar que la productividad laboral va de la mano con el sentir del trabajador relacionado con las condiciones laborales, entorno competitivo, profesionalismo y escenarios de tranquilidad y estabilidad laboral.

Por lo anteriormente expresado, abordar el tema de Engagement o compromiso laboral en docentes de contexto universitario, es importante para el crecimiento personal y de la propia universidad, ya

que mejora la productividad en los trabajadores, promueve la eficiencia, motivación, satisfacción, trabajo en equipo y colaborativo, cumplimiento de metas, calidad de vida en el trabajo, disminuye el ausentismo, rotación de personal, conflictos interpersonales, deficiente comunicación, entre otras.

Y en último lugar se resalta lo comentado por Messarina (2019) quien declara que el clima laboral y la remuneración son los factores que más influyen en el nivel de Engagement y satisfacción laboral. Y que, a mayor nivel de Engagement y satisfacción laboral mayor compromiso con la empresa existe. También expresa que, a menor Engagement, más insatisfacción entre los trabajadores.

Por lo anterior, el objetivo del presente trabajo es resaltar el nivel de vigor, dedicación y absorción de los docentes de una Universidad Pública, para retomar su presencia como indicadores de salud laboral.

## Material y Métodos

Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal.

A través de un formulario de Google, se aplicó la escala Utrecht Work Engagement, de 17 ítems, tipo Likert con siete opciones de respuesta que van desde 0 = ninguna vez a 6 = todos los días. La integran tres dimensiones: Vigor (constituida por 6 ítems; indica altos niveles de energía y resiliencia, voluntad; quien la tiene, difícilmente se cansa al trabajar y es muy persistente). Dedicación (conformada por 5 ítems, se refiere al sentido o significado que la persona le da al trabajo y lo hace sentirse entusiasmado y orgulloso de su labor, se siente inspirado y retado positivamente por el trabajo) y Absorción (conformada por 6 ítems, indica que el trabajador está feliz con el trabajo y presenta dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo que pasa trabajando pasa súbitamente y se olvida de todo su alrededor.)

La población fue de 370 docentes de la universidad que asistieron a un curso de capacitación docente en modalidad virtual, mientras que la muestra fue aleatoria, constituida por 203 docentes. Se aplicó consentimiento informado. El análisis estadístico realizado a los datos fue de frecuencia en SPSS v.22. Con un alfa de Cronbach de la escala total, fue de 0.84 y por cada dimensión: Vigor 0.76, Dedicación 0.63 y Absorción 0.69.

---

## Resultados

- De los 203 docentes, 73 fueron hombres y 130 mujeres.
- La edad osciló entre los 25 y 65, siendo más común la edad de 34, 42 y 45 años.
- El nivel académico en el que trabajan los profesores: 37 fueron de posgrado, 75 de licenciatura y 91 de bachillerato.
- La antigüedad laboral osciló entre un año y 33, predominando 12 años.
- El valor de media por cada dimensión: Vigor (5.43), Dedicación (5.66) y Absorción (4.89), por lo que, con base al valor de media, el nivel de Engagement en los docentes de una Universidad pública fue alto en las tres dimensiones.

## Discusión

En el contexto educativo actual el docente juega un papel fundamental. Es visto como un agente de cambio que está obligado a adquirir capacidades nuevas que le permitan hacer frente a las generaciones actuales y futuras; por lo tanto, se ha cuestionado mucho su función, su compromiso y las competencias profesionales que favorezcan su desarrollo profesional (Sánchez-Paulete, 2024). En este sentido, el engagement o compromiso docente es indispensable para generar aprendizajes significativos, para que haya buena relación docente-alumno, para fomentar valores y de esta forma se garantice el éxito educativo (Nevado et al., 2025). Por lo anterior, tras el análisis de los resultados obtenidos, podemos decir que el nivel de Engagement en los docentes de una Universidad Pública fue alto en sus tres dimensiones, lo que permite coincidir con Raza-Carrillo (2021) en cuya investigación aluden a que, la mayoría de los docentes consultados resultaron con altos niveles de engagement laboral, solo dos docentes reportaron nivel bajo y un docente valor intermedio. Así mismo, los docentes estudiados por Nájera (2023) presentan buen nivel de engagement, mostrando altos niveles de vigor, dedicación y absorción.

Quizás estos valores obtenidos hagan referencia a docentes entusiasmados, con buen desempeño laboral, motivados, satisfechos, con reconocimiento personal, autonomía y bienestar personal, lo que coincide con Peralta et al. (2023) el engagement laboral docente es importante, ya que un docente satisfecho y motivado con su trabajo, es perseverante en alcanzar sus metas, afrontar las

exigencias laborales de mejor manera y contribuye en gran medida a su desarrollo personal y profesional y con Nava (2025) quien menciona que mantener niveles altos de engagement actúa como factor protector de estrés laboral, y resalta la importancia de poner en práctica estrategias que fortalezcan el compromiso y la satisfacción laboral docente, ya que ambas influyen en engagement y bienestar de personal docente. Sin embargo, Alaya y Castillo (2022), indica que obtener alto nivel en vigor, dedicación y absorción, no precisamente demuestra buena percepción de la calidad de vida laboral.

La edad más común de los docentes participantes fue de 34, 42 y 45 años, mientras que la antigüedad laboral osciló de 1 a 33 años, predominando 12 años, en este sentido, Raza-Carrillo (2021) argumenta que ni la edad ni la antigüedad del docente influyen en la vocación y en mantenerse entusiasmados y con un espíritu más jovial.

Respecto a los resultados obtenidos en nivel académico, nos sumamos a lo expresado por Nájera (2023) quien menciona que sus docentes se muestran entusiasmados y orgullosos con su trabajo independientemente del grado académico que poseen.

También podrían existir factores que disminuyan el nivel de Engagement, tal es el caso de los factores externos como las relaciones familiares, las obligaciones que tiene el docente tanto dentro como fuera de la institución y las relaciones interpersonales. Las tareas que ejercen el docente en el trabajo y las personas con las que interactúa a diario tienen un alto impacto que determinan el nivel del Engagement que tendrá el docente ya que si no existen buenas relaciones interpersonales el trabajo tiende a ser difícil, de igual manera si no existe una claridad en las tareas que se deben ejecutar esto dificultaría el trabajo a realizar. En este sentido, De Vera (2022) coincide en la importancia del descanso físico y mental de los docentes después de sus jornadas diarias y subraya la importancia de renovar los entornos psicosociales de las instituciones con el fin de obtener mayor eficacia y eficiencia y disminuir los contextos laborales desgastantes que actúen como factores protectores de engagement y apoyen al bienestar docente. Tema que podría retomarse en futuras investigaciones.



## Conclusiones

El nivel de vigor, dedicación y absorción de los docentes de una Universidad Pública fue alto y puede representar un indicador de salud laboral.

La universidad tiene docentes con energía, persistencia y voluntad para trabajar; que dan significado a su labor docente, están entusiasmados y orgullosos de su actividad laboral porque las disfrutan, están motivados.

Por otra parte, es importante resaltar que, se deben identificar factores laborales que podrían perjudicar la salud de los trabajadores, ya que los riesgos psicosociales, pueden causar ausentismo y baja productividad en el trabajo.

Capacitar sobre esta variable puede auxiliar al desarrollo del sentido de pertenencia y liderazgo, además de mejorar el clima y cultura organizacional.





---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agurto R, K.P, Mogollón García, Francisco Segundo, & Castillo Chung, Luigi Bruno. (2020). El papel del Engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. Epub 02 de agosto de 2020.

Recuperado en 28 de marzo de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es).

Alaya D, P. Z., & Castillo Rojas, J. J. (2022). Justicia organizacional y Engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial del distrito de Chao-La Libertad.

Bazán Z, H. J., & Chanamé Garnique, Z. G. (2022). Engagement y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Chiclayo.

Calle N, A. I. (2022). Competencias emocionales y Engagement laboral en clientes internos de una agroindustrial privada de Piura, 2022.

Davalos B, P. A., & Valdiviezo Porras, C. L. (2022). Work Engagement e intención de rotación en colaboradores de una empresa multinacional de telecomunicaciones, Lima Metropolitana.

De Vera García, I. V. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement: Resistance to technological precariousness in Colombian rural schools during the Covid-19 shutdown. *Foro de educación*, 20(2), 275-294. DOI: <https://doi.org/10.14516/fde.837>

Flores J, C, Fernández A, M, Juárez García, Arturo, Merino Soto, César, & Guimet Castro, Marisut. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. Recuperado en 28 de marzo de 2022, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003&lng=es&tlng=es).

Flores M, J. (2022). Relación de los estilos de liderazgo con el Engagement laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, periodo: 2019.

Martínez-U, P, Cassaretto-Bardales, Mónica, & Tavera-Palomino, Mariela. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>

Messarina Rios, A. K. (2019). Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa



privada de Lima.

Mondragón Olivera, I. K., & Silva Bautista, D. L. (2021). Factores de motivación en relación al engagement del personal de despacho en la empresa Comercial El Sol EIRL, Tarapoto 2019.

Nájera, S. M. (2023). Engagement laboral en docentes de educación primaria y su relación con variables sociodemográficas: el caso del sector educativo n. 16 del estado de Durango. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 15(29), 38-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9564470>

Nava, G. M., Ortiz, J. B., Torres, V. G., García, A. J., & Nava, E. B. (2025). Apoyo social, satisfacción laboral y engagement, factores protectores del estrés en docentes de medicina, odontología, psicología y enfermería. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2), 26. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3774>

Nevado L. J. M. ., Del Valle, S., Sanchez, S. F., & Juarez S. D. (2025). Engagement docente: Autoeficacia, inteligencia emocional y felicidad subjetiva en Educación Física . *Retos*, 62, 16–25. <https://doi.org/10.47197/retos.v62.110306>

Obregón S, J. A. (2022). Inteligencia emocional en el desarrollo del Engagement de los trabajadores de una empresa de transportes del distrito de Carabayllo, 2021.

Peralta-Rojas, José, Olivares-Rodríguez, Pablo Celestino, Ramírez-Maldonado, Yency Petronila, & Barra-Tello, Tamara Carolina. (2025). Liderazgo pedagógico de la dirección y engagement laboral docente en institutos de educación superior públicos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(37), 803-816. Epub 24 de febrero de 2025. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i37.952>

Peralta, R. J., Palacios, G. J., Tamayo, H. P.J., Rodríguez, T. M. A. & Olivarez R. P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35-48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>

Porras S, L. K. (2021). Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020.

Raza-Carrillo, D. (2021). El engagement laboral del docente y su incidencia en el estudiante: un estudio de caso. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8605/1/SM313-Raza-El%20engagement.pdf>



Restrepo, J. A., Domínguez, L. C., & García-Diéguez, M. (2022). Clima de aprendizaje y enganche al trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana. *Biomédica*, 42(1).

Rodriguez S, K. M. (2022). Habilidades gerenciales y Engagement laboral en directores de establecimientos de salud de Los Olivos, Perú, 2021.

Sarmiento Chase, J. V., Castillo Castillo, K. A., & Jaramillo Quezada, P. A. (2025). Engagement en docentes de educación superior. *CONECTIVIDAD*, 6(3), 196–207. <https://doi.org/10.37431/conectividad.v6i3.306>

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293.

Sánchez-Paulete, N.C., Donoso, G. M., Ribeiro, V. J. N. & Neves, de J. S. (2024). Engagement y capital psicológico en la formación y práctica docente en Educación Secundaria y Bachillerato. *Revista de Estilos de Aprendizaje / Journal of Learning Styles*. 17(34). 14-29. <https://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/7339/8064>

#### **Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

#### **Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

#### **Agradecimiento:**

N/A

#### **Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.