



Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica

Academic and teacher labor engagement: A bibliographic review

Envolvimento acadêmico e de trabalho do professor: uma revisão bibliográfica

ARTÍCULO DE REVISIÓN



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>

José Peralta Rojas¹ 
jose.peralta9@unmsm.edu.pe

Jessica Palacios Garay¹ 
jpalaciosg@unmsm.edu.pe

Pedro Javier Tamayo Huamán² 
ptamayo@ucvvirtual.edu.pe

Máximo Abel Rodríguez Taboada² 
mrodriguezta18@ucvvirtual.edu.pe

Pablo Celestino Olivares Rodríguez³ 
pablo.olivares@uwiener.edu.pe

¹Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

²Universidad César Vallejo. Lima, Perú

³Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú

Artículo recibido el 28 de febrero 2022 | Aceptado el 15 de marzo 2022 | Publicado el 28 de febrero 2023

RESUMEN

Durante los últimos años, numerosos estudios muestran relaciones entre las demandas y recursos laborales y como estas han ayudado a comprender, explicar y predecir el bienestar de los colaboradores. El presente artículo tiene como objetivo determinar la importancia del engagement laboral y académico como un constructo en la contribución del estado mental de los colaboradores para el buen desempeño dentro de la institución. A partir de un enfoque cualitativo, se empleó el diseño basado en revisión sistemática orientado a documentos nacionales y globales. Se hizo uso de base de datos como: Scopus, Science Direct, Web of Science, Scielo y se empleó el análisis documental. En los resultados se evidencia que el engagement mantiene relación directa con la calidad de la enseñanza, el aprendizaje activo y la implicancia del alumnado en su instrucción educativa. Respecto a lo laboral, el engagement brinda amor propio, felicidad, inmersión hacia el desarrollo de las labores. Se llega a la conclusión que el engagement brinda a los involucrados de mecanismos que hacen frente a las adversidades encontradas en su centro laboral, concretando los objetivos propuestos por el mismo, señalando la importancia que deben de dar las instituciones y empresas en la atención a este constructo para evitar su deterioro.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo; Política laboral; Engagement; Motivación; Psicología ocupacional

ABSTRACT

In recent years, numerous studies have shown relationships between job demands and resources and how these have helped to understand, explain and predict employee well-being. This article aims to determine the importance of work and academic engagement as a construct in the contribution of employees' mental state to good performance within the institution. Based on a qualitative approach, a systematic review design oriented to national and global documents was used. Databases such as: Scopus, Science Direct, Web of Science, Scielo and documentary analysis were used. The results show that engagement is directly related to teaching quality, active learning and student involvement in their educational instruction. Regarding work, engagement provides self-esteem, happiness, and immersion in the development of work. It is concluded that engagement provides those involved with mechanisms to face the adversities encountered in their workplace, concretizing the objectives proposed by it, pointing out the importance that institutions and companies should give to this construct in order to avoid its deterioration.

Palabras clave: Job satisfaction; Labor policy; Engagement; Motivation; Occupational psychology

RESUMO

Nos últimos anos, numerosos estudos têm mostrado relações entre as exigências e os recursos do trabalho e como estes têm ajudado a compreender, explicar e prever o bem-estar dos funcionários. Este artigo visa determinar a importância do trabalho e do engajamento acadêmico como uma construção na contribuição do estado mental dos funcionários para o bom desempenho dentro da instituição. Com base em uma abordagem qualitativa, foi utilizado um projeto de revisão sistemática orientado a documentos nacionais e globais. Foram utilizados bancos de dados como Scopus, Science Direct, Web of Science, Scielo e análise documental. Os resultados mostram que o engajamento está diretamente relacionado à qualidade do ensino, à aprendizagem ativa e ao envolvimento dos estudantes em sua instrução educacional. Com relação ao trabalho, o engajamento proporciona auto-estima, felicidade e imersão no desenvolvimento do trabalho. Conclui-se que o engajamento proporciona aos envolvidos mecanismos para lidar com as adversidades encontradas em seu local de trabalho, fazendo com que os objetivos propostos pelos mesmos, apontando a importância que as instituições e empresas devem dar atenção a esta construção a fim de evitar sua deterioração.

Palabras clave: Satisfação no trabalho; Política de trabalho; Noivado; Motivação; Psicologia ocupacional

INTRODUCCIÓN

La labor docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los aspectos pedagógicos, administrativos y de gestión, tiene una responsabilidad pedagógica que debe capturar la fragilidad del alumnado, es decir los requerimientos más íntimos en el desarrollo de la vida en los salones de clase, sensibilidad que hace una diferenciación al clima en clase y a la relación que preserva el docente con sus alumnos (Jordán y Arriagada, 2016).

La formación en labor docente, dicha formación se debe relacionar dentro de los requerimientos de la labor docente, haciendo uso de herramientas didácticas inventivas y metodologías que se ajusten a las necesidades de aprendizaje del estudiantado (Dabdub-Moreira y Pineda-Cordero, 2015). Tener en consideración que existen aspectos que afectan la labor del docente, dentro de las que podemos mencionar: seguridad laboral, integridad social, realización profesional y personal, entre otros (Extremera et al., 2016).

La rotación en el trabajo es una problemática que afecta a las instituciones, empresas y organizaciones de todo tipo y tener conocimiento sobre dicha problemática es de vital relevancia para los gestores de diversas organizaciones por los gastos que estos conllevan: selección de personal, costos de entrenamiento, fuga de personal capacitado, entre otros (Romero y Palacini, 2020). Con ello ha permitido plantear un punto de vista positivo basado en el fortalecimiento del bienestar y la motivación a los colaboradores de una organización (Seligman et al., 2005),

originándose conceptos recientes como el de engagement. Desde la perspectiva de la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) Bakker y Demerouti (2013), la interacción y combinación de los mencionados dan como consecuencia dos procesos: el burnout, que guarda relación con el deterioro de la salud y el engagement, relacionado con el compromiso y satisfacción laboral en una organización (Schaufeli et al., 2009; Simpson, 2009; Trépanier et al., 2014).

El engagement se ha examinado puntualmente a partir de la teoría DRL (Bakker y Demerouti, 2008, 2013; Demerouti y Bakker, 2011). Esta teoría menciona a dos aspectos en un ambiente laboral: demandas y recursos laborales. Las primeras son componentes de la institución u organización que se caracterizan por el esfuerzo brindado por parte del colaborador para ser ejecutadas, lo que conduce a un desgaste físico y/o psicológico. Por otro lado, los recursos laborales que están relacionados con los atributos sociales, físicos, psicológicos u organizacionales que ayudan a enfrentar las demandas laborales. Adicionalmente, son funcionales en el logro de las metas, minimización de las demandas laborales y gastos implicados, y promueven el aumento profesional y personal (Bakker y Demerouti, 2013; Demerouti y Bakker, 2011). Por ello las demandas laborales elevadas le otorgan cansancio al empleado, propiciando el síndrome de quemarse en el trabajo, por el contrario, los recursos laborales tienen relación con el engagement de los colaboradores (Bakker y Demerouti, 2008, 2013; Demerouti y Bakker, 2011).

En América Latina y el Caribe, se puede afianzar la conclusión de que una institución, empresa u organización no es positiva solo por los resultados alcanzados, sino cuando esta llega a potenciar el bienestar de sus trabajadores (Keyes et al., 2000). Una perspectiva nueva en cuanto a las organizaciones, es permitirse ver como lugares donde el bienestar de sus trabajadores es una señal clave de éxito y en donde las interacciones relacionado a lo social se caracterizan por la compasión, lealtad, honestidad y el respeto (Cameron y Spreitzer, 2012). Estudios realizados por Lupano y Waisman (2018) en Argentina, da a conocer que la mitad de una de sus muestras consideradas en su estudio, no conocen el concepto de engagement; recién al brindarles la aclaración del mismo, la mayoría sostuvo que tenían conocimiento de que se trataba, pero que no lo identificaban con dicho término. Del mismo modo Lupano y Waisman (2018), encontraron un enlace positivo y significativo entre el work engagement y la satisfacción laboral, en otra de sus muestras de estudio. La relación descrita se debe a que individuos con alto nivel de engagement encuentran su labor con mayor significado personal, mayor entusiasmo y conexión con sus roles, mayor orgullo por los objetivos individuales alcanzados y de la organización, reflejando todo ello como mayor satisfacción laboral (Yakin y Erdil, 2012).

Respecto al ámbito educativo nacional, en Perú existen 13 alumnos de pregrado por cada docente universitario (Dirección de Estadística: Asamblea Nacional de Rectores, 2010). Este indicador da a conocer que el docente es un elemento clave en la educación superior del

Perú, debido al nexo directo que existe con los alumnos (Robalino, 2005). Hay que tener en cuenta la calidad del profesorado, ya que es un factor de mucha importancia en la educación de nivel superior. Dicha calidad no puede ser medida solo por los estudios académicos recibidos, sino también por las competencias, valores, aptitudes que ha adquirido y que posee, además de la manera en que enseña y como este individuo llega a conseguir sus objetivos (Bokova, 2013). Pese a que el estudio del engagement tuvo sus inicios en ámbitos laborales, su relevancia se ha transferido a los ámbitos educativos (Brigman et al., 2015; Casuso-Holgado et al., 2013; Gutiérrez et al., 2018).

Adicionalmente a ello, en un estudio realizado por Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017) en docentes universitarios de Lima metropolitano, estos muestran un sentimiento de engagement con las actividades realizadas como docentes, y no tanto con la organización o institución, pues muestran un sentimiento de incomodidad por las normas que exigen y por la falta de comunicación con las autoridades correspondientes. Es fundamental mencionar a la persistencia del docente como un atributo, lo que se traduce en concretar los objetivos planteados, lo que implica que gestionen los recursos de manera idónea para el cumplimiento de sus fines, demostrando vigor en las actividades realizadas. Igualmente, los docentes muestran pasión por lo que hacen. Esta particularidad se ubica en la categoría absorción del engagement, demostrándose en la ejecución de recursos como un factor positivo.

De acuerdo con Schaufeli y Bakker (2004); Schaufeli et al. (2002) el engagement es conceptualizado como una condición mental positiva que tiene relación con los quehaceres laborales, con aspectos altos de dedicación, vigor y absorción. Dedicación asociada a la implicación en el trabajo, manifestándose con sentimientos de entusiasmo, orgullo por las labores e inspiración. Vigor referido a niveles de resistencia mental y energía. Por último, absorción asociada a la concentración en las labores realizadas (Salanova y Schaufeli, 2009; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli y Bakker, 2004). A su vez Giraldo y Pico (2012) definen al engagement como un estado emocional en la cual los individuos se relacionan con su trabajo, vinculándolo al bienestar laboral. Los estudios realizados por Kahn (1990, 1992), definen al constructo como un estado que tiene por característica a la presencia psicológica del sujeto, generando con ello, el éxito propio y el de la organización. Saks (2006) respecto al engagement laboral, menciona que éste guarda relación con actitudes, como: satisfacción profesional o intención mínima de retirarse de una organización, institución o empresa. Esto es, porque colaboradores engaged valoran en forma positiva la labor que desempeñan y experimentan niveles de satisfacción elevados.

Empleando las palabras de Bernal y Donoso (2017) el engagement es de importancia pues aparece como una vía que hace frente a la incomodidad o malestar en los docentes y por el contrario, ayudan a promover el bienestar en el puesto de trabajo, y tal como comparten Kim y Park (2017), éste es esencial

pues ha mostrado hallazgos de propiciar una conducta de intercambiar conocimientos entre colaboradores. Agregando en lo relacionado a los colaboradores, Swarnalatha y Prasanna (2013) consideran un factor que fomenta los procesos de cambio exitosos, a la participación plena de los colaboradores, y desde el punto de vista de Ordóñez-Balladares et al. (2021), el engagement es una medida que brinda bienestar a los empleados, pues resalta los rasgos positivos que poseen, presentando altos niveles de energía y efectividad, proactividad, valores que van de la mano con la institución, alternativas de mejoramiento para el desarrollo de sus labores y retroalimentación favorable (Lorente y Vera, 2010). De acuerdo con Mesurado y Laudadio (2019), el constructo engagement que propicia el profesorado en educación superior, probablemente llene de sentido sus actividades del día a día, permitiendo con ello disminuir los retos y el cansancio inducido por la labor educativa. El propósito del estudio fue analizar las bases teóricas del engagement laboral docente.

METODOLOGÍA

La finalidad del estudio fue describir la actuación del engagement en el ámbito laboral y dentro de este en la participación docente. Se empleó el análisis documental como técnica, recopilando, seleccionando y analizando fuentes bibliográficas diversas. De manera exploratoria se revisaron 10 artículos de investigación, y de manera intencional se seleccionaron 3 de ellos en las que se emplearon 5 palabras clave: satisfacción en el trabajo, política

laboral, engagement, motivación y psicología ocupacional; las cuales cubren los siguientes criterios: investigaciones relacionadas al ámbito docente, fuentes nacionales / globales referentes al tema de estudio y con 5 años de antigüedad.

En cuanto a la elaboración de la investigación se utilizó el enfoque cualitativo, y empleando la teoría de Sánchez et al. (2018) se asume que dicho enfoque interpreta, describe y comprende la información de los resultados, permitiendo conocer el conjunto o el comportamiento generalizado del fenómeno en estudio, basándose en procesos de recolección de datos sin mediciones numéricas. Además, de aplicarse para el descubrimiento y refinamiento de preguntas de investigación.

La búsqueda se realizó en bases de datos como Scopus, Ebsco, Scielo, Dialnet, Springer Link, Emerald, Web of Science y Google Académico. Se ha considerado artículos de revista con DOI, libros, capítulos de libros y

presentaciones que se han realizado en eventos académicos donde se haya trabajado la labor docente y el engagement académico. Todos los trabajos se llevaron a Mendeley y se discriminó la duplicación de estudios ($n= 1,508$). El total arrojó una cantidad de 1,006 trabajos para analizar.

Los estudios se han obtenido de todos los contextos geográficos y en idiomas como español, inglés. Entre los criterios de exclusión se encuentran aquellos trabajos que no tienen una fuente académica confiable, publicaciones que hayan realizado estudios en otros contextos estudiantiles diferentes a la educación superior, referencias anteriores a 2012. Con el objetivo de organizar las pesquisas seleccionadas se elaboró una matriz que acopió el año, autoría, objetivos y preguntas de estudio, país de la investigación, muestra, diseño de estudio, instrumentos, conceptualizaciones, factores de la labor docente y el engagement académico.

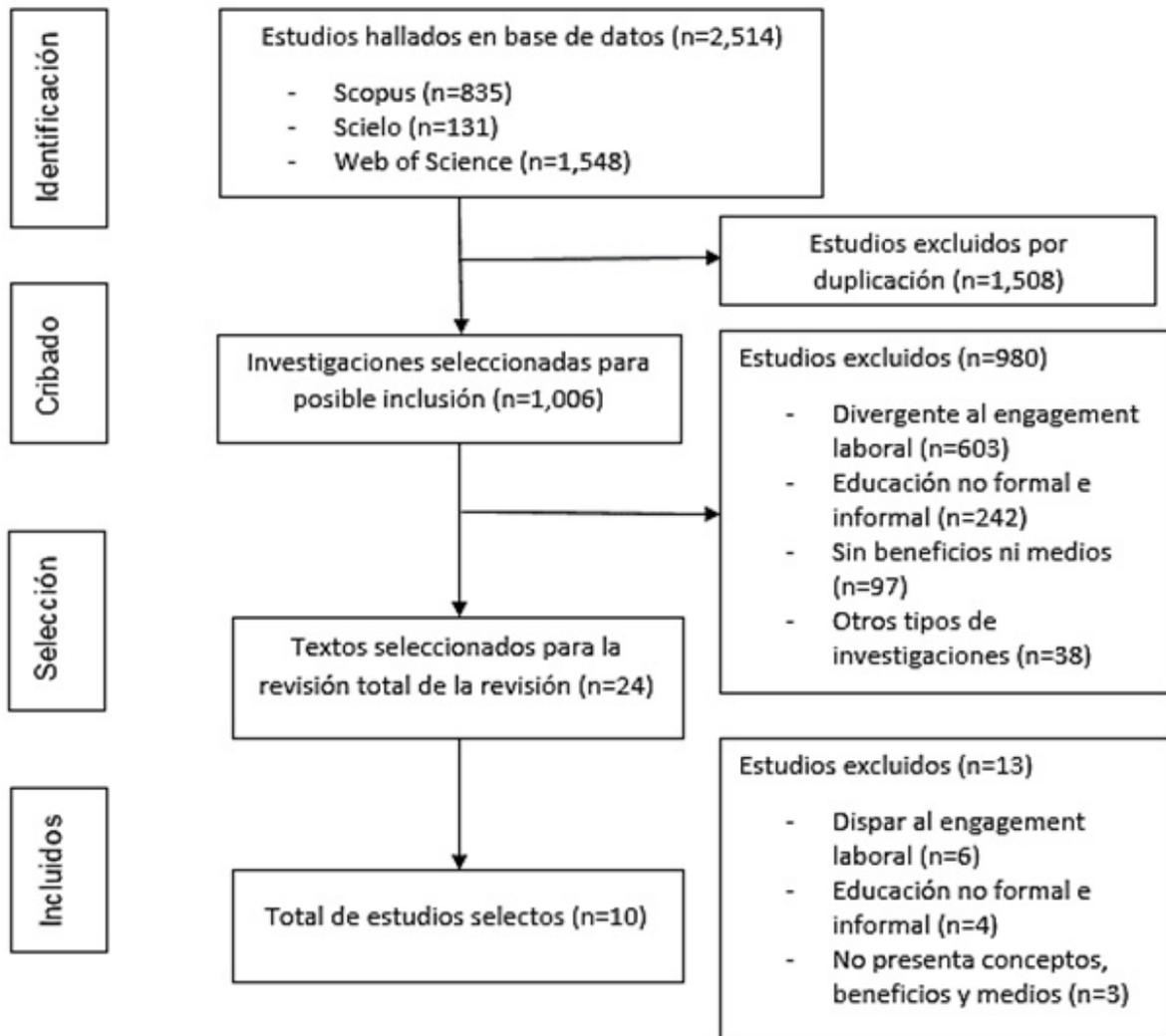


Figura 1. Diagrama sobre la búsqueda y selección de informa.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

Engagement académico

En el documento analizado, se centra en el afrontamiento de los estudiantes en su proceso formativo y como el engagement académico puede tener un impacto positivo en sus resultados académicos. Según señala Salanova et al. (2010) dicho constructo guarda relación con los resultados académicos óptimos, asociándose

no solo con ello, sino también con la calidad de la enseñanza en el nivel superior y apoyado por Manzano (2002), el engagement es un factor de suma importancia tanto para adaptarse a los estudios y para el logro de resultados de aprendizaje. Toman al engagement como uno de los aspectos que tienen relación con la continuidad del alumnado en la educación de nivel superior, teniendo influencia no solo en ámbitos laborales sino también en los educativos,

definiéndolo como el nivel en que los estudiantes están relacionados y comprometidos en su proceso de estudio de manera activa y de esa forma obtener óptimos frutos.

Dimensiones del engagement académico

Referido a las dimensiones del engagement: Vigor, contemplado como resistencia mental y energía, durante la realización de una tarea, a pesar de los obstáculos presentados. Dedicación, señalado como la motivación elevada y comportamiento de participación activa en la realización de la misma. Absorción, correspondiente a la elevada concentración en la labor académica, y vinculado con un sentimiento de que el tiempo pasa raudamente, sin mostrar dificultad para mantenerse implicado. Además, se señala que el engagement cobra relevancia, pues implica un lazo positivo de los alumnos con su proceso de formación, tratando de reflejar, de forma persistente y de larga duración, el interés e implicación por las labores académicas. Adicionalmente, este constructo no solo contempla el plano intelectual, sino que además incorpora el plano emocional y conductual del individuo (López-Aguilar et al., 2021).

Se describe además una conexión entre el aprendizaje activo y el engagement, puesto que este, posibilita el manejo de forma adecuada de competencias como: administración de la información, trabajo grupal, toma de decisiones, entre otros, estableciendo un nexo significativo entre el rendimiento en las labores académicas y el nivel de engagement, examinado por medio de las calificaciones obtenidas. En adición a ello,

los resultados coinciden con los de Manzano (2002), no solo con la adecuada predisposición psicológica ante las dificultades en el logro de mejores resultados sino también en la adaptación acertada del alumnado a la formación universitaria. Para favorecer al desarrollo del engagement académico del estudiantado, que sea de apoyo para la obtención de su buen rendimiento, se debe brindar programas que potencien la flexibilidad mental para el mejoramiento de habilidades de adaptación a la vida académica, capacidad de organización, resolución de problemas, etc.

Factores vinculados a la labor docente

La revisión del presente documento, revela información determinante sobre la relación docente-alumno y factores en el desempeño docente, pues existen varios que guardan influencia que puedan repercutir en el aspecto académico. En Perú, un elemento relevante es el docente de nivel superior, pues hay un docente por cada trece alumnos, por lo consiguiente es decisivo prestar atención a la calidad de estos facilitadores. Dicha calidad no solo se puede valorar por la formación académica, sino también por el tipo de enseñanza y aptitudes, capacidades y valores, y como llega a obtener sus objetivos. Según Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017) los factores mencionados, existen otros netamente vinculados a las instituciones de educación superior, como sus políticas internas, filosofía, normas propias de la institución, legislaciones vigentes, etc., que repercuten en la labor docente. Agregar a lo

mencionado, la rotación en forma constante de profesorado, debido a incomodidades con la institución, remuneración no acorde y variable a sus expectativas, entre algunos por mencionar (Lozano-Paz y Reyes-Bossio, 2017).

Engagement: Constructo motivacional

Este constructo tiene una conexión positiva con el trabajo, pues provoca en el individuo altos niveles de resistencia mental y energía, haciéndolos más proactivos, muestran lazos efectivos y energéticos con su labor, muestran valores que se adecuan con los de la institución, plantean variantes de mejora, etc. Dentro de los componentes del engagement laboral se encontró al vigor (componente conductual-energético) caracterizado por el anhelo, persistencia y disponibilidad a la inversión de esfuerzo en las actividades laborales, inclusive cuando se presenten problemáticas en su realización. Dedicación (componente emocional) que se manifiesta con un sentimiento de orgullo, entusiasmo e inspiración por el trabajo. Absorción (componente cognitivo) que se produce cuando un individuo muestra dificultades para desconectarse de sus labores académicas, quedando totalmente concentrado.

Una mirada del engagement laboral y la autoeficacia general.

Para Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017) indican que hay que conocer la estimación que realiza el profesorado en cuanto a sus medios profesionales y personales en el desenvolvimiento de su labor académica, así como en el desarrollo de actividades dentro de la institución, indicando

que características contribuyen a la autoeficacia y el engagement, las cuales son de importancia en el cumplimiento docente en una población análoga. Los resultados de los componentes mencionados (vigor, dedicación y absorción) demostraron que los docentes se encontraron implicados en su labor, experimentando elevadas dosis de concentración, alegría y gozo, poniendo de manifiesto la presencia de engagement. Lo mencionado tiene conexión positiva con los comportamientos organizacionales, dando a lugar a que el profesorado continúe engaged, generando según otros autores, espirales de ganancia, las cuales operan en las competencias para ejecutar bien un trabajo.

Los docentes evidencian un sentimiento de engaged con su actividad más que con la organización donde labora, pues en ella hay factores que influyen en forma negativa, como la normatividad en cuanto a exigencia, escasa comunicación con autoridades, etc., mostrando conductas de proactividad e iniciativa individual. Además, existe una conexión entre la autoeficacia general y engagement laboral, siendo una de ellas la persistencia en la labor docente, permitiéndole a los docentes: concretar sus metas planteadas, gestionar los recursos para el alcance de dichas metas, demostrando con ello el componente vigor y cantidad de recursos gestionados (engagement y autoeficacia general respectivamente). Otra conexión entre ambas variables es la pasión por las actividades laborales realizadas, teniendo implicancia en absorción y organización y ejecución de recursos, rasgos de las variables anteriormente mencionadas.

Engagement personal

En relación al engagement personal, este describe el nexo entre la organización y el empleado como un constructor de motivación único, empleando la autoconciencia del colaborador para el desempeño funcional del deber, quedando absorbido totalmente por los valores de un empleador y compartirlos, teniendo además una actitud diferente a la de los demás. Entre las actitudes se menciona a la lealtad como una actitud socio-psicológica de un colaborador hacia una institución u organización, aceptando los objetivos y valores. La satisfacción caracterizada como un estado emocional centrado en las propias experiencias, expectativas y por comportamiento egoísta. Y el engagement vinculado con el interés del crecimiento profesional propio y la aceptación y apoyo a la cultura organizacional de la empresa. Los colaboradores mediante los recursos laborales pueden incrementar la productividad y engagement laboral, conduciéndolos a una motivación e implicación laboral elevados, y para que este engagement personal se desarrolle, se deben dar condiciones como: satisfacción con las condiciones laborales, clima organizacional y psicológico, estrategia de personal, motivación y auto realización (Tsareva y Boldyhanova, 2020).

El comportamiento del engagement tanto en ámbitos laborales como académicos y como los estudiantes, docentes y empleados se desenvuelven en los diferentes escenarios laborales. Se evidencia como este constructo

tiene una relación teórica entre los resultados académicos y la enseñanza de calidad, así como con la continuidad del estudiantado en la educación del nivel superior, quedando implicados a lo largo de su proceso de formación educativa, no solo atendiendo el contexto intelectual, sino incluyendo también el conductual y emocional del estudiante. Según el estudio de Ordóñez-Balladares et al. (2021) los docentes muestran bajos niveles de despersonalización y de cansancio y grados elevados de realización del individuo. Así mismo, muestran alto nivel de engagement, y que pese a los desgastes psicológicos y físicos a causa de constantes cambios, presenta niveles altos de engagement laboral.

Se infiere una relación del engagement con el aprendizaje activo, manifestándose lo mencionado en las calificaciones aprobatorias de los estudiantes valorando así el rendimiento en sus actividades, por lo cual se debe brindar al alumnado programas que acrecienten dicho constructo y potencien sus habilidades para tener las herramientas y puedan enfrentar las dificultades presentadas a lo largo de su carrera formativa. Al respecto, García-Garnica y Caballero, (2019) son primordiales los programas y alternativas de formación destinadas a las diversas etapas de la dirección, que les impartan las habilidades y recursos necesarios que les ayuden continuamente y así brindar el apoyo requerido a la calidad de la labor docente.

Liderazgo pedagógico como labor docente

Se considera primordial el vínculo entre docente y el alumno ya que repercute en el ámbito académico, lo cual es necesario apreciar aptitudes, capacidades y no sólo formación profesional. Aquí radica la importancia del engagement pues ofrece persistencia, inspiración, júbilo, orgullo e inmersión en la ejecución de las labores académicas y su contribución con la autoeficacia general, la cual posibilita materializar metas, gestionar recursos y fervor por sus labores, sintiéndose más comprometidos con sus tareas que con el organismo donde trabajan, por aspectos como complejas normativas internas, escasa relación entre jefes y personal, etc. Los resultados coinciden con Mesurado y Laudadio (2019) demostraron las diferencias importantes en los grados de capital psicológico conforme a la etapa de experiencia en la dimensión de absorción. No se encontraron desigualdades importantes en la dimensión vigor ni tampoco en la dimensión dedicación, en la cual los docentes con mayor experiencia mostraron mayores niveles de absorción en su labor docente que los que tuvieron poca experiencia, existiendo la probabilidad de que la experiencia precedente ayude a su capacidad de absorción y concentración en su labor, debido al entrenamiento que adquirieron con el paso de los años.

Según el estudio de Casas Mallma (2019) atendiendo a los resultados, menciona que, si el liderazgo del director toma como centro lo pedagógico, el desempeño de los docentes llegaría a índices mayores de desempeño,

caso contrario si su trabajo está vinculado o centrado sólo en los quehaceres administrativos y burocráticos, los índices de desempeño serían mínimos. Haciendo notar con ello, que el liderazgo del director, vinculado a lo pedagógico, de una institución se convierte en un patrón de gestión educativa opcional cuya atención está centrada en la potenciación de los aprendizajes por intermedio del profesorado

Actualmente las instituciones consideran que el empleado es una pieza clave en el camino del éxito y que no solo es primordial los recursos profesionales y calificados, sino que además actitudes como lealtad, satisfacción, valores y ambientes con condiciones laborales que motiven al empleado. Agregando que las instituciones deben estar pendientes del engagement de sus empleados y disminuir los factores que afecten o influyan en forma negativa, para que puedan aplicar los mecanismos y programas de mejora, en favor del elemento clave. Los resultados coinciden con el estudio de Rubio (2018) donde permitieron deducir que los docentes muestran una satisfactoria impresión de justicia organizacional y una experiencia positiva ante su trabajo docente, exponiendo sentimientos de entusiasmo y compromiso por su labor y los procesos de desarrollo organizacional, concluyendo que existe relación entre el engagement y la justicia organizacional en los docentes del nivel universitario, destacando el nexo entre los 3 factores de justicia organizacional como son la justicia distributiva, interaccional y procedimental con 2 grados de engagement: dedicación y vigor.

CONCLUSIÓN

El engagement académico y laboral docente es importante, puesto que ayuda a los sujetos en la contribución de su desarrollo personal, ser perseverantes en la consecución de sus metas y a afrontar las exigencias laborales, brindándoles recursos para hacer frente a sus actividades diarias. Agregando a ello, que esta concepción del engagement, tanto para docentes y estudiantes, como para empleados, brinda a los implicados de herramientas para enfrentar sus actividades y labores. En el escenario académico ayuda en la labor docente y también en la del alumnado, pues provee inmersión, orgullo, alegría, dedicación, etc., para hacer realidad las metas planteadas, manejar con eficiencia los recursos y compromiso o entrega en lo relacionado a sus tareas. Es importante señalar que las instituciones deben tener cuidado con este constructo, esto con la finalidad de no disminuir o afectar el compromiso, implicación, absorción, persistencia de sus colaboradores en la ejecución de sus obligaciones, y colocarse obstáculos así mismos en el recorrido hacia el éxito.

Hoy en día, se vive en un mundo completamente distinto, donde las empresas, organismos, instituciones no son iguales a la de décadas anteriores. Hoy es vital y clave el bienestar del personal y las condiciones laborales en las que se desenvuelven, pues se busca un personal engaged y motivado en el trabajo, que aporten sus habilidades, conocimientos, talento, experiencia en beneficio a la prosperidad de una organización.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115. <https://psycnet.apa.org/record/2014-07698-003>
- Bernal Guerrero, A., y Donoso González, M. (2017). “Engagement” y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 1(20), 183–199. <https://doi.org/10.18172/con.2997>
- Bokova, I. (2013). UNOi. Día Mundial de los docentes 2013: ¡Un llamamiento a la docencia! https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223537_spa
- Brigman, G., Wells, C., Webb, L., Villares, E., Carey, J. C., y Harrington, K. (2015). Psychometric Properties and Confirmatory Factor Analysis of the Student Engagement in School Success Skills. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 48(1), 3–14. <https://doi.org/10.1177/0748175614544545>
- Cameron, K., y Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press.
- Casas Mallma, A. C. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51–60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>
- Casuso-Holgado, M. J., Cuesta-Vargas, A. I., Moreno-Morales, N., Labajos-Manzanares, M. T., Barón-López, F. J., y Vega-Cuesta, M. (2013). The association between academic engagement and achievement in health sciences students. *BMC Medical Education*, 13(1), 33. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-13-33>

- Dabdub-Moreira, M., y Pineda-Cordero, A. (2015). La atención de las necesidades educativas especiales y la labor docente en la escuela primaria. *Revista Costarricense de Psicología*, 34(1), 41–55. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcp/v34n1/art03v34n1.pdf>
- Demerouti, E., y Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Dirección de Estadística: Asamblea Nacional de Rectores, A. (2010). Datos estadísticos universitarios. http://censos.inei.gob.pe/cenaun/redatam_inei/doc/ESTADISTICA_UNIVERSITARIAS.pdf
- Extremera Pacheco, N., Rey Peña, L., y Pena Garrido, M. (2016). Educadores de corazón. Inteligencia emocional como elemento clave en la labor docente. *Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, 368, 65. <https://doi.org/10.14422/pym.i368.y2016.011>
- García-Garnica, M., y Caballero, K. (2019). ¿La formación de los equipos directivos es suficiente para desempeñar prácticas eficaces de liderazgo pedagógico? *Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 23(2), 83–106. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9576>
- Giraldo Serrano, V. A., y Pico Luque, M. J. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/3957>
- Gutiérrez, M., Tomás, J.-M., y Alberola, S. (2018). Apoyo docente, compromiso académico y satisfacción del alumnado universitario. *Estudios Sobre Educación*, 35, 535–555. <https://doi.org/10.15581/004.35.535-555>
- Jordán Sierra, J. A., y Arriagada Vidal, J. J. (2016). La responsabilidad pedagógica de los profesores de educación especial: una investigación desde el método «FH» de Max van Manen. *Teoría de La Educación. Revista Interuniversitaria*, 28(1), 131–157. <https://doi.org/10.14201/teoredu2016281131157>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J., y Lupo, K. L. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 143–153. <https://doi.org/10.1037/h0095888>
- Kim, W., y Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and Innovative Work Behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(205), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Lorente, L., y Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: El engagement en el trabajo. *Gestión Prácticas de Riesgos Laborales*, 16–20(73). <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>
- Lozano-Paz, C. R., y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 11(1), 134–148. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.503>
- Lupano Perugini, M. L., y Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Manzano, G. (2002). Burnout y engagement. Relación con el desempeño, madurez profesional y tendencia al abandono de los estudiantes. *Revista de Psicología Social*, 17(3), 237–249. <https://doi.org/10.1174/02134740260372973>
- Mesurado, B., y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes

- universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., y Villanueva, J. (2018). Revisión Sistemática: definición y nociones básicas. *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 11(3), 184–186. <https://doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>
- Ordóñez-Balladares, A., Portalanza-Chavarría, A., y Orejuela-Soto, M. F. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 51–64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC*, 1, 9–25. http://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Una_panoramica_de_la_carrera_docente_en_America_Latina.pdf
- Romero Espínola, R., y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de La UCSA*, 7(2), 3–25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Rubio, L. A. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47–56. <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/884>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I., y Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: the mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress y Coping*, 23(1), 53–70. <https://doi.org/10.1080/10615800802609965>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Business Support Aneth S.R.L. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test_Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., y Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012–1024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>
- Swarnalatha, C., y Prasanna, T. S. (2013). Employee Engagement and Change Management. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(6), 1–6. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)6/Version-1/A02610106.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)6/Version-1/A02610106.pdf)

Trépanier, S.-G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., y Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38(3), 353–366. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>

Yakin, M., y Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: A survey on certified public accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 370–378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>