



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Psicología Carrera de Psicología Clínica

Relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de Ciencias de la
Educación de la Universidad de Cuenca, período 2018 - 2019

Trabajo de titulación previo a la
obtención del Título de Psicólogo
Clínico

Autor:

David Fernando Buestán López

CI: 0106781099

Correo electrónico: david.buestanl@gmail.com

Directora:

Dra. Isis Angélica Pernas Álvarez

CI: 0151640935

Cuenca – Ecuador

07/03/2022



Resumen

La educación es un eslabón importante en la sociedad y para llevarla a cabo, se le atribuye un papel importante a los docentes, los cuales son responsables no únicamente de su trabajo, sino de estar atento a las emociones propias, a las de sus estudiantes y de la gestión que debe ejercerse sobre las mismas, así como del aprendizaje eficaz e integral de sus alumnos con entusiasmo, dedicación, compromiso y vigor; alrededor de esta idea se desarrolla este trabajo de investigación, que tiene como **objetivo general** determinar la correlación entre la inteligencia emocional y el engagement de los docentes de las carreras de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental retrospectivo, con alcance correlacional y transversal. La **población** estuvo conformada por los 95 docentes de las carreras de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca-Azuay. Los **instrumentos** empleados fueron la Escala de Inteligencia Emocional WLEIS-S, el Utrecht Work Engagement Scale UWES y, una ficha sociodemográfica. Los **resultados** más relevantes apuntan a que existe una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el engagement en los docentes de las carreras de Ciencias de la Educación, lo que indica que ambas variables interactúan entre sí. Además, que, la dimensión de inteligencia emocional predominante es la regulación de las emociones y el factor del engagement predominante es la dedicación, lo cual indica que, el poder regular adecuadamente las emociones en su área laboral les ha permitido dedicarse mejor y con mayor compromiso a su trabajo. Así como, no existe una diferencia significativa en la inteligencia emocional y engagement según las variables sociodemográficas; los resultados evidencian una diferencia mínima de puntajes respecto a la edad, sexo, modalidad de contratación, tipo de dedicación y el nivel de formación culminada.

Palabras claves: Docentes universitarios. Ciencias de la educación. Inteligencia emocional. Engagement.



Abstract

Education is an important link for society and to carry it out, an important role is attributed to teachers, who are responsible not only for their work, but for being attentive to their own emotions, those of their students and the management that must be exercised over them, as well as the effective and integral learning of their students with enthusiasm, dedication, commitment and vigour; Around this idea, this research work is developed, which has as a general objective to determine the correlation between emotional intelligence and the commitment of teachers of the careers of educational sciences of the University of Cuenca. The research has a quantitative approach, a non-experimental retrospective design, with correlational and cross-sectional scope. population was made up of the 95 teachers of the Education Sciences careers of the University of Cuenca-Azuay. The instruments used were the WLEIS-S Emotional Intelligence Scale, the Utrecht Work Engagement Scale UWES and a sociodemographic file. The most relevant results suggest that there is a positive correlation between emotional intelligence and engagement in teachers of education science careers, which indicates that both variables interact with each other. In addition, the predominant emotional intelligence dimension is the regulation of emotions, and the predominant engagement factor is dedication, which indicates that being able to adequately regulate emotions in their work area has allowed them to dedicate themselves better in their work. As well as, is no significant difference in emotional intelligence and engagement according to sociodemographic variables, the results show a minimum difference in scores regarding age, sex, hiring modality, type of dedication and the level of training completed.

Keywords: University teachers. Educational sciences. Emotional intelligence. Engagement.



Índice

Resumen	2
Abstract.....	3
Fundamentación teórica.....	8
Proceso metodológico	17
Métodos, técnicas e instrumentos para recolectar la información.	18
Procedimiento del estudio	18
Procesamiento de los datos	19
Consideraciones éticas	19
Presentación y análisis de resultados.....	21
Caracterización de los participantes	21
Dimensiones de inteligencia emocional y los factores de engagement según variables sociodemográficas	22
Dimensiones de inteligencia emocional y los puntajes factores de engagement predominantes	27
Correlación entre la inteligencia emocional y el engagement.....	29
Conclusiones.....	30
Recomendaciones	31
Referencias	32
ANEXOS	36
Anexo 1. Operacionalización de las variables	36
Anexo 2. WLEIS-S. Escala de inteligencia emocional de Wong y Law	39
Anexo 3. Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	40
Anexo 4. Ficha sociodemográfica para docentes	41
Anexo 5. Consentimiento informado	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población.	21
Tabla 2. Distribución de inteligencia emocional y engagement según la edad.	22
Tabla 3. Distribución de promedios entre IE y engagement según el sexo	24
Tabla 4. Medias los instrumentos UWES y WLEIS, según la modalidad de contratación.	25
Tabla 5. Tabla relacional entre IE y tipo de dedicación; Engagement y tipo de dedicación ...	26
Tabla 6. Tabla relacional entre IE, engagement y nivel de formación culminado.	27



Tabla 7. Análisis de las dimensiones de IE y factores de engagement predominantes.	28
Tabla 8. Correlación entre las variables de IE y engagement.....	29



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

David Fernando Buestán López, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, periodo 2018-2019", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 07 de marzo de 2022



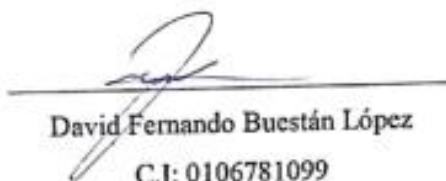
David Fernando Buestán López
C.I: 0106781099



Cláusula de Propiedad Intelectual

David Fernando Buestán López, autor del trabajo de titulación "Relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, período 2018-2019" certifica que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 07 de marzo de 2022


David Fernando Buestán López
C.I: 0106781099

Fundamentación teórica

Para la Organización de las Naciones Unidas, según el área de educación, ciencia y cultura (UNESCO, 2013), los docentes son la puerta de acceso a un aprendizaje de calidad y a una excelente preparación académica; por ende, para el buen desarrollo de la sociedad mundial es pertinente que los profesionales encargados de impartir conocimiento cumplan a carta cabal dicha descripción.

En Ecuador, para alcanzar dichos estándares, se establecen algunas leyes que permiten lograr dicha finalidad, entre ellas están: Ley Orgánica De Educación Superior (LOES, 2010), la cual establece, en los principios de la educación superior Art.13, la necesidad de fortalecer el área de la docencia en el país, esto con la finalidad de promover una mayor eficiencia en el servicio. La Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008), en el art. 349., respalda al personal docente garantizando, entre algunos derechos, su estabilidad y mejoramiento pedagógico.

Campoverde y Paulson (2009), señalan que: a nivel nacional, en la actualidad, existe un número muy reducido de instituciones educativas ecuatorianas que poseen algún programa para la estimulación de la inteligencia emocional, además, la capacitación que se le brinda a dichos profesionales en la educación es muy escasa; ante ello, la presente investigación está enfocada en la población docente de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, específicamente en la relación entre la inteligencia emocional (en adelante IE), y cómo puede llegar a afectar el desempeño y el vigor en la labor de enseñar, enfrentando los complejos y diversos retos de la tarea de educar. Sin embargo, en Ecuador, según Andrade (2017), no existen muchos estudios centrados en el desarrollo de la inteligencia emocional del cuerpo docente, pues aún dichos estudios están centrados en la atención al desarrollo cognitivo para la calidad de la enseñanza.

Específicamente en Cuenca, provincia del Azuay se encontró que, en la Universidad de Cuenca los docentes presentan conocimientos sobre las teorías de las emociones e inteligencia emocional, pero a pesar de ello se les recomendó la identificación de estas a partir de la práctica, para lograr un desempeño óptimo y un correcto desarrollo de su pedagogía (Valverde y Zumba, 2018).

En relación con esta última idea, el desarrollo de la pedagogía comprende un campo disciplinario del conocimiento social y humanístico cuyo objetivo es la reflexión sistemática y formalizada en la manera de educar y, para ello, poner en consideración el desarrollo del conocimiento teórico y la calidad emocional del estudiante es de suma importancia, ya que son recursos fundamentales dentro del proceso educativo (Navarrete, 2013).

El principal problema en la educación mundial radica dentro del nivel de calidad de desempeño docente, dicho constructo no se refiere a la cantidad de conocimiento que posea el profesor acerca de las temáticas impartidas en el aula de clase, sino a cómo desempeña su rol en calidad de docente al momento de ejercer su labor (Martínez et al., 2016). Este aspecto se relaciona estrechamente con la modalidad de contratación a la cual está sujeto el maestro, pues a pesar de que en los distintos centros educativos se deben establecer pautas señalando la igualdad entre el personal, de esta manera podrán ejercer su labor a cabalidad; el tipo de contratación del profesor influirá en su desenvolvimiento, pues está profundamente relacionado con el sentido de pertenencia hacia la institución, por ello, aquellos que gozan de puestos titulares tienen más afianzado el sentido de pertenencia (Ilaja y Reyes, 2016).

Respecto a este último aspecto mencionado se puede realizar una ejemplificación donde se considera la carga horaria según su modalidad de contratación y las distintas actividades que se deben cumplir a parte de ejercer el rol docente como: las horas de investigación, tutorías, reuniones, entre otros (Ley Orgánica de Educación Superior [LOES] 2018); todos estos elementos generan una gran influencia en el profesional de la docencia y, en ciertas ocasiones, las consecuencias de la demanda de carga laboral se manifiestan en el síndrome del trabajador quemado, como parte de una respuesta al estrés laboral crónico que viene acompañado por un fuerte cansancio emocional que empuja a que el profesional docente se sienta emocionalmente exhausto, incapaz de desempeñar su labor óptimamente (Durán, et, al., 2005).

Además de los elementos mencionados, otros factores que influyen en los docentes y su trabajo son las demandas de exigencia laboral por parte del estado y las instituciones educativas para poder generar las contrataciones; hace 20 años en Ecuador, únicamente se requería un título universitario que respalde al profesional docente, a partir del año 2010 se han realizado varias reformas que tienen como finalidad asegurar la calidad de la educación, y, entre ellas, está el continuar con la preparación profesional después de haber culminado los estudios universitarios, exigiendo postgrados, doctorados, entre otros, y dependiendo de la preparación que han alcanzado, las probabilidades de ejercer un trabajo aumentan o disminuyen (Ilaja y Reyes, 2016).

Por tanto, todos los elementos explicados anteriormente, como la modalidad de contratación, el tipo de dedicación y el nivel de formación, por solo mencionar algunas, son categorías que influyen en la salud psíquica de los docentes y, por ende, en su desempeño, su vigor, su compromiso y su motivación. Sin embargo, todos estos elementos se encuentran sujetos al tiempo que se hayan preparado para ejercer su profesión de acuerdo a las exigencias

que se explicitaron previamente por parte del gobierno (CES y LOES), dicho tiempo se refleja en la edad de los docentes.

Por ejemplo, aquellos docentes de entre 18 a 27 años suelen establecer relaciones afectivas positivas con los miembros de su ambiente laboral debido a la carga mínima de trabajo que acarrean y porque son contratados con mayor frecuencia; los que se encuentran en el grupo etario comprendido entre los 40 y 65 años poseen experiencia laboral y gozan de los beneficios de la jubilación, por lo que no poseen preocupaciones excesivas respecto al área laboral (Chávez et al., 2014).

Estos elementos expuestos se han convertido en una problemática debido a que influyen directamente en el desarrollo emocional del docente y, por ende, en su desempeño profesional dentro de los establecimientos académicos. Vivas (2003), refiere que dentro del proceso educativo no se ha tomado en cuenta el factor emocional como indispensable en la tarea de educar, considera que el personal docente está incapacitado para impartir conocimientos si no tiene la capacidad de educar a sus estudiantes en la tarea de ser humanos, para esto, el educador debe conocer y controlar sus propias emociones para así poder formar seres emocionales óptimos para su desempeño como profesionales dentro de la sociedad.

Aprender a regular factores afectivos y motivacionales en el proceso de aprendizaje es fundamental, actitudes positivas, de aceptación y autoeficacia, que favorecen el control emocional del educando y la mejora dentro de su desempeño en la realización de las tareas académicas con mayores expectativas de logro; el desarrollo de capacidades emocionales para lograr un bienestar personal y social es considerado como uno de los principales componentes de la inteligencia emocional (Bello et al., 2010).

La inteligencia emocional comprende dos categorías de interés para la psicología; por una parte, la inteligencia, desde el morfema de su terminología alude al desarrollo de un discurso y a la facultad del individuo para pensar (Villamizar y Donoso, 2013). Y, la otra categoría hace referencia a las emociones, que científicamente son consideradas producto de la evolución, las cuales permiten asegurar la supervivencia del individuo, pues le ayuda a movilizarse, desarrollarse y defenderse, en base a la interpretación de los estímulos internos y externos generando una acción.

Para Charles Darwin (1878, citado en García et al., 2010), la emoción tiene una “función adaptativa, desarrollada inicialmente por la acción del aprendizaje, para convertirse finalmente en un rasgo heredado y transmitido de generación en generación” (p. 25). Por ello, se puede aludir que las emociones son un mecanismo que, ante un escenario, incita a tomar una decisión y actuar para obtener el mejor resultado en su adaptación u homeostasis; la

inteligencia, a su vez, permite evocar una respuesta en torno a un aprendizaje previo o razonamiento.

Tal es así que, según Matsumoto y Ekman, (2009) citados en Cossini et al. (2017), existen seis emociones básicas universales e innatas: miedo, enojo, sorpresa, alegría, tristeza y asco. Roca (2017, citado en Calviño et al., 2017), las define como reacciones placenteras o displacenteras que usualmente van de la mano con intensos cambios fisiológicos, y que se originan a partir de una situación concreta externa u orgánica. Por lo dicho antes, estas experiencias afectivas breves generan una conducta que se puede observar mediante el lenguaje corporal (gestos, tono de voz, respuestas fisiológicas, conductuales, actitudinales) las que se pueden evidenciar también en el proceso de enseñanza aprendizaje por docentes y estudiantes y, son fundamentales para alcanzar altos estándares de calidad y éxito.

Debido a ello, es relevante explicar que la IE es una categoría teórica y metodológica positiva, necesaria para favorecer las relaciones intra e interpersonales, lo cual la hace apropiada para ser estudiada y desarrollada principalmente en los docentes de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca. Esta categoría está respaldada por varios modelos teóricos, tales como el mixto y, el de habilidades. Este último creado por Mayer y Salovey, al cual se adscribe el autor de esta investigación, por ser un modelo coherente y fuerte en sus concepciones teóricas y metodológicas.

Los creadores del modelo de habilidades -Mayer y Salovey-, fueron evolucionando en cuanto a la teoría y la metodología de la IE. Tal es así que, una de las definiciones que ofrecen (citados en Arntz y Trunce, 2019), plantea que: la IE es “la capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno/a mismo/a y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propios” (p. 84).

Mayer y Salovey (1990, citados en Quezada et al., 2021), aluden que la IE “es una forma de inteligencia social que envuelve la habilidad de monitorear las emociones y sentimientos propios y ajenos, discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y las acciones o conducta propias” (p. 673). También incluyen variables cognitivas (variables de interés para este estudio) ya que los docentes, dentro del área laboral, deben implementar algunas habilidades como percibir, valorar y expresar con exactitud sus emociones, a partir de ello podrán comprender e identificar las emociones de sus estudiantes dando paso al crecimiento intelectual y emocional (Salguero et al., 2011).

Dicha habilidad desde la teoría de Mayer y Salovey se centra en el procesamiento de información e identificación de las emociones para su posterior uso mediante la comprensión, percepción y regulación de dichas emociones (Fragoso-Luzuriaga, 2015). Inicialmente estos

autores proponen el análisis de cinco habilidades internas que permiten la potenciación de la persona a raíz del aprendizaje mediante la experiencia, entre ellos se encuentran: percepción emocional, tanto propia como de los demás; facilitación emocional del pensar, donde se relacionan las emociones con otras sensaciones y da paso al razonamiento; la felicidad, que ayuda con el pensamiento inductivo; comprensión emocional, que permite identificar las emociones y dar paso a la resolución de problemas; dirección emocional, discernimiento sobre las consecuencias de las emociones en la interacción social y viceversa; y regulación reflexiva, que da apertura al crecimiento personal (García y Giménez, 2010).

En este sentido, Meyer y Salovey (1997) citados en Fernández y Extremera (2015), recalcan que la IE es una habilidad que permite “percibir, usar, comprender, y manejar las emociones para facilitar el pensamiento” (p. 19), ante ello, también se resalta la importancia de indicar las dimensiones que integran el modelo de habilidad mencionado con anterioridad las cuales son: percepción, evaluación y expresión, que nos permiten identificar nuestras propias emociones y las de los demás incluyendo sensaciones y estados que se pueden evidenciar fisiológica y cognitivamente regidos por el comportamiento o la apariencia, es una destreza propia de la interacción humana que nos enseña la doctrina de discriminar y comprender sentimientos propios y ajenos; la facilitación emocional, la cual impulsa la resolución de problemas sin dejar a un lado el punto de vista sentimental propio y de los demás; la comprensión emocional, que nos permite entender la relación entre los distintos tipos de sentimientos o emociones que experimentamos para alcanzar una fuerte conexión entre pensamientos y sentimientos; y, finalmente, el manejo emocional, el cual hace referencia a la habilidad de estar abierto a sentimientos agradables y desagradables, con la capacidad de regularlas de manera óptima para desarrollar un crecimiento intelectual y emocional.

En base a los elementos expuestos de la IE se puede mencionar que estos otorgan un mayor peso a los aspectos motivacionales sobre los aspectos cognitivos dentro del campo docente; de tal manera que, las personas emocionalmente inteligentes son aquellas que poseen la capacidad de percibir y expresar emociones, comprender por qué se producen y regular o gestionar de manera reflexiva y efectiva dichas emociones; en el caso de los profesores, con la finalidad de promover el crecimiento emocional e intelectual, el constructo IE tiene un papel fundamental en el desempeño óptimo de cualquier tipo de trabajo y en la consecución del éxito profesional, lo cual es englobado en una sola palabra que abarca toda esta conceptualización, conocida como engagement (Álvarez et al., 2017). Según López et al. (2014) puede explicarse únicamente en un 3.7% por la inteligencia emocional, debido al estado psicológico positivo

que involucra reflejado en la energía, dedicación, compromiso y entusiasmo que cada profesional muestre en su trabajo.

Para comprender mejor el concepto de engagement es importante saber que se produce como un constructo teórico contrario al concepto de síndrome de burnout, el cual se refiere al estrés laboral; el término engagement aparece como un ejemplo contradictorio a dicho síndrome, el cual define 3 elementos principales para que dicho síndrome no se presente: vigor, el cual se entiende por la manifestación de altos niveles de energía y resiliencia mental mientras la labor se realiza; dedicación, que hace referencia a la sensación de estar fuertemente motivado en el trabajo y experimentar un sentido de significancia, entusiasmo e inspiración; y, la absorción, la cual se caracteriza por la concentración empleada; uno de los instrumentos que contempla estos tres elementos y es muy utilizado para medir el engagement es el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Flores et al., 2015).

Ante lo expuesto, Soria y Schaufeli (2009, citado en Agurto et al., 2020), definen el engagement como “el involucramiento del ego de los miembros de la organización hacia sus roles de trabajo asimismo afirma que la gente se emplea y se expresa física, cognitiva y emocionalmente durante el desempeño de sus roles” (p. 144).

En base a lo explicado anteriormente, el término engagement abarca el compromiso o implicación en una determinada actividad; en los últimos años dicho termino ha sido utilizado como un constructo que representa una participación psicológicamente activa que refleje un correcto desempeño laboral; los requerimientos esenciales para que un individuo pueda ser considerado como comprometido con su rol de trabajo son: disposición vigorosa, alta capacidad de regulación emocional, tolerancia a la frustración y estabilidad psicológica que le permita centrarse en sus labores (López y Chiclana, 2017).

Una de las áreas donde se ve reflejado mayoritariamente este ámbito es en el área educativa, donde las repercusiones de dicho constructo se representan en el desempeño laboral del docente, en épocas recientes el papel del educador ha cambiado, ya que se han introducido nuevos niveles de exigencia que involucran la tecnología, multiculturalidad y globalización, elevando la expectativa de un compromiso sólido en el encargo de impartir conocimiento a los educandos (Durán et al., 2005).

En complemento al constructo de exigencia expuesto con anterioridad, Cabello et al. (2010), refieren que el éxito del docente no se refleja únicamente en el nivel de rendimiento académico de los estudiantes que se encuentran bajo la responsabilidad de este, sino en la capacidad que poseen dichos estudiantes para emplear herramientas sociales y emocionales que les permitan afrontar los desafíos de la vida cotidiana para, de esta forma, lograr educar

personas integradas en la sociedad; por este motivo es elemental incluir una preparación y un desarrollo socio-emocional óptimo como parte de la formación básica y permanente del profesorado que logren incrementar la capacidad de compromiso y entrega en el desempeño laboral de los docentes.

Sin embargo, las nuevas exigencias y competencias existentes en la actualidad involucran también aspectos tales como la interacción y accesibilidad a los estudiantes marcados por la indisciplina o la violencia en los espacios escolares, lo que puede generar un marcado cansancio emocional en el personal docente caracterizado por aspectos tales como: sensación de vacío o agotamiento en su intento de afrontar la realidad, despersonalización y baja realización personal (Durán et al., 2005).

Como ejemplo de lo expuesto, una investigación realizada en la Universidad de Málaga acerca de la relación entre IE y engagement por Extremera et al. (2019) con 110 docentes de distintos centros educativos en España, empleando la escala WLEIS y UWES-9 como herramientas, concluyó que los niveles de inteligencia emocional se correlacionaron positivamente con los de engagement, pues los profesores que percibían grandes niveles de apoyo en su ambiente laboral registraron un nivel alto de dicho engagement, por lo que un estado óptimo de desempeño laboral en docentes se relaciona con un ambiente de trabajo colaborativo, cabe mencionar que para este estudio se contó con una población femenina del 60% que tenían entre 24 y 60 años, del 100% de la población total el 62% habían logrado estudios de licenciatura, el 25% diplomados, y el 13% otro tipo de estudios académicos.

Otro estudio realizado en Lima -Perú buscaba comprender la relación entre autoeficacia general (capacidades de una persona para ejecutar recursos y habilidades en sus relaciones con otros individuos) y engagement; mediante entrevistas se concluyó que la labor óptima de los docentes estaba fuertemente marcada por su bienestar emocional, lo que a su vez elevaba sus niveles de engagement en relación con los estudiantes y sus compañeros docentes, donde un ambiente laboral óptimo mejoraba sus capacidades propias y de desempeño (Extremera et al., 2019).

También en Flores et al. (2015), revelaron en un estudio que un alto nivel de engagement en educadores, mejoraba incluso el bienestar propio del educador, lo cual se manifestaba en comportamientos altruistas con los demás compañeros docentes pues se muestran más activos, toman iniciativas personales, se auto retroalimentan haciendo referencia a su desempeño y buscan nuevos retos. Esta auto retroalimentación que realiza un profesional que posee altos niveles de engagement evidencia que dicho profesional es capaz de administrar,

de manera correcta, su bienestar emocional (haciendo referencia a su elevado estado de actividad y toma de iniciativas), lo que refleja una óptima salud emocional.

En relación con lo expuesto anteriormente, una investigación realizada en España demostró que los altos niveles de vigor, dedicación y absorción se relacionaban positivamente con niveles medio-altos de engagement, tales herramientas para un óptimo desempeño laboral están ligadas a la vocación misma del docente, a su bienestar emocional y comodidad en el entorno laboral, por lo cual la investigación promovía un programa de desarrollo de habilidades emocionales en el profesorado (Peña y Extremera, 2012).

Concomitante, a nivel nacional, en un estudio realizado en Guayaquil-Ecuador sobre inteligencia emocional y el desempeño docente se halló que el 90.7% se sentían cómodos en su área laboral y evidenciaban un nivel alto de rendimiento, lo que indica que existe una fuerte influencia del bienestar emocional sobre la calidad y desempeño laboral (Pincay et al., 2018). En Quito-Ecuador se realizó una investigación que demostró que a un mayor nivel de desempeño y alto vigor en la tarea de educar, los estudiantes estaban más satisfechos, ya que las actitudes y entrega de los docentes hacia su labor como educadores estimulaba la participación y la confianza de dichos estudiantes; los docentes que demostraban niveles más altos de engagement se encontraban entre los 46 y 51 años a diferencia de los que estaban en los polos de 30 a 71 años quienes reflejaban niveles bajos, respecto a la antigüedad de trabajo no presentó ningún resultado relevante en relación al engagement de los docentes (Raza, 2017).

A lo largo de este marco referencial, se ha identificado la importancia que abarca un estado emocional óptimo, específicamente en el compromiso de los profesionales, en relación con ello, a nivel local, dentro de la provincia del Azuay se realizó un estudio en la Universidad de Cuenca con todos los docentes y se demostró que el 79, 97% de la población se encontraban “bastante satisfechos” dentro de su rol como educadores (León, 2019). Cabe recalcar que la satisfacción laboral, es un factor que, según Castro et al. (2017), impacta directa y significativamente con el engagement y el desempeño laboral. Por otra parte, en la misma universidad Valverde y Zumba (2018), identificaron que, algunos docentes de la Facultad de Psicología, no poseen conocimientos acerca de las emociones y su importancia dentro del clima laboral; los resultados evidenciaron que dichos docentes presentan conocimientos sobre las teorías de las emociones e inteligencia emocional, pero a pesar de ello, las autoras recomendaron la implementación de talleres que profundicen más acerca de dichas temáticas para que los docentes logren desempeñar su trabajo implementando los conocimientos adquiridos sobre IE, y, de esta manera, se logre incrementar el nivel de compromiso personal y laboral para-con los educandos.

Ante lo expuesto en el marco referencial, está clara la complejidad e importancia que conlleva el trabajo de la docencia y se identifica como principal problemática el hecho de que no existan programas de formación de competencias socioemocionales dirigido a docentes, por ello, existe la posibilidad de que dichos profesionales de la educación posean un mínimo conocimiento acerca de los beneficios que conlleva un correcto manejo de la inteligencia emocional, lo que no impulsará un nivel de engagement de excelencia, es así como surge la motivación de llevar a cabo esta investigación pues queda explícita la importancia que tiene la calidad del área educativa para el desarrollo social; por ende, la presente investigación se enfoca en la población docente de ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca, pues es evidente cómo la relación entre IE y engagement puede llegar a afectar el desempeño laboral de dichos educadores, al enfrentar los complejos y diversos retos de la tarea de educar; tal y como expone Andrade (2017).

Para explorar la IE se empleará la escala WLEIS-S (Extremera et al., 2019), cuya metodología responde al modelo de habilidades propuesto por Salovey y Mayer, que evalúa las cuatro dimensiones “evaluación de las propias emociones (EAE), evaluación de las emociones de los demás (AEA), uso de la emoción (UOE), y regulación de la emoción (ROE)” (p. 95). Y, para medir el engagement se utilizará el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), de Schaufeli y Bakker (2002, citados en Flores et al., 2015) que abordan la temática de compromiso y entusiasmo en el entorno laboral.

Para el desarrollo de esta investigación se plantean las siguientes preguntas investigativas ¿Cuán significativa es la correlación entre la IE y el engagement en docentes de Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación y Filosofía en la Universidad de Cuenca? ¿Qué dimensiones de la IE y que factores del engagement predominan en los docentes de Ciencias de la Educación?

Para dar respuesta a las anteriores interrogantes, se plantean como objetivo general determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y engagement, en docentes de Ciencias de la Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación y Filosofía en la Universidad de Cuenca; así como, identificar las dimensiones de inteligencia emocional y factores de engagement predominantes en los docentes y, describir las dimensiones de inteligencia emocional y factores de engagement según las variables sociodemográficas: edad, sexo, modalidad de contratación, tipo de dedicación, nivel de formación culminada y tiempo de servicio como docente en la universidad.

Proceso metodológico

Enfoque, alcance y tipo de investigación

El presente estudio se realizó bajo un **enfoque** cuantitativo con **diseño** no experimental retrospectivo, y **alcance** correlacional-transversal. Debido a que se utilizó una recolección de datos mediante la aplicación de dos instrumentos validados y una ficha sociodemográfica, cuyos resultados fueron procesados y tabulados estadísticamente, se correlacionaron las variables de inteligencia emocional y engagement en los docentes de ciencias de la educación, para poder identificar y describir las dimensiones y factores de dichas variables.

Ningún tipo de variable fue manipulada y es retrospectivo porque se trabajó con la base de datos registrada por los integrantes del equipo del proyecto de investigación “Perfiles de inteligencia emocional en docentes de psicología y ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca - Ecuador y de Sevilla, Granada y Almería – España”, recopilada en el período 2018 - 2019.

El presente estudio se llevó a cabo, a partir de los datos recolectados por los integrantes del proyecto de investigación antes mencionado, la finalidad era trabajar con la totalidad de la población que es de 95 docentes de la carrera de ciencias de la educación de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, Azuay - Ecuador, sin embargo, cuando se realizó la recolección de datos, 18 docentes no accedieron a la participación. Por tanto, para realizar la correspondiente investigación, únicamente se consideraron a los docentes, que firmaron el consentimiento informado para la recolección de datos del proyecto “Perfiles de inteligencia emocional en docentes de psicología y ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca - Ecuador y de Sevilla, Granada y Almería – España” del período 2018-2019.

Criterios de inclusión

Docentes de las carreras de ciencias de la educación.

Docentes de ambos sexos, con cualquier orientación sexual o identidad de género.

Docentes con cualquier modalidad de contratación y tiempo de dedicación a la universidad.

Criterio de exclusión

Docentes que no firmaron el consentimiento informado para la recolección de datos de l proyecto “Perfiles de inteligencia emocional en docentes de psicología y ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca - Ecuador y de Sevilla, Granada y Almería – España” del período 2018-2019.

Métodos, técnicas e instrumentos para recolectar la información.

La matriz de operacionalización de las variables (Anexo 1) fue tomado en cuenta para la elaboración de este apartado, el cual describe la forma en la que cada variable será medida.

1. **La Escala WLEIS-S**, versión al castellano por Extremera et al. (2019), para explorar la Inteligencia Emocional Percibida y conformar los perfiles según dimensiones. Esta escala es una medida de autoinforme, compuesta por 4 dimensiones y 16 ítems. Usa un formato de respuesta de tipo Likert de 7 puntos (desde 1=completamente en desacuerdo, hasta 7=completamente de acuerdo). Las cuatro dimensiones que explora son la percepción intrapersonal o evaluación de las propias emociones, percepción interpersonal, la asimilación y la regulación emocional, cuya consistencia interna informada de cada una es, respectivamente: 0,87; 0,90; 0,84 y 0,83 (Anexo 2).

2. **La Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)** de Schaufeli y Bakker (2002 citado en Flores et al., 2015), mide el engagement mediante 9 ítems relacionados con el compromiso y entusiasmo para-con el trabajo, tiene 6 posibilidades de respuestas y, comprende 3 factores que son: vigor, dedicación y absorción con un Alfa de Cronbach de ($\alpha = 0.73-0.91$), ($\alpha = 0.83-0.92$) y ($\alpha = 0.69-0.87$) respectivamente (Oramas et al., 2014). Para interpretar los resultados, se deben sumar las calificaciones de los ítems que representan el componente y dividir el resultado para la cantidad de ítems por la que está compuesta la escala particular. Para la puntuación final se debe seguir el mismo procedimiento. El valor total oscilará entre 0 y 6; la calificación establecida se identificará con muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto (Anexo 3).

3. **Ficha sociodemográfica** para docentes universitarios, que permite explorar: edad, sexo, modalidad de contratación, tipo de dedicación, nivel de formación culminada y tiempo de servicio como docente en la universidad (Anexo 4).

Procedimiento del estudio

Primero se realizó una reunión con el equipo de investigación para explicar las intenciones con relación al uso de la base de datos obtenida del proyecto “Perfiles de inteligencia emocional en docentes de psicología y ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca - Ecuador y de Sevilla, Granada y Almería – España” del período 2018 - 2019. Aprobado por unanimidad, se procedió con la descarga de los datos. Respecto a las variables de interés, se les explicó que a diferencia de lo que los investigadores realizaron, ahora únicamente se centra el estudio en los docentes de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca. En dichos resultados se correlacionaron los resultados del WLEIS-S y del UWES,

además de los datos de la ficha sociodemográfica, para identificar la realidad de la población concretamente. Posteriormente, en conjunto con la tutora del trabajo (que codirigió el proyecto de investigación antes mencionado) se estudió la base de datos antes mencionada maximizando el uso de dicho recurso ante la situación de emergencia sanitaria y se extrajo exclusivamente las cifras que interesan de la IE y del engagement de los docentes mencionados para realizar la respectiva correlación, con la finalidad de brindar un nuevo aporte a partir de las aplicaciones realizadas, dando paso a otro descubrimiento en esta área de estudio. Una vez realizado dicho proceso se digitalizaron los datos extraídos del estudio, en una matriz elaborada en el programa SPSS v. 25.

Procesamiento de los datos

La información obtenida a través de la base de datos de la investigación anterior sirvió de guía para la nueva base de datos, donde únicamente consta la información de la población de interés para este estudio. Se empleó el programa estadístico SPSS 25, los resultados se expresan mediante medidas de tendencia central y dispersión como: medias y desviación estándar. Por otra parte, fue necesario entender el comportamiento de datos según la prueba Kolmogorov Smirnov con resultados normales de $p < .05$. Además, se hizo uso de tablas cruzada para establecer relaciones entre la edad, sexo, modalidad de contratación, tipo de dedicación y nivel de formación culminada con cada una de las dimensiones propuestas en los instrumentos utilizados. Los datos se presentaron en tablas.

Consideraciones éticas

Esta investigación se rigió a través de los principios éticos de los psicólogos y el código de conducta de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2010) -Código de Ética-, tomando en cuenta la beneficencia y no maleficencia en el uso de datos; fidelidad y responsabilidad para con la investigación; integridad y honestidad en el proceso; justicia, evitando prácticas injustas; respeto por los derechos y la dignidad de las personas que participaron en el estudio.

Además, se garantizó la confidencialidad y anonimato de los participantes a través del consentimiento informado (Anexo 5), que fue previamente revisado y aprobado por parte del Comité de Bioética en Investigación del Área de la Salud (COBIAS), de la Universidad de Cuenca cuando se presentó el proyecto de investigación, del cual se tomó las cifras de la base de datos.

La presente investigación no generó conflictos de interés, pues las cifras usadas son del proyecto “Perfiles de inteligencia emocional en docentes de psicología y ciencias de la



educación de la Universidad de Cuenca - Ecuador y de Sevilla, Granada y Almería – España” del período 2019, que tiene propiedad intelectual y se autorizó a utilizar únicamente los datos de los docentes de las carreras de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca; vale destacar que esta información no ha sido publicada por los integrantes del equipo de investigación, ni hay proyección de esto como resultados esperados, ni tampoco se ha empleado en otros trabajos finales de titulación.

Presentación y análisis de resultados

El análisis para esta investigación se realizó de acuerdo con los objetivos de este estudio, y ha sido representado mediante tablas que han permitido organizar de la mejor manera posible la información obtenida. Para ello, como primer punto se midió la confiabilidad de los instrumentos, y resultaron fiables, pues el alfa de Cronbach registrado oscilaba entre 0.716 y 0.909, excepto la dimensión “dedicación” (alfa =0.696) la cual presentó un coeficiente ligeramente bajo, sin embargo, se puede aún considerar fiable; posterior a ello se caracterizó a los participantes exponiendo los resultados globales de las escalas, al final se muestra el cruce de variables sociodemográficas en conjunto de las dimensiones del WLEIS-S y el UWES.

Caracterización de los participantes

La investigación propuso trabajar con 95 docentes universitarios de ciencias de la educación de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca- Ecuador; no obstante, no se tuvo una respuesta positiva de 18 docentes, quienes no accedieron al estudio.

El estudio estuvo conformado por 39 mujeres (50,6%) y 38 hombres (49,4%). En cuanto a las edades de los participantes, se situaron mayoritariamente en el rango etario de 41 a 50 años con un equivalente de 41,6%; seguido de 51 a 60 años con 22,1%; posterior están los docentes de entre 31 a 40 años con 16,9%; los docentes de entre 20 a 30 años tienen el 8,2%; y finalmente, el 6,5% pertenece a los participantes de más de 61 años. En el conteo final existió el 5,2% de personas que no respondieron la pregunta.

Tabla 1.

Características sociodemográficas de la población

Características sociodemográficas de la población			
Variable	Categoría	Frecuencias	Porcentajes
Sexo	Mujer	39	50,6
	Hombre	38	49,4
	No contestan	0	0
Modalidad de Contratación	Titular	33	42,9
	Ocasional	42	54,5
	Técnico docente	1	1,3
	No contestan	1	1,3
Tipo de dedicación	Completa	62	80,5
	Medio tiempo	13	16,9
	Parcial	2	2,6
Nivel de formación culminada	Tercer nivel	1	1,3
	Maestría	64	83,1
	Doctorado	12	15,6

Nota: características de los participantes según la información sociodemográfica recopilada (Elaboración propia, 2021).

Con respecto a la variable sexo la presente investigación ha demostrado que la mayoría de la población docente es de sexo femenino con el 50,6%. Con respecto a la modalidad de contratación la presente investigación ha evidenciado que la mayoría de los educadores de ciencias de la educación no laboran bajo un contrato fijo con el 54,5% de personal docente en una modalidad de contratación ocasional. Referente a el tipo de dedicación se halló que la mayoría de los docentes trabajan a tiempo completo con el 80,5%. En relación con el nivel de formación culminada el presente estudio ha identificado que los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación con un título de maestría comprenden el 83.1%.

Dimensiones de inteligencia emocional y los factores de engagement según variables sociodemográficas

En relación al análisis sobre los instrumentos utilizados se inició con pruebas de tendencia central: media y desviación estándar tanto del instrumento de inteligencia emocional (Evaluación de las propias emociones, evaluación de las emociones de los demás, uso de las emociones y regulación de las emociones) como de engagement (Vigor, dedicación y absorción).

Tabla 2.

Distribución de inteligencia emocional y engagement según la edad

Inteligencia emocional	EAE	AEA	UOE	ROE
	M	M	M	M
20 a 30 años	23,83	24,17	25,17	21,00
31 a 40 años	24,17	23,46	23,75	23,38
41 a 50 años	23,88	22,19	24,15	23,09
51 a 60 años	23,94	23,18	24,76	23,41
61 a más	23,20	20,40	25,20	21,80
Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción	
	M	M	M	
20 a 30 años	15,83	16,83	15,33	
31 a 40 años	15,69	16,62	14,33	
41 a 50 años	16,27	17,03	15,42	
51 a 60 años	16,59	17,47	15,63	
61 a más	16,20	15,60	14,75	

Nota: evaluación de las propias emociones (EAE), evaluación de las emociones de los demás (AEA), uso de la emoción (UOE) y regulación de la emoción (ROE); desviación media (M) (Elaboración propia, 2021).

Como se puede observar, para las dimensiones de inteligencia emocional todos los docentes obtuvieron puntajes elevados para el uso de las emociones, excepto el grupo de 31 a 40 años que puntuó elevado en evaluación de las propias emociones; Ruiz (2015), refiere que los grupos etarios de docentes de 18 a 27 años poseen un alto nivel de inteligencia emocional, por lo que son capaces de manejar sus emociones, ya que deben establecer relaciones positivas con los miembros de su ambiente laboral, debido a ello los docentes que comprenden este rango de edad son contratados con mayor frecuencia; los que se encuentran en el grupo etario comprendido entre los 40 y 65 años de edad son capaces de usar óptimamente sus emociones con una puntuación alta en inteligencia emocional, dicho grupo etario posee experiencia laboral y goza de los beneficios de la jubilación por lo que no poseen preocupaciones excesivas y son capaces de emplear sus emociones para su beneficio emocional ya que se centran en mantener sus relaciones con las demás personas; en referencia al grupo etario comprendido entre los 28 y 40 años de edad poseen altos niveles de inteligencia emocional y son capaces de evaluar sus propias emociones ya que es necesaria un conocimiento emocional propio para desempeñar su rol laboral óptimamente e incrementar su nivel de experticia en el ámbito laboral.

Por tanto, se puede evidenciar que el grupo de docentes de Ciencias de la Educación que puntuaron una mayor capacidad de uso de emociones podrían emplear su inteligencia emocional para relacionarse con sus compañeros docentes y, los que comprenden el grupo etario que puntuó una mayor capacidad de evaluación de las propias emociones podrían emplear su inteligencia emocional para elevar su experticia dentro del rol docente.

Respecto al engagement, todos los docentes obtuvieron puntajes elevados para dedicación excepto los que tienen 61 o más años que puntuaron alto en vigor, Chávez et al. (2014) afirman que los docentes que comprenden los 20 a 50 años poseen mayor nivel de dedicación a su labor como docentes, pero son propensos a generar el síndrome del trabajador quemado debido a la energía que emplean en la dedicación a su trabajo, por otra parte los docentes que comprenden el rango de edad de 50 a 65 años poseen un menor nivel de dedicación al trabajo debido a la falta de energía causada por la edad, sin embargo poseían un nivel de vigor alto, ya que sufrían menos agotamiento y despersonalización y refieren que a mayor edad menor burnout (síndrome del trabajador quemado). Por tanto, se puede evidenciar que los docentes de Ciencias de la Educación en una edad comprendida entre los 20 y 60 años poseen mayor nivel de dedicación a su labor, pero son más propensos al agotamiento emocional, mientras que el grupo docente de 61 años en adelante posee menor nivel de dedicación a su labor, pero una menor posibilidad de agotamiento emocional.

Tabla 3.

Distribución de promedios entre IE y engagement según el sexo

Sexo	EAE		AEA		UOE		ROE	
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE
Mujer	23,92	2,94	22,95	4,01	23,97	2,97	23,15	3,42
Hombre	23,95	3,36	22,44	3,48	24,81	2,42	22,81	3,76
Sexo	Vigor		Dedicación		Absorción			
	M	DE	M	DE	M	DE		
Mujer	16,20	2,32	16,90	1,48	15,56	2,36		
Hombre	16,35	2,06	16,92	1,38	14,92	4,19		

Nota: Promedios generales de cada dimensión de acuerdo con los instrumentos de UWES y WLEIS bajo la variable de sexo. Significado de abreviaturas: evaluación de las propias emociones (EAE), evaluación de las emociones de los demás (AEA), uso de la emoción (UOE) y regulación de la emoción (ROE) (Elaboración propia, 2021).

Con este panorama, se denota que en la escala de IE las mujeres puntúan más alto en las dimensiones de AEA (M=22,95; DE=4,01) y ROE (M=23,15; DE=3,42); mientras que los hombres poseen mejores puntajes en EAE (M=23,95; DE=3,36) y UOE (M=24,81; DE=2,42); las diferencias que se establecen no son significativas debido a la misma categoría, pero si en cuanto a las diferencias establecidas según el sexo.

En el caso de la escala de UWES, los hombres tienen promedios elevados en vigor (M=16,35; DE=2,06); y, por el contrario, las mujeres en absorción (M=16,90; DE=1,48) y dedicación (M=15,56; DE=2,36).

En cuanto a la distribución de promedios según el sexo los porcentajes enunciados anteriormente revelan una diferencia mínima de resultados entre hombres y mujeres dentro de las categorías de inteligencia emocional y engagement. Un estudio realizado en Lima evidenció que en relación al sexo de los docentes los hombres poseían una media de 19,19 y las mujeres una media de 19,05 por lo que no existía una diferencia significativa en sus niveles de relaciones interpersonales, responsabilidad social y empatía, lo que, a su vez, se relacionaba con la satisfacción en el compromiso de los docentes con su labor ; los autores explican que entre hombres y mujeres no existen diferencias relevantes dentro de las puntuaciones, pero es posible que las diferencias se hagan evidentes al momento de poner en práctica dichas habilidades (Tacca et al., 2020).

Con respecto a la modalidad de contratación en la que ejercían labores se encontró que ambos grupos de estudio tenían como predominancia la evaluación y el uso de las emociones

sin embargo la inteligencia emocional y sus dimensiones, no resultaron ser diferentes entre ellos ($p > .05$). Los detalles se pueden encontrar en la tabla 4.

Tabla 4.

Medias los instrumentos UWES y WLEIS, según la modalidad de contratación

WLEIS	EAE M	AEA M	UOE M	ROE M
Titular	23,91	22,82	24,56	22,97
Ocasional	24,00	22,54	24,12	23,07
Técnico docente	24,00	26,00	28,00	19,00
UWES	Vigor M	Dedicación M	Absorción M	
Titular	16,36	16,70	14,39	
Ocasional	16,29	17,10	15,82	
Técnico docente	12,00	16,00	18,00	

Nota: cruce de variables bajo la medida de tendencia central “Media” entre los instrumentos IG y Engagement, según la modalidad de contratación. Significado de abreviaturas: evaluación de las propias emociones (EAE), evaluación de las emociones de los demás (AEA), uso de la emoción (UOE) y regulación de la emoción (ROE) (Elaboración propia, 2021).

Según la tabla expuesta, se denota que, en el ámbito de inteligencia emocional, los docentes con una modalidad de contratación *Técnico docente* presenta mayores niveles en las dimensiones de: AEA y UOE; los docentes que trabajan con un contrato ocasional puntúan más alto en ROE; y finalmente, los técnicos docentes y ocasionales presentan los mismos puntajes en EAE.

En el caso de los docentes titulares en comparación a las otras modalidades presentan menores rangos de IE. Por el contrario, en el instrumento UWES, los titulares presentan mayores puntajes en vigor, docentes ocasionales en dedicación y los técnicos docentes en absorción; los técnicos docentes poseían mayores puntajes de inteligencia emocional a diferencia de los docentes titulares, además se halló que los docentes titulares poseen un mayor compromiso laboral a diferencia de las demás modalidades de contratación. Respecto a ello en Ecuador se identificó que los docentes titulares presentaban niveles bajos de inteligencia emocional en relación a las demás modalidades de contratación, y respecto al compromiso laboral, la noción vocacional del docente titular evidenciaba altos niveles de engagement, a este nivel organizacional, es indispensable establecer pautas que fomenten la igualdad entre el personal docente, sin considerar su modalidad de contratación como una diferencia significativa entre ellos, esto facilitaría que los profesores generen un sentido de pertinencia

hacia la institución y confianza interpersonal, lo que ha sido resaltado como un importante factor de prevención (Ilaja y Reyes, 2016).

Tabla 5.

Tabla relacional entre IE y tipo de dedicación; Engagement y tipo de dedicación

Inteligencia emocional	EAE	AEA	UOE	ROE
	M	M	M	M
Completa	24,20	22,79	24,48	22,90
Medio tiempo	23,00	23,08	24,83	23,50
Parcial	22,33	19,67	20,33	22,67

Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
	M	M	M
Completa	16,44	16,87	15,17
Medio tiempo	16,00	17,17	15,64
Parcial	14,00	16,67	15,00

Nota: IE y Engagement bajo la variable de tipo de dedicación. Significado de abreviaturas: evaluación de las propias emociones (EAE), evaluación de las emociones de los demás (AEA), uso de la emoción (UOE) y regulación de la emoción (ROE) (Elaboración propia, 2021).

Desde esta óptica, se puede ver que la IE y tipo de dedicación muestran los siguientes resultados: docentes que trabajan medio tiempo puntúan alto en: AEA, UOE Y ROE; mientras que en la dimensión UOE los docentes que trabajan tiempo completo poseen puntuaciones mayores.

Los resultados obtenidos poseen diferencias poco significativas entre cada dimensión y un tipo de modalidad de contratación; pero las diferencias entre los tipos de dedicación son más acentuadas; es decir, entre tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial. Quezada et al. (2021) halló que los docentes de la Universidad de Cuenca en la Facultad de Psicología que trabajaban en una jornada completa debían evaluar sus emociones, la de los demás para así regularlas debido a una mayor exposición al clima laboral, los docentes de medio tiempo mostraban ser más capaces de usar sus emociones para relacionarse con su alumnado debido a la carga horaria menor. Por tanto, se puede referir que los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación que trabajan a tiempo completo poseen características de la inteligencia emocional que les ayudan a sobrellevar la carga laboral y los docentes que trabajan a medio tiempo o parcial son capaces de usar correctamente sus emociones para relacionarse con los demás debido a la menor carga horaria que poseen.

En cuanto al engagement la jornada completa, medio tiempo y parcial puntuaron altos niveles de dedicación. Chávez et al. (2014) afirman que el nivel de dedicación no varía de acuerdo con la carga horaria ya que si el docente muestra un correcto desempeño y enfoque a su labor no dejará de mostrarse dedicado a ello, por tanto, se puede afirmar que los docentes de Ciencias de la Educación muestran un enfoque en su labor según los resultados.

Tabla 6.

Tabla relacional entre IE y engagement en relación al nivel de formación culminado

Inteligencia emocional	EAE M	AEA M	UOE M	ROE M
Tercer nivel	15,00	12,00	22,00	11,00
Maestría	24,30	22,89	24,65	23,54
Doctorado	22,50	22,64	23,00	20,82
Engagement	Vigor M	Dedicación M	Absorción M	
Tercer nivel	18,00	18,00	18,00	
Maestría	16,32	17,00	15,38	
Doctorado	15,82	16,27	14,18	

Nota: vinculación entre IE y engagement con la variable sociodemográfica de nivel de formación. Significado de abreviaturas: evaluación de las propias emociones (EAE), evaluación de las emociones de los demás (AEA), uso de la emoción (UOE) y regulación de la emoción (ROE); desviación media (M) (Elaboración propia, 2021).

En este apartado, se denota que en IE la dimensión con mayores puntuaciones es la de los docentes con una formación de maestría; y, por el contrario, los docentes con una formación de tercer nivel poseen puntajes significativamente menores en relación con los otros niveles; por lo que se reconoce como un punto de inflexión de la investigación. Concomitante, los docentes de tercer nivel puntúan más alto en las dimensiones del instrumento dirigido al engagement.

Dimensiones de inteligencia emocional y los puntajes factores de engagement predominantes

En relación con este apartado se analizaron los puntajes de acuerdo con las medias establecidas en los resultados arrojados con respecto a la inteligencia emocional y el engagement tomando en cuenta cada una de las dimensiones de IE y los factores que prevalecen en cuanto al engagement de los docentes.

Tabla 7.

Análisis de las dimensiones de IE y factores de engagement predominantes

Dimensiones	Media	DE
Evaluación de las propias emociones (EAE)	23,93	3,13
Evaluación de las emociones de los demás (AEA)	22,72	3,75
Uso de las emociones (UOE)	22,99	3,56
Regulación de las emociones (ROE)	24,37	2,73
Inteligencia emocional general	23, 20	3,37
Vigor	16,27	2,18
Dedicación	16,91	1,42
Absorción	15,24	3,39
Engagement	18,09	3,43

Nota: medidas de tendencia central de los instrumentos utilizados en el estudio, desviación estándar (DE) (Elaboración propia, 2021).

Desde esta perspectiva, los resultados según las medidas de tendencia central; específicamente; en la media se evidencia que: el instrumento de inteligencia emocional se encuentra ligeramente por encima de los parámetros de validación de dicho instrumento; ya que en la dimensión EAE ($M=5,29$; $DE=0,20$); en la dimensión AEA ($M=5,41$; $DE=0,05$); en UOE ($M=5,29$; $DE=0,17$); y en la ROE ($M= 4,83$; $DE=0,08$) los resultados son menores a los que se denotaron en el presente estudio, antes evidenciados en la Tabla 2. En el caso de la desviación estándar, los resultados de la investigación evidencian que la dispersión de los datos se ubica en el rango $\pm 3=95\%$ cercanos a la media en cada dimensión; con excepción de la dimensión ROE que se ubica en el rango $\pm 2=85\%$.

En relación con la escala de UWES, las dimensiones establecidas se sitúan por encima de la media que se rige en la validación guía del instrumento. No obstante, en la desviación estándar se encontró una mayor dispersión en las dimensiones de vigor y absorción ubicadas en el rango $\pm 1=66\%$ en relación con la media establecida por cada dimensión. Por otra parte, a continuación, se encontrará el cruce de variables entre inteligencia emocional de cada una de dichas variables y engagement según el sexo. En general, la inteligencia emocional de los docentes de ciencias de la educación se caracterizó por altos rasgos de uso de las emociones y evaluación de las propias emociones y rasgos menos elevados en evaluación de las emociones de los demás y regulación de emociones.

Correlación entre la inteligencia emocional y el engagement

Tabla 8

Correlación entre las variables de IE y engagement

		Inteligencia	
		emocional	Engagement
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,274*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	72	67
Engagement	Correlación de Pearson	,274*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	67	72

Nota: la correlación es significativa (sig) en el nivel 0,05 (bilateral) (Elaboración propia, 2021).

De acuerdo con los valores de la correlación se evidencia una significancia estadística que se encuentra en un nivel de 0,05. Por lo tanto, se muestra que existe una estrecha relación entre las variables de IE y engagement en los docentes de la Universidad de Cuenca. López et al. (2014) encontraron que el engagement puede explicarse únicamente en un 3.7% por la inteligencia emocional, mientras que depende de factores distintos a ésta en un 96.3%, esto se debe a que la energía, dedicación, compromiso y entusiasmo que cada profesional demuestre en su labor se ven influidos por otros factores, como la percepción de autoeficacia, el sentido de responsabilidad y la búsqueda de realización personal.

Conclusiones

El desarrollo óptimo de la inteligencia emocional en los docentes es un factor clave, ya que, con ella, pueden percibir, identificar, comprender y valorar las emociones propias o ajenas (en este caso del alumnado o compañeros de trabajo). Por otra parte, el poseer un elevado nivel de compromiso dentro del ambiente laboral (engagement), implica una participación psicológica que refleje un correcto desempeño laboral; para ello deberá demostrar una disposición vigorosa, alta capacidad de regulación emocional, tolerancia a la frustración y estabilidad psicológica que le permita centrarse en sus labores.

Concomitante a lo expuesto, respecto al objetivo general de este estudio se concluye que: el desarrollo tanto de IE como del engagement en los docentes es un elemento clave debido a los efectos que generan en la población, los cuales pueden ser negativos o positivos. En el presente estudio se identificó que los docentes de las carreras de ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca, período 2018 - 2019, prestan una correlación positiva entre IE y engagement, lo cual indica que ambas variables interactúan entre sí, es decir, respecto al problema identificado en este estudio se podría decir que, si los docentes presentan niveles bajos de IE, esto se vería claramente reflejado en su engagement laboral.

La dimensión de inteligencia emocional predominante es la regulación de las emociones y el factor del engagement predominante es la dedicación, lo cual indica que al poder regular adecuadamente las emociones en su área laboral les ha permitido dedicarse mejor en su trabajo.

No existe una diferencia significativa en la inteligencia emocional y engagement según las variables sociodemográficas de los docentes de Ciencias de la Educación, los resultados evidencian una diferencia mínima de puntajes respecto a la edad, sexo, modalidad de contratación, tipo de dedicación y el nivel de formación culminada.

Recomendaciones

En relación con la presente investigación se recomienda, por una parte, realizar el estudio o análisis de la población postpandemia, o durante la pandemia. Al analizar los datos, después de dicho acontecimiento es posible que se logren identificar nuevos elementos que complementen la información que aporta este estudio.

También se recomienda centrarse netamente en la correlación de ambas variables con cada una de sus dimensiones y factores, pues esto permitirá identificar elementos más detallados sobre el comportamiento de estas. A pesar de que el análisis de las variables de interés con elementos sociodemográficos brindó información significativa de estudio, el analizar componentes y no centrarse en algo específico, impide llegar a resultados más precisos o específicos.

En este sentido es pertinente recomendar una profundización en las condiciones de salud emocional y, de igual manera, en las estrategias de inteligencia emocional de los profesores que puedan facilitar y fomentar el desarrollo de modelos explicativos para, de esta manera, incentivar al reconocimiento de factores protectores que impulsarán el mejoramiento del entorno laboral del docente.

Dentro de las limitaciones halladas en este estudio se puede mencionar la falta de participación de los docentes, ya que algunos de ellos no se mostraban interesados en la investigación, por lo que el tamaño de la muestra es reducido, esto pudo haber influido en la reducción de fiabilidad de las evaluaciones realizadas.

Referencias

- Agurto, K., Mogollón, F., y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119.
- Álvarez, M., Pena, M., y Losada, L. (2017). Misión posible: mejorar el bienestar de los orientadores a través de su inteligencia emocional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28 (1) 19-32.
- American Psychiatric Association. (2014). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM– 5: Spanish edition of the desk Reference to the diagnostic Criteria From DSM– 5. American Psychiatric Pub.
- Andrade, M. (2017). *La inteligencia emocional, la resolución de conflictos en el aula y su relación con el desempeño del profesorado de la universidad central del Ecuador*. (tesis doctoral). Universidad de Alicante, Alicante, España.
- Arntz, V., y Trunce, M. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nutrición. *Medigraphic*, (31), 82-91.
- Bello, Z., Rionda, H., y Rodríguez, M. (2010). La inteligencia emocional y su educación. *Varona*, (51), 36-43.
- Cabello, R., Ruiz, D., y Fernández, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Reifop*, 13(1).
- Chávez, D., Ruiz, M., Beltrán, C., y Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120.
- Calviño, M., Corral, R., De la Torre, C., Hernández, M., Domínguez, L., y Manzano, M. (2017). *Descubriendo la psicología*. La Habana, Cuba: Academia.
- Campoverde, P., y Paulson, M. (2009). *El cultivo del equilibrio emocional* (tesis de grado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- Castro, C., Sánchez, E., y Candia, M. (2017). *Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera* (tesis de postgrado). Universidad del Pacífico, Quito, Ecuador.
- Cossini, F., Rubinstein, W., y Politis, D. (2017). ¿Cuántas son las emociones básicas? estudio preliminar en una muestra de adultos mayores sanos. *Anuario de Investigaciones*, 24, 253-257.
- Constitución de la república del Ecuador (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Art. 349.



- De Educación Superior, L. O. D. E. (2018). *Ley orgánica de educación superior*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, M., Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 145-158.
- Extremera, M., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C., y Rey, L. (2019) Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo, social organizacional y engagement docente. *Praxis & saber*, 10 (24), 69-92.
- Extremera, N., Rey, L., y Sánchez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94-100. doi: 10.7334/psicothema2018.147
- Fernández, P., y Extremera, N. (2015). *Inteligencia Emocional y educación*. Madrid, España: Grupo 5.
- Flores, C., Fernández M., Juárez A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21 (2), 195-206.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista iberoamericana de educación superior*, 6(16), 110-125.
- García, E., García, B., Jiménez, M. P., Martín, M. D., y Domínguez, F. J. (2010). *Psicología de la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces. Murcia, España.
- García, M., y Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Revista Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 4352.
- Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 31-46.
- López, F., y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Comunicación y Hombre*, (14), 53-62.
- López, E., Guerrero, O., y Navarro, K. (2014). Relación entre inteligencia emocional y engagement en trabajadores de una universidad privada de la región centro occidente. *Anuario de investigación Univa*, 277-301.



- León, H. (2019). *Determinación de un indicador de satisfacción laboral y un indicador de clima organizacional para los docentes de la Universidad de Cuenca – 2019* (tesis de grado). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Martínez, G., Guevara, A., y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Raximhai*, 12(6),123-134.
- Navarrete, Z. (2013). Educación, formación y pedagogía. REDIE. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*,15 (1), 1-4.
- Oramas, A., González, I., Reynosa, E., del Castillo Martín, N., & Vergara, A. (2014). Utrecht Work Engagement Scale. Evaluation of the work engagement in Cuban workers. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15(2), 47-56.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2013). Docentes. UNESCO. <https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Peña, M., y Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de educación*, 359, 406-627.
- Pincay, I., Calendario., y Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista psicológica UNEM*, 2(2), 32-40.
- Quezada, S., Pernas, I., y Ortiz, W. (2021). *Inteligencia emocional en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador*. Escenarios educativos investigadores: hacia una educación sostenible. Dykinson.
- 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 pregrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Ruiz, D. (2015). Nivel de Inteligencia emocional en docentes y funcionarios de universidades privadas. *Academia Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 2 (1).
- Salguero, M., Fernández, P., Ruiz, D., Castillo, R., y Palomera, R. (2011). Inteligencia emocional y ajuste psicosocial en la adolescencia: El papel de la percepción emocional. *European Journal of Education and Psychology*, 4(2),143-152.
- Superior, L. O. D. E. (2010). *Ley orgánica de educación superior*. Quito, Pichincha: Nacional. Obtenido de: <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Tacca, D., Tacca, A. y Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1).



- Valverde, J., y Zumba, J. (2018). *Conocimiento de la educación emocional en docentes de una facultad de psicología en Cuenca* (tesis de grado). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Villamizar, G., y Donoso, R. (2013). Definiciones y teorías sobre inteligencia. Revisión histórica. *Psicogente*, 16(30),407-423.
- Vivas, M. (2003). La educación emocional: conceptos fundamentales. *Sapiens Revista Universitaria de Investigación*, 4 (2).

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN (es)	INDICADOR	ESCALA
Inteligencia Emocional	“La habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento” (Mayer y Salovey, 1997, p. 4).	Percepción de las emociones propias. Percepción de las emociones de los demás. Comprensión. Regulación.	En base al modelo de habilidades de Mayer y Salovey, se trabajarán cuatro dimensiones: Evaluación de las propias emociones, de los demás, el uso y regulación de las mismas (González, 2016).	El puntaje se realiza a partir de las 4 dimensiones de la IE, mediante frecuencias, media aritmética, por cientos y desviación media. El WLEIS-S, está conformado por 16 ítems y, una escala Likert que se valora desde: Completamente en desacuerdo. En desacuerdo. Medianamente en desacuerdo. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. Medianamente de acuerdo. De acuerdo. Completamente de acuerdo.
Engagement	Es un constructo que representa una participación psicológicamente activa que refleje un correcto desempeño laboral (López y Chiclana, 2017).	Frecuencia, sensaciones entusiasmo, inspiración, vigor y energía en el trabajo.	Comprende 3 factores que son: vigor, dedicación y absorción (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015).	Compuesta por 9 ítems con respuestas de tipo Likert. 1= máximo desacuerdo. 2= muy en desacuerdo. 3= en desacuerdo. 4= no de acuerdo, ni desacuerdo.

				5= de acuerdo. 6= muy de acuerdo. 7= máximo de acuerdo.
Sexo	Se define como la condición orgánica, la cual es capaz de distinguir al varón de la hembra (Bianco, Pazmiño, Guevara, Ortiz y Rivero, 2013).	Sexo con el que se define el sujeto de aplicación.	Ficha sociodemográfica	Femenino Masculino Se realizarán cálculos de frecuencias, porcentajes.
Edad	La edad tiene lugar cuando se observan cambios duraderos a lo largo de los años (Izquierdo, 2007).	El encuestado especificará su edad durante el proceso.	Ficha sociodemográfica	Según refieran los participantes se registran en esta distribución de frecuencias 25-29 y así con un intervalo de frecuencia de 5 puntos hasta 60 o más. Frecuencia y por ciento.
Modalidad de contratación	Conjunto de actitudes y aptitudes que se toman en cuenta al momento de asignar las diferentes formas en las que se pueden tomar un contrato según las necesidades y exigencias de la persona que contrata (Lacavex, Sosa, García y Rodríguez, 2011).	El encuestado manifestará la forma en la que tomó su contrato para realizar el trabajo.	Ficha Sociodemográfica.	Según las categorías de: -Titular -Ocasional -Técnico docente

Tipo de dedicación	Periodo de tiempo, funciones y actividades que lleva a cabo un docente (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015).	El encuestado señalará el tipo de dedicación docente que realiza.	Ficha Sociodemográfica.	-Completa -Medio tiempo -Parcial
Nivel de formación culminado	Está definido como un documento oficial que certifica haber realizado estudios requeridos para ejercer cierta profesión o cargo (Betanzos, 2014).	Investigación aplicada a títulos de tercer nivel cuarto nivel (maestría, doctorado y posdoctorado)	Ficha sociodemográfica	Se calculará la frecuencia y porcentaje. -Pregrado -Maestría -Doctorado -Posdoctorado. Otros.
Tiempo de servicio como docente en la universidad	Se define a una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica laboral expresada en el tiempo (Chiecher, 2019).	En cantidad de años como docente.	Ficha sociodemográfica	Rango en años de experiencia que poseen los profesionales: 1-5 y así con un intervalo de cinco puntos hasta 31 y más. Frecuencia y porcentaje.

Anexo 2. WLEIS-S. Escala de inteligencia emocional de Wong y Law

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos.

Señale la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. Elija una sola respuesta.

ÍTEMS	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1. La mayoría de las veces sé distinguir porqué tengo ciertos sentimientos.							
2. Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos.							
3. Siempre me fijo metas y luego intento hacerlo lo mejor para alcanzarlas.							
4. Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional.							
5. Tengo una buena comprensión de mis propias emociones.							
6. Soy un buen observador de las emociones de los demás.							
7. Siempre me digo a mí mismo que soy una persona competente.							
8. Soy capaz de controlar mis propias emociones.							
9. Realmente comprendo lo que yo siento.							
10. Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás.							
11. Soy una persona auto-motivadora.							
12. Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado.							
13. Siempre sé si estoy o no estoy feliz.							
14. Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean.							
15. Siempre me animo a mí mismo para hacerlo lo mejor que pueda.							
16. Tengo un buen control de mis propias emociones.							



Anexo 3. Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

A continuación, se muestran enunciados relacionados con su trabajo, indique la frecuencia con la que se percibe cada uno. Elija una sola respuesta.

CON QUÉ FRECUENCIA	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3. Estoy entusiasmado en mi trabajo.							
4. Mi trabajo me inspira.							
5. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de trabajar.							
6. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
7. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
8. Estoy inmerso con mi trabajo.							
9. Me “dejo llevar” por mi trabajo.							

**Anexo 4. Ficha sociodemográfica para docentes**

Por favor, complete la siguiente información.

DATOS GENERALES		Edad	
		Sexo	☐ Mujer ☐ Hombre
DATOS LABORALES	Modalidad de contratación	1. Titular: ☐ 2. Ocasional: ☐ 3. Técnico docente: ☐	
	Tipo de dedicación	1. Completa: ☐ 2. Medio tiempo: ☐ 3. Parcial: ☐	
	Nivel de formación culminada	1. Tercer nivel: ☐ 2. Maestría: ☐ 3. Doctorado: ☐ 4. Posdoctorado: ☐	
	Tiempo de servicio como docente en la universidad	1 año o menos: ☐ 5 años: ☐ 2 años: ☐ Más de 5 años: ☐ 3 años: ☐ Más de 10 años: ☐ 4 años: ☐ Más de 20 años: ☐	

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: **Relación entre inteligencia emocional y engagement en docentes de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cuenca, período 2018-2019**

Datos del equipo de investigación

Investigador Principal	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
	David Fernando Buestán López	0106781099	Universidad de Cuenca

¿De qué se trata este documento?
Usted está invitado a participar en este estudio que se realiza en la Universidad de Cuenca. En este consentimiento informado se explica los objetivos del estudio y cuál será el objetivo de su participación, así como los posibles riesgos, beneficios y sus derechos, en caso de que usted acepte participar. Después de revisar la información y aclarar sus dudas, podrá tomar una decisión sobre su participación o no en este estudio.
Introducción
Es importante que la universidad conozca sobre los perfiles de inteligencia emocional y engagement de los docentes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, esto permitirá que se elaboren a futuro estrategias para desarrollar habilidades intrapersonales, interpersonales, asimilación y regulación de las emociones.
Objetivo del estudio
Determinar la correlación que existe entre la inteligencia emocional y el engagement de los docentes de ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca, período 2018-2019.
Descripción de los procedimientos
Del proyecto “Perfiles de inteligencia emocional en docentes de psicología y ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca - Ecuador y de Sevilla, Granada y Almería – España”, 2019, se analizarán una ficha sociodemográfica y las escalas: Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (versión castellana WLEIS-S), y, Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Bajo la respectiva autorización del equipo y la supervisión de la coautora se llevará a cabo este trabajo donde se estudiará la base de datos, se extraerán exclusivamente las cifras que interesan de la población y se correlacionarán dichas variables para el estudio de este TFT-I.
Riesgos y beneficios
Para minimizar los posibles riesgos, herir susceptibilidades o generar falsas expectativas, se han tomado algunas medidas; la aplicación será voluntaria y anónima. El investigador estará atento y responderá dudas durante y después de la aplicación de los instrumentos; se socializarán resultados a través de diferentes medios.
Otras opciones si no participa en el estudio
Se agradece por la atención brindada para el presente trabajo, en caso de no desear participar no está obligado a continuar.
Derechos de los participantes



Usted tiene derecho a:

- 1) Recibir la información del estudio de forma clara.
- 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas.
- 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio.
- 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted.
- 5) Ser libre para renunciar y retirarse del estudio en cualquier momento.
- 6) Recibir cuidados necesarios si hay algún daño resultante del estudio, de forma gratuita, siempre que sea necesario.
- 7) Tener acceso a los resultados de los instrumentos aplicados durante el estudio, si procede.
- 8) El respeto de su anonimato (confidencialidad).
- 9) Que se respete su intimidad (privacidad).
- 10) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente número 0979405595 que pertenece a David Fernando Buestán López o envíe un correo electrónico a david.buestan@ucuenca.edu.ec

Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y conciso. Mis dudas acerca de dicho estudio han sido aclaradas. Se me otorgó el tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto participar en esta investigación de manera voluntaria.

Nombres completos del/a participante

Firma del/a participante

Fecha

Nombres completos del investigador

Firma del investigador

Fecha

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. José Ortiz Segarra, presidente del Comité de Bioética de la Universidad de Cuenca, al siguiente correo