



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

JOSE MONTENEGRO SAAVEDRA
ORCID: 0000-0002-8098-7065

ASESOR

MAG. MAX HAMILTON CHAUCA CALVO
ORCID: 0000-0003-0909-5424

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2021

DEDICATORIA

A mi Yolita, mi Marujita y Walter Carpio (Papá Carpio), que siempre fueron y serán mi fuente de motivación e inspiración a lo largo de mi vida con sus enseñanzas, como también por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional logrando ser la persona que soy en la actualidad.

A mi familia, que siempre está conmigo y por el apoyo brindado en el trayecto de toda mi vida universitaria.

AGRADECIMIENTOS

A Dios todopoderoso, por ser la guía de mi existencia, apoyo y fortaleza en los momentos difíciles. A los integrantes de mi familia, cuyos sabios consejos y palabras de estímulo forjaron en mí una mejor persona y me acompañan en cada uno de mis sueños y metas. Al Mag. Max Hamilton Chauca Calvo, por ser una guía para la ejecución del presente trabajo, así como también por su tiempo, dedicación y apoyo incondicional para formarnos como buenos profesionales.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	21
1.3. Objetivos de la investigación	21
1.4. Limitaciones de la investigación.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio	25
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	30
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	46
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	53
3.2. Población y muestra.....	53
3.3. Hipótesis	55
3.4. Variables - operacionalización	56
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	58
3.6. Procesamiento de los datos	61
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable.....	65
4.2. Contrastación de hipótesis	67
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	76
5.2. Conclusiones.....	82
5.3. Recomendaciones.....	83
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Características demográficas de los participantes según edad
Tabla 2	Características demográficas de los participantes según sexo
Tabla 3	Características demográficas de los participantes según años de servicio
Tabla 4	Operacionalización de la variable satisfacción laboral
Tabla 5	Operacionalización de la variable engagement
Tabla 6	Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral y sus dimensiones
Tabla 7	Frecuencias y porcentaje de la satisfacción laboral
Tabla 8	Estadísticos descriptivos de engagement y sus áreas
Tabla 9	Frecuencias y porcentaje de engagement
Tabla 10	Prueba de Kolmogorov Smirnov de satisfacción laboral
Tabla 11	Prueba de Kolmogorov Smirnov de engagement
Tabla 12	Diferencias de la satisfacción laboral, según el sexo
Tabla 13	Diferencias de satisfacción laboral, según la edad
Tabla 14	Diferencias de satisfacción laboral, según la edad
Tabla 15	Diferencias de engagement y sus áreas, según el sexo
Tabla 16	Diferencias de engagement y sus áreas, según la edad
Tabla 17	Diferencias de engagement y sus áreas, según el colegio
Tabla 18	Relación de dimensiones de satisfacción laboral y las áreas de engagement
Tabla 19	Relación entre la satisfacción laboral y engagement
Tabla 20	Análisis ítem test de la variable satisfacción laboral
Tabla 21	Confiabilidad de la variable satisfacción laboral
Tabla 22	Confiabilidad de los ítems de satisfacción laboral
Tabla 23	Correlación ítem test de la variable engagement

**SATISFACCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO
2021**

JOSE MONTENEGRO SAAVEDRA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En 150 docentes de 25 a 55 años de ambos sexos, de Instituciones Educativas de la provincia de Chiclayo, se evaluó la relación entre satisfacción laboral y engagement, empleándose para tal efecto la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). El estudio fue de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para verificar los objetivos, encontrándose que la correlación es significativa, directa y nivel moderado entre satisfacción laboral y engagement ($p < .01$). Además, se evidenció una relación positiva ($p < .01$) entre la dimensión tareas de la satisfacción laboral y las áreas de engagement: vigor ($r = .246$), dedicación ($r = .394$) y absorción ($r = .283$). Asimismo, existe relación positiva y muy significativa ($p < .01$) entre la dimensión beneficios de la satisfacción laboral y las áreas de engagement: vigor ($r = .305$), dedicación ($r = .398$) y absorción ($r = .361$). Además, el engagement y sus áreas es mejor percibido en las docentes de entre 25 a 30 años de edad y cuyo tiempo de servicio es menor de 5 años, las que obtuvieron mayor rango promedio. De otro lado, el personal femenino entre 31 y 40 años que tienen un tiempo de servicio entre 6 y 10 años de edad los que obtuvieron mayor rango promedio respecto de la satisfacción laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, engagement, docentes.

**JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT IN TEACHERS OF STATE
EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE PROVINCE OF CHICLAYO
2021**

JOSE MONTENEGRO SAAVEDRA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The relationship between job satisfaction and engagement was evaluated in 150 teachers between 25 and 55 years of age, of both sexes, from educational institutions in the province of Chiclayo, using the Sonia Palma Job Satisfaction Scale and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The study was of a non-experimental design and of a descriptive correlational type. Spearman's Rho coefficient was used to verify the objectives, and it was found that the correlation between job satisfaction and engagement was significant, direct and at a moderate level ($p < .01$). In addition, a positive relationship ($p < .01$) was found between the task dimension of job satisfaction and the areas of engagement: vigor ($r = .246$), dedication ($r = .394$) and absorption ($r = .283$). Likewise, there is a positive and highly significant relationship ($p < .01$) between the benefits dimension of job satisfaction and the areas of engagement: vigor ($r = .305$), dedication ($r = .398$) and absorption ($r = .361$). In addition, engagement and its areas are better perceived in teachers between 25 and 30 years of age and whose service time is less than 5 years, who obtained a higher average rank. On the other hand, female staff between 31 and 40 years of age with a length of service between 6 and 10 years of age obtained the highest average rank with respect to job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, engagement, teachers.

**SATISFAÇÃO E ENVOLVIMENTO NO TRABALHO EM PROFESSORES DE
INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO ESTADUAIS DA PROVÍNCIA DE CHICLAYO
2021**

JOSE MONTENEGRO SAAVEDRA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

A relação entre a satisfação profissional e o empenho foi avaliada em 150 professores entre 25 e 55 anos de idade, de ambos os sexos, de instituições educacionais da província de Chiclayo, utilizando a Escala de Satisfação Profissional Sonia Palma e a Escala de Envolvimento Profissional de Utrecht (UWES). O estudo tinha um desenho não experimental e um tipo descritivo correlacional. O coeficiente Rho de Spearman foi utilizado para verificar os objectivos, e foi encontrada uma correlação significativa, directa e moderada entre a satisfação no trabalho e o empenho ($p < .01$). Além disso, foi encontrada uma relação positiva ($p < .01$) entre a dimensão da tarefa de satisfação no trabalho e as áreas de compromisso: vigor ($r = .246$), dedicação ($r = .394$) e absorção ($r = .283$). Do mesmo modo, existe uma relação positiva e altamente significativa ($p < .01$) entre a dimensão dos benefícios da satisfação profissional e os domínios do compromisso: vigor ($r = .305$), dedicação ($r = .398$) e absorção ($r = .361$). Além disso, o empenho e os seus domínios são melhor percebidos por professoras com idades entre os 25 e 30 anos e com uma antiguidade inferior a 5 anos, que obtiveram a classificação média mais alta. Por outro lado, as mulheres entre os 31 e 40 anos de idade e com um tempo de serviço entre os 6 e 10 anos de idade tinham a classificação média mais alta em termos de satisfação profissional.

Palavras chaves: satisfação no trabalho, engajamento, profesor.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar y reforzar la salud mental del docente peruano, que ha sido afectado por las consecutivas medidas ante la urgencia sanitaria por la pandemia. Siendo el docente para Franco-López et al. (2020) el agente primordial en el proceso de enseñanza, el protagonista responsable de educar a los futuros profesionales, infundiendo sabiduría en sus alumnos. El docente de educación básica regular, en especial el que ejerce en el ámbito rural, ha venido desempeñando funciones como la poli docencia incluso de gestión. Sin embargo, en este contexto de pandemia, la enseñanza es mediada por la conexión con sus alumnos a través de los medios virtuales. Además, de recibir seguimientos continuos de supervisión, por medio de la virtualidad, que se da a cargo de las entidades ministeriales, pero a veces esto excedía los límites de las horas de trabajo acordadas, sobrepasando la autonomía y el respeto como trabajador.

En la actualidad, la labor docente se ha identificado como una de las profesiones más afectadas, ejerciendo nuevas y demandantes actividades para las cuales no estaban preparados, estas afectaron su desempeño y por lo tanto su satisfacción con su propio trabajo. Sumado a ello se presentó la supervisión informal por parte de los padres de familia, los cuales pronunciaron su inconformidad, frustrados por la misma situación de la pandemia, asimismo, múltiples quejas y enfrentamientos por las demandas en la calidad de la educación para sus hijos y las atenciones necesarias por parte del docente.

Queda claro que el componente principal del proceso enseñanza aprendizaje se puede reflejar en la forma como el docente gestiona su labor, en cada una de sus programaciones de sesión de enseñanza, en la actual coyuntura se ha destacado el recargado trabajo que asumen los docentes, ya que sus actividades se trasladaron al

trabajo remoto, gestionando todas las formas de interconexión para cumplir los objetivos. Por lo que se exige niveles altos de compromiso motivacional, ya que dedicarse a enseñar y formar futuros profesionales no es un trabajo que se tome a la ligera, se requiere de paciencia y dedicación (Ahahuana & Guerra, 2017).

Si la satisfacción tal como lo define Locke (1993) como “un estado emocional positivo y placentero que resulta de percepciones subjetivas del trabajador en sus experiencias laborales” (p. 1304) de lo anteriormente mencionado, podemos hacer la suposición de que el entorno laboral afecta e implica un valor intrínseco, percibiendo en algunos casos el no reconocimiento social y esto se puede agravar con una percepción de ambiente laboral hostil con múltiples controles afectando su crecimiento personal. La satisfacción es por tanto consecuencia del grado motivacional del sujeto; que explica su comportamiento dirigido hacia la consecución de sus logros personales y laborales.

El contar con amplias técnicas pedagógicas, por parte de la plana docente, hace suponer que las posibilidades para realizar su labor en esta pandemia, serían altamente exitosas, sin embargo, la realidad este último periodo ha sido perjudicial, motivo por el cual el entorno educativo que involucran a los alumnos y sus padres han mostrado inconformidad, ante las enseñanzas repartidas en las aulas virtuales. Contrario a los resultados esperados, la satisfacción laboral en los profesores ha ido desmejorando, con respuestas abrumadoras de desmotivación, indiferencia, agresividad, un menor nivel de energía y concentración hacia la obtención de metas, sean estas pedagógicas o de gestiones (Locke & Lathan, 2013).

Es de destacar que este hecho no fue sorpresa y suele ocurrir de forma ascendente a descendente en la totalidad de empresas, organizaciones o instituciones formativas que están sometidas a situaciones estresantes que generan

un clima organizacional negativo, para lo cual como medidas inmediatas se han generado nuevas técnicas de trabajo y motivación hacia la consecución de los objetivos; de tal manera que se pueda revertir los efectos de estas cargas, muchas veces emocionales, que generan el desgaste tanto físico como mental diario, conllevado a niveles muy altos de estrés en la población mundial (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Las buenas prácticas para potenciar los recursos laborales y personales es el Engagement que en la actualidad es implementada por las organizaciones, para el logro de un alto rendimiento en sus colaboradores y el servicio que brindan se encamina con las metas de las organizaciones. Siguiendo las líneas de investigación en el entorno de la salud, el marco de la investigación busca conocer cuál es el grado de asociación entre las variables la satisfacción laboral y el engagement aplicado dentro del ambiente educativo. Este compromiso permite que el colaborador se relacione con el trabajo que realiza mentalizándose de forma positiva al relacionarse con el trabajo; es aquí donde se destaca su vigor, dedicación y concentración, comprometiéndose con las labores con la finalidad de obtener resultados óptimos (Benítez y Águila, 2020).

De acuerdo con los lineamientos se ha dividido el presente estudio en 5 secciones:

Para el primer capítulo se explica lo relevante de la situación problemática y el planteamiento del problema, apoyándose por los datos estadísticos de entidades internacionales y nacionales representativos, sobre las variables del estudio. Además, se hace la formalización del problema general y los objetivos acorde con el tipo de investigación, complementándose con la justificación del mismo, cerrando así la primera parte con las limitaciones que se encontraron durante el proceso.

El capítulo II contiene los antecedentes tanto internacionales como nacionales en primera instancia, el mismo que nos permiten conocer el estado del arte de los estudios directa e indirectamente relacionados sobre las variables, así como los instrumentos y principales conclusiones de esos estudios. Se completa el capítulo con inclusión de las principales bases teóricas y científicas que explican los factores asociados, la etiología. Finalizando con la definición conceptual de los términos más importantes.

El capítulo III abarca la metodología y todos sus aspectos, que incluye la descripción del diseño y tipo de investigación, sustentados por autores debidamente citados, además se remarca la población o la muestra representativa formada por profesores de instituciones educativas nacionales en este caso. Así como se detallan las hipótesis que responden a los objetivos planteados, se presentan las fichas técnicas incluyendo el estudio piloto para complementar las evidencias de validez y confiabilidad originales y de la adaptación en el Perú. Finalmente, se mencionan los procesos estadísticos utilizados para la obtención de los resultados, tanto en el nivel descriptivo como inferencial.

En el cuarto capítulo de la investigación, se explicaron los resultados obtenidos tras aplicar los instrumentos en la muestra total. Se requirió estadística descriptiva, prueba de normalidad y estadística inferencial.

El quinto capítulo, hace una síntesis de la discusión, conclusiones y recomendaciones que brindan y especifican cómo mejorar la investigación.

Por último, se presentan tanto la lista de referencias como los anexos.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Para la década de 1930, partiendo desde la perspectiva de la psicología organizacional se abordó, la satisfacción laboral, siendo un término que ganó relevancia para la Organización Mundial del Trabajo ubicándose específicamente en la labor del docente, para entender cómo manejar adecuadamente la competitividad en las instituciones educativas, logrando con las acciones adecuadas alinearse a la competitividad de un mundo globalizado. Es a partir de aquí que nace el interés por el crecimiento profesional de los mismos colaboradores, siendo el objetivo primordial poder cubrir las expectativas de los protagonistas de la acción pedagógica, los docentes, haciendo énfasis en sus necesidades y motivaciones las cuales deben estar presentes, motivando así su noble labor (Gamboa, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) en el nuevo contexto de trabajo provocado por la pandemia del COVID-19, elaboró un documento de trabajo, titulado: “El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente”, documento que trata de abordar los diferentes factores que afectan la educación en esta situación de emergencia sanitaria mundial, como el uso a las tecnologías de la comunicación e información, el desarrollo de competencias tanto de orden cognitivo, metacognitivo, social y emocional de los docentes, así como mantener ambientes de trabajo decente, seguridad laboral, así como acciones que permitan desarrollarse y efectuar una eficiente y efectiva labor docente, todos estos aspectos relacionados con la satisfacción laboral.

Según datos de la OIT (2021), el contexto mundial de pandemia generó cambios especialmente en campo de la educación, al cierre de centros de trabajo continuó el cierre de las escuelas en 162 países afectando a más del noventa por

ciento de los educandos que iniciaban el año escolar (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2020). Paralelamente se frenó la tendencia creciente de niños matriculados, estimándose que unos 16 millones de niños entre los niveles de preescolar a nivel secundario no reanudaron sus estudios sumándose a los más de 258 millones de niños que estaban sin escolarizar. El impacto también se sintió en el grupo de estudiantes de nivel superior o universitario cuya tendencia hacia el descenso aumentó en estas circunstancias, sumando en promedio un tres y medios puntos porcentuales a la baja a los que ya se había registrado el año 2019 (UNESCO, 2020).

Por otro lado, el mantenimiento de la calidad de la educación a través de la enseñanza en línea ha sido un desafío para los docentes y demás trabajadores del sector educación, principalmente por afrontarlo de una manera rápida e inesperada. Esta situación sin embargo constituye para algunos grupos una ventaja y para otras desventajas, entre las cuales estarían el acceso para algunos, facilitados por la excelencia y equidad en sus sistemas educativos, en otros países donde estos criterios no son los más relevantes ha sido un problema.

Si la calidad de la educación se mide además por mantener el bienestar de los educandos y padres de familia tanto en lo mental como en lo físico, esta situación ha puesto en evidencia lo precario de los sistemas de educación especialmente en las naciones en vías de desarrollo mental físico, el confinamiento y la falta de formación en este aspecto del manejo de tecnología, de los docentes y las dificultades en el acceso a las plataformas digitales de enseñanza por parte de los alumnos (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

En un estudio a finales del año pasado la ONU (2020), informó que la pérdida de empleo por el cierre de escuelas ha sido muy diferentemente afrontada por los sus

estados miembros, destacándose sin embargo que la mayoría de las instituciones que imparte educación a cargo del estado, no fueron despedidos y se les continuó remunerando, pero las licencias en las escuelas privadas y la demora en el pago de sus sueldo has sido una de las mayores dificultades sino la pérdida del empleo a causa de la deserción escolar por falta de recursos para hacer los pagos. Esta situación ha sido más grave en los países de economías pobres, cuya remuneración general era ya de por sí muy baja comparativamente con el promedio mundial. Por este motivo muchos docentes perdieron el empleo y su medio de mantener a sus familias (ONU, 2020). La respuesta de los estados y sus gobiernos ha sido afrontar el contexto y sus efectos en el sector educación, propiciar la salud de los educadores afín de inmunizarlos de las infecciones que pudieran hacerlos vulnerables, incrementar el gasto o inversión en infraestructura escolar y adecuar los programas al entorno virtual. Dando formación en tecnologías de esta manera mantener el puesto laboral y seguridad laboral tanto al docente como los trabajadores de apoyo administrativo (OIT, 2020).

Un aspecto importante que genera satisfacción en el trabajo no solo es la seguridad laboral, el tener acceso a capacitaciones para generar en ellos las competencias cognitivas lo que la OIT ha denominado el Marco Mundial de Competencias Básicas para el siglo XXI, basado en la Declaración del Centenario de la OIT cuyo enfoque se basa en el desarrollo de competencias básicas que se agrupan en aquellas que desarrollan las sociales, emocionales, cognitivas y metacognitivas, además adecuadas al avance y su influencia en las comunicaciones las competencias que intervienen en el manejo digital y las que cuidada el medio ambiente también denominado trabajo verde. Todo dirigido o centrado en las personas y su futuro trabajo. El reconocimiento que la satisfacción laboral, es el punto

de partida para evolucionar las estrategias que se ejecutan en el ambiente laboral, valorando el capital humano, abarcando las necesidades que impulsan su desarrollo personal el efecto será el desarrollo de las organizaciones. Por otro lado, se busca valorar el comportamiento emocional favorable, que deriva del valor que le damos a nuestro trabajo y experiencia laboral (Locke, 1976). Según Brief (1998) conforme se interpretan o perciben las situaciones laborales de su entorno, estas contribuyen en el desempeño; además, en un trabajo conjunto con la personalidad objetiva generan mejores resultados alcanzando o superando las metas establecidas, es así como se da la influencia y se ejecuta las conductas de los trabajadores.

En este marco la percepción sobre la labor docente y su satisfacción en su desempeño o función existe una creciente idea de parte de los docentes y los propios alumnos que el empleo en la educación o estudiar para ser docente no garantiza mejores oportunidades en la vida, ni de empleo. Aun cuando las cifras estimaban que para el 2020 habría escasez de 38 a 40 millones de trabajadores calificados, la educación no garantiza obtener un trabajo bien remunerado que esté acorde con la demanda. La Organización Internacional de Empleadores - OIE en un informe agrega que aproximadamente un 40 por ciento de trabajadores no llegan a lograr un nivel de competencia para el trabajo en los diversos niveles de educación en especial en el nivel inicial, generando una mayor demanda de profesionales, por otro lado, un porcentaje de 60 por ciento opinan que la razón más preocupante es la falta de preparación para insertarse en el mercado laboral de parte de los nuevos graduados. Un estudio desarrollado por el Manpower Group (2018), que agrupa a empleadores potenciales afirman que en su búsqueda de empleados competentes no lo han podido encontrar según el perfil de competencias necesarias siendo creciente este tipo de

datos pues comparado con el 2008 donde 31% de sus asociados afirmaba esto el año 2018 aumento a un 45% (Manpower Group, 2018)

Al respecto la UNESCO en el año 2019, encontró algunos datos interesantes que podrían explicar este problema, uno de ellos es el decreciente interés en seguir la carrera de docente pues los programas de formación profesional y técnica para ser educadores en sus diferentes niveles es relativamente baja según las encuestas de jóvenes entre los 15 y 24 años. Según los resultados el año 2017 la tasa de participación fue de solo 4% a nivel mundial, a nivel de sexo tampoco han subido los índices de paridad y la participación de las mujeres en estos programas siguen siendo inferiores a los hombres. Solo en Latinoamérica y el Caribe estos índices tienen cierta diferencia a favor de las mujeres. Se concluye que para satisfacer la demanda del mercado laboral será necesario una serie de programas no solo de perfeccionamiento sino de readaptación de los currículos que cubran las competencias requeridas en los perfiles de empleo (UNESCO, 2019).

Al analizar la satisfacción laboral del docente, Casana (2015) afirmó que es importante motivar las relaciones específicas con su labor, pues genera la estabilidad emocional que se requiere en el colaborador para desempeñarse, ya que, al cumplir con sus expectativas en el trabajo, se verá incentivado para continuar con sus roles, así estos sean complicados en un inicio. Sin embargo, esta satisfacción viene determinada por algunos factores tales como: buen clima laboral, facilitarles los recursos para su labor, la remuneración conforme a sus funciones, reconocimientos por su destacada labor entre otros.

En el Perú, la Constitución Política constituye que el Estado asegure el empleo de los docentes, considerándolo como carrera pública y busca la evaluación y formación permanente. También, está apoyada mediante las leyes 28044 y 29944

que cuentan con carácter ético, autónomo para un mejor desempeño de su labor dentro de una institución educativa y con responsabilidad para el manejo del proceso educativo, por el progreso de sus alumnos como individuos y dentro de los grupos sociales (Ministerio de Educación [Minedu], 2015).

Respecto al trabajo remoto, el Minedu desarrolló lineamientos para que los docentes y auxiliares de educación puedan ejercer un servicio educativa online y semipresencial debido al SARS COV 19 (Resolución Viceministerial 155, 2021).

Con motivo del Día del Maestro, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), informó que en el Perú el año 2020 había más de medio millón de docentes en el sistema de educación nacional. Lo evidente que arrojan las cifras es el menor interés de parte de los docentes de seguir la carrera de docencia pues los que ocupan un puesto laboral en el sector educación solo un 9.7% son menores de 30 años. En el intervalo de 30 a 49 años de edad es más amplio el porcentaje llegando a 57% y el rango entre 50 a 59 años es de 25.1% y los mayores de 60 años constituyen un 8.1%. Cifras que constituyen un reto para las autoridades y revelan que el interés de los jóvenes está decreciendo tal vez por las condiciones laborales o remunerativas que conlleva, reto no solo para el Ministerio de Educación sino para todas las instituciones que necesitan de profesionales competentes para el futuro. Importante en razón que la profesión docente cada vez es menos atractiva para los jóvenes (El Comercio, 2019).

Los datos del INEI han sido contrastados con estudios adicionales realizados por instituciones como el Banco Mundial que el 2018 publicó un estudio que mostraba que los escolares peruanos (menores de 15 años) tenían poco interés en seguir una carrera de docente, tan solo un 3% afirmaron que seguirían la carrera docente. Datos que surgieron de los grupos que rindieron la prueba PISA el año 2015, comparado

con el interés de los adolescentes por seguir una carrera de ingeniería que constituyo un 32%. La brecha entre las necesidades de docentes capacitados y las necesidades así los interesados en otras carreras supero el 10%, una de las cifras más altas en la región de Latinoamericana. Estas cifras son el reflejo de la percepción general que la labor docente no es muy satisfactoria por diversos factores y que no solo son necesarios mejores salarios o estabilidad sino el desarrollo de recursos personales y de equipo.

Los múltiples factores entre los cuales están el económico, político, social y cultural, hacen posible el éxito de la organización, entendiéndose que es sumamente importante mantener el equilibrio de dichos factores, lo que motiva al capital humano. Por ello la satisfacción laboral del personal docente se ha abordado ampliamente en el plano internacional; sin embargo, a nivel nacional, se percibe la dejadez por abordar esta situación, ya que en la actualidad existen escasos estudios sobre el contexto de la satisfacción profesional en los docentes, dentro de los ámbitos tanto universitario como escolar. En otras palabras, al tener descuidados dichos factores, reflejan el descuido en las normativas actuales, las cuales deberían fomentar el bienestar en los docentes.

El engagement es una de las tendencias más significativas en el mundo de la gestión de Recursos Humanos (RRHH). Se debe a la enorme importancia que tiene para las organizaciones. Actualmente, en los trabajos se observan diferentes problemas, como el déficit en el desempeño, poco nivel de concentración, bajos niveles de energía en el trabajo, actitudes desmotivadoras y pesimistas e insatisfacción con los logros. Como resultado, se evidencia en la actualidad, un estado organizacional inadecuado y poco efectivo para el desarrollo de las habilidades del colaborador.

Habiendo identificado la situación actual de los docentes en sus instituciones, se realiza la interrogante: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

En nuestro entorno no se encontró ninguna investigación que involucre las variables de estudio, ni en la misma población, por lo que el trabajo con docentes sobre la situación de su capital humano, por lo tanto, va contribuir a la solución de las contradicciones teóricas que existen en cuanto a la correlación entre satisfacción laboral y engagement.

Primero, beneficiará a estudiantes e investigadores; al servir de telón de fondo para futuros estudios, también ampliará el número de investigaciones y, así, profundizará el conocimiento científico de esta problemática.

En segundo lugar, lograr concientizar a la organización con la intención que elaboren estrategias laborales, con la finalidad de que los docentes puedan ser asistidos y valorados, considerando al trabajador como el activo más valorado de la institución, cuidando su bienestar psicológico, haciéndolos proactivos, demostrando iniciativa personal, para asumir la responsabilidad de los suyos y mantener el compromiso laboral con excelencia. Facilitando a los directivos de la organización, tomar acciones sobre esta variable como base para abordar las técnicas de gestión.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo.

Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo.
2. Determinar el nivel de engagement en docentes de organizaciones educativas públicas de la provincia de Chiclayo.
3. Establecer las diferencias significativas de la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, según el sexo, edad y tiempo de servicio.
4. Establecer las diferencias significativas del engagement en profesores de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, según el sexo, edad y tiempo de servicio.
5. Analizar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las dimensiones del engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo.

1.4. Limitaciones de la investigación

El estudio de ambas variables en relación con otras es muy común, sin embargo, las investigaciones que tengan por objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y engagement es muy escasa principalmente en el ámbito nacional. Para la recolección de antecedentes internacionales se usó principalmente artículos publicados en revistas científicas como Scielo, Psycodoc, Dialnet, Redalyc a través de plataformas de búsqueda como PROQUEST, EBSCO, ALICIA, etc.

El pedido de la autorización para la recolección de datos de parte de la UGEL correspondiente demoró, por lo que se recurrió a realizar la encuesta a través de grupos integrados por docentes de las zonas que incluyen el estudio esto provocó una disminución del tiempo programado para el recojo de información con los debidos

aceptaciones o consentimientos de parte de los docentes participantes, criterio indispensable cuando se aplica este tipo de cuestionario.

Las limitaciones para recolectar información en el ámbito rural y el contexto que el país y el mundo están atravesando aumentaron las circunstancias limitantes al aplicar los cuestionarios en forma virtual lo que no puede neutralizar alguna variable extraña por lo que se tuvo que realizar una prueba piloto para comprobar el grado de credibilidad y validez de las pruebas.

Otro aspecto a considerar en la investigación con respecto a los resultados es su carácter representativo que se limitará solo a la población estudiada debido a que el muestreo fue no probabilístico e intencional es decir no se podrá generalizar estos ningún otro ámbito, contexto o población diferente materia del presente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Los últimos cinco años se desarrollaron un conjunto de investigaciones sobre metodologías o técnicas de apoyo de grupos en el campo laboral en especial para aumentar la percepción de un adecuado clima laboral, satisfacción laboral y estrés en las organizaciones. Los siguientes son algunos que representan el interés por la investigación de las variables materia de este estudio.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Frente al contexto de la actual pandemia Acuña-Hormazabal et al. (2021) en Chile, desarrollaron su estudio con el objetivo de establecer qué relación existe entre engagement, burnout y la percepción que tienen los trabajadores sobre las acciones de apoyo. De enfoque cuantitativo y nivel correlacional explicativo. La muestra seleccionada fue de 408 colaboradores, como primer instrumento psicológico usó el inventario de desgaste de Maslach (MBI.GS) evaluando así el Burnout, el segundo fue la escala de Compromiso de trabajo de Utrecht (UWES) para evaluar el engagement. A partir de los hallazgos se llega a concluir que los trabajadores considerados mayores, presentan un alto nivel de engagement en las áreas de dedicación, vigor y absorción; además, de diferencias significativas debido a la edad y sexo en cuanto a la presencia de compromiso laboral pero no en el denominado Síndrome del Quemado (Burnout). Finalmente, tienen mayores niveles de engagement y menos burnout, los trabajadores que han recibido mayor apoyo de gestión, en contextos inciertos.

Conviene mencionar la investigación en México de Madero-Gómez (2020) que tuvo la finalidad de encontrar el efecto de la satisfacción laboral sobre las prácticas o las acciones realizadas en recursos humanos para el desarrollo de acciones estratégicas, con la intención de fomentar la concientización en la organización,

colaborando con el desarrollo social y sustentable ajustado a la ética empresarial. Bajo un enfoque cuantitativo se elaboró un cuestionario a propósito de la investigación de 37 ítems, la muestra tomada fue conformada por 458 trabajadores. Las conclusiones a partir de los hallazgos destacan sobre todo aquellas que están relacionadas con el cumplimiento de las expectativas laborales de los trabajadores. Llegando a término, concluyeron que, al generar satisfacción en los colaboradores estos tenían un efecto inmediato de hacer posible la aparición de estrategias innovadoras, que realzaran el trabajo en conjunto.

Destacó el trabajo de Benítez y Águila (2020) los cuales llevaron a cabo una investigación de naturaleza mixta, tanto cualitativa como cuantitativa, que tuvo la finalidad de hallar la relación entre burnout y el engagement laboral con el deterioro de la salud del colaborador. Para recopilar la información necesaria usaron los cuestionarios y la escala UWES-9 y la MBI-GS. Además, aplicó la observación directa, encuestas y entrevistas a los empleados y directivos, los cuales atendían a personas con discapacidad intelectual. Según los resultados, existen correlaciones inversas entre el compromiso laboral y cada una de las áreas del burnout, de tal forma que el compromiso laboral tiene un efecto positivo en las organizaciones potenciando los recursos humanos, así como un sistema de trabajo de alto rendimiento reduciendo a su vez el impacto de los reclamos laborales.

Montalvo (2018), en su investigación realizada bajo el enfoque cuantitativo con diseño no experimental, correlacional y de corte trasversal busco la averiguar la relación entre los constructos síndrome de burnout y engagement en una población de docentes, la muestra estuvo conformada por 138 docentes de sexo femenino y masculino cuyas edades se encuentran entre los 20 a 60 años, los que laboraban en instituciones educativas del como norte de Lima Metropolitana. La recopilación de

datos se realizó por medio de dos instrumentos, primero para evaluar la variable de Burnout se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI – GS) que está integrado por 03 dimensiones para la variable engagement se utilizó el cuestionario de engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale) conformado por tres dimensiones. Los hallazgos encontrados en la investigación reportaron una relación inversa y de mucha significancia para ambas variables. Con respecto al engagement el 51.4% de los docentes se logró obtener un compromiso medio con el trabajo, seguido por un 27.5% que presentó un bajo compromiso laboral y tan solo un 21% de los docentes presenta un alto compromiso con el trabajo. En cuanto a las correlaciones entre sus dimensiones se encontró que la eficacia profesional tiene una relación fuerte con las dimensiones vigor, dedicación y absorción igualmente entre agotamiento emocional y vigor, dedicación y absorción. Sin embargo, entre despersonalización y vigor dedicación y absorción hay una correlación inversa y significativa.

En España realizó a nivel correlacional su investigación Franco-López et al. (2020) con el propósito de descubrir el tipo de relación entre factores como el salario, ambiente laboral, reconocimiento social y crecimiento personal con la satisfacción laboral del docente. Por 484 docentes de secundaria, estuvo compuesta la muestra. Los resultados permitieron concluir la existencia de una correlación positiva entre la satisfacción del docente con el desempeño laboral, teniendo presente los factores de reconocimiento social, valor intrínseco y salario.

En España, Pérez et al. (2018) buscaron encontrar la relación entre autoeficacia y engagement, tomando en cuenta las dimensiones de grado de implicancia y compromiso con la carrera profesional, bajo la teoría que la presencia de ambas es predictora de un nivel adecuado de autoestima. El estudio diseño no

experimental y nivel correlacional, tuvo como muestra a 188 estudiantes de ciencias de la salud. Para la recolección de datos se usaron las escalas de Autoestima de Rosenberg, de Autoeficacia General y de Bienestar en el Contexto Académico (UWES-S). Sus cifras resultantes, indicaron una correlación directa/positiva de la autoeficacia y sus áreas específicas dedicación y vigor, de la misma forma se encontró que la autoeficacia correlaciona positivamente con las dimensiones del engagement al igual que con la edad. Además, se corroboró que la presencia positiva de la autoeficacia y la absorción en el sentido negativo son predictores de una adecuada autoestima, implicada en el óptimo desarrollo y confort de los estudiantes.

En México, Arias-Gundín & Vizoso (2018) en su investigación no experimental correlacional con el propósito de hallar los niveles de correlación y valor predictivo entre las estrategias de afrontamiento activo, tomando en cuenta las dimensiones de las variables engagement y burnout. Las unidades muestrales fueron 775 estudiantes de ciencias de la educación. Usando como instrumentos psicológicos el Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS), para evaluar el burnout, el Utrecht Work Engagement Student Scale (UWES-SS) para evaluar la variable engagement y del Coping Strategies Inventory (CSI) para determinar los estilos de afrontamiento. Los datos indicaron que el uso de estrategias de afrontamiento predice positivamente la presencia del engagement y negativamente el burnout. Adicionalmente se recomienda que los programas de intervención deben incluir estrategias, como el engagement para prevenir condiciones que generan el burnout.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Porras (2020), en su estudio. Un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional y no metodología de diseño no experimental busco determinara la relación entre las variables engagement y satisfacción laboral. La unidad muestral

estuvo constituida por 295 trabajadores de 20 a 52 años utilizando 2 escalas, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES 15) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC sobre 50 trabajadores de 20 a 52 años de edad. Los resultados muestran una relación significativa y directa (positiva) entre el compromiso y la satisfacción laboral. Además, se encontró una relación positiva débil pero significativa entre las dimensiones compromiso y satisfacción laboral: importancia de la tarea, aceptación social y beneficios económicos; a diferencia de la dimensión condiciones de trabajo, esta dimensión mostró una correlación negativa débil e insignificante. Además, al comparar variables en función del puesto, no se encontraron diferencias significativas en el engagement, pero sí en la satisfacción laboral. Cuando se trata de compromiso y satisfacción laboral, se determina que prevalecen los niveles altos.

Por otra parte, Maldonado (2020) en un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo descriptivo y de nivel asociativo comparativo, investigó con el propósito de describir los niveles de engagement laboral, participando los colaboradores que realizan ventas corporativas de una empresa particular, seleccionando a 112 colaboradores tanto de las áreas comerciales como administrativas. Quienes respondieron al instrumento Escala Utrech Work Engagement Scale – UWES, validado por Cárdenas (2016). Como consecuencia, se llegó a la conclusión que el nivel característico del engagement en la organización era promedio, predominando la dimensión vigor.

Para determinar la relación del Engagement con satisfacción laboral en Arequipa Concha & Pauca (2019) ejecutaron un estudio bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional y corte transversal. Compuesta su muestra por 75 colaboradores de la Universidad Autónoma San Francisco. Para recolectar datos se utilizó on Engagement de UWES y de Sonia Palma el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-

SPC. Los datos obtenidos confirmaron la existencia de una relación significativa entre las dos variables estudiadas ($p < .05$).

En Lima, Messarina (2019) desarrolló un estudio de nivel correlacional, su objetivo fue determinar la relación entre las variables satisfacción laboral y engagement. Se tomó como muestra a 100 operarios de una empresa dedicada al rubro de procesamiento y distribución de alumnos y vidrios. La recolección de datos fue a través de dos instrumentos aplicados la misma oportunidad, el cuestionario UWES 17 se usó para evaluar el Engagement y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Los resultados permitieron concluir que existe entre las variables una relación directa de nivel bajo y significativo ($r = .30$, $p < .01$).

En Trujillo Gutiérrez & Moya (2018) buscaron de determinar el grado de relación entre la variable satisfacción laboral y bienestar psicológico. Su estudio fue básico – correlacional. Por 153 docentes fue conformada la muestra, los cuales laboraban en la UGEL 02, utilizó como instrumentos las escalas de Satisfacción Laboral SL-SPC y Bienestar Psicológico. Los resultados obtenidos para satisfacción laboral fueron de 0.65% satisfacción parcial; 55.56 % presentan un nivel regular; 39.22% insatisfacción parcial y 4.58 % una alta insatisfacción. Para concluir se halló relación significativa entre el bienestar psicológico y las áreas de satisfacción laboral, desarrollo personal y relación con la autoridad; además, de considerar la importancia de los requisitos físicos y/o materiales para las políticas administrativas, en docentes de la UGEL 02.

De manera semejante en Arequipa, Delgado & Velásquez (2018) realizaron una investigación de tipo descriptivo correlacional, siendo la finalidad determinar la influencia de la satisfacción laboral con engagement. Su muestra fue de 25 personas que trabajaban en una entidad bancaria del distrito de Cayma. Aplicando a los

colaboradores el UWES para la medición del engagement y el SPL para evaluar la satisfacción laboral, se concluyó que existe una relación directa entre las variables anteriormente mencionadas.

Hay que mencionar a Estrada y Vargas (2017) que realizaron su investigación con el propósito de determinar la relación de la estrategia engagement en su papel de mediador tanto para la satisfacción laboral y el manejo del estrés laboral, aplicaron tres instrumentos para medir las variables respectivas, su muestra estuvo conformada por 130 colaboradores. Los instrumentos tenían las propiedades psicométricas adecuadas. Como producto del procesamiento de los análisis de datos resultó que el engagement ejerce un rol mediador significativo con un p valor 0.001 ($p < .05$). Llegando a la conclusión que definitivamente la aplicación de la estrategia engagement favorecía un rol intermediario entre el estrés y satisfacción laboral.

Por otra parte, en Chimbote Huapaya et al. (2016) realizaron su investigación con el fin de poder determinar la relación entre las variables Engagement y Satisfacción Laboral. Desarrollaron un trabajo de investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo integrada por 350 docentes que prestan servicios en instituciones educativas públicas, para lo cual se aplicó los instrumentos psicológicos tales como las escalas de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y de Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9). Sus resultados dieron a conocer la existencia de una correlación positiva de nivel moderado y altamente significativa entre ambas variables ($p < 0.01$).

Albán (2016) desarrolló una investigación desde un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y tipo correlacional con la finalidad de encontrar la relación entre las variables burnout y engagement en personal que realiza labores administrativas en una institución educativa. Uso el Maslach Burnout Inventory –

General Survey y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo para medir las variables respectivas. Ambos con propiedades psicométricas adecuadas (0,83 y 0,92). Los resultados de la muestra de 182 trabajadores mostraron, a nivel descriptivo, que el 25% de la población padecía síndrome de burnout, mientras que el 52% presentaba niveles medios de engagement. Para la hipótesis general se encontró una relación inversa significativa. Por dimensiones, se concluyó que las correlaciones entre energía y agotamiento emocional y dedicación y cinismo fueron negativas y moderadas, y para concentración y eficacia profesional, las correlaciones fueron negativas y muy débiles. Finalmente, se discuten las implicaciones teóricas y prácticas.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Basados en los principios de la psicología organizacional positiva, se puede analizar que los constructos la satisfacción laboral y el engagement, se relacionan como ejercicios de apoyo, justificando sus asociaciones.

2.2.1. Teoría macro: Psicología organizacional positiva

Merece la pena subrayar, la búsqueda del desarrollo en las personas para hallar sus fortalezas, más aún en situaciones adversas, propios de la vida, de tal forma que los recursos personales les permitan un mejor afronte. Al respecto la Psicología positiva puso de relieve que su principal objetivo fue favorecer el desarrollo de la funcionalidad óptima de las personas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) mostrándose proactivos, dinámicos, orientado en las potencialidades, evitando centrarse en el problema, cuando el objetivo puede dirigirse en divisar posibles soluciones (Seligman y Csikszentmihalyi, 2014).

El desarrollo intenso de la psicología positiva principalmente en el área de gestión, el mismo que se ha hecho más evidente desde principio de siglo,

evidenciando con la inserción de términos, como organizaciones saludables que han sustentado la superación de las organizaciones y de sus trabajadores en entornos conflictivos o situaciones no controladas como la pandemia actual, además aclara que también se han recogido contribuciones anteriores como los aportes de Clark (1962), Potthoff (1973) y Cooper & Cartwright (1994). La trascendencia es tal que contar con personal saludable a partir de una buena gestión basada en la investigación de las organizaciones y el funcionamiento adecuado del personal que en ellas labora es parte de la colaboración de la psicología positiva para el desarrollo de la psicología organizacional.

De tal manera que, en la actualidad, el desarrollo de la psicología organizacional es sumamente importante según Salanova et al. (2005) pues incentiva a realizar una gestión eficiente dentro de las organizaciones, ya que los avances son constantes, por ello es necesario profundizar los estudios que abarcan el bienestar psicosocial; abarcando así la eficacia y buen funcionamiento de las personas promoviendo su buena salud. En consecuencia, se puede identificar a una organización saludable como aquella que gestione de manera integral su funcionamiento donde será de prioridad que los colaboradores cuenten no solo con las competencias individuales y colectivas necesarias para realizar su labor de manera óptima, sino además gocen de buena salud física como mental variable que afecta de manera importante en los niveles de productividad de la organización

La salud organizacional generará consecuencias positivas en el sistema social en el que se halla inmersa la empresa (Mendoza-Llanos y Moyano-Díaz, 2019). Como se observa, cada enfoque se enfatiza en aquellas acciones que favorecieran la salud mental y bienestar general de los colaboradores identificadas como las prácticas de gestión saludable. Medidas que a nivel individual afectan de manera positiva en la

gestión adecuada del estrés favoreciendo que los trabajadores desarrollen estrategias que lo faciliten el afronte a tales circunstancias y además favorecen mayores niveles de Engagement y satisfacción laboral. (Donaldson & Ko, 2010; Schaufeli et al., 2009)

2.2.2. Aspectos conceptuales de la satisfacción laboral

Desde un punto de vista global mayor niveles la satisfacción laboral y engagement (Alfes et al., 2012), basadas en una adecuada gestión por parte de las organizaciones, son percibidas por los trabajadores como apoyo para un mejor afrontamiento al estrés, la evidencia de este aspecto es relevante cuando se observa a los colaboradores de estas empresa empoderados y capaces de desarrollar adecuadas maniobras para resistir los efectos de las situaciones estresantes de entornos y circunstancias estresantes (Macky & Boxall, 2007). En un primer nivel el efecto directo en las vidas del colaborador se expresa en mayor adherencia, trato con equidad a sus compañeros, erradicación del acoso laboral, entre el entorno laboral y familiar propicia la conciliación entre ambos ambientes y las personas involucradas en ellas. El efecto en las empresas se traduce en lo que se denomina salud organizacional que tendrá un efecto directo y positivo en la sociedad donde desarrolle sus actividades la organización. La percepción de un buen desempeño individual y colectivo y mejor nivel productivo son factores que además propician una autopercepción de satisfacción laboral (Salanova y Llorens, 2016).

Otras estrategias para el desarrollo de una buena salud organizacional involucran directamente al personal propiciando su participación en actividades de proyección social; Robbins & Judge (2017) corroboran que algunas organizaciones no solo lo propician sino la exigen como parte de sus habilidades que evidencia su responsabilidad con la sociedad de tal manera que los adhieren a tareas para ayudar

a su comunidad en campañas de voluntariado como repartir víveres, construir albergues para personas menos favorecidas o tal participar como instructores de lectura, es decir toda actividad que contribuye al bienestar del prójimo y a su vez genere en el colaborador la satisfacción personal y favorece a su entorno más cercano. El resultado de esta actividad genera según la psicología positivista una tendencia hacia la responsabilidad y el altruismo no solo en el entorno próximo familiar sino también en el laboral, los estudios sobre los efectos de estas actividades demuestran que las organizaciones que cuentan con habilidades entre sus recursos humanos, cooperan de manera significativa con sus pares, son responsables, denotan actitudes con positivismo y en general logran sentirse contentos con las labores que ejecutan.

Por esta razón, algunos investigadores señalan que la satisfacción laboral esta dimensionada en un conglomerado de sentimientos acompañadas de determinadas actitudes personales que influyen en sus actividades laborales, tanto por sus características personales específicas naturales como aquellas relacionadas con su actividad laboral. Para ilustrar mejor Orejuela (2014) mencionó que la satisfacción laboral tiene varias dimensiones que involucran la valoración de los colaboradores; siendo estratégicas las condiciones para promover un buen clima laboral, importante por ello considerar los factores que estimulan al personal como las relaciones interpersonales, los deseos de superación, ya que las empresas deben tener presente que no tan solo involucra estar satisfecho con un buen sueldo, también radica para el crecimiento de la organización las buenas relaciones entre el empleado y su empleador.

Para la Real Academia Española (RAE, s.f.) lo define como la seguridad y realización del deseo o la acción de estar o no satisfecho con el trabajo, lo que implica sentimientos de agrado y desagrado.

La satisfacción laboral para Chiavenato (2009) es una actitud hacia las responsabilidades laborales que se asumen; es decir una conducta frecuente, donde las actitudes de los colaboradores predominan enérgicamente en sus decisiones; por lo que la ocupación de cada persona está destinada a cumplir los objetivos establecidos, mostrando la disposición ante la labor asumida.

Se debe considerar que dentro del área emocional se ven involucrados las actitudes, valoración de los involucrados, procesos y equipos del entorno laboral; los cuales influyen y determinan el comportamiento y la productividad (Murgich, 2015). Por otro lado, Werther (2008) afirma que la elevada satisfacción se evidencia en las actitudes positivas que emanan de las actividades cotidianas.

Muñoz (1990) refiere el disgusto que experimenta el colaborador por realizar un trabajo que no le interesa, en un entorno laboral en el que no se sienten cómodo, ni le resulta atractivo, ni se le paga según sus expectativas.

Ivancevich et al. (2006), manifiestan como la actitud de las personas hacia su rol; su percepción de su labor y el grado de correspondencia entre el empleador y el empleado, está asociada a varios factores: el salario, las funciones, línea de carrera, supervisión, interacción con los compañeros, condiciones y la seguridad.

A su vez, Locke (1968) argumentó que es un estado emocional positivo donde se percibe el potencial del trabajo mismo para cumplir o promover la realización de valores importantes cuya realización es pertinente con los requisitos del propio trabajo.

Palma (2005) afirma que es la disposición que presenta una persona estable, para el trabajo, en base a los pensamientos y principios individuales partiendo de su experiencia laboral. Además la define como la percepción que tiene el colaborador con respecto de su centro de labores, esta percepción tiene contenidos como los valores que adquirió en su experiencia como trabajador, las condiciones del trabajo, el significado de las labores que realiza, el reconocimiento personal y social además de los beneficios económicos que recibe de parte del centro de trabajo, Estos según la autora de la escala SL-SPC para medir este constructo vienen a constituir los valores y creencias sobre los cuales cimienta su percepción de satisfacción laboral.

Teorías de satisfacción laboral.

Partiendo de las hipótesis enfocadas en la satisfacción laboral, se hace mención:

a) La Teoría de la Motivación-Higiene.

Desarrollada por Herzberg et al. (1959), señala como componentes de la satisfacción las dimensiones relaciones personales y las condiciones físicas del ambiente de trabajo debido a eso es conocida también como la teoría factorial de la satisfacción. La misma que según los autores se relaciona con el cargo, con las responsabilidades habituales, la importancia que tiene las tareas que desarrolla, la responsabilidad que asume, el nivel de reconocimiento por su desempeño y por ende a la satisfacción del empleado. Sin embargo, los mismos autores enfatizan que más que aumentar la satisfacción laboral hay mayor evidencia que disminuyen la insatisfacción. Sin embargo, de manera general contribuye a la mejora del rol laboral de cada colaborador.

b) Teoría de la Autoeficacia propuesta por Bandura (1977).

Para Bandura (1986) las habilidades desarrolladas a través de las influencias ejercidas por las experiencias, la observación, el aprendizaje social con la contribución de sus compañeros y las críticas constructivas son fuentes de una autoeficacia del colaborador en sus habilidades, para alcanzar las metas deseadas la misma que incide en su satisfacción personal y laboral. Adicionalmente Zimmerman (2000) propuso que la autoeficacia tiene relación con el rendimiento, adaptándose a cualquier contexto.

A su vez Chen & Hew (2015) analizaron el alto nivel de las personas reveladas a través de su autoeficacia, tienden a aplicarse rápidamente, adaptándose a los cambios, manteniéndose motivados para establecer y lograr sus objetivos.

Además, un rasgo positivo como el nivel adecuado de confianza, la motivación y pensamientos positivos respecto a las capacidades, se manejan como factores de la autoeficacia, favoreciendo en el desempeño y la capacidad para sobrellevar los desafíos.

c) Teoría de la motivación humana formulada por Maslow (1943).

Teniendo como fundamento a Maslow (1943) sobre el rol de la motivación en la activación de todo ser humano para procurar satisfacer sus necesidades desde las más básicas como las fisiológicas hasta las de mayor nivel como son el sentido de pertenencia, de seguridad y la autorrealización. Las investigaciones sobre esta variable han revelado la presencia de una ceñida relación entre la satisfacción con la finalidad de cubrir las necesidades y su capacidad para desarrollar con éxito las actividades, adaptándose al principio donde las necesidades no se llegan a satisfacer completamente antes que aparezca otra. Lo normal es que las personas se encuentren medianamente satisfechos ante las necesidades básicas (Maslow, 1991). Al respecto Bandura (1977) afirmó que el desarrollo personal es una progresión

psicológica de la realización de las personas y estas se afirman en un continuo desempeño con éxito, lo que les permitirán adaptarse a los cambios, logrando alcanzar el nivel de satisfacción profesional y personal.

d) Teoría Bifactorial de Herzberg.

Respecto a Herzberg (1968) hizo énfasis que a partir del estudio elaborado en hechos reales y experiencias de profesionales de contaduría e ingeniería parte la teoría bifactorial. Desde entonces han aparecido al menos 16 estudios científicos, que abarcan una amplia gama de temas, convirtiéndose su estudio inicial como pionero en el campo de las actitudes hacia el trabajo. Donde el autor explica la teoría motivación-higiene, mencionando que los factores extrínsecos e intrínsecos están ligados e influyen a la satisfacción laboral.

e) Teoría de ajuste de trabajo de Dawe.

El colaborador aumenta las probabilidades de satisfacción según perciba el éxito de sus actividades profesionales y lo relaciona con el esperado reconocimiento (Vega, 2018). De esto también puede devenir el hecho que la rotación laboral está ligado con la insatisfacción. El fundamento de estas conclusiones inicia con la conjetura de que, para tener eficacia en el centro de labores, esta debe ser sostenida a través de una buena relación entre los requerimientos del cargo y las habilidades del colaborador, en consecuencia, mayor será la satisfacción laboral (Davis y Newstrom, 2003, citado por Vega, 2018).

f) Teoría de la discrepancia de Locke.

Es un estado emocional confortable nace como consecuencia del valor que la persona percibe en su ocupación, que hace posible la práctica de los valores en el

trabajo. De este hecho, el desagrado se entiende como la insatisfacción de los colaboradores en su centro de trabajo, situación que bloquea automáticamente los buenos resultados (Locke, 1968, citado por Alfaro et al., 2012). Es por ello que en el centro de labores los colaboradores, tienen diferentes puntos de vista, evaluando bajo su percepción si las condiciones en la organización a la cual pertenecen les brindarán satisfacción o por el contrario insatisfacción y basado en ello resulta el desempeño de su labor. Es así como el dinamismo y la jerarquía de valores de los colaboradores pasa a primer plano.

Factores de la satisfacción laboral: categorías conceptuales.

Llegados a este punto cabe señalar algunas categorías conceptuales que enmarcan los trabajos de investigación sobre los agentes de la satisfacción en el centro de labores la mayoría de los enfoques señalan cuatro categorías: a) las referidas a a) autonomía, b) socialización c) las habilidades sociales y d) las condiciones y el entorno laboral.

Con respecto a la autonomía Vega et al. (2015) señala que esta se caracteriza por la organización particular del individuo de sus horarios, para asumir la responsabilidad por sus decisiones y actividades laborales, que coincide con la denominación general sobre la autonomía como la iniciativa, el talento, libertad de expresión y resolución autónoma (Sacristán, 2009). En el contexto actual de aislamiento social, esta definición se afilia a la modalidad remota realizado desde el hogar, desarrollado con cierta autonomía utilizando las plataformas y los tics respectivos, por otro lado, la autonomía percibida por los trabajadores modula la presencia de un nivel alto de autoeficacia y disciplina a partir del efecto motivador.

Estudios sobre los efectos de la autonomía sobre el trabajo evidencian que es una particularidad atractiva que favorece la satisfacción laboral disminuyendo las

tasas de rotación alcanzando además más altos rendimientos. Cabe recalcar que esta propiedad ha favorecido de alguna manera el trabajo virtual del personal en aislamiento social.

Otro factor que permite y favorece el trabajo de equipo es la socialización, proceso por el cual los seres humanos vamos adquiriendo las habilidades básicas para relacionarnos, así como las actitudes, valores y todas aquellas conductas que nos serán útiles para lograr las competencias necesarias para ingresar al mercado laboral, mantenerse y tener un buen desempeño. En cuanto a la socialización en el campo laboral esta se entiende como la situación donde el colaborador asume su responsabilidad con la puesta en práctica de sus habilidades, generando un funcionamiento adecuado dentro de la empresa, sumado a ello el soporte se añade con el trabajo en equipo, siguiendo una cultura de respeto por los principios que se establecen en la organización (Calderón et al., 2015).

Por otro lado, para la sociología la acción de colectivizar, es el proceso que le permite a las personas adquirir una cultura (Marín, 1986) y vinculado al área laboral el concepto de socialización se refiere al proceso por el cual el empleado asume un rol activo, de tal manera que favorece el sentido de pertenencia dentro de la organización (Devos et al., 2012).

Otro factor fundamental de la satisfacción laboral son las condiciones y medio ambiente donde se desarrolla el trabajo. La organización Internacional del Trabajo (OIT) en los años setenta abordó el tema con el propósito de mejorar no solo las condiciones de higiene y seguridad sino también las condiciones del ambiente de trabajo añadiendo incluso condiciones sobre la adaptación del trabajo a las condiciones del colaborador lo que se denominó ergonomía, que incluye asimismo

los acondicionamientos del ambiente de trabajo para lograr su comodidad para el mejor uso en el tiempo y organización.

Cabe resaltar, que son importantes los elementos contemplados dentro del trabajo el tiempo, organización y contenido; las condiciones laborales y transferencias haciendo uso de las tecnologías (OIT, 1976).

Cabe agregar que acondicionar el ambiente laboral no solo aumenta la calidad y rendimiento sino reduce la tasa de ausentismo y la rotación laboral (Neffa, 1988). La evaluación de esta dimensión comprende la identificación objetiva, medible y comparable de las condiciones, así como la evaluación subjetiva de las mismas que comprende el favorecimiento de la creatividad, resistencia y adaptación. De tal forma que su limitación es considerada un riesgo. Operacionalizando esta dimensión podemos considerar algunos indicadores de los mismos como el manejo de condiciones ambientales como el exceso de temperatura, ruido, humedad, radiación, iluminación y vibración (Neffa, 1995). Además, hay que considerar el diseño del ambiente de trabajo en cuanto su tamaño, la distribución de los ambientes, privacidad y el límite de distracciones (Amorós, 2007).

Medición de la satisfacción laboral.

Las mediciones se han desarrollado con la intención de explicar a través de los resultados diversos factores o dimensiones latentes dentro de la población o muestra que han sido analizadas. Esto en cierto sentido limitó el desarrollo, la medición y la validación sistemática de este concepto y de los instrumentos que evalué la variable. Los resultados de estos estudios muestran una gran variedad que no son comparables, se han considerado bajo el enfoque de la psicología positiva utilizando el modelo PERMA siglas en inglés que se traducen en emoción positiva, compromiso, relaciones, significado y logro de Seligman (2018) desarrollaron diversas

acercamientos cuyos resultados han encontrados múltiples correlaciones que asisten al enfoque multidimensional para conceptualizar y medir tanto el bienestar como la satisfacción laboral.

Estas han considerado asociaciones entre bienestar de los empleados con dimensiones tales como la salud física, satisfacción con la vida y crecimiento profesional. Otras variables concomitantes positivamente a la satisfacción laboral son el apoyo de los superiores o jefes inmediatos, la seguridad laboral, las oportunidades de capacitación y desarrollo personal, así como el crecimiento personal, las condiciones laborales, la cohesión del equipo, las políticas organizacionales y la cultura.

Por otro lado, en contraste se avalúa la satisfacción laboral con variables como la intención de rotación, el estrés ocupacional y las enfermedades crónicas que tuvieron conmociones negativas en la satisfacción en el centro de labores. Las variables que correlacionan positivamente denotan en el personal un mayor compromiso y mejores relaciones con la satisfacción laboral.

En medio de la coyuntura actual, en la enseñanza se adaptó a los cambios con las plataformas virtuales, partiendo de dichas acciones nace las primordiales preocupaciones por parte de los profesores, alumnado y sus tutores. Por lo que hallaron puntos débiles y perjudiciales en los nuevos ingresos por la falta de experiencia y capacitación para el manejo de la modalidad remota en la educación. Como resultado generó la inseguridad en los profesores; además de estrés y dificultad para adaptarse al cambio, por ello los resultados aminoraron los niveles de satisfacción en el trabajo, a pesar de la buena disposición y motivación para la adaptación al cambio. Además, resaltaron que esta adaptación es más satisfactoria si se acompaña del soporte psicológico y factores organizacionales.

Dimensiones de la satisfacción laboral.

a. Dimensiones según Locke.

La satisfacción laboral para Locke (1976) señaló que se divide en dos relaciones; las personales y laborales; enlazando a su vez los factores destacados con el trabajo en sí como: el salario, reconocimiento para cargos superiores, óptimas condiciones de instrumentos para ejecutar las labores, supervisión en el desempeño e interacción saludable entre los colegas del trabajo.

b. Facetas de Palma.

En cuanto a Palma (2005) considera que la satisfacción laboral es la predisposición a la estabilidad laboral centrada en las cogniciones aprendidas a través de la experiencia en el área. Tomando en cuenta las dimensiones:

- Materiales en buenas condiciones.
- Remuneración adecuada al cargo asumido.
- Interacciones respetuosas con los integrantes de la organización.
- Crecimiento personal.
- Y desempeño de labores.

La satisfacción laboral se mide aplicando la escala SL-SPC ideada por Palma (2005), en la que se correlacionan determinados aspectos del comportamiento de los empleados en términos de valor del empleado, condiciones de trabajo e intereses económicos y reconocimiento social y personal. Tomando como punto de partida la percepción y valoración del desarrollo de sus actividades en la competencia de la organización, la cual se define como los elementos que la organización brinda para desarrollar su carrera, expresa también el agradecimiento presentado en el ámbito laboral, y, por último, también enfatizar las recompensas y compensaciones por buen desempeño laboral.

Factores que influyen en la satisfacción laboral.

Aydogdu y Asikgil (2011) analizaron los factores relacionados con el centro de labores y las habilidades personales, pues estas últimas influyen en la satisfacción con el trabajo, ya que las competencias fueron aprendidas a través de las experiencias de los primeros trabajos, por ello se presenta las siguientes relaciones:

a. Relacionados al trabajo:

- Salario: Considerados como factores relevantes para la satisfacción.
- El trabajo en sí mismo: La motivación tiene un rol primordial para lograr la satisfacción en el trabajo.
- Supervisión: El trato brindado por el supervisor es significativo para sus trabajadores.
- Posibilidades de promoción: Se mantiene gran expectativa y compromiso cuando las posibilidades de ascensos están presentes.
- Compañeros: La buena relación entre compañeros es un punto clave para el ambiente laboral y la satisfacción de sus colaboradores.
- Condiciones de trabajo: Es necesario brindar condiciones óptimas para el trabajo a realizar como la limpieza, herramientas y equipos adecuados de manera que se hace más cómodo y eficiente la conclusión de las actividades.

b. Relacionados a la individualidad

- La lealtad del colaborador: Al estar satisfechos con sus roles con su, estos perduran por un tiempo mayor a los que no lo están.
- Experiencia: Tiene un profundo efecto en el colaborador. Para ello se hace hincapié que las respuestas favorables o desfavorables dependan de las experiencias previas de cada individuo.

- Edad y sexo: Se consideran factores individuales que pueden perjudicar en la generación de satisfacción laboral para los colaboradores, por las posibles diferencias en los tratos. Revelando en estudios realizados por Kaya, que los que se encuentran en edad madura se encuentran en su mayoría satisfechos (Aydogdu y Asikgil, 2011).
- Educación: Refirieron a las investigaciones que los egresados que ejercen la carrera por vocación, se sienten más satisfechos, que los que no (Aydogdu y Asikgil, 2011).

Consecuencias de la insatisfacción laboral.

a. Ausentismo: Está relacionado a la insatisfacción en el trabajo, considerado como el principal factor.

b. Mínima productividad: Identificando que es más productivo el personal que se encuentra en estado de satisfacción y a la inversa de no estar satisfecho.

c. Salud mental y física: Denotan buena salud mental y física, las personas satisfechas.

Aspectos conceptuales del Engagement.

Engagement.

En 1990, Kahn nos muestra los conceptos opuestos del compromiso personal y la obligación del personal, definiendo la relación que lleva la persona con su trabajo y lo que realiza dentro de la organización, lo que hace que se aproxime a la sensación de orgullo por su profesión (Kahn, 1990). En cambio, Maslach et al. (2001) lo definieron como la antítesis positiva del síndrome del quemado.

Schaufeli et al. (2002) definieron al WE o Compromiso laboral como la situación mental por la cual la persona actúa predispuesto en relación con el trabajo. En

específico se convierte en un estado afectivo y cognitivo que involucra todo a su alrededor, percibiéndolo óptimo y no en una única situación.

La variable Work Engagement se operacionaliza a través de tres dimensiones claramente diferenciadas, por un lado, la dimensión Vigor se refiere a los niveles de energía que se requieren para enfrentar las diversas dificultades, además de una gran resistencia mental. La dedicación evidencia la elevada implicación en el campo laboral conjuntamente con la exteriorización de la sensación de orgullo, retos en sus labores y una emoción por el entusiasmo, e inspiración por el trabajo además de lo que implica su desempeño y el orgullo e identificación por lo que realiza. Finalmente, la dimensión absorción definida por Schaufeli et al. (2002) hace énfasis a la concentración total en el trabajo, que hace factible que las dificultades presentadas no se perciban como grandes problemas, muy por el contrario, se convierten en retos que se disfrutan aumentando el compromiso de poder asumirlas con responsabilidad.

Resumiendo, el compromiso laboral como constructo se segmenta en tres áreas, las cuales posibilitan la mantención de un estado mental positivo mientras la persona realiza sus actividades laborales. Estas áreas se resumen en tres palabras claves como la dedicación, absorción y vigor; de esta manera la conducta del trabajador es acompañada de emociones positivas, experimentando sensaciones de felicidad, vitalidad y motivación en sus funciones. Estas circunstancias fomentan el sentimiento de orgullo ante la posición laboral que lleva el trabajador, hallando un significado valioso a lo que realiza y sus roles los toma como un desafío e inspiración para concretar cada responsabilidad asumida. De manera que los tiempos son aprovechados en su totalidad, con la sensación de haber pasado desapercibido; lo cual genera sensaciones gratificantes para continuar en su labor, sintiendo un verdadero placer al no costarle demasiado esfuerzo al completar sus labores.

Según Kahn (1990, citado por Casuso, 2011) identifica al engagement en los roles asumidos con la implicancia del ego de los colaboradores de la organización; enfatizando que las personas se marketean de forma cognitiva y física para desempeñarse en sus responsabilidades. Britt (1999) lo reconoce como la responsabilidad y compromiso, mostrando cuán importante es para el trabajador.

Schaufeli et al. (2002), lo consideran como el estado positivo de los pensamientos que van enfocados al centro de labores acompañado de factores necesarios para mantener un ritmo equilibrado de trabajo con dedicación y vigor. De esta última se refiere a las conductas elevadas de vitalidad por el quehacer cotidiano y para la dedicación implica una actitud entusiasta donde se asumen los retos encaminados con sus roles.

Salanova et al. (2005) vincula el engagement con el desempeño positivo del colaborador que lo realiza de forma deliberada. Además, de considerarlo como el proceso psicosocial que nace en los equipos de trabajo efectivo.

Dimensiones del engagement.

Dentro de este marco Schaufeli et al. (2002), muestran las siguientes dimensiones:

A. Vigor.

Donde el colaborador se percibe con mucha energía, persistencia, con disposición para los retos y deseos de superación en el rol que asume.

B. Dedicación

Se evidencia por niveles elevados de entusiasmo, lo cual se realiza con inspiración y orgullo; enfrentando los retos propuestos.

C. Absorción.

Sucede cuando la concentración es total, manteniendo la sensación de que el tiempo pasó muy rápido y casi desapercibido.

Factores que propician el engagement.

Kahn (1990) hace énfasis en las condiciones del medio ambiente laboral como el apoyo social, normas beneficiarias, la remuneración, entre otros que se brinden de acorde a la ley, lo que motiva a que los colaboradores se comprometan en sus laborales cotidianas. Conforme a Wefald (2005, citado en Silva, 2013) hace énfasis en la importancia de ejecutar la responsabilidad laboral con verdadera autonomía, lo que retorna en los colaboradores con un estado emocional positivo; propiciando la satisfacción y disminución de inasistencias y renunciaciones del personal.

Consecuencias del engagement.

Wefald (1999, citado por Schaufeli & Salanova, 2007) mencionó que para que se dé el engagement se necesita practicar conductas positivas en el trabajo, generando el sentido de pertenencia en la empresa. Ya que cuando un empleado se muestra colaborativo, evidencia naturalmente su satisfacción, restando las posibilidades de querer trasladarse de la empresa en que se encuentra. Por tanto, el compromiso es sumamente trascendental, relacionándolo directamente con los recursos ofrecidos en el trabajo y las conductas positivas de los trabajadores en la organización, evidencian su buen desenvolvimiento por la creciente motivación, sumado a ello se da el comportamiento proactivo promoviendo el crecimiento de la organización (Salanova & Schaufeli, 2005).

Así pues, los colaboradores que muestran niveles elevados de satisfacción laboral, tienden a tener mínimos índices de ausencia laboral, vinculándose y trabajando de acorde a la cultura de la organización, generando múltiples ganancias

para ambas partes tanto del empleador como el empleado, con lo cual se esperan resultados favorables en el aspecto económico y social.

El engagement en las organizaciones.

Los autores enfatizan que los niveles de engagement pueden ser usados como predictores del desempeño laboral. Como mencionaron Claire y Bohrt (2010, citado por Bravo, 2013) la no presencia del engagement es causa de la disminución de eficacia en las empresas, haciendo posible que los números de renuncias se eleven, perjudicando a la misma organización con costos y gastos que restan las posibilidades de alcanzar los objetivos de la productividad esperada. Lo inverso sucede cuando los colaboradores mantienen el engagement en altos niveles, trabajando sin la necesidad de supervisión constante, pues estos se encuentran alineados a la cultura, involucrándose como si fuera parte de una familia, pero en este caso una familia organizacional.

Por ello se deben crear estrategias que eviten mantener a los trabajadores insatisfechos, ya que reduce la posibilidad de generar engagement en su organización, surgiendo la rotación del personal (América económica, 2012, citado en Bravo, 2013).

Engagement en estudiantes universitarios.

El estrés crónico en estudiantes se ha expuesto en una gran cantidad de investigaciones haciendo énfasis con el tema del Burnout Académico, en contraste con este tema central nace el concepto de Engagement (Schaufeli et al., 2002) con la finalidad de que en estudios posteriores este término se vincule con acciones positivas enfocadas a los estudios.

Analizar este constructo dentro de la educación, implica entender las respuestas conductuales, cognitivas y emocionales que revelan mayor compromiso

en el área educativa, pesar de que anteriormente solo fue involucrado en las organizaciones. Más aún Oncu (2015) resaltó que no debemos olvidar la importancia actual del término engagement, pues se asocia a la búsqueda del bienestar en los académicos.

Ahora bien, desde el punto de vista de King et al. (2015) hace énfasis de que, a mayor grado de compromiso, mejor será los perfiles de los académicos pues estos actúan con entusiasmo, positivismo que favorece el aprendizaje.

En consecuencia, el compromiso en un nivel elevado, nace de la motivación interna, fomentando la responsabilidad y optimismo del individuo para su crecimiento personal y profesional (Xanthopoulou et al., 2009). Particularmente, es necesario comprender que la autoestima al tener niveles altos, se pueden relacionar de forma directa y positiva con el rendimiento académico y a su vez mantener el compromiso de manera sobresaliente (Salmela-Aro & Nurmi, 2007).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Satisfacción laboral

Conglomerado de sentimientos acompañadas de determinadas actitudes personales que influyen en sus actividades laborales, tanto por sus características personales específicas naturales como aquellas relacionadas con su actividad laboral.

Engagement

Estado positivo de los pensamientos que van enfocados al centro de labores acompañado de factores necesarios para mantener un ritmo equilibrado de trabajo con dedicación y vigor.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Según Hernández-Sampieri et al. (2014) las investigaciones son no experimentales y transversales cuando investigar fenómenos en su contexto natural sin cambiar o manipular las variables y los datos son recogidos en una sola oportunidad en un momento determinado y único.

3.1.2. Diseño

La investigación se desarrolla bajo un diseño correlacional que tiene como objetivo final identificar el tipo de relación existente entre las variables a investigar de tal modo que se pueda ver la dirección y el grado en que se relacionan y en qué nivel de significancia (Alarcón, 2008).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población del presente estudio estuvo conformada por 150 docentes que enseñen en instituciones educativas estatales en la ciudad de Chiclayo, de sexo femenino y masculino que es definida por Parra (2006) como una representación de elementos con determinadas características de las cuales se pretende obtener ciertas mediciones.

3.2.2. Muestra

Parella y Martins (2008) en cuanto a la muestra refieren que es un segmento de la población dentro de la cual deben poseer características de la manera más exacta posible. La muestra estuvo conformada por 150 docentes fue por conveniencia y que prestan servicios en instituciones públicas situadas en la localidad de Chiclayo, de ambos sexos bajo criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

- Edad: de 25 años en adelante.
- Situación laboral: trabajando actualmente.
- Que pertenezcan a la ciudad de Chiclayo

Criterios de exclusión.

- Tengan menos de 25 años.
- No estén trabajando como docentes.
- Aquellos que dejen cuestionarios incompletos.

Tabla 1*Características demográficas de los participantes según edad*

Edad	f	%
$\geq 26 \wedge \leq 30$	38	25.3
$\geq 31 \wedge \leq 40$	82	54.7
>41	30	20.0
Total	100	100.0

En la tabla 1 se aprecia que los profesores cuyas edades se encuentran en el rango de 31 a 40 años tienen una frecuencia estadística mayor, que es equivalente al 54.7.0% de la muestra, en segundo orden los docentes cuyas edades están entre los 25 y 30 años tienen una participación del 25.3%. Mientras que el 20% está integrado por docentes, con edades superiores a los 41 años.

Tabla 2*Características demográficas de los participantes según sexo*

Sexo	f	%
Femenino	61	40.7
Masculino	89	59.3
Total	100	100.0

En la tabla 2 que observa que los individuos de sexo masculino representan el 59.3.0% de la muestra, así mismo el 40.7% corresponde a los docentes de sexo femenino.

Tabla 3*Características demográficas de los participantes según años de servicio*

Edad	f	%
0 a 5 años	53	35.3
6 a 10 años	62	41.4
11 años a más	35	23.3
Total	100	100.0

En la tabla 3 se puede observar que los docentes que tienen entre 6 y 10 años de servicio tienen una mayor frecuencia estadística, representando el 41.4% de la muestra, seguida de los docentes con relación laboral entre 0 a 5 años con un porcentaje del 35.3%. El 23.3% restante está conformada por docentes, con una relación laboral mayor a 11 años.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

H_G: Existe relación entre satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo.

H₀: No existe relación entre satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo.

3.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existen diferencias significativas a nivel de la variable satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, según el sexo, edad y tiempo de servicio.

H₂: Existen diferencias significativas en la variable engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, según el sexo, edad y tiempo de servicio.

H₃: Existen correlaciones significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las dimensiones del engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo.

3.4. Variables - operacionalización

3.4.1. Variables de estudio

- Satisfacción laboral: medida a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma.
- Engagement: medida a través del cuestionario Engagement de UWES.

3.4.2. Variables sociodemográficas

- Sexo.
- Edad.
- Tiempo de servicio.

3.4.3. Operacionalización de variables

Tabla 4*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Alternativas	Escala de Medición
Satisfacción laboral	Significación de tarea	Puntaje obtenido en Significación de tarea	3-4-7-18-21-22-25-26	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Intervalo
			1-8-12-14-15-17-20-23-27	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	
	Condiciones de trabajo	Puntaje obtenido en Condiciones de trabajo	1-8-12-14-15-17-20-23-27	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Intervalo
	Reconocimiento personal y/o social	Puntaje obtenido en Reconocimiento personal y/o social	6-11-13-19-24	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	
	Beneficios económicos	Beneficios económicos			
Relaciones sociales	Puntaje obtenido en beneficios económicos	2-5-9-10-16	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indeciso 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Intervalo	

Tabla 5*Operacionalización de la variable engagement*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala
Engagement	Britt (1999) define engagement como un sentimiento de responsabilidad y compromiso por el desempeño del trabajo de tal forma que sea importante para el mismo individuo.	La definimos a partir de sus indicadores, serán medidas a través de una escala de 17 ítems.	Vigor (1,4,8,12,15,17)	Escala Ordinal
			Dedicación (2,5,7,10,13)	
			Absorción (3,6,9,11,14,16)	

3.5. Métodos y técnicas de investigación

La técnica que se utilizó para la recopilación de datos fue la encuesta, la misma que se aplicó mientras se encontraban en vacaciones de medio año, las encuestas fueron desarrolladas en formato google y fueron enviadas a sus números de teléfono, por grupo wasap o correo institucional. Fueron contestadas por 150 a quienes se les informó de los objetivos de la misma con el fin de obtener su consentimiento informado, la misma que se encontraban en la primera parte del instrumento y describía o explicaba ciertas características de la problemática a investigar previo al análisis estadístico respectivo, los datos recolectados mediante los instrumentos fueron vaciados al programa estadístico SPSS 26, en ella se creó una base de datos. Además, se realizó el control de calidad de la base mediante las técnicas de consistencia y depuración.

3.5.1. Escala de Satisfacción Laboral

Ficha técnica.

- **Autor:** Sonia Palma Carrillo

- **Año:** 1999
- **Objetivo:** Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores. La

forma de administración es individual y colectiva.

- **Ítems:** Está conformada por 36 ítems. La puntuación de cada ítem va desde 5 (Totalmente de acuerdo) hasta 1 (Totalmente en desacuerdo).

- **Alternativas:**

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

A mayor puntuación mayor satisfacción laboral

- **Administración:** Se puede aplicar de dos maneras grupal o individual pajo criterios estandarizados.

- **Calificación:** Es simple y sigue los criterios que, a mayor puntuación, mayor es la presencia de satisfacción laboral en el encuestado. La valoración de las respuestas responde a criterios de escalas Likert. Los valores van de 0 a la respuesta Totalmente desacuerdo a 4 cuando el encuestado está Totalmente de acuerdo. Cabe indicar que algunos ítems tienen una presentación inversa.

Factores:

- Condiciones físicas y/o materiales.
- Beneficios de empleo y/o compensación.
- Política de gobernanza.
- Relación social.
- Desarrollo personal.
- Desempeño de habilidades.
- Relación con la autoridad.

Descripción:

La prueba la diseñó y elaboró Palma en el año (1999) y se procedió a su estandarización para la población de Lima Metropolitana en una muestra significativa de 1058 personas. La prueba consta de 27 ítems.

Aspectos psicométricos de la prueba original.

- Normas: Cuenta con normatividad para Lima Metropolitana considerando la muestra de 1058 trabajadores.
- Confiabilidad y consistencia interna: La media obtenida fue de 140.57 mientras que la desviación estándar, 29.77. El alfa de Cronbach que midió la consistencia interna alcanzó 0,92.
- Confiabilidad por estabilidad temporal: Test – retest: 0.92.

3.5.2. Cuestionario de Engagement**Ficha técnica.**

Nombre de la prueba: Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES).

Autores: Halbberg Ulrika, Schaufeli Wilmar.

Administración: Individual y colectiva.

Ámbito de aplicación para la investigación: Docentes de instituciones educativas en la ciudad de Chiclayo.

Duración: 10 a 15 minutos.

Significación:

El instrumento utilizado fue la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), cuya creación le corresponde a Wilmar, Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003. La escala permite evaluar el nivel de engagement desde tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

Descripción del instrumento.

El instrumento originalmente tenía 24 ítems, sin embargo, 7 ítems que se determinaron como inconsistentes fueron eliminados luego de realizar varios estudios psicométricos en dos muestras diferentes de colaboradores y estudiantes. El instrumento final consta de 17 proyectos, y actualmente existen 3 versiones de UWES: UWES-17, UWES-15 y UWES-9.

Calificación.

La calificación de la escala es sencilla y de forma manual, siendo la escala de opciones de respuesta tipo Likert que presenta 7 modalidades de respuesta que van desde: Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre.

La escala total UWES-17, consta de 17 ítems divididos en sus respectivas subescalas o dimensiones se agrupan de la siguiente manera:

Dimensión Vigor: 6 ítems

Dimensión Dedicación: 5 ítems

Dimensión Absorción: 6 ítems

Asimismo, en cuanto a sus propiedades psicométricas posee un nivel de validez de .65 existiendo un buen nivel de correlación entre sus dimensiones, la misma que en cuanto a la correlación entre variables latentes presentan intervalos entre .80 y .90. Para confiabilidad se usó el Alpha de Crombach donde obtuvo un índice de consistencia interna que oscila entre .82 y .93

3.6. Procesamiento de los datos

Se realizó el cálculo del puntaje directo tanto de los casos como de las variables, utilizándose para tal efecto el aplicativo estadístico SPSS 25, quedando establecidas las puntuaciones de las variables investigadas, organizados en frecuencias y porcentajes. De igual manera, se procedió con el análisis de la

distribución de los datos con la finalidad de obtener el estadístico y la prueba de correlación respectiva que permita probar la hipótesis.

Por otra parte, para analizar los resultados se emplearon estadísticos descriptivos, como el promedio, para obtener la puntuación media de la variable; la desviación estándar, para hallar la dispersión de un puntaje a otro; la puntuación mínima y máxima obtenido por la muestra de manera individual en cada instrumento. Además, se hizo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov con el fin de verificar si la muestra es paramétrica o no paramétrica y así saber que estadísticos utilizar al momento de contrastar la hipótesis, siendo los datos no paramétricos. Por último, al momento de correlacionar las variables se empleó el estadístico Rho de Spearman.

Se aplicaron aspectos éticos de la Asociación Americana de Psicología (APA) por cuanto se involucró al factor humano; además, el presente estudio fue llevado a cabo con la aprobación del área de Investigación de la Escuela Profesional de Psicología. Se solicitó consentimiento informado firmado por los docentes que deseaban participar del estudio. Para esto se les explicó e informó a los participantes sobre los objetivos, características, alcances y resultados esperados de la presente investigación. Respecto a la confidencialidad, todos los documentos y registros que contengan los datos, valoración e informaciones de cualquier índole sobre los participantes solo fueron empleados para su análisis y no serán divulgados; sumado a ello se asignó un código de identificación a cada participante más no datos personales. Se aplicó el principio de imparcialidad y justicia en tal sentido todos los participantes tuvieron la misma información, sin discriminación y con las mismas posibilidades de intervenir en el estudio si es que lo aprobaban o daba su consentimiento. El principio ético de respeto se mantuvo a lo largo de la investigación

pues se desarrolló de tal modo que ningún dato ha sido usado para otros usos personales, siendo el propósito de la recopilación de datos únicamente el desarrollo de un investigación de tal modo que se aseguró así el principio de beneficencia y de no maleficencia, Finalmente los resultados y conclusiones serán usados para elaborar una serie de recomendaciones con el propósito de tratar de mejorar condiciones del ambiente laboral de los docentes y sus apoyos administrativos en especial en el ámbito rural.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral y sus dimensiones

	Tarea	Trabajo	Beneficios	Relaciones	Satisfacción laboral
Media	15.37	17.58	8.74	8.33	50.02
Desviación estándar	6.521	7.106	4.092	4.023	20.874
Mínimo	8	9	5	5	27
Máximo	40	45	25	25	135

La tabla 6, revela los estadísticos descriptivos de satisfacción laboral. Se obtuvo una media de 50.02, con una desviación estándar de 20.874, siendo 27 y 135 los puntajes mínimo y máximo conseguidos por los profesores. Siendo la dimensión trabajo que alcanzó las puntuaciones más altas (Pd. 17.58) y la dimensión relaciones quien obtuvo el puntaje más bajo (Pd. 8.33).

Tabla 7

Frecuencias y porcentaje de la satisfacción laboral

Nivel	f	%
Bajo	30	20
Promedio	81	54
Alto	39	26
Total	150	100

En la tabla 7, se observa que el 54% (81) de la muestra se sitúa en un nivel promedio, mientras que el 26% (26) se ubica en un nivel alto, también observamos que el 20% (30) de la muestra presenta un nivel bajo.

Tabla 8*Estadísticos descriptivos de engagement y sus áreas*

	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Media	18.70	15.41	18.96	53.07
Desviación estándar	5.241	5.131	5.074	14.155
Mínimo	8	5	8	24
Máximo	30	25	30	85

La tabla 8, se puede apreciar que la media es de 53.07, con una desviación estándar de 14.155, siendo 24 y 85 las puntuaciones mínimas y máximas. Siendo el área absorción quien logró obtener el puntaje más alto (Pd. 18.96) y el área dedicación quien obtuvo el puntaje más bajo (Pd. 15.41).

Tabla 9*Frecuencias y porcentaje de engagement*

Nivel	f	%
Bajo	35	23
Promedio	77	51
Alto	38	25
Total	150	100

En la tabla 9, se puede observar que el 51% (77) de la muestra se ubica en un nivel promedio, mientras que el 25% (38) se sitúa en un nivel alto, así mismo evidenciamos que el 23% (35) se posiciona en un nivel bajo.

Tabla 10*Prueba de Kolmogorov Smirnov de satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Tarea	.208	150	.000
Trabajo	.203	150	.000
Beneficios	.231	150	.000
Relaciones	.204	150	.000
Satisfacción laboral	.183	150	.000

En la tabla 10, podemos observar que cada uno de los puntajes para la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, presentan puntuaciones p por debajo de 0.05 a partir de lo cual se concluye que tiene una distribución no normal, en consecuencia, para hallar la correlación y otros índices se utilizaron estadísticos no paramétricos.

Tabla 11*Prueba de Kolmogorov Smirnov de engagement*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Vigor	.126	150	.000
Dedicación	.075	150	.037
Absorción	.092	150	.003
Engagement	.102	150	.001

En la tabla 11, podemos observar que cada uno de los puntajes para la variable engagement y sus dimensiones, presentan puntuaciones p por debajo de 0,05 por lo que se concluyó tienen una distribución no normal, por lo que para determinar la correlación y otros índices se emplearon estadísticos no paramétricos.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 12*Diferencias de la satisfacción laboral, según el sexo*

Variable	Sexo	Rango promedio	U	p
Tarea	Hombre	70.69	1925.000	.044
	Mujer	86.04		
Trabajo	Hombre	69.71	1824.000	.015
	Mujer	88.19		
Beneficios	Hombre	71.38	1996.500	.082
	Mujer	84.52		
Relaciones	Hombre	72.20	2080.500	.161
	Mujer	82.73		
Satisfacción laboral	Hombre	70.67	1922.500	.043
	Mujer	86.10		

En la tabla 12, se exponen los resultados de la prueba no paramétrica “U” de Mann – Whitney con el propósito de determinar si las diferencias encontradas en las puntuaciones de satisfacción familiar y sus dimensiones entre el grupo masculino y femenino son significativas. Sobre el particular se aprecia la existencia de diferencias estadísticamente significativas ($U = 1922.500$; $p = .043$) a nivel general y las dimensiones tarea y trabajo, al momento de realizar la comparación de los valores de significancia (p) con el valor teórico de contraste ($p < .05$), por lo cual el grupo femenino revela el mayor rango promedio.

Tabla 13*Diferencias de satisfacción laboral, según la edad*

Variable	Edad	Rango promedio	X ²	p
Tarea	25 a 30 años	86.09	2.153	.341
	31 a 40 años	71.20		
	41 años a más	80.27		
Trabajo	25 a 30 años	92.68	1.972	.373
	31 a 40 años	75.08		
	41 años a más	72.62		
Beneficios	25 a 30 años	89.91	1.504	.472
	31 a 40 años	75.53		
	41 años a más	72.46		
Relaciones	25 a 30 años	86.14	4.067	.131
	31 a 40 años	79.85		
	41 años a más	66.24		
Satisfacción laboral	25 a 30 años	88.50	1.066	.587
	31 a 40 años	74.58		
	41 años a más	74.29		

En la tabla 13 se observan los resultados de la prueba no paramétrica “H” de Kruskal - Wallis con el propósito de encontrar las diferencias halladas en los puntajes de la satisfacción laboral entre la edad que son no significativas. Se aprecia la no existencia de diferencias estadísticamente significativas ($X^2 = 1.066$; $p = .587$) cuando se comparan los valores de significancia (p) con el valor teórico de contraste ($p > .05$).

Tabla 14*Diferencias de satisfacción laboral, según tiempo de servicio*

Variable	Tiempo de servicio	Rango promedio	χ^2	p
Tarea	0 a 5 años	79.89	12.155	.002
	6 a 10 años	78.86		
	11 años a más	39.88		
Trabajo	0 a 5 años	78.69	14.134	.001
	6 a 10 años	88.25		
	11 años a más	38.06		
Beneficios	0 a 5 años	78.42	10.576	.005
	6 a 10 años	85.44		
	11 años a más	43.16		
Relaciones	0 a 5 años	78.08	7.699	.021
	6 a 10 años	83.39		
	11 años a más	47.94		
Satisfacción laboral	0 a 5 años	79.46	14.984	.001
	6 a 10 años	85.00		
	11 años a más	36.13		

En la tabla 14, se exponen los resultados de la prueba no paramétrica “H” de Kruskal - Wallis con el propósito de hallar las diferencias halladas en las puntuaciones de la satisfacción laboral y dimensiones son significativas. Se puede apreciar que existen diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2 = 14.984$; $p = .001$) cuando se comparan los valores de significancia (p) con el valor teórico de contraste ($p < .05$), en consecuencia, los docentes con tiempo de servicio de 6 a 10 años, fueron los que obtuvieron el mayor rango promedio.

Tabla 15*Diferencias de engagement y sus áreas, según el sexo*

Variable	Sexo	Rango promedio	U	p
Vigor	Hombre	70.69	1925.500	.044
	Mujer	86.03		
Dedicación	Hombre	72.01	2061.500	.145
	Mujer	83.14		
Absorción	Hombre	71.77	2036.000	.118
	Mujer	83.68		
Engagement	Hombre	70.81	1937.000	.050
	Mujer	85.79		

La tabla 15 muestra los resultados de la prueba no paramétrica de la "U" de Mann-Whitney, que se utilizó para determinar si las diferencias encontradas en los puntajes de participación y sus regiones entre los grupos de hombres y mujeres no eran significativas. Al respecto, al comparar el valor de significancia (p) con el contraste teórico, se puede observar que el área vigor (U = 1.937.000; p = .050) mostró diferentes estadísticamente significativas (p > .05).

Tabla 16*Diferencias de engagement y sus áreas, según la edad*

Variable	Edad	Rango promedio	X ²	p
Vigor	25 a 30 años	84.64	1.969	.374
	31 a 40 años	71.31		
	41 años a más	80.40		
Dedicación	25 a 30 años	83.45	2.196	.334
	31 a 40 años	71.00		
	41 años a más	81.15		
Absorción	25 a 30 años	81.18	.922	.631
	31 a 40 años	72.60		
	41 años a más	79.02		
Engagement	25 a 30 años	85.73	1.858	.395
	31 a 40 años	71.52		
	41 años a más	79.83		

La tabla 16 muestra el cálculo de la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis "H" para encontrar que las diferencias en los puntajes de satisfacción laboral y sus regiones no fueron significativas entre edades. También se observó que cuando se comparó el valor de significación (p) con el valor de contraste teórico ($p > .05$), no hubo diferencia estadísticamente significativa ($X^2 = 1.858$; $p = .395$).

Tabla 17*Diferencias de engagement y sus áreas, según el colegio*

Variable	Tiempo de servicio	Rango promedio	X ²	p
Vigor	0 a 5 años	77.92	2.138	.343
	6 a 10 años	62.08		
	11 años a más	73.06		
Dedicación	0 a 5 años	79.25	4.844	.089
	6 a 10 años	69.78		
	11 años a más	54.75		
Absorción	0 a 5 años	78.14	2.862	.239
	6 a 10 años	73.39		
	11 años a más	58.75		
Engagement	0 a 5 años	78.69	2.948	.229
	6 a 10 años	67.58		
	11 años a más	61.25		

La tabla 17 muestra los resultados de la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis "H" utilizada para obtener diferencias en los puntajes de satisfacción laboral que no fueron significativas. También se puede observar que el valor de significancia (p) comparado con el valor de contraste teórico ($p > .05$) no fue estadísticamente diferente para el tiempo de servicio docente ($X^2 = 2.948$; $p = .229$).

Tabla 18*Relación de las dimensiones de satisfacción laboral y las áreas de engagement*

			Vigor	Dedicación	Absorción
Rho de Spearman	Tarea	r	.246	.394	.283
		p	.002	.000	.000
	Trabajo	r	.189	.326	.262
		p	.020	.000	.001
	Beneficios	r	.305	.398	.361
		p	.000	.000	.000
	Relaciones	r	.150	.315	.202
		p	.067	.000	.013

La tabla 18 muestra que existen asociaciones positivas bajas y altamente significativas ($p < .01$) entre la dimensión tarea de la satisfacción laboral y vigor ($r = .246$), dedicación ($r = .394$) y absorción ($r = .283$). Asimismo, hubo relaciones positivas y altamente significativas ($p < .01$) entre la dimensión trabajo de la satisfacción laboral y vigor ($r = .189$), dedicación ($r = .326$) y absorción ($r = .262$). Por otro lado, hubo relaciones positivas y altamente significativas ($p < .05$) entre la dimensión beneficios de satisfacción laboral y vigor ($r = .305$), dedicación ($r = .398$) y absorción ($r = .361$). Por último, hubo relaciones positivas y significativas entre la dimensión relaciones y dedicación ($r = .315$) y absorción ($r = .202$)

Tabla 19

Relación entre la satisfacción laboral y engagement

		Engagement	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.349
		Sig. (bilateral)	.000

La tabla 19, presenta el análisis de la correlación entre las variables de estudio, se encontró que la relación es positiva y altamente significativa ($p < .01$) y, por tanto, existe una correlación entre las variables a un nivel bajo. Este resultado indica entonces que, existe una relación y que la satisfacción laboral influye o interfiere directamente en el engagement que alcanzaron los docentes de instituciones educativas nacionales. Concluyendo que, a mayor satisfacción laboral, mayor será el engagement.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Respecto del primer objetivo específico, se observó que el nivel de satisfacción laboral de la muestra es promedio (Pd. 50.02). Teniendo a la dimensión trabajo quien obtuvo el puntaje más alto (Pd. 17.58) y la dimensión Relaciones quien obtuvo el puntaje más bajo (Pd. 8.33). Cabe mencionar la investigación en México de Madero - Gómez (2020) que tuvo la finalidad de encontrar el efecto de la satisfacción laboral en otras variables. Las conclusiones a partir de los hallazgos destacan sobre todo aquellas que están relacionadas con el cumplimiento de las expectativas laborales de los trabajadores coincidiendo con lo hallado en este estudio. Igualmente, Franco – López et al. (2020) en un estudio que incluyó a 484 docentes concluye que existe una correlación positiva entre la satisfacción del docente con el desempeño laboral.

Para Ivancevich et al. (2006) la satisfacción laboral es una actitud de las personas hacia su trabajo; es decir, su percepción de su trabajo y el grado de correspondencia entre la persona y la organización. La satisfacción laboral está asociada a diversos factores: el salario que recibe, las funciones desempeñadas, las oportunidades de ascenso, la supervisión, la relación con los procesos, las condiciones y la seguridad.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos muestran que los docentes presentan un nivel de engagement promedio (53.07), de igual manera en sus áreas, sin embargo, encontramos que el área absorción es aquel que obtiene un puntaje más alto (Pd. 18.96) y el área dedicación aquel que obtiene el puntaje más bajo (Pd. 15.41). Estos resultados tienen relación a los encontrados por Estrada y Vargas (2017) quienes encontraron un nivel adecuado en la variable mencionada. Con referencia al engagement Montalvo (2018) encontró que el 51.4% de los docentes presentó un compromiso medio con el trabajo, mientras que un 27.5%

presenta un bajo compromiso laboral y solamente un 21% de los docentes obtuvo un alto compromiso con el trabajo, hallazgo que guarda coherencia con el estudio de Maldonado (2020) de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo y de nivel asociativo comparativo, investigó con el propósito de describir los niveles de engagement laboral encontró que el nivel característico del engagement en la organización era promedio, predominando la dimensión vigor. y Alaba (2016) quien logró determinar que el 25% de la población tiene síndrome de burnout, pero el 52% manifiesta un nivel promedio de engagement.

Tenemos dos enfoques o perspectivas para definir el engagement. De acuerdo al enfoque organizacional sostiene que el engagement se vincula de forma positiva con el desempeño y compromiso organizacional y la abstención de manera intencional de presentarse al centro laboral se relaciona de forma negativa con la tendencia a abdicar y rotación. Por otro lado, en el enfoque colectivo, se argumenta que el engagement es un proceso psicosocial que provocan la efectividad colectiva o capacidad grupal (Salanova et al., 2005).

Para el tercer objetivo específico, se aprecia que si existen diferencias significativas en la dimensión tarea y en el total de satisfacción laboral ($p < .05$), según el sexo y el tiempo de servicio. Sin embargo, no existen diferencias significativas en el total de satisfacción laboral ($p < 005$), según la edad.

Aydogdu & Asikgil (2011) analizaron los factores que se relacionan con el centro de labores y las habilidades personales, pues estas últimas influyen en la satisfacción con el trabajo, ya que las competencias fueron aprendidas a través de las experiencias de los primeros trabajos, por ello se presenta las siguientes relaciones **relacionados al trabajo** (Salario, Supervisión, Posibilidades de promoción, Compañeros y Condiciones de Trabajo) y los **relacionados a la**

individualidad (La lealtad del colaborador, experiencia, educación, edad y sexo). Sobre la edad y sexo: Se consideran factores individuales que pueden perjudicar en la generación de satisfacción laboral para los colaboradores, por las posibles diferencias en los tratos. Revelando en estudios realizados por Kaya, que los que se encuentran en edad madura se encuentran en su mayoría satisfechos (1995, citado por Aydogdu & Asikgil, 2011).

Locke (1968, citado por Alfaro et al., 2012) comprende a la satisfacción laboral como el estado emocional placentero que surge como consecuencia del valor que un sujeto percibe de su trabajo, siendo este un medio que facilita el logro de los valores laborales. Además, cabe mencionar que la insatisfacción laboral se entiende como aquel estado emocional no placentero, resultado del valor que se le otorga al trabajo, ya sea como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales. La insatisfacción y satisfacción laboral surgen a partir de la evaluación que realiza el colaborador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el centro laboral. Es así que sale a relieve el dinamismo y la jerarquía de los valores de las personas.

Para el cuarto objetivo específico, en cuanto al engagement y sus áreas no se encontró diferencias significativas ($p > 0.05$), según las variables sociodemográficas.

Los resultados en este estudio difieren de los de Acuña et al. (2021) en Chile, quienes desarrollaron su investigación con el objetivo de establecer la relación entre engagement, burnout y la percepción que tienen los trabajadores sobre las acciones de apoyo. De acuerdo a los resultados llegó a concluir que los trabajadores considerados mayores, presentan un alto nivel de engagement en las áreas de dedicación, vigor y absorción; además, de diferencias significativas debido a la edad y sexo en cuanto a la presencia de compromiso laboral.

Claire y Bohrt (2010) sostiene que la reducción de la eficacia en las organizaciones se debe a una ausencia de engagement debido a que las personas con niveles de engagement podrían tener posibilidades menores para aceptar o desistir a otros empleos y así puedan evitar gastos y costos por la rotación de empleados. También, las personas con altos niveles de engagement suelen tener menos supervisión porque sienten o comprenden la importancia de ser responsables con los objetivos institucionales. Hay que mencionar que los niveles de engagement pueden ser usados para predecir el desempeño laboral (como se citó en Bravo, 2013).

Entre las correlaciones para el quinto objetivo, hubo una relación alta ($p < .01$) entre las dimensiones de la tarea de satisfacción laboral y los dominios de compromiso: vitalidad ($r = .246$), dedicación ($r = .394$) y absorción ($r = .283$). Asimismo, hubo relaciones positivas y altamente significativas ($p < .01$) entre las dimensiones de ganancia de satisfacción laboral y los dominios de compromiso: vitalidad ($r = .305$), dedicación ($r = .398$) y absorción ($r = .398$). Por otro lado, hubo correlaciones positivas ($p < .05$) entre las dimensiones de satisfacción laboral y engagement: trabajo y energía ($r = .189$) y relación y absorción ($r = .202$).

Estos resultados guardan relación con lo hallado por Porras (2020), quien determinó una relación positiva, débil y significativa entre engagement y satisfacción laboral ($\rho = .412$) y las dimensiones de satisfacción laboral en las áreas: significación de tarea, reconocimiento social y beneficios económicos; a diferencia con la dimensión condiciones de trabajo que mostro una correlación negativa débil y no significativa. Además, al comparar las variables con respecto al cargo, no se hallaron diferencias significativas con respecto a engagement. Este resultado coincide además con los encontrados por Concha y Pauca (2019) realizaron una investigación bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional y corte trasversal. Compuesta su muestra

por 75 colaboradores de la Universidad Autónoma San Francisco. Para la recolección de datos utilizaron engagement de UWES y de Sonia Palma el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC. Los datos obtenidos confirmaron que si existe una relación significativa entre ambas variables ($p < .05$). Por otro lado, Alba (2016) encontró una asociación altamente significativa e inversa entre el síndrome de burnout y el engagement ($X^2= 27.001$; $p= .000$) pero si en cuanto a satisfacción laboral donde se encontró diferencias significativas. En cuanto a los niveles de engagement y satisfacción laboral se observó que predomina el nivel alto. De acuerdo a Alva (2018), argumenta que la eficacia profesional y la absorción profesional es negativa y débil. También, se debe señalar que la correlación entre la dedicación con el cinismo no es favorable y/o negativa y moderada y el desgaste emocional.

Schaufeli et al. (2002) definieron al WE o Compromiso laboral como la situación mental por la cual la persona actúa predispuesto en relación con el trabajo. En específico se convierte en un estado afectivo y cognitivo que involucra todo a su alrededor, percibiéndolo óptimo y no en una única situación. se operacionaliza a través de tres dimensiones claramente diferenciadas por un lado la dimensión vigor se refiere a los niveles de energía con las que se enfrenta las diversas dificultades además de una gran resistencia mental. La dedicación evidencia la elevada implicación en el campo laboral conjuntamente con la exteriorización de la sensación de orgullo, retos en sus labores y una emoción por el entusiasmo, e inspiración por el trabajo además de lo que implica su desempeño y el orgullo e identificación por lo que realiza. Finalmente, la dimensión la absorción es definida por Schaufeli et al. (2002) haciendo énfasis en que la concentración total en el trabajo, hace factible que las dificultades presentadas no sean percibidas como grandes problemas, muy por el

contrario, se convierten en retos que se disfrutan aumentando el compromiso de poder asumirlas con responsabilidad.

De acuerdo a Bobbio y Ramos (2010) Existen una diversidad de factores que influencia a la satisfacción laboral, entre ellas se destacan: actitud favorable o positiva con la labor, productividad, clima organizacional, etc. Seguidamente, debemos mencionar que la satisfacción laboral es definida como la tendencia parcialmente permanente con la institución laboral en relación al sistema de valores y creencias que se han ido acumulando en la experiencia. En otro orden, Kahn (1990, citado por Silva, 2013), incluyen factores contextuales del ambiente, como las normas organizacionales, cualidades del trabajo y apoyo social. Seguidamente, los recursos tales como autonomía, identidad e importancia de las tareas y retroalimentación permiten la disminución de rotación del personal.

Con respecto al objetivo principal de la investigación, se encontró la relación entre las variables es positiva y altamente significativa ($p < 0.01$) y, por tanto, existe una correlación. Estos resultados coinciden con los hallados por Concha y Pauca (2019) realizaron una investigación bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional y corte trasversal, para determinar la relación del engagement con satisfacción laboral en Arequipa. En una muestra por 75 colaboradores de la Universidad Autónoma San Francisco. Para la recolección de datos utilizaron engagement de UWES y de Sonia Palma el Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC. Los datos obtenidos confirmaron que si existe una relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

También con los de Huapaya y Gonzales (2016) cuyos resultados dieron a conocer la existencia de una correlación positiva de nivel moderado y altamente significativa entre ambas variables ($p < 0.01$). Con los de Messarina (2019) que aplicó los mismos instrumentos y los resultados permitieron concluir que existe entre las

variables una relación directa de nivel bajo y significativo ($r = .30$; $p < .01$). Por otro lado, Alba (2016) encontró una asociación altamente significativa e inversa entre el síndrome de burnout y el engagement ($\chi^2 = 27.001$, $p = .000$.)

Para Chiavenato (2015) la satisfacción laboral designa la actitud de las personas hacia su rol en la organización. La satisfacción es consecuencia del éxito alcanzado en el proceso de motivación, está relacionada con la calidad de vida en la organización, la realización personal del empleado, las actividades, los resultados obtenidos y las recompensas. Por último, Schaufeli y Cols (2002), definen el engagement como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. El vigor hace referencia a altos grados de vitalidad y afán de esforzarse en el trabajo diario. La dedicación está vinculada al entusiasmo, inspiración y retos en el trabajo. La absorción denota concentración y sentirse a gusto con lo que uno hace, la sensación de que el tiempo pasa sin darnos cuenta es una característica típica de la absorción.

5.2. Conclusiones

En concordancia con los datos obtenidos y a la interpretación estadística respectiva, cimentada en las hipótesis planteadas, se esbozan las siguientes conclusiones:

1. Respecto al objetivo general, se obtuvo que la relación entre ambas variables es positiva y altamente significativa ($p < 0.01$) en consecuencia, existe una correlación.
2. En relación al primer objetivo específico, se observa que el nivel de satisfacción laboral es promedio (Pd. 50.02). Siendo la dimensión de trabajo, quien presenta el promedio más alto (Pd. 17.58) y la dimensión beneficios, quien presenta el promedio más bajo (Pd. 8.33).

3. Referente al segundo objetivo específico, se aprecia que el nivel de engagement es promedio siendo el área absorción quien obtuvo la puntuación más alta (Pd. 18.96) y el área dedicación el que obtuvo el puntaje más bajo (Pd. 15.41).
4. En cuanto al tercer objetivo específico, existen diferencias significativas en el total de satisfacción laboral ($p < 0.05$), según el sexo y el tiempo de servicio. Sin embargo, no existen diferencias significativas ($p > 0.05$), según edad.
5. Respecto del cuarto objetivo específico, en el engagement no se encontró diferencias significativas ($p > 0.05$), en ninguna variable sociodemográfica.
6. Referente al quinto objetivo específico, se evidencia que existe relación positiva y muy significativa ($p < .01$) en todas las dimensiones de la satisfacción laboral y todas las áreas de engagement. Excepto relaciones con vigor ($p > .05$).

5.3. Recomendaciones

1. Se recomienda a los psicólogos de ambos colegios realizar actividades inclusivas (talleres) de forma virtual con los maestros donde se trabajen elementos centrales para fortalecer su satisfacción laboral y el desarrollo del engagement.
2. Es necesario que las autoridades y docentes de la institución, consideren las potencialidades de sus compañeros de trabajo, y así poder enfrentar situaciones adversas y de riesgo en estos tiempos, que complementando con la práctica vivencial de valores se pueda participar de un buen entorno.
3. Todos los docentes deben fortalecer valores, pues no se puede pretender que sus estudiantes estén libres de riesgos, ya que se debe brindar el respaldo y

aliento incondicional como base y sostén del éxito personal y y de la institución en donde laboran.

4. Realizar estudios haciendo uso de otras variables que permitan tener mayor relación con el engagement. Asimismo, hacer participar a docentes de organizaciones educativas privadas y comparar el nivel de ambas.

REFERENCIAS

- Acuña-Hormazabal, A., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Ahahuana, K. & Guerra, B. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?cv=1&sequence=>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Albán, A. C. (2016). *Síndrome de burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9992>
- Alfaro, R., Layton, S., Meza, A. & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
- Alfes, K., Shantz, A. & Truss, C. (2012). The link between perceived HRM practices, performance and well-being: The moderating effect of trust in the

- employer. *Human Resource- Management Journal*, 22(4), 409-427.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12005>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo
- Arias-Gundin, O. y Vizoso, C. (2018). Relación entre estrategias activas de afrontamiento, burnout y engagement en futuros educadores. *Estudios sobre educación*, 35, 409-427. DOI: 10.15581/004.34.409-427
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32068/354976>
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *The social foundations of thought and action*. Prentice Hall.
- Benítez, R., & Águila, A. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos*, 136.
<http://dx.doi.org/10.5209/reve.69192>
- Bravo, E. (2013). *El compromiso laboral (Engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito – Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad de las Américas]. Repositorio de la Universidad de las Américas.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2787663>
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Sage Publications.

- Britt, T. W. (1999). Engaging the self in the field: Testing the triangle model of responsibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(6), 696–706. <https://doi.org/10.1177/0146167299025006005>
- Calderón, J., Laca, F. A., Pando, M., y Pedroza, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1400/1385>
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad, Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1809>
- Casuso, M. J. (2011). *Estudio del estrés, engagement y rendimiento académico en estudiantes universitarios de ciencias de la salud* [Tesis doctoral, Universidad de Málaga]. Repositorio de la Universidad de Málaga. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/4926>
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2º ed.). McGraw-Hill.
- Chen, Y., y Hew, K. F. (2015). Knowledge sharing in virtual distributed environments: Main motivators, discrepancies of findings and suggestions for future research. *International Journal of Information and Education Technology*, 5(6), 466-471. doi: 10.7763/IJET2015.V5.551
- Clark, J. V. (1962). A healthy organization. *California Management Review*, 4(4), 16-30.
- Concha, G. K. y Pauca, Y. M. (2019). *Relación entre el engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco S.A.C.*

- Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10670>
- Cooper, C. L. & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization. A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Devos, C., Dupriez, V. & Paquay, L. (2012). Does the social working environment predict beginning teachers self-efficacy and feelings of depression? *Teaching and Teacher Education*, 28, 206-217. <https://eric.ed.gov/?id=EJ950393>
- Delgado, S. y Velásquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio de la Universidad Católica San Pablo. <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15600>
- Donaldson, S. & Ko, L. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- El Comercio. (2019, julio). *Día del maestro: el 9% de docentes peruanos tiene menos de 30 años*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/peru/dia-maestro-9-docentes-peruanos-30-anos-noticia-ecpm-652893-noticia/>
- Estrada, W. y Vargas, L. (2017). *Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo en Callao, año 2017*.

- [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/923>
- Franco-López, J. A., López-Arellano, H., y Arango-Botero, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 55-67. <http://dx.doi.org/10.5209/rced.61775>
- Gamboa, E. (2015). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Psicología científica. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Gutiérrez, E. R., & Moya, M. de J. (2019). *Satisfacción laboral y bienestar psicológico en docentes de la UGEL 02–La Esperanza, Trujillo, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/502>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6º ed.). McGRAW-HILL / Interamericana Editores.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees?. *Harvard Business Review*, 46, 53-62.
- Huapaya, K., Noé, M. y Gonzales, D. (2016). Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote. *Revista de psicología de Arequipa*, 6(2), 463-479. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37263/AC_Huapaya_IK-No%C3%A9_GM-Gonzales_RD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., y Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- King, R., McInerney, D., Ganotice, F., & Villarosa, J. (2015). Positive affect catalyzes academic engagement: Cross-sectional, longitudinal, and experimental evidence. *Learning and Individual Differences*, 39, 64-72. doi:10.1016/j.lindif.2015.03.005.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior & Human Performance*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2013). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Macky, K. & Boxall, P. (2007). The relationship between high-performance work practices and employee attitudes: An investigation of additive and interaction effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 537-567. <https://doi.org/10.1080/09585190601178745>
- Madero-Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401. <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>

- Maldonado, J. (2020). *Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/d8ebec94-738d-4d88-b78c-304af84c8fa8>
- Manpower Group. (2018). *Estudio sobre escasez de talento. Solucionar la escasez de talento*. https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2018/08/Contenido-t%C3%A9cnico-Manpower-Escasez_de_Talento-1.pdf
- Marín, A. L. (1986). El proceso de socialización: un enfoque sociológico. *Revista Española de Pedagogía*, 44(173). 357-370.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (2019). Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. *Terapia psicológica*, 37(1), 15-23. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>
- Messarina, A. K. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10670>
- Ministerio de Educación (2015). *Ley que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial*. http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php

- Montalvo, Y. (2018) *Burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana del Norte]. Repositorio de la Universidad Peruana del Norte <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15303/Montalvo%20Alvarado%2c%20Yaneyra%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Ed. Universidad Complutense de Madrid.
- Murgich, V. (2015). *40% de los empleados alcanza la satisfacción laboral si es capaz de divertirse en el trabajo*. Merca 2.0. <https://www.merca20.com/40-de-los-empleados-alcanza-la-satisfaccion-laboral-si-es-capaz-de-divertirse-en-el-trabajo/>
- Neffa, J. C. (1988). *Procesos de Trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. CEIL- PIETTE- CONICET. Hvmánitas.
- Neffa, J. C. (1995). *Las CyMAT: Presentación de la concepción dominante y de una visión alternativa*. Serie CyMAT. PIETTE-CONICET.
- Oncu, S. (2015). Online Peer Evaluation for Assessing Perceived Academic Engagement in Higher Education. *Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 11(3), 535-549. doi:10.12973/eurasia.2015.1343a.
- Orejuela, J. (2014). La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral. En J. Orejuela (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (pp. 163-189). Editorial Bonaventuriana.
- Organización Internacional del Trabajo. (1976). *Programa Internacional para Mejorar las Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente del Trabajo. Décimo punto del*

orden del día. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/200/GB.200_PFA_10_8_span.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (2019). *Informe sobre el trabajo en el mundo*. http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_145113.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *La COVID-19 y el sector de la educación*. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_745393.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_780077.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos en el Trabajo - Informe del comité de Medicina del Trabajo. 9na Reunión, Ginebra*. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2020/02/FPS-OITOMS.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella*. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_spanish.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). *La educación transforma vidas: empoderar a las personas y garantizar la inclusión y la igualdad*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369012_spa

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *Impacto de la COVID-19 en la educación*. <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>
- Palma, S. (2005). *Escala de Clima laboral (CL SPC)*. Cartolan E.I.R.L.
- Palella, S. y Martins, F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2ª Edición). FEDUPEL.
- Parra, J. (2006). *Guía de muestreo*. Universidad de Zulia.
- Pérez, M., Molero, M., Barragán, A., Martos, A., Simón, M., y Gázquez, J. (2018). Autoeficacia y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud y su relación con la autoestima. *Publicaciones*, 48(1), 161–172. doi:10.30827/publicaciones.v48i1.7323
- Potthoff, E. (1973). Precedence for healthy business financing. *Betrieb*, 26(1), 2-4.
- Porras, L. (2021). *Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras, distrito de Pueblo Libre, Lima 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59133>
- Real Academia Española. (s.f.). Satisfacción. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/satisfacci%C3%B3n>
- Resolución Viceministerial 155 de 2021 [Ministerio de Educación]. Por la cual se establecen las Disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el desarrollo del servicio educativo a distancia y semipresencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19. Mayo 26 de 2021.
- Robbins, P. y Judge, A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson education
- Sacristán, J. (2009). El sentido y las condiciones de la autonomía profesional de los docentes. *Revista Educación y Pedagogía*, 12(28), 9-24.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/5882>
- Salanova, M., Martínez, I. M. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Ed.), *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2005). La ilusión por el trabajo (engagement): ¿el lado positivo del burnout? En *Quemarse en el trabajo: 11 perspectivas del burnout* (pp. 73-92). Editorial Egido.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2016). Hacia una psicología positiva aplicada. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 161-164.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916001.pdf>
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 463–477. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.01.006>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy

beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.

<https://doi.org/10.1080/10615800701217878>

Schaufeli, W., Bakker, A. y Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism.

Journal Organizational Behavior, 30(7), 893-917.

<https://doi.org/10.1002/job.595>

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. in M. Csikszentmihalyi (Ed.), *Flow and the foundations of positive psychology: the collected works of Mihaly Csikszentmihalyi* (pp. 279–298). Dordrecht: Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18

Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>

Vega, C. (2018). *Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail de Lima Metropolitana y Provincias* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/640>

Vega, R., Anderson, A. & Kaplan, S. (2015). A Within-Person Examination of the Effects of Telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313–323. [doi:10.1007/s10869-014-9359-4](https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4)

Werther, W. (2008). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>

Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			Método	
	General	General	Instrumentos	Dimensiones:	Ítems	Tipo y diseño	
	Determinar la relación entre satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, 2020	La relación es significativa y directa entre satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, 2020		Variable 1: Engagement			
	Específicos	Específicos					
¿Cuál es la relación entre engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Chiclayo, 2020?	1. Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, 2020	1. Existen diferencias significativas a nivel de la variable satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, según el sexo, edad y tiempo de servicio, 2020.	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)	Vigor	1, 2, 3, 4, 5	Diseño: No experimental	
	2. Identificar el nivel de engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, 2020	2. Existen diferencias significativas en la variable engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, según el sexo, edad y tiempo de servicio, 2020.		Dedicación	6, 7, 8, 9, 10		
	3. Establecer las diferencias significativas de la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, según el sexo, edad y tiempo de servicio.	3. Existen diferencias significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las dimensiones del engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, 2020.		Absorción	11, 12, 13, 14, 15	Nivel: Descriptivo o correlacional	
	4. Establecer las diferencias significativas del engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo, según el sexo, edad y tiempo de servicio.	3. Existen correlaciones significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las dimensiones del engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo.	Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC)	Significación de la tarea	4, 7, 13, 18, 21, 22, 26		Tipo: Aplicada Población-muestra N=295 n=50
	5. Analizar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y las dimensiones del engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo.			Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 15, 17, 20, 23		
				Reconocimiento personal y/o social	3, 6, 10, 11, 14, 19, 25, 27		
				Beneficios económicos	2, 5, 9, 16 y 24		

Anexo 2:

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Indicaciones:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- TA Totalmente de acuerdo.
- A De acuerdo.
- I Indeciso.
- D En desacuerdo.
- TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago se ajusta a mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mis jefes son comprensivos conmigo					
7*	No me siento satisfecho con mi remuneración mensual actual.					
8*	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es cómodo.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15*	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					

16*	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17*	No estoy satisfecho con mi horario de trabajo.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23*	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26*	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31*	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Instrucciones: A continuación lea cuidadosamente cada pregunta y marque la alternativa que usted considere refleja mejor su situación con un "X". Marcar una sola opción "X"

Nº	ITEMS	Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
11	Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
13	Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
16	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 4:

ESTUDIO PILOTO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 20

Análisis ítem test de la variable satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral		Satisfacción Laboral		Satisfacción Laboral		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	VAR00001	Coeficiente de correlación	,604**	VAR00013	Coeficiente de correlación	,753**	VAR00025	Coeficiente de correlación	,662**
		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0
	VAR00002	Coeficiente de correlación	,555**	VAR00014	Coeficiente de correlación	,775**	VAR00026	Coeficiente de correlación	,636**
		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0
	VAR00003	Coeficiente de correlación	,692**	VAR00015	Coeficiente de correlación	,780**	VAR00027	Coeficiente de correlación	,632**
		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0
	VAR00004	Coeficiente de correlación	,749**	VAR00016	Coeficiente de correlación	,722**	VAR00028	Coeficiente de correlación	,647**
		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0
	VAR00005	Coeficiente de correlación	,708**	VAR00017	Coeficiente de correlación	,804**	VAR00029	Coeficiente de correlación	,596**
		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0
	VAR00006	Coeficiente de correlación	,514**	VAR00018	Coeficiente de correlación	,675**	VAR00030	Coeficiente de correlación	,591**
		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0
VAR00007	Coeficiente de correlación	,641**	VAR00019	Coeficiente de correlación	,546**	VAR00031	Coeficiente de correlación	,628**	
	Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0	
VAR00008	Coeficiente de correlación	,630**	VAR00020	Coeficiente de correlación	,489**	VAR00032	Coeficiente de correlación	,397**	
	Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0.004	
VAR00009	Coeficiente de correlación	,627**	VAR00021	Coeficiente de correlación	,543**	VAR00033	Coeficiente de correlación	,443**	
	Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0.001	
VAR00010	Coeficiente de correlación	,648**	VAR00022	Coeficiente de correlación	,617**	VAR00034	Coeficiente de correlación	,512**	
	Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0	
VAR00011	Coeficiente de correlación	,793**	VAR00023	Coeficiente de correlación	,612**	VAR00035	Coeficiente de correlación	,451**	
	Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0.001	
VAR00012	Coeficiente de correlación	,832**	VAR00024	Coeficiente de correlación	,675**	VAR00036	Coeficiente de correlación	,446**	
	Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0		Sig. (bilateral)	0.001	

Tabla 21

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.964	36

Tabla 22*Confiabilidad de los ítems de satisfacción laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	86.08	922.728	0.589	0.964
VAR00002	86.40	937.796	0.505	0.964
VAR00003	86.28	927.920	0.633	0.964
VAR00004	86.20	924.980	0.663	0.963
VAR00005	86.18	923.742	0.600	0.964
VAR00006	86.40	942.286	0.425	0.965
VAR00007	86.48	927.806	0.619	0.964
VAR00008	86.54	928.988	0.610	0.964
VAR00009	86.60	934.367	0.558	0.964
VAR00010	86.14	914.939	0.647	0.963
VAR00011	86.28	912.777	0.744	0.963
VAR00012	86.12	909.904	0.791	0.963
VAR00013	86.10	914.133	0.694	0.963
VAR00014	86.04	910.080	0.724	0.963
VAR00015	86.00	906.041	0.724	0.963
VAR00016	86.02	910.020	0.733	0.963
VAR00017	85.96	914.447	0.739	0.963
VAR00018	86.04	919.141	0.618	0.964
VAR00019	86.22	929.277	0.523	0.964
VAR00020	86.18	932.273	0.493	0.964
VAR00021	85.92	920.442	0.565	0.964
VAR00022	85.22	912.665	0.660	0.963
VAR00023	85.36	914.602	0.627	0.964
VAR00024	85.40	921.347	0.633	0.964
VAR00025	85.54	918.376	0.654	0.963
VAR00026	85.40	916.204	0.712	0.963
VAR00027	85.42	914.289	0.704	0.963
VAR00028	85.70	908.663	0.741	0.963
VAR00029	85.30	915.765	0.697	0.963
VAR00030	85.22	918.012	0.655	0.963
VAR00031	85.54	910.539	0.748	0.963
VAR00032	85.98	917.979	0.595	0.964
VAR00033	85.96	911.549	0.638	0.964
VAR00034	86.16	909.158	0.682	0.963
VAR00035	86.12	911.740	0.623	0.964
VAR00036	86.20	911.755	0.641	0.964

Anexo 5:

ESTUDIO PILOTO DE LA CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT

Tabla 23

Correlación ítem test de la variable engagement

			Engagement
Rho de Spearman	VAR00001	Coeficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50
	VAR00002	Coeficiente de correlación	,414**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	50
	VAR00003	Coeficiente de correlación	,365**
		Sig. (bilateral)	0.009
		N	50
	VAR00004	Coeficiente de correlación	0.273
		Sig. (bilateral)	0.055
		N	50
	VAR00005	Coeficiente de correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	50
	VAR00006	Coeficiente de correlación	,606**
		Sig. (bilateral)	0.000
	N	50	
VAR00007	Coeficiente de correlación	,325*	
	Sig. (bilateral)	0.021	
	N	50	
VAR00008	Coeficiente de correlación	,514**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00009	Coeficiente de correlación	,521**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00010	Coeficiente de correlación	,641**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00011	Coeficiente de correlación	,562**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00012	Coeficiente de correlación	,768**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00013	Coeficiente de correlación	,584**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00014	Coeficiente de correlación	,706**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00015	Coeficiente de correlación	,651**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00016	Coeficiente de correlación	,513**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	
VAR00017	Coeficiente de correlación	,785**	
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	

Tabla 24*Confiabilidad de la variable engagement*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.853	17

Tabla 25*Confiabilidad de los ítems de la variable engagement*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	62.86	132.939	0.398	0.848
VAR00002	63.46	133.192	0.264	0.857
VAR00003	62.96	138.121	0.185	0.858
VAR00004	62.40	142.327	0.093	0.858
VAR00005	63.14	123.266	0.622	0.837
VAR00006	63.34	125.372	0.507	0.843
VAR00007	62.30	141.071	0.272	0.853
VAR00008	63.08	129.585	0.448	0.846
VAR00009	62.94	131.894	0.428	0.847
VAR00010	62.78	128.175	0.552	0.841
VAR00011	62.98	130.142	0.423	0.847
VAR00012	63.50	119.888	0.687	0.833
VAR00013	62.94	129.037	0.468	0.845
VAR00014	63.06	122.670	0.662	0.835
VAR00015	63.38	124.485	0.600	0.838
VAR00016	63.08	131.177	0.439	0.847
VAR00017	63.16	119.892	0.745	0.830

Anexo 7:
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docente

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **José Montenegro Saavedra**, estudiante de psicología de la Universidad Autónoma – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“SATISFACCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO, 2021”**, y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)**

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración

Atte. Jose Montenegro Saavedra
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU

Yo, _____ con número de DNI: _____ acepto participar en la investigación; **“SATISFACCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO, 2021”** de la estudiante **Jose Montenegro Saavedra**

Día: / /

FIRMA

Anexo 8:

Formulario Google

Satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativ 

Preguntas Respuestas Configuración Puntos totales: 0



Sección 1 de 4


Satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo 2020

Descripción del formulario

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Estimado participante, reciba un cálido saludo, mi nombre es José Montenegro Saavedra, estudiante de la Universidad Autónoma del Perú, el presente cuestionario va dirigido a docentes de institutos educativo de gestión estatal, tiene por objetivo conocer aspectos relacionados con el engagement y satisfacción laboral. La información que proporcione será válida y significativa, estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se agradece su colaboración.

Edad

Satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativ 

Preguntas Respuestas Configuración Puntos totales: 0

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA Totalmente de acuerdo.
A De acuerdo.
I Indeciso.
D En desacuerdo.
TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.

Totalmente de acuerdo.
 De acuerdo.
 Indeciso.
 En desacuerdo.
 Totalmente en desacuerdo.