



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Engagement y Satisfacción Laboral en la plana docente de las  
Instituciones Educativas Públicas de la ciudad de Chimbote

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

Valladares Moreno, Mercedes Danica (ORCID: 0000-0003-3472-2290)

**ASESORA:**

Noe Grijalva, Hugo Martin (ORCID: 0000-0003-2224-8528)

Paredes Díaz, Susana Edita (ORCID: 0000-0002-1566-7591)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento organizacional

**CHIMBOTE – PERÚ**

2021

## DEDICATORIA

A mi hijo Bruno, porque eres la principal fuente de mi motivación diaria y el mayor impulso para continuar esforzándome en la realización de mis metas, porque cada mañana al despertar observando tu rostro encuentro la inspiración que necesito para no rendirme, ya que, a pesar de las adversidades de la vida, una sonrisa y un abrazo tuyo es suficiente para continuar forjando un futuro mejor para nosotros, te amo y este logro académico es por, y, para ti.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por la vida y por brindarme las fuerzas necesarias para continuar siempre adelante.

A mis padres Clever y Regina por el apoyo incondicional que me brindaron durante mi carrera universitaria, por la confianza que depositaron en mí y por su anhelo de verme realizada como una profesional, siendo también fuente de motivación para no rendirme a pesar de las adversidades.

A mis hermanas Julissa e Yvonne, por su paciencia, por los consejos y porque a pesar de nuestras diferencias, siempre estamos unidas apoyándonos mutuamente.

A mis docentes universitarios por la formación profesional que han inculcado en mi persona, gracias por transmitirme sus conocimientos y dedicación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimiento .....	24
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS .....	26
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	25
Distribución de porcentajes de la variable Engagement.....	25
Tabla 2 .....	26
Distribución de porcentajes de la variable Satisfacción Laboral.....	26
Tabla 3 .....	27
Correlación entre Engagement y dimensiones de Satisfacción Laboral.....	27
Tabla 4 .....	28
Correlación entre Satisfacción Laboral y las dimensiones de Engagement.....	28

## RESUMEN

El presente estudio basado en el diseño descriptivo – correlacional, resaltó como objetivo principal determinar la correspondencia existente entre el engagement y satisfacción laboral en una muestra de 242 docentes de 27 a 60 años de edad, pertenecientes a los 3 niveles educativos, de instituciones estatales de la ciudad de Chimbote aplicando la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo y la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker. El resultante arrojado en este estudio indica para el engagement laboral, la prevalencia del nivel medio en el 73.97% de la muestra, seguido por el nivel alto en el 23.55%; en cuanto a la variable de satisfacción laboral prevalece el nivel medio en el 66.94% de los participantes, seguido por el nivel alto en el 31.82%; asimismo, se evidencia que existe correspondencia positiva significativa de 0.51 entre ambas variables, lo que indica que los docentes con altos niveles de engagement muestran una óptima satisfacción laboral.

*Palabras claves:* Engagement, satisfacción laboral, docentes.

## ABSTRACT

The present study based on the descriptive-correlational design, highlighted as the main objective to determine the existing correspondence between engagement and job satisfaction in a sample of 242 teachers aged 27 to 60, belonging to the 3 educational levels, from state institutions of the city of Chimbote applying the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) of Sonia Palma Carrillo and the Utrecht Scale of Engagement at Work (UWES-9) of Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker. The resulting obtained in this study indicates for work engagement, the prevalence of the medium level in 73.97% of the sample, followed by the high level in 23.55%; Regarding the job satisfaction variable, the medium level prevails in 66.94% of the participants, followed by the high level in 31.82%; Likewise, it is evidenced that there is a significant positive correspondence of 0.51 between both variables, which indicates that teachers with high levels of engagement show optimal job satisfaction.

*Keywords:* Engagement, job satisfaction, teachers

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones consideran como un tema de mayor realce el bienestar del trabajador, teniendo en cuenta que este busca optimizar sus competencias laborales y de esta manera aportar al desarrollo de la organización. Un colaborador engaged y satisfecho que gusta de su trabajo logra sentirse identificado con este, desarrollando motivación, aumentando su proactividad, responsabilidad y a su vez se involucra con la organización, generando de esta manera mayores resultados (Messarina, 2019).

Cuando los colaboradores de una organización, según lo referido por Cárdenas (2014), eligen ilusionarse por su trabajo, nace el engagement, lo que refleja en el colaborador: optimismo, alegría, energía y consecuentemente se resalta una gran firmeza para hacerle frente a cualquier situación laboral; lo que llegan a transmitir a sus demás compañeros de trabajo. Asimismo, esta autora se refiere a la variable engagement, como la mentalidad constructiva del trabajador respecto a su centro de labores, relacionándolo con diversos factores que permiten el disfrute del mismo, lo cual se proyecta al exterior a través de resultados positivos para la organización. Por otra parte, al referirnos a Satisfacción Laboral, según Pedraza (2019) se trata de una variable caracterizada por los sentimientos expresados en los colaboradores y la actitud que muestran respecto al cargo que desempeñan, asimismo se relaciona directamente con el contexto laboral en el cual se desenvuelven.

Con respecto a la población de estudio, entendiendo el manejo de las Instituciones Educativas como procesos organizacionales se considera según la investigación realizada por Tomás, De los Santos & Fernández,

(2018), que el engagement en el docente se encuentra estrechamente relacionado con diversos indicadores de la Satisfacción Laboral, de acuerdo al contexto laboral y organizacional, generando vivencias positivas o negativas en la plana docente, lo que es proyectado en su condición profesional y personal, así como en la repercusión académica que generan en el alumnado.

Por lo tanto, como consecuencia de la importancia que genera la cultura organizacional en las Instituciones Educativas, Juyumaya (2018), refiere que en las diferentes organizaciones existe correspondencia entre las variables mencionadas en este estudio, considerando ante este caso, el período y condiciones laborales que tienen los docentes, así como el desarrollo de sus labores dentro de la Institución. A su vez menciona que, en nuestro contexto latinoamericano, los colaboradores con altos niveles de engagement se sienten inmersos en la consecución de metas para la organización, mientras que los colaboradores con bajos niveles de engagement son más propensos a la insatisfacción laboral, lo que conllevaría a la sustitución o abandono de cargo docente.

La justificación de la presente investigación a nivel teórico se basó en aportar el conocimiento existente sobre las variables estudiadas de acuerdo al contexto actual en que operan las Instituciones Educativas como organizaciones, por lo que se realizó un estudio para identificar el valor del Engagement y su correspondencia con la Satisfacción Laboral en la plana docente, puesto que en la ciudad de Chimbote existe escasa información de investigaciones anteriores respecto a las variables de estudio.

Asimismo, tiene importancia social, puesto que mediante esta investigación permite que las organizaciones educativas puedan reconocer el valor de las variables de estudio dentro su plana docente. Además posee incidencia práctica, pues se espera generar la ejecución de programas organizacionales que fomenten y potencialicen el

engagement y satisfacción laboral, logrando que la plana docente experimente compromiso con la enseñanza que brindan optimizando el rendimiento académico de los estudiantes.

Finalmente sirve de aporte a posteriores estudios vinculados con las variables presentadas, como antecedentes de investigación científica.

Ante lo expuesto, se llega a la redacción del siguiente problema, ¿Cuál es la correspondencia existente entre engagement y satisfacción laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote?

Por consiguiente, se formuló como objetivo general: Establecer la correspondencia existente entre engagement y satisfacción laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote. Paralelamente, se ha establecido los siguientes objetivos específicos: a) Determinar los valores de engagement laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote; b) Determinar los valores de satisfacción laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote; c) Identificar la correspondencia entre los factores de engagement: vigor, dedicación y absorción con la satisfacción laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote; d) Identificar la correspondencia entre los indicadores de satisfacción laboral: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad con engagement en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote.

Finalmente, en el presente trabajo de investigación se considera como hipótesis general, que: se encuentra correspondencia relevante entre el engagement y satisfacción laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote. A su vez,

las siguientes hipótesis específicas: a) Existe desigualdades relevantes en los valores de engagement en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote; b) Existe desigualdades relevantes en los valores de satisfacción laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote; c) Se encuentra correspondencia entre los indicadores de engagement: vigor, dedicación y absorción con la satisfacción laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote; d) Se encuentra correspondencia entre los indicadores de satisfacción laboral: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad con engagement en la plana docente de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote.

## II. MARCO TEÓRICO

Palacios (2017) realizó un trabajo de investigación descriptivo sobre salud en el trabajo y engagement, en los profesores de los colegios públicos en Chaclacayo, en cuyo estudio, la muestra se basó en 95 profesores, es por ello que para obtener la correspondencia relevante sobre la salud en el trabajo y el engagement se pudo aplicar una escala de las variables mencionadas que consta de 50 interrogantes, siendo el resultado de la investigación que inexistió correlación valorativa, entre salud en el trabajo y engagement de la plana docente de los colegios públicos en Chaclacayo.

Da Silva, Ferreira y Pinto (2019) realizaron un estudio acerca de los efectos de un plan de intervención fundamentado en el comportamiento de rediseño de trabajo sobre el engagement laboral de los maestros, cuya muestra fue de 82 profesores de Brasil de educación pública. El grupo para la intervención se realizó con 41 docentes de varones y mujeres (81% femenino) y el grupo experimental también con 41 docentes varones y mujeres (79.1% del sexo femenino). Al finalizar la intervención, las puntuaciones de los participantes del grupo en la que se realizó la intervención, en la escala de engagement para el trabajo y del comportamiento de rediseño, se excedió de forma significativa las puntuaciones del grupo en comparación. Los hallazgos que se han encontrado recomiendan implementar programas para la intervención basada en comportamientos de rediseño que puedan concientizar a los docentes sobre sus demandas y de los recursos como forma de aumentar su engagement para con el trabajo.

Candía, Castro, & Sánchez (2017) realizaron una investigación sobre la similitud entre la complacencia en el trabajo y el compromiso en la ideación de rotar en una entidad minera. Aplicaron formularios con la debida confiabilidad y validez que se requiere para la investigación, a una muestra de 107 colaboradores. Obtuvieron como resultado para

esta investigación, que las variantes de cercana repercusión con el descenso de ideación de rotar en cuestión de la complacencia en el trabajo están dirigidas a los indicadores prestaciones y supervisión, siendo su valor de relevancia de 95% y 90% relativamente y, en referencia al engagement, el indicador vigor, generó un nivel de significancia al 95%. Los impactos del estudio estuvieron incluidos en la elaboración de un programa organizacional en relación a los indicadores encontrados, lo que logrará disminuir el porcentaje de rotación de los colaboradores en la entidad minera.

Rojas, Velandia, Angarita, Rivera y Castillo (2019) llevaron a cabo una investigación sobre la correspondencia entre las prácticas de una existencia sana y su satisfacción en el trabajo, como factores que favorecen en la felicidad laboral; su estudio se ejecutó en los profesores de una Institución estatal colombiana, con una muestra de 75 docentes, lo cual fue determinado por muestreo aleatorio simple. La recopilación de información se hizo mediante dos cuestionarios, el primero denominado ¿Cuál es mi estilo de vida? Mediante la cual se podrá establecer las prácticas saludables de todas los sujetos inmersos en la investigación, y la siguiente escala es la Font-Roja, la cual es empleada para poder establecer cuán satisfechos en su entorno laboral se encuentran los sujetos de estudio, considerando como efecto lo siguiente: contemplan prácticas saludables en niveles bajos en 69 profesores, considerado como el 92%, y la satisfacción en el trabajo es ubicado con un valor más moderado de 58 profesores y se evidencia mediante un 77%. Para concluir, las prácticas de existencia sana no se corresponden con la satisfacción en el trabajo, indicando de esta manera que la satisfacción en el trabajo está desligada las prácticas de existencia saludable.

Chinyere y Onyeluka (2017) realizaron una investigación sobre la correspondencia entre jobcrafting y complacencia de un plan de tecnología eléctrica electrónica por la relevancia que implica el

engagement; en cuya investigación estuvieron 247 docentes en tecnología eléctrica electrónica de una universidad nigeriana. En esta investigación se demostró que el jobcrafting pronostica de forma positiva el engagement, así como el notar cuán satisfecho se encuentran. A su vez, se determinó que el engagement pronostica de forma positiva la satisfacción en el trabajo. Considerando esa forma, que la implicancia laboral media fragmentariamente en la correspondencia entre el jobcrafting y engagement, de igual forma se observa que el engagement mediaba de forma parcial para la correspondencia entre ambas variables.

Por su parte, Orgambídez, Pérez y Borrego (2015), han realizado un estudio relacionado al estrés y satisfacción laboral evaluando como rol mediador al engagement para con el trabajo, pues se plantea a través de este modelo que el engagement interviene en la correspondencia que hay, por una parte, entre confusión, desavenencia y exceso de tareas laborales, y por otra parte satisfacción en las labores. En consecuencia, para comprobar este supuesto, se obtuvo información a través de una muestra de 586 colaboradores en España (50% mujeres). Como efecto de esta investigación se demostró que la desavenencia y confusión de rol en unión con el engagement predijeron correspondencia valorativa de la satisfacción laboral. Ante esto, se considera al estrés en las tareas asignadas a los colaboradores, como un medio interferente, que explica el gran efecto inherente en los niveles de complacencia, que los describe como colaboradores satisfechos mediante el engagement.

Asgari, Mezginejad y Taherpour (2020), realizaron una investigación sobre los estilos de líderes en el Comportamiento y la influencia en un colaborador satisfecho; tal investigación se realizó a través de una muestra de 250 docentes universitarios, cuyos resultados determinan que la dirección evolutiva de liderazgo y qué tan satisfechos se encuentran los docentes en el ámbito laboral, tanto como el impulso organizacional que ellos perciben, impactan de forma significativa y

positivamente en su comportamiento de la entidad laboral a la que pertenecen.

Johnson, Machowski, Holdsworth, Kern y Zapf (2017) realizaron una investigación sobre la edad, como estrategias para la regulación emocional, burnout y engagement en el sector de servicios: muestra la ventaja en los colaboradores mayores, tal muestra se integró a través de 444 colaboradores alemanes, teniendo como resultante que su edad está relacionada de un modo muy directo de forma desestimada en referencia al cansancio emotivo, a su vez, hace referencia de modo positivo con la vehemencia laboral y de tal manera en el engagement.

Tomás, De los santos & Fernández (2019) hicieron una investigación sobre los docentes satisfechos con su trabajo teniendo en cuenta los precedentes existentes; en la cual se aplicó diversos cuestionarios medidos en escala Likert, dirigido a una muestra de 978 docentes dominicanos, el 73.65% fueron mujeres y el 26.35% innecesario, hombres. El resultante de la exploración arrojó que el argumento de quehacer y el contexto en el trabajo interfieren en relación al burnout y el engagement manifiesto en los docentes estudiados. Del mismo modo, se plantea que las variables anteriormente mencionadas interfieren en la complacencia de la labor magistral. Como resultado de esta investigación sobre los indicadores de contextos a nivel pedagógico, se tiene en cuenta la posibilidad de incluirlas futuramente en innovadoras estrategias en el sector educativo.

Quintero (2017) llevó a cabo una investigación sobre el impacto del engagement laboral de acuerdo a los géneros de los trabajadores del sector manufacturero, para cuya indagación se empleó una muestra de 104 colaboradores. El procedimiento empleado fue observacional y descriptivo. Empleando la escala UWES-17. Consecuentemente generó la calificación frecuente en engagement de 5.58 de alianza, siendo considerado según la escala como muy alto. Las personas del

sexo femenino arrojaron mayor puntaje con 5.7 siendo la categoría muy alta en el indicador de “dedicación”. En esta investigación realizada, la información obtenida servirá de provecho con el fin de elaborar mejoras en las actividades asignadas a cada colaborador según su puesto y de esta manera desarrollar mayor productividad.

Gamero (2013) realizó un estudio acerca de la satisfacción laboral como indicador de felicidad, donde participaron 386 sujetos como muestra del mencionado estudio. Se obtuvo información a través de un cuestionario individualizado para cada variable de estudio, determinando que la satisfacción y felicidad laboral presentan correlación de 0,51 (Pearson), asimismo 28% de colaboradores presentan alto nivel de felicidad y el 27% se encuentra enormemente orgulloso y comprometido con la labor que realizan. De esta manera, la variable de felicidad logró el 69%, y la variable de satisfacción laboral un 61%; asimismo determina que la felicidad y la satisfacción laboral albergan relevante determinación de acuerdo a edad, salario, prácticas saludables de existencia y la carrera profesional de cada sujeto.

Alarcón y Dennise (2014) llevaron a cabo un estudio acerca de la responsabilidad en colaboradores y Satisfacción laboral, emplearon dos escalas para medir las variables mencionadas. Para esta investigación participaron 136 trabajadores que contaban con un contrato formal, como parte de la muestra. Como resultado de este estudio, se da correspondencia valorativa en Compromiso y la Satisfacción Laboral, así también en cuanto a indicadores interiores de cada colaborador en la forma como expresa o interioriza sus emociones respecto al entorno laboral. Además, se determinó relación que existe positivamente en indicadores que el colaborador exterioriza de acuerdo al contexto organizacional en el que se desenvuelve.

Por su parte, Pedraza (2019), llevó a cabo una investigación sobre el entorno laboral influyente en capital humano satisfecho de diversas

instituciones, realizó una investigación correspondiente a un enfoque empírico, racional y causal. A través de un cuestionario se tuvo una muestra no probabilística de 80 personas. Se realizó a través de la reducción de datos, en la cual se afirmaron cinco factores en referencia al entorno de labores. Las emociones que se generan cuando los trabajadores realizan sus labores confirman la base modelada sobre la complacencia exteriorizada e interiorizada en los colaboradores. En el presente estudio se obtuvo 0.70 valorativo al Alpha de Cronbach indicando fiabilidad de la escala. Asimismo, en esta investigación se determinaron diversos aportes de los colaboradores respecto a la cohesión organizacional existente. De esta manera, se obtuvo como resultados relevantes el aporte positivo del entorno laboral en las organizaciones.

Juyumaya (2018) realizó una investigación sobre work engagement, satisfacción y rendimiento laboral, para la cual empleó la participación de 255 colaboradores como parte de su muestra para el estudio respectivo. El programa estadístico empleado para este análisis fue el SPSS. De esta manera se determinó el papel del entorno organizacional para el estudio proyectado. Determinándose que workengagement presenta gran correspondencia en satisfacción laboral, pudiéndose asemejar adecuadamente con rendimiento en labores asignadas. Esperando que las organizaciones tengan en cuenta que la mejora de su capital humano depende estrechamente de la medida en que los colaboradores se encuentran satisfechos con la labor realizada y el ambiente en el que se desenvuelven

Hernández, Encinas, Labrador, Suárez y Méndez (2019) realizaron una investigación sobre predictores del bienestar psicológico teniendo en cuenta la satisfacción laboral; desarrollado a través de una muestra de 492 militares. Para esta investigación se emplearon diversas variables teniendo en cuenta el capital humano, autopercepción y satisfacción laboral con la finalidad de generar bienestar psicológico, obteniendo

como efecto del estudio que se verifica una correspondencia relevante para las variables anteriormente mencionadas, considerando la satisfacción laboral y autopercepción del colaborador con mayor realce sobre el bienestar psicológico, determinando de esta manera que el generar programas organizacionales con la finalidad de potencializar el capital humano podría tener efectos adecuados en el bienestar de los participantes.

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) llevaron a cabo un estudio sobre validación en factores pertenecientes a la escala UWES de 15 y 9 preguntas, para la cual se requirió de la participación de 145 docentes como muestra. Teniendo como efecto de esta investigación que la escala cuenta con fundamentos psicométricos adecuados validando los tres factores que la conforman, asimismo se determinó que la escala de 9 preguntas se encuentra mejor ajustada en cuanto a sus factores. En relación a los indicadores de la variable de estudio se obtuvo resultados significativos ubicando al engagement en niveles altos, lo que indicaría que los participantes de la investigación se sienten muy comprometidos y entusiasmados con la labor realizada en sus centros de trabajo.

En cuanto a las diferentes Teorías relacionadas al tema estudiado, se inicia definiendo la variable Engagement.

Khan (1990, citado por Rodríguez y Bakker, 2013) reconocido como pionero en fundamentar acerca del Engagement, conceptualizándolo como el vigor focalizado direccionado hacia los objetivos organizacionales. Calificaba a los colaboradores engaged como empleados que se hallan conectados a nivel emocional, físico e intelectual a las actividades laborales que manejan. De esta forma

explica que la variable Engagement podría ser definida como la vinculación positiva que desarrolla un colaborador en su centro de trabajo desarrollando un elevado sentido de conexión con el mismo.

Meunier (2018) menciona que el significado de la palabra Engagement al idioma español se considera complejo de interpretar, puesto que no existe un vocablo que abarque la totalidad de dicha definición, en tal sentido, este autor enfoca este término como un estado pluridimensional que llegan a vivenciar los trabajadores en una empresa. Luego de profundas investigaciones, Salanova y Llorens (2009) plantean la posibilidad de que exista una situación opuesta a la manifestación de burnout, es así como llegan a plantear al Engagement como una forma de trabajar con energía, alta dedicación a sus labores, disfrute hacia los mismos; lo cual llegaría a generar resultados positivos para los trabajadores, y consecuentemente un desempeño óptimo de las organizaciones.

Albrecht (2010) menciona al engagement dentro del campo de la Psicología como un estado de carácter positivo, que generalmente es representado por el esfuerzo, entusiasmo, energía y pasión en el desempeño de las funciones laborales; lo cual generaría un efecto multiplicador en los demás colaboradores que observan dichas actitudes.

Según Flores, Fernández y Juárez (2015) explican el engagement como el efecto psicológico positivo que se manifiesta en el trabajo, el mismo que en la actualidad ha logrado gran popularidad en las organizaciones y se le ha reconocido como entusiasmo por el trabajo.

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, (2002, citado por Juyumaya et al., 2018) refieren que el engagement es un enunciado positivo laboral, tipificado por vigor, dedicación y absorción. Explicado por Salanova y Schaufeli (2009) quienes refieren que el vigor destaca el

grado de energía y tenacidad que caracteriza a un empleado mientras realiza sus funciones laborales, sin preocuparse de las dificultades que puedan surgir. La dedicación está relacionada con el fervor, inspiración y nuevos objetivos que el empleado presenta en su entorno laboral, en otras palabras se refiere a la alta pertenencia. Y para concluir, la absorción se refiere al nivel de concentración y bienestar que presenta cada colaborador mientras realiza su trabajo, y experimenta que el tiempo pasa rápidamente.

Al referirnos a los diferentes modelos teóricos existentes que explican el engagement, planteamos los siguientes:

a) Modelo de demandas y recursos laborales (DRL), propuesto por Bakker y Demerouti (2008, citado por Cárdenas y Jaik, 2014) explica que las especificaciones laborales se encuentran divididas en demandas (factores estresores) referidos a los ámbitos laborales que necesitan dedicación por parte del trabajador para poder realizarlas, y esa dedicación está relacionada a un aporte físico y/o psicológico en su ejecución; y los recursos laborales (factores motivacionales) que están referidos a las características motivacionales, y éstas minimizan las demandas laborales, aportando en la realización de las metas del área laboral y estimulan el desarrollo personal y profesional. De tal forma, el modelo DRL explica que la ausencia o el mal uso de recursos aumenta las demandas, llegando a generar manifestaciones de burnout y, de este modo, perjudica la salud del trabajador; a diferencia de esto, cuando se emplea adecuadamente los recursos laborales, se genera que los colaboradores se encuentren estimulados en sus jornadas laborales llegando al engagement y correcto desempeño laboral de los trabajadores.

b) Modelo JD-R de Bakker y Leiter (2010, citado por Cárdenas y Jaik, 2014), el cual plantea que el engagement laboral se puede destacar de acuerdo a los recursos laborales y personales. Al referirse a recursos

laborales, se habla del aspecto psicológico, social y organizacional que se da en el trabajo, lo que genera secuencias motivacionales adecuadas. Asimismo, al referirnos de recursos personales, centrada en aspectos para pronosticar el engagement, se menciona a la autoevaluación positiva, motivación, competencias personales y satisfacción vital. De esta manera este modelo explica la forma en que los recursos laborales y personales, facilitan el adecuado soporte de las demandas laborales favoreciendo al engagement.

Al referirse a los indicadores presentados por un colaborador engaged se establece que es quien se expresa positivamente de la organización a la que pertenece y posee deseos intensos de continuar laborando. A su vez, incrementa su vigor y motivación para conseguir éxito en su centro de labores, presenta buen manejo en las relaciones interpersonales con sus colegas y propicia satisfacción en el cliente; es decir presenta mínimos valores de estrés. Mientras que, los empleados no engaged utilizan expresiones negativas de la organización, no presentan disponibilidad para colaborar con las metas de la misma y generalmente manifiestan reacciones adversas frente a los cambios que se puedan presentar en su centro de labores. De tal modo, describe que generan absentismo, tardanzas o incluso renuncian súbitamente a su trabajo, ante esto, generalmente propagan un estado de ánimo negativo (Cuevas, 2012).

Giraldo y Pico (2012) refieren que un empleado engaged posee emociones favorables en relación a sus actividades laborales, debido a que no lo visualiza como una labor obligatoria y estresante, al contrario, como una labor entretenida y enriquecedora. En tal sentido, refieren que los colaboradores engaged se mantienen motivados, interesados en obtener nuevos conocimientos, demostrando conductas más proactivas y de iniciativa personal. De tal modo, los autores mencionados explican que el engagement tiene relación con la autoeficacia, aseverando que la teoría de eficacia personal, fundamentada por Albert Bandura en el año

1977, indica que mientras más eficaz sea un colaborador, mayor destreza y confianza sentirá para realizar de manera exitosa una actividad, asimismo brindarán esfuerzo extra para afrontar nuevas metas, cambios e incluso ante los obstáculos presentados en la realización de sus labores.

De acuerdo a lo planteado, se considera muy relevante para las organizaciones que sus colaboradores sean engaged, de tal modo que no solo se centren en realizar las tareas que se les designa, sino que de igual modo generen auténticos lazos de compromiso y cohesión, logrando en tal sentido, el crecimiento y desarrollo de la organización (Giraldo & Pico, 2012). Para concluir, según Salcedo (2013) refiere que la investigación y ejecución de engagement como parte de la cultura organizacional, generará el aumento de colaboradores motivados y comprometidos con el trabajo que realizan, enfocándose en la realización de los lineamientos de la organización; de acuerdo a ello, se destaca la importancia del engagement para la productividad y rentabilidad en las empresas.

Al referirnos a las diversas teorías que existen respecto a la variable Satisfacción laboral, se destaca a Patrón, Sahui, Pérez y Llanes (2018) quienes refieren este término como un grupo de sentimientos y emociones, las cuales pueden mostrarse de manera favorable o desfavorable para los trabajadores. A su vez, Maldonado (2019), refiere que la satisfacción laboral es una situación de plenitud en el trabajo, que llega a manifestarse en cada uno de los colaboradores, como resultante de las condiciones de trabajo y clima laboral establecidos por la empresa.

Pedraza (2019) refiere que la satisfacción laboral es un estado de bienestar de los colaboradores en su trabajo, llegando a considerarse de gran importancia actualmente en las organizaciones, ya que si se promueve la adecuada motivación extrínseca (contexto laboral) e

intrínseca (actitudes presentadas respecto al cargo que desempeñan), se generará facilidades en la consecución de objetivos y resultados en las organizaciones.

Palma (2006) explica a la satisfacción laboral como la postura presentada por el trabajador hacia la labor que realiza, en relación de componentes enlazados como: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

El primer factor señalado por la autora, es el de Condiciones físicas y/o materiales, el cual hace referencia a los elementos materiales o de equipamiento donde se desarrolla las actividades cotidianas de trabajo y se consolida como facilitador de la misma. El segundo indicador mencionado está referido a los Beneficios laborales y/o remunerativos, el mismo que se fundamenta en el nivel de beneplácito respecto al incentivo económico regular o adicional como remuneración por labores realizadas. El tercer indicador está relacionado con las políticas administrativas, es decir la postura frente a los lineamientos o normas institucionales con la finalidad de manejar la relación laboral y enlazada directamente con el trabajador. El cuarto indicador tiene que ver con las relaciones sociales, es decir, el nivel de beneplácito frente a la interacción con los compañeros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. El quinto indicador está ligado con el desarrollo personal, referido a la posibilidad que se le brinda al colaborador de realizar actividades relevantes para su autorrealización. El sexto indicador es el desempeño de tareas, es decir la importancia y responsabilidad con la que el colaborador asume la realización de sus actividades en el trabajo. Y el último indicador corresponde a la relación con la autoridad, es decir, la valoración existente en la interacción entre jefe y colaboradores. (Palma, 2006).

Herzberg, Mausner y Snyderman (1968, citado por Palma, 2006) presentan la teoría Higiene-Motivacional, la cual fundamenta que la satisfacción laboral es generada por un ideal estado motivacional, generado a través de la relación de indicadores higiénicos y motivacionales. Los indicadores higiénicos son las particularidades del ambiente laboral, como: condiciones físicas y contexto laboral, políticas de la organización, relaciones laborales, fijación de cargo y remuneración; la existencia de estos indicadores no eleva la satisfacción, más si están ausentes causan insatisfacción. En otro aspecto, los indicadores motivacionales son las características del puesto del trabajador, lo que tiene estrecha relación con indicadores intrínsecos como: desarrollo profesional, reconocimiento, responsabilidad, ascenso laboral y empleo de competencias personales. La existencia de estos factores genera la satisfacción laboral.

Darwis (1994, citado por Palma, 2006) plantea la teoría del ajuste en el trabajo, fundamentando que la satisfacción o insatisfacción en el trabajo es el efecto de la pertenencia o divergencia entre las necesidades de los colaboradores, la formación moral, las competencias personales deseadas en la organización y lo que se consigue realmente. La probabilidad de lograr correspondencias consecuentes entre sí, genera que los trabajadores puedan sentirse satisfechos con las funciones que desempeña; lo contrario, la divergencia genera insatisfacción.

En cuanto a las causas de la satisfacción laboral, se destaca la buena disposición que la persona asume al realizar sus labores, lo mismo que se origina gracias a un adecuado establecimiento de funciones de acuerdo al puesto de trabajo; asimismo la congruencia existente entre los valores personales del colaborador y el nivel de responsabilidad que demuestra en cuanto al desarrollo de su trabajo; también es preciso mencionar como causa de satisfacción laboral, el incentivo no salarial de parte de la empresa, como el reconocimiento del buen trabajo realizado, el buen trato en las relaciones laborales, la oportunidad de desarrollo profesional, así como un ambiente laboral óptimo, lo cual influenciará a

que los trabajadores encuentren mayor satisfacción en sus organización. (Fuentes, 2012).

En cuanto a las consecuencias de una inadecuada satisfacción laboral destacamos lo siguiente: primeramente, es el absentismo, lo que se da cuando los colaboradores se encuentran insatisfechos con las prácticas vivenciadas en la organización a la que pertenecen generando que falten al trabajo o lo abandonen, siendo esto contraproducente para los objetivos de la empresa, demostrando que los colaboradores se encuentran insatisfechos con la labor que realizan. Los colaboradores insatisfechos generalmente incurren en otras manifestaciones desfavorables en la organización, las mismas que se dividen en dos formas: las conductas hacia los colaboradores y a la organización. Las primeras abarcan rumores, realizar políticas negativas, acoso sexual en el trabajo, descortesía, violencia en el lugar de labores e intimidación. Y al referirse a las conductas hacia la organización, incluyen robo y sabotaje. Para concluir, los colaboradores insatisfechos manifiestan ausencia de conducta cívico organizacional, debido a que no se encuentran inmersos en contribuir positivamente en la organización y a sus colegas de labores. Es más posible que los colaboradores insatisfechos con su trabajo no brinden todas sus habilidades y competencias en la organización (Aamodt, 2010).

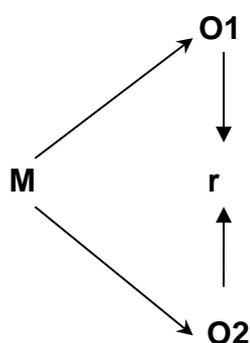
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación se basa al tipo de estudio no experimental, ya que no se manipuló las variables; de tal modo es una investigación transversal, puesto que los datos se obtuvieron en un solo momento y finalmente es una investigación descriptiva - correlacional, ya que se midió y recogió información sobre las variables de estudio; asimismo porque permitió identificar la relación existente entre las dos variables en un contexto particular (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El diseño correlacional estará basado de la siguiente manera:

Diagrama:



LEYENDA
<b>M:</b> Muestra de estudio
<b>O1:</b> Engagement
<b>O2:</b> Satisfacción laboral
<b>r:</b> Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### VARIABLE

En esta investigación se tiene como materia de estudio a las variables engagement y satisfacción laboral, explicadas en anexos mostrando su operacionalización.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### **Población**

La población abarca 1752 docentes de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre 27 a 60 años de edad, de las diferentes instituciones educativas estatales de la ciudad de Chimbote.

*Distribución de la población de docentes de las instituciones educativas de Chimbote.*

NIVELES EDUCATIVOS	DOCENTES
NIVEL 1	300
NIVEL 2	709
NIVEL 3	743
TOTAL	1752

*Fuente: UGEL - SANTA (2019)*

#### **Criterio de Inclusión**

- Docentes de las instituciones educativas de Chimbote.
- Docentes de las instituciones educativas que tengan entre 27 a 60 años.
- Docentes de las instituciones educativas de ambos sexos.

#### **Criterio de Exclusión**

- Docentes de las instituciones educativas de otras ciudades.
- Docentes de las instituciones educativas que no contestaron adecuadamente las pruebas, por omisión de respuestas o porque consideraron más de una alternativa.
- Docentes de las instituciones educativas que no tengan entre 27 a 60 años de edad.

## Muestra

De la población seleccionada se determina por un tamaño de muestra de 242 docentes de las diferentes instituciones educativas estatales de Chimbote, la cual fue planteada por la fórmula preliminar para muestra finita, considerando los siguientes estadísticos: nivel de confianza de 95% ( $Z = 1.96$ ) con un margen de error del 5% y una probabilidad de ocurrencia de  $p = 50\%$ .

Se utiliza la siguiente fórmula de muestra finita:

$$n = \frac{N z^2 p(1 - p)}{(N - 1)e^2 + z^2 p(1 - p)}$$

Usando la fórmula obtenemos:

$$n = \frac{1752 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{(1752 - 1)0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}$$

Por lo tanto, la muestra abarca 242 docentes de las diferentes instituciones educativas de Chimbote que oscilan entre los 27 a 60 años de edad.

## Muestreo

Se empleó un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, técnica que consiste en que todos los participantes sean incluidos a la lista y elegir al azar el número deseado de sujetos.

Según fórmula se detalla a continuación:

**Tabla 3**

*Distribución del muestreo estratificado*

NIVELES EDUCATIVOS	DOCENTES
NIVEL 1	54
NIVEL 2	98
NIVEL 3	90
TOTAL	242

*Fuente UGEL-SANTA (2019)*

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se realiza al proceso psicométrico, puesto que conlleva a la valoración cuantitativa de la variable a través de la estadística y la temática a tratar (Márquez, 2009, p.3).

#### **Instrumentos de recolección de datos:**

##### **Instrumento 1: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9)**

Para evaluar la variable engagement se empleó la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo UWES-9, fue creada por los autores Schaufeli y Bakker (2003), de procedencia holandesa. Su primera versión española se debe al Grupo de Estudios y Pesquisas sobre Estrés e Burnout cuyos autores fueron: Ana María Benavides Pereira, Débora Fraiz de Camargo y Paulo Porto Martínez, en agosto del 2009.

En Perú (Lima) su adaptación fue realizada por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet en el año 2015. El ámbito de aplicación de esta escala es dirigido al contexto laboral, su administración puede ser individual o colectiva, con un tiempo de 5 a 10 minutos aproximadamente para la aplicación. La modalidad de respuesta que posee es de múltiple elección, escala tipo Likert, con 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. En las 3 versiones, las subescalas a medir son: Vigor, Dedicación y Absorción.

La UWES-9 contiene 3 ítems de vigor, 3 ítems de dedicación y 3 ítems de absorción.

## **Validez y confiabilidad**

La UWES 9 posee correctas propiedades psicométricas, respetando su esquema tridimensional y, particularmente esta versión evidenció los mejores índices de ajustes. Los valores calculados para la consistencia interna para esta versión fueron de forma general adecuado para cada una de las sub escalas, las que están por arriba de ,60.

## **Instrumento 2: Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)**

Para medir esta variable se empleó la Escala Satisfacción Laboral (SLSPC), realizado por la autora: Sonia Palma Carrillo en el año 2006.

Este instrumento posee 2 versiones: la primera versión a base de 36 ítems y 7 factores, la cual se empleó para esta investigación, los cuales son: Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad; y la segunda versión, consta de 27 ítems y 4 factores.

El área de administración de esta escala es en el contexto laboral, su aplicaciónn puede ser individual o colectiva y en sistema físico o virtual, con un tiempo de aplicación de 15 minutos.

La calificación es manual. Posee modalidad de respuesta de múltiple elección, escala tipo Likert, teniendo 5 alternativas de respuesta: Total Acuerdo, De Acuerdo, Indeciso, En Desacuerdo, Total Desacuerdo.

## **Validez y confiabilidad**

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la escala; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SLSPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de

Minnesota en una submuestra de 300 trabajadores. La validez es de 0.05.

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad, la confiabilidad obtenida es de 0.79.

### **3.5. Procedimiento**

En la realización de la presente investigación se consideró como primer paso, la revisión de los instrumentos para la recopilación de datos, las mismas que fueron adaptadas a nuestro país. Consecutivamente, se realizó la entrega del consentimiento informado a los docentes de las instituciones educativas de Chimbote que participaron, para luego aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada que fueron 316 docentes de las instituciones educativas de Chimbote, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para los participantes.

El estudio se realizó durante la décima y onceava semana del estado de emergencia nacional por la pandemia COVID-19 en el Perú (fines de mayo e inicios de junio de 2020). La encuesta (contiene la ficha sociodemográfica, el CAS en español, el MHI-5 y el PHQ-2), se elaboró y administró por Google Forms, lo que garantizó un mayor alcance y accesibilidad. El enlace de la encuesta se compartió por correo electrónico y se publicó en plataformas de redes sociales (Twitter, Instagram y Facebook). En la encuesta online se persuadió el objetivo del estudio, la ausencia de riesgos, la confidencialidad de los datos y la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento. Los participantes no recibieron incentivos económicos por su participación y sólo accedieron a la encuesta los participantes que voluntariamente aceptaron el consentimiento informado. Responder la encuesta en línea demoró alrededor de 10-15 minutos. Posteriormente se realizó el vaciado de las respuestas de los cuestionarios a una base de datos en Excel y al programa estadístico respectivo para obtener los resultados finales según correspondan.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de datos de la presente investigación se ejecutó mediante el análisis estadístico, en donde se hace uso de estadísticas descriptivas, las cuales indican el reparto de las puntuaciones o frecuencias de cada variable para el análisis de los objetivos descriptivos. El llenado de datos fue realizado en el programa SPSS versión 26. Asimismo, se hizo uso de la estadística inferencial, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual permitió conocer si las variables tienen relación y a su vez si esta relación es significativa o no. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **3.7. Aspectos éticos**

Respecto a los aspectos éticos, garantiza primeramente, la propiedad intelectual de los autores, respecto a las teorías y estudios variados, citándolos apropiadamente y precisando las fuentes de información, en donde se encuentra lo referenciado. Asimismo, se tuvo en cuenta la privacidad de las instituciones educativas y docentes encuestados. A su vez se aplicó el consentimiento informado donde los docentes afirmaron su participación de la presente investigación, dándoles a conocer la naturaleza del estudio y sus aspectos generales.

Asimismo, se tuvo en cuenta la autenticidad de los resultados, es decir no se manipularon ninguna de las respuestas, mostrando de esta manera honestidad en la presente investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias y porcentajes según dimensiones de la variable engagement en la plana docente de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chimbote (n=242)*

Variable/ dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Vigor	14	5.79	171	70.66	57	23.55	242	100.00
Dedicación	17	7.02	165	68.18	60	24.79	242	100.00
Absorción	10	4.13	186	76.86	46	19.01	242	100.00

*Figura 1. Distribución de porcentajes de dimensiones variable engagement*

En la figura 1, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable engagement, de tal modo que para la variable general prevalece el nivel medio (73.97%) y alto (23.55%), de manera similar en cada una de las dimensiones que estructuran la variable predomina el nivel medio.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes según dimensiones de la variable satisfacción laboral en la plana docente de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chimbote (n=242)*

Variable/ dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Condiciones Físicas y Materiales	5	2.07	140	57.85	97	40.08	242	100.00
Beneficios Laborales y Remunerativos	16	6.61	192	79.34	34	14.05	242	100.00
Políticas Administrativas	40	16.53	155	64.05	47	19.42	242	100.00
Relaciones Sociales	3	1.24	168	69.42	81	33.47	242	100.00
Desarrollo Personal	8	3.31	128	52.89	106	43.80	242	100.00
Desempeño de Tareas	4	1.65	147	60.74	91	37.60	242	100.00
Relación con la autoridad	0	.00	154	63.64	88	36.36	242	100.00

*Figura 2.* Distribución de porcentajes de las dimensiones variable satisfacción laboral

En la tabla 2, se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles correspondientes a la variable satisfacción laboral, de tal modo que en la variable general se distribuye en mayor medida los porcentajes en los niveles medio (66.94%) y alto (31.82%), de modo similar se aprecia que en cada una de las dimensiones implicadas también la distribución se concentra en mayor medida en los niveles medio y alto.

## Análisis correlacional

**Tabla 3**

*Correlación entre engagement y las dimensiones de satisfacción laboral en la plana docente de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chimbote (n=242)*

	Variable	rho	p
Engagement	Condiciones Físicas y Materiales	,444**	,000
	Beneficios Laborales y Remunerativos	,322**	,000
	Políticas Administrativas	,466**	,000
	Relaciones Sociales	,437**	,000
	Desarrollo Personal	,523**	,000
	Desempeño de Tareas	,511**	,000
	Relación con la autoridad	,418**	,000

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05\*=relación significativa; p<.01\*\*=relación muy significativa

En la tabla 3, se evidencia que la variable engagement se relaciona positiva y significativamente de efecto medio con las dimensiones condiciones físicas y materiales (rho=.444, p<.01), beneficios laborales y remunerativos (rho=.322, p<.01), políticas administrativas (rho=.466, p<.01), relaciones sociales (rho=.437, p<.01) y relación con la autoridad (rho=.418), y de efecto grande con desarrollo personal (rho=.523, p<.01) y desempeño de tareas (rho=.511, p<.01). Lo cual indica que los participantes con altos niveles de engagement a la vez se ubican en niveles altos en cada una de las dimensiones que estructuran la satisfacción laboral.

**Tabla 4**

*Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones del engagement en la plana docente de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chimbote (n=242)*

Variable	rho	p
Satisfacción laboral		
Vigor	,526**	,000
Dedicación	,483**	,000
Absorción	,415**	,000

*Nota:* rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística; p<.05\*=relación significativa; p<.01\*\*=relación muy significativa

En la tabla 4, se aprecia que la satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente de efecto medio con las dimensiones dedicación (rho=.483, p<.01) y absorción (rho=.415, p<.01), y de efecto grande con la dimensión vigor (rho=.526, p<.01). Lo cual indica que los participantes con altos niveles en satisfacción laboral a la vez se muestran en niveles altos en las dimensiones que estructuran el engagement.

## V. DISCUSIÓN

El estudio desarrollado bajo un diseño descriptivo-correlacional, tuvo de objetivo central, el determinar la correspondencia existente entre el engagement y satisfacción laboral en una muestra de 242 docentes de 27 a 60 años de edad de los 3 niveles educativos de instituciones estatales del distrito de Chimbote. Como tal se planteó objetivos específicos tanto descriptivos como correlacionales, que a continuación se analizan.

Como primer objetivo específico, se identificó los valores de Engagement Laboral en la plana docente de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Chimbote, los hallazgos obtenidos indican que prevalece un nivel medio con el 73.97% de la muestra a razón de 179 participantes, luego el nivel alto con el 23.55% y finalmente el bajo con el 2.48%.

De manera similar, el estudio de Silva et al. (2019) obtuvo en una muestra de profesores de Brasil que más del 50% se posicionaba en un nivel medio-bajo de engagement, hallazgos que encaminaron a proponer una intervención factible de 82 profesores de Brasil de educación pública, en esta línea, Candia et al. (2017) también reporta la prevalencia de niveles medios para el engagement.

Ante ello, la teoría permite delimitar que el estado psicológico de caracterización positiva manifestada en el trabajo (Flores et al., 2015) se presenta en un nivel medio en los docentes, lo cual, estaría demostrando el grado de esfuerzo, energía, asimismo entusiasmo y pasión (Albrecht, 2010) que demostrarían los maestros en su práctica profesional.

De esta manera, el análisis psicológico permite pautar que acorde a las funciones con frecuencia extenuantes que realizan los docentes en diversos contextos, hace que prevalezca un grado de engagement medio, como reflejo del compromiso atribuido al grado de interés que tiene el sistema educativo con sus miembros (Tomás et al., 2018).

A continuación, se identificó los valores de satisfacción laboral en la plana docente de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Chimbote, se evidencia la prevalencia del nivel medio en el 66.94% de los participantes a razón de 162 maestros, seguidamente se posiciona el nivel alto con el 31.82%, y por último el nivel bajo con el 1.24%, como valores que caracterizan el grado de satisfacción docente.

Resultados semejantes se pueden observar en el estudio de Rojas et al. (2019) quienes obtuvieron para una muestra de 75 docentes de Colombia la prevalencia de un nivel moderado de satisfacción laboral representado por el 77% de los participantes, de igual manera, Orgambidez et al. (2015) reportaron en su estudio ejecutado en una muestra de 586 participantes, la tendencia de puntajes promedios próximos a la media, dejando en evidencia la tendencia de niveles medios de satisfacción sobre el entorno laboral, de igual manera, Gamero (2013) obtuvo para una muestra de 386 trabajadores, que más del 50% mostraba una tendencia de satisfacción de grado moderado.

Ante los hallazgos, la teoría permite analizar que los docentes presentan un nivel medio de bienestar dentro del entorno laboral, como atributo que indica el grado de complacencia (Pedraza, 2019) con las disposiciones que brinda el medio educativo para el ejercicio de las funciones educativas, siendo que un grupo estaría presentando un nivel bajo de satisfacción con el entorno donde ejercen sus labores. El análisis psicológico permite discernir que los docentes presentan como rasgo psicológico una satisfacción con su trabajo de nivel medio, ello se atribuiría a la percepción sobre los recursos y disposiciones que el sistema educativo brinda en cuanto a la ejecución de tareas respecto al ámbito de enseñanza, qué, junto a las condiciones laborales, conlleva a una caracterización de satisfacción moderada y algunos casos baja (Juyumaya, 2018).

A continuación, se identificó la relación entre el engagement y las dimensiones de la satisfacción laboral, obteniendo una relación de .44

para condiciones físicas y materiales, de .32 en beneficios laborales y remunerativos, de .46 en políticas administrativas, de .43 en relaciones sociales, de .52 en desarrollo personal, de .51 para desempeño de tareas y de .41 en relación con la autoridad, siendo correlaciones positivas medias a excepción de condiciones físicas y materiales que reporta una relación débil, pero en todos los casos con presencia de significancia estadística ( $p < .01$ ).

Lo obtenido se avala con los antecedentes revisados, los cuales evidencian resultados similares como Palacios (2017) que reporta una relación entre el engagement y la autoeficacia, referida al desempeño eficaz de las tareas, de .55\*\* siendo una correlación también positiva media y significativa, de igual forma Candia et al. (2017) obtuvo que el engagement presenta relaciones positivas medias con la satisfacción intrínseca .54\*\* relacionada al desarrollo personal, asimismo con la satisfacción de presentaciones .35\*\* asociada a los beneficios laborales y remunerativos, por último con Supervisión de .45\*\* referida a la relación con la autoridad, así también Orgambidez et al. (2015) expone que el engagement se correlaciona adecuadamente con la satisfacción con un coeficiente de .46.

El análisis teórico de los hallazgos permite señalar que la presencia continua de un estado psicológico positivo atribuido al escenario de trabajo, siendo donde la persona ejerce sus funciones laborales (Flores et al., 2015) se relaciona directamente con la presencia de elementos tanto de infraestructura como de materiales, asimismo con el conjunto de beneficios que recibe de la organización, de igual manera con los lineamientos normativos establecidos por el ente organizacional, así también con la presencia de interacciones positivas entre los miembros de la organización, en la misma línea, con la presencia de oportunidades para el desarrollo profesional, además con la disposición para el desempeño de tareas de forma competente, y por último con una relación propicia con la autoridad (Palma, 2006).

Asimismo, el análisis psicológico de los resultados permite señalar que el engagement como un estado de bienestar relacionado al medio laboral, claramente es explicado a partir de las disposiciones que el medio organizacional brinda, tanto en recursos para el propio desempeño, como aquellas retribuciones relacionadas a satisfacer aspectos personales (Bakker y Leiter, 2010; citado por Cárdenas y Jaik, 2014), lo cual se deja en evidencia con los resultados reportados, donde el engagement se relaciona con las disposiciones que la empresa brinda para el ejercicio docente y para la satisfacción de necesidades socio-económicas

Como último objetivo, se identificó la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del engagement, se obtuvo relaciones positivas medias y significativas ( $p < .01$ ) con vigor de  $.52^{**}$ , con dedicación de  $.48^{**}$ , y con absorción de  $.41^{**}$ .

Estos resultados se ajustan a la evidencia publicada por otros estudios como Candia, et al. (2017) que entre sus hallazgos demuestra que la satisfacción laboral intrínseca presenta relaciones positivas medias con Vigor de  $.54^{**}$  y con Absorción de  $.51^{**}$ , así también Rojas et al. (2019) reporta que la satisfacción en el trabajo se relaciona directamente en grado medio con la energía física, referida al rasgo vigor, con un coeficiente de  $.59$ , al respecto Orgambidez, et al. (2015) afirma que el la satisfacción laboral presentaría una relación positiva con el Engagement, de igual forma Tomás, et al. (2019) obtuvo que la satisfacción dentro del medio laboral se relaciona positivamente con el compromiso engagement, de tal manera que la evidencia empírica demuestra la relación entre las variables de interés.

La teoría subyacente a los constructos pauta que la presencia de un grado oportuno de bienestar dentro del entorno laboral (Pedraza, 2019) se relaciona directamente con la presencia de una disposición energética para el desempeño laboral, asimismo con el grado de entrega entusiasta en el desarrollo de las funciones, y con el nivel de

concentración en la ejecución de las funciones (Salanova y Schaufeli, 2009).

Por tanto, el análisis psicológico permite establecer que una organización que tiene a sus colaboradores satisfechos conlleva a aumentar la energía en el desempeño de sus funciones, la entrega en el desenvolvimiento y a la permanencia en cumplimiento de toda actividad organizacional, como muestra recíproca de las disposiciones recibidas que conllevan a un estado de ánimo favorable (Cuevas, 2012).

Por todo lo expuesto, la investigación encamina un aporte al campo al campo de la práctica profesional, al generar evidencia clave para proceder con actividades psicológicas encaminadas a potenciar tanto en engagement como la satisfacción laboral, lo cual, a posteriori aporta al campo social, al beneficiar a la población de docentes, además de ello, cuenta con un aporte teórico al revisar los fundamentos que sustentan a las variables relacionadas, y por último contribuye a la metodología, mediante un antecedente relevante al campo de la investigación en psicología organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a las dimensiones de la variable engagement laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales del distrito de Chimbote se evidencia un nivel medio, tal así, en cuanto a vigor se obtuvo prevalencia porcentual media con un 70.66%, seguido por el nivel alto con el 23.55% y el nivel bajo con un 5.79% de los participantes; en la dimensión dedicación predominó el nivel medio con un 68.18%, seguido del nivel alto con 24.79% y en nivel bajo con el 7.02% de docentes; finalmente en cuanto a absorción destacó un nivel medio con el 76.86%, seguido del nivel alto con 19.01% y el nivel bajo con el 4.13% de los participantes.
  
2. En cuanto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la plana docente de las instituciones educativas estatales del distrito de Chimbote se evidencia predominancia en el nivel medio, tal así, en la dimensión de condiciones físicas y materiales se obtuvo prevalencia del nivel medio con 57.85%, seguido del nivel alto con 40.08% y nivel bajo 2.07% de los participantes; en beneficios laborales y remunerativos se destacó el nivel medio con un 79.34%, nivel alto con 14.05% y nivel bajo con 6.61% de docentes; en cuanto a políticas administrativas se obtuvo nivel medio con el 64.05%, nivel alto con 19.42% y un nivel bajo con 16.53%; en relaciones sociales se evidencia un nivel medio con el 69.42%, nivel alto con 33.47% y un nivel bajo con el 1.24%; en cuanto a la dimensión de desarrollo personal se obtuvo un nivel medio con el 52.89%, nivel alto con el 43.80% y nivel bajo con el 3.31%; en cuanto a desempeño de tareas se obtuvo un nivel medio del 60.74% seguido del nivel alto con 37.60% y nivel bajo con 1.65%; finalmente en relación con la autoridad predominó el nivel medio con un 63.64% seguido del nivel alto con el 36.36% de docentes encuestados.

3. Se identificó la relación entre el engagement y las dimensiones de la satisfacción laboral, se obtuvo una relación de .44\*\* para condiciones físicas y materiales, de .32\*\* en beneficios laborales y remunerativos, de .46\*\* en políticas administrativas, de .43\*\* en relaciones sociales, de .52\*\* en desarrollo personal, de .51\*\* para desempeño de tareas y de .41\*\* en relación con la autoridad, siendo correlaciones positivas medias a excepción de condiciones físicas y materiales que reporta una relación débil.
  
4. Se identificó la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del engagement, se obtuvo una relación de .52\*\* con vigor, de .48\*\* con dedicación, y de .41\*\* con absorción, siendo relaciones positivas medias ( $p < .01$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Realizar un plan organizacional dirigido al personal docente y administrativo de las instituciones educativas, basado en acciones inmediatas para potencializar los niveles de engagement encontrados y de esta manera mejorar la salud laboral de los mismos.
2. Gestionar la inclusión de buenas prácticas laborales bajo el enfoque de un plan de intervención organizacional, dirigido a los docentes con la finalidad de motivar e incentivar una adecuada cultura laboral y compromiso con su institución generando elevar los niveles de satisfacción docente, por ende una mejor calidad educativa para sus alumnos.
3. Desarrollar capacitaciones a los directores y al personal administrativo de las instituciones educativas sobre cultura organizacional y gestión de personas, con la finalidad de crear un ambiente laboral óptimo para el correcto desempeño de las funciones.
4. Ejecutar estudios similares de la presente investigación, dentro de otras poblaciones donde se observe una problemática semejante a la estudiada, en cuanto al engagement y la satisfacción laboral, a favor de contar con evidencia para una práctica efectiva en psicología organizacional.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). Psicología industrial/organizacional. (6ta ed.). México D.F. De Medilibros. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>
- Alarcón, R., & Dennise, K. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail. De Concytec. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=20&sid=99db32ca-2daa-4a61-8efd-3348e5cc8033%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRI#AN=CONCYTEC.article.667&db=ir00912a>
- Albrecht, S. (2010). Engagement de los empleados: 10 preguntas clave para investigación y práctica. <https://psycnet.apa.org/record/2010-10841-001>
- Asgari, A., Mezginejad, S. & Taherpour, F. (2020). El papel de los estilos de liderazgo en el comportamiento de ciudadanía organizacional. el apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral como mediadores. En Concytec. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=99db32ca-2daa-4a61-8efd-3348e5cc8033%40sdc-v-sessmgr03>
- Bakker, A., Demeruti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo? [http://horarioscentros.uned.es/archivos\\_publicos/qdocente\\_planes/734392/engagementarnoldbakker.pdf](http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/734392/engagementarnoldbakker.pdf)
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). Engagement. Ilusión por el trabajo: Un modelo teórico-conceptual. <http://iunaes.mx/wp-content/uploads/2014/02/LIBRO.-ENGAGEMENT.pdf>

- Candia, M., Castro, C. & Sánchez, R. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera. (Trabajo de investigación. Universidad del Pacífico, Perú. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2021>
- Chinyere y Onyeluka (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: ¿Do work engagement and commitment matter? Nigeria. De Concytec. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=26&sid=99db32ca-2daa-4a61-8efd-3348e5cc8033%40sdc-v-sessmgr03>
- Cuevas, F. (2012). ¿Qué es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus reglas. <http://www.coscatl.com/blog/engagement-compromiso-organizacional>.
- Da Silva, J., Ferreira, M. & Pinto, C. (2019). Effects of an intervention program based on job crafting behaviors on the work engagement of teachers. En Concytec. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=99db32ca-2daa-4a61-8efd-3348e5cc8033%40sdc-v-sessmgr03>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Engagement: Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. De Liberabit. <https://www.redalyc.org/pdf/686/68643124003.pdf>
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Estudio de investigación, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimension de la felicidad. Perú. En Concytec. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071824492013000200010&lng=en&tlng=en#?](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492013000200010&lng=en&tlng=en#?)
- Giraldo, V. & Pico, M. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. En Intellectum. <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3957>

- Hernández, E., Labrador, F., & Méndez, M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological well-being in military personnel. <http://www.psicothema.com/pdf/4543.pdf>
- Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta. ed.). México D.F. [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Johnson, S., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M. & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. En Concytec. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300403>
- Juyumaya, J. (2018). Work Engagement, Satisfacción y rendimiento laboral: El rol de la cultura organizacional. Universidad Santo Tomás Chile De Concytec. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=28&sid=99db32ca-2daa-4a61-8efd-3348e5cc8033%40sdc-v-sessmgr03>
- Maldonado, F. (2019). Satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de Lima. Trabajo de suficiencia profesional. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4464>
- Messarina, A. (2020). Engagement y Satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de Lima. (Trabajo de investigación). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625100>
- Meunier, M. (2018). Influencia del nivel de engagement del personal que aplica en la satisfacción del servicio de las personas evaluadas. De Concytec. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=6f592a12-2726-4e19-b2bd-736dc030face%40sdc-v-sessmgr03>
- Orgambidez, A., Pérez, P. & Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. En Concytec.

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=f43aee4b-4f76-4391-902d-a6252cca7304%40sessionmgr4007>

Pedraza, N. (2019). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. De Concytec. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=22&sid=99db32ca-2daa-4a61-8efd-3348e5cc8033%40sdc-v-sessmgr03>

Portalanza, C., Grueso, M. & Duque, E. (2017). Propiedades de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): Análisis exploratorio con estudiantes en Ecuador. En Innovar. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81850404013.pdf>

Quintero, J. (2017). Impacto del engagement laboral por género en empleados de una planta manufacturera del sector eléctrico. México. De memorias del Congreso Internacional de Investigación Académica Journals CICS. <http://eds.impacto%20egangemen%20en%20sector%20electrico.pdf>

Rodríguez, A. & Bakker, A. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral: El engagement en el trabajo. En Ediciones Pirámide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=532730>

Rojas, M., Velandia, Y., Angarita, J., Rivera, D. & Castillo, S. (2019). Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. De Concytec. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=24&sid=99db32ca-2daa-4a61-8efd-3348e5cc8033%40sdc-v-sessmgr03>

Salanova, M. & Llorens, S. (2009). Estado actual y retos futuros en el Burnout. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008\\_Salanova-Llorens.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova-Llorens.pdf)

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en passion. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)

Salcedo, M. (2013). El papel del engagement en la dirección de una PYME. (Trabajo de investigación). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.  
[http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5620/tesisecs-ec-salcedo.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesisecs-ec-salcedo.pdf)

## ANEXOS

**Tabla 1:** *Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Engagement	Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, (2002, citado por Juyumaya et al., 2018) definen el engagement como un constructo positivo en relación con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción.	Será evaluado a través de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9).	Vigor: 1, 2, 3. Dedicación: 4, 5, 6 Absorción: 7, 8, 9.	Escala ordinal
Satisfacción laboral	Pedraza (2019) refiere que la satisfacción laboral es un estado de bienestar de los colaboradores en su trabajo, siendo de vital importancia en la actualidad para las organizaciones.	Será evaluado a través de la escala Satisfacción Laboral (SL-SPC).	Condiciones Físicas y Materiales: 1, 13, 21, 28, 32. Beneficios Laborales y Remunerativos: 2, 7, 14, 22. Políticas Administrativas: 8, 15, 17, 23, 33. Relaciones Sociales: 3, 9, 16, 24. Desarrollo Personal: 4, 10, 18, 25, 29, 34. Desempeño de Tareas: 5, 11, 19, 26, 30, 35. Relación con la autoridad: 6, 12, 20, 27, 31, 36.	Escala ordinal

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de este presente documento es poder obtener su consentimiento como participante de nuestra encuesta.

La presente investigación es conducida por la estudiante Mercedes Danica Valladares Moreno de la carrera profesional de psicología, de la facultad de humanidades.

La meta de dicho estudio es hallar la relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Chimbote.

Si usted accede a participar, se le pedirá por favor completar el cuestionario que le tomará 20 minutos aproximadamente de su tiempo.

La participación del estudio es estrictamente voluntaria, puede retirarse aun cuando no haya culminado. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de esta actividad. Siendo las respuestas al cuestionario de manera anónima.

Si tienes alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Puede solicitar los resultados generales de esta investigación al siguiente correo [danicavalladares.2406@gmail.com](mailto:danicavalladares.2406@gmail.com)

Desde ya le agradezco su participación.

---

Firma del participante

## INSTRUMENTOS:

### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
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
2. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
3. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
4. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago
7. \_\_\_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo
8. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo

## ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que consideres expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

**Total acuerdo (TA)    De acuerdo (A)    Indeciso (I)    En desacuerdo (D)    Total desacuerdo (TD)**

Ítems	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 es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mis jefes son comprensivos.					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta 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 la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					

25. Me siento 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.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

TABLAS ANEXAS DE RESULTADOS

*Índices de homogeneidad según correlación R corregido de las puntuaciones del instrumento de satisfacción laboral en la plana docente de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chimbote (n=242)*

Factor	Ítem	r <sub>itic</sub>	α
Condiciones Físicas y Materiales	SL1	,51	,77
	SL13	,58	
	SL21	,45	
	SL28	,64	
	SL32	,56	
Beneficios Laborales y Remunerativos	SL2	,23	,49
	SL7	,24	
	SL14	,29	
	SL22	,40	
Políticas Administrativas	SL8	,64	,80
	SL15	,62	
	SL17	,46	
	SL23	,64	
	SL33	,58	
Relaciones Sociales	SL3	,48	,63
	SL9	,46	
	SL16	,35	
	SL24	,41	
Desarrollo Personal	SL4	,62	,88
	SL10	,68	
	SL18	,71	
	SL25	,75	
	SL29	,69	
	SL34	,70	
Desempeño de Tareas	SL5	,66	,84
	SL11	,64	
	SL19	,57	
	SL26	,63	
	SL30	,67	
	SL35	,52	
Relación con la autoridad	SL6	,44	,67
	SL12	,51	
	SL20	,24	
	SL27	,50	
	SL31	,34	
	SL36	,42	

Nota: r<sub>itic</sub>=coeficiente de correlación R corregido; α=coeficiente de consistencia interna Alfa

*Índices de homogeneidad según correlación R corregido de las puntuaciones del instrumento de engagement en la plana docente de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chimbote (n=242)*

Factor	Ítem	$r_{itc}$	$\alpha$
Vigor	EG1	,77	,86
	EG2	,75	
	EG3	,67	
Dedicación	EG4	,64	,81
	EG5	,67	
	EG6	,64	
Absorción	EG7	,45	,61
	EG8	,43	
	EG9	,38	

*Nota:*  $r_{itc}$ =coeficiente de correlación R corregido;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa

Anexo\_

*Puntos de corte del instrumento de engagement*

Nivel	Dimensiones									Engagement		
	Vigor			Dedicación			Absorción					
Alto	13	-	18	13	-	18	13	-	18	37	-	54
Medio	7	-	12	7	-	12	7	-	12	19	-	36
Bajo	0	-	6	0	-	6	0	-	6	0	-	18

Anexo\_

*Puntos de corte del instrumento de satisfacción laboral*

Nivel	Dimensiones															Satisfacción laboral								
	Condiciones Físicas y Materiales			Beneficios Laborales y Remunerativos			Políticas Administrativas			Relaciones Sociales		Desarrollo Personal		Desempeño de Tareas				Relación con la autoridad						
Alto	19	-	25	16	-	20	19	-	25	16	-	20	23	-	30	23	-	30	23	-	30	132	-	180
Medio	13	-	18	10	-	15	13	-	18	10	-	15	15	-	22	15	-	22	15	-	22	85	-	132
Bajo	5	-	12	4	-	9	5	-	12	4	-	9	6	-	14	6	-	14	6	-	14	36	-	84

*Distribución de las puntuaciones de los instrumentos de engagement y satisfacción laboral según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicado en la plana docente de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Chimbote (n=242)*

Variable/ dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,091	242	,000
Vigor	,128	242	,000
Dedicación	,106	242	,000
Absorción	,121	242	,000
Satisfacción laboral	,114	242	,000
Condiciones Físicas y Materiales	,087	242	,000
Beneficios Laborales y Remunerativos	,150	242	,000
Políticas Administrativas	,164	242	,000
Relaciones Sociales	,141	242	,000
Desarrollo Personal	,117	242	,000
Desempeño de Tareas	,114	242	,000
Relación con la autoridad	,104	242	,000

*Nota:* gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 3, se aprecia la distribución de las puntuaciones según prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de los instrumentos aplicados, es así que para ambos instrumentos aplicados la distribución de las puntuaciones presenta una distribución normal ( $p < .05$ ), de tal modo que, para el análisis correlacional se hará uso del coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ).