



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del distrito de
Pichari, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Gutierrez Mamani, Susan Maribel (orcid.org/0000-0003-4176-6953)
Orosco Gutierrez, Jhael Crisentina (orcid.org/0000-0001-5714-250X)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (orcid.org/0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedicamos, en primer lugar, a Dios por brindarnos salud y fuerza en estos tiempos tan difíciles que atraviesa el mundo entero. En segundo lugar, a nuestros padres por el apoyo, comprensión y motivación constante a lo largo de nuestras vidas. Por último, a todas las personas que nos apoyaron durante el desarrollo de nuestra investigación.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por la vida y la dicha de estar en estos momentos continuando nuestros estudios con fortaleza, a nuestra familia por el apoyo constante y el amor incondicional que nos motiva a diario para salir adelante como profesionales. Asimismo, a todos nuestros docentes en especial a nuestro asesor Eddy García García por su apoyo y compartir sus conocimientos con cada una de nosotras.

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	4
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de correlación entre las variables de estudio	15
Tabla 2 Análisis de correlación entre las variables de estudio y sus componentes	16
Tabla 3 Análisis de correlación entre las variables dedicación y satisfacción laboral	17
Tabla 4 Análisis de correlación entre las variables adsorción y satisfacción laboral	18

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022. Teniendo como metodología de estudio tipo básico no experimental, de nivel correlacional, teniendo una muestra de 238 maestros de las diferentes instituciones públicas y privadas a quienes se les aplicó la escala Utrecht de Engagemet en el trabajo (UWES-9) de los autores Schaufeli y Bakker. La escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma. Según los resultados las variables engagement y satisfacción laboral no tienen correlación con un valor de ($p= 0.869$). Sin embargo, en la dimensión vigor y satisfacción laboral si existe una relación con una significancia baja de ($p=.030$). En conclusión, se evidenció que no existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral. Por lo cual, mientras los docentes del distrito de Pichari no desarrollen estas variables, afectará su desempeño laboral en la institución educativa.

Palabras clave: Egagement, satisfacción laboral, vigor, docentes.

Abstract

The general objective of this research was to determine if there is a relationship between commitment and job satisfaction in teachers in the district of Pichari, 2022. Having as a study methodology basic non-experimental type, correlational level, having a sample of 238 teachers from the different institutions public and private to whom the Utrecht Scale of Engagemet at Work (UWES-9) by the authors Schaufeli and Bakker was applied. Sonia Palma's Job Satisfaction Scale (SL-SPC). According to the results, the variables engagement and job satisfaction have no connections with a value of ($p= 0.869$). However, in the vigor and job satisfaction dimension there is a relationship with a low significance of ($p=.030$). In conclusion, it is evident that there is no relationship between commitment and job satisfaction. Therefore, as long as the teachers of the Pichari district do not develop these variables, it will affect their work performance in the educational institution.

Keywords: Commitment, job satisfaction, vigor, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la salud (OMS, 2020) declaró al COVID19 como pandemia generando restricciones sociales y dando medidas de afrontamiento en la salud pública, cerrando los centros laborales, comerciales e instituciones académicas. Por otra instancia, la Agencia el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF - España, 2021) mencionó que más de 900,000 docentes entraron en cuarentena en las cuales iniciaron la educación virtual a partir del 2 de junio trayendo consigo problemas de enseñanza, asimismo la misma organización lanza el 25 de marzo una encuesta dirigida a 390 educadores en la cuales manifestaron que más de 40% piensan que es urgente mejorar la educación a distancia y un 20% lo ven como interesante, el 40% irrelevante. Estas decisiones vienen causando estragos negativos en diferentes individuos, más aún en docentes quienes tienen que adecuar su rutina cotidiana de dictar clases presenciales a virtuales, trayendo consigo consecuencias como cansancio, estrés y ansiedad por adaptarse al nuevo método de enseñanza. La educación a distancia fue un reto para muchos de ellos ya que se pasan más horas realizando actividades y revisando tareas a comparación de las clases presenciales, causando así daños físicos y emocionales, experimentando pérdida de interés, motivación, sentimientos negativos y agotamiento de la sobrecarga de las actividades. Es por ello que, la mayoría de educadores han tenido que adaptarse a la educación virtual. El proceso ha sido bastante difícil, no solo para los estudiantes, sino también para los maestros, que han pasado por un desarrollo de aprendizaje y cambio de programas pedagógicos con el fin de adaptar las clases y temas a la nueva realidad. Asimismo, existen varios inconvenientes que no permiten la satisfacción plena de los docentes en el Perú, tales son la insuficiente intervención del Estado, falta de preparación a los maestros, el bajo salario, son factores que conllevan a la insatisfacción e ineficiencia de toda la plana docente.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) hay 4,657 escuelas de 21 regiones del país que tienen clases semipresenciales en el segundo semestre del año escolar con un promedio de 189,000 estudiantes que cuentan con el acompañamiento de 13,246 docentes inmunizados contra el COVID-19. Siendo así, el 97% de estas instituciones educativas están ubicadas en zonas rurales y el 3 % en el ámbito urbano.

Según otras investigaciones realizadas la insatisfacción que sienten los docentes debido a la carga de actividades a realizar y la cantidad de estudiantes que están a cargo de ellos, esto se evidencia en el año 2017 se realizó un paro de los profesores en las que reclamaban el aumento salarial, mejor infraestructura, mayor presupuesto para la educación, etc. En 2019 se realizó otro paro más, manifestando los mismos reclamos de hace dos años, reflejando el poco apoyo que tienen los docentes por parte del Estado, lo que les genera insatisfacción y poca productividad en su labor de enseñar. Sin embargo, hay docentes que se sienten tranquilos y dispuestos a seguir trabajando pese a los inconvenientes, donde sus comportamientos y su desempeño son prácticos. También se debe de tener presente la realidad de cada institución educativa donde puede influir nuestras variables estudiadas.

Según la Defensoría del Pueblo (2020) la labor pedagógica del docente en las 17 UGEL supervisadas señaló que hay dificultades en el programa implementado, donde predomina la falta de manejo de las herramientas y dificultades en las habilidades pedagógicas por parte del docente. En las cuales, hay diversos factores estresantes que influyen al profesorado en su desarrollo adecuado de enseñanza, adaptándose o creando nuevas habilidades de compromiso o engagement, dando una visión positiva en su desempeño laboral.

Ante lo mencionado, hoy en día las organizaciones consideran de mayor importancia el bienestar de su trabajador, no solo en el aspecto físico sino también en lo personal, porque esto se refleja en el rendimiento que puede tener el colaborador dentro de su centro laboral. Por esta razón, mencionar el

compromiso y la satisfacción es valioso en la psicología organizacional, ya que se considera un factor fundamental para estimular el cambio de personal dentro de la organización.

Ante lo expuesto, se formula el siguiente problema ¿Existe relación entre engagement y satisfacción laboral en los maestros del distrito de Pichari, 2022?

Asimismo, la importancia del presente estudio a nivel teórico se basó en la aportación de los conocimientos existentes sobre las variables examinadas ya que en el distrito de Pichari no se encuentran antecedentes estudiados. A nivel social este estudio permite que las organizaciones educativas logren distinguir la importancia de las variables dentro de su organización. En lo práctico según los resultados obtenidos sirve para fomentar programas organizacionales que potencialicen el engagement y satisfacción laboral, lo cual aportará a los educadores a mejorar su pedagogía y el rendimiento de los estudiantes. Finalmente, mediante este estudio aportar como antecedente para las futuras investigaciones.

Por consiguiente, se redactó como objetivo general determinar si existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en maestros del distrito de Pichari, 2022. Como objetivo específico, determinar si existe relación entre vigor y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022. Determinar si existe relación entre dedicación y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022. Determinar si existe relación entre absorción y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022.

Como hipótesis general se plantea que: existe relación entre engagement y satisfacción laboral en los docentes de Pichari.

II. MARCO TEÓRICO

Bahadir (2017) determinaron la relación entre el sentido, comprensión del compromiso laboral de los maestros de nivel primaria y su comprensión de la confianza organizacional en un estudio correlacional con una muestra de 559 docentes. Donde han establecido una relación directa y significativa entre el compromiso laboral ($r=0.71$ $p < 0.01$), así también, para sus factores vigor ($r=0.65$ $p < 0.01$), dedicación ($r=0.63$ $p < 0.01$) y absorción ($r=0.61$ $p < 0.01$). Concluyendo que existe un alto nivel positivo de relación entre las percepciones del compromiso laboral de los empleados y la confianza organizacional

Tepayakul y Rinthaisong (2018) tuvieron como objetivo determinar la relación entre el engagement y satisfacción laboral en 220 empleados en recursos humanos de instituciones privadas de educación superior (PHEI) de Tailandia. Evidenciando que hay una correlación directa entre la satisfacción y el desempeño ($\rho = 0.89$ $p < 0.01$). Por lo cual, la satisfacción explica el 80% de la variación en el engagement ($\rho = 0.80$). Concluyendo que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso.

Huapaya (2017) establecieron la relación entre satisfacción laboral y el compromiso en los educadores, de diseño descriptivo-correlacional con una muestra de 350, mostrando como resultado una correlación positiva moderada de 0.5 entre las dos variables, ya que el p-valor, 0.000, es menor a 0.01. Asimismo, se encontró que existe correlación moderada entre vigor y satisfacción laboral ($r=0.538$), entre dedicación y satisfacción laboral ($r=0.520$) y entre absorción y satisfacción laboral ($r=0.479$). Concluyendo así que la correlación de las variables y las dimensiones presentaron una correlación positiva moderada.

Zeballos (2018) su objetivo fue determinar la relación entre el engagement y Satisfacción Laboral en los educadores de la Victoria. Se aplicó

la metodología, descriptivo-correlacional y diseño no experimental en una muestra de 80 maestros, mostrando Rho de Spearman = 0.92, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p= 0,05$). concluyendo que hay una correlación muy alta entre las dos variables.

De Sousa (2018) estableció la relación entre engagement y satisfacción laboral con una muestra de 150 empleados, su metodología fue no experimental, utilizando un enfoque cuantitativo y correlativo. Los resultados evidenciaron que mantienen correlación positiva entre ambas variables ($r=0.350$), además, según el $p=$ valor 0.000 al ser menos a 0.01 indica que esta correlación es significativa evidenciando que las dos variables tienen una relación que influyen entre sí.

Ríos (2020) en su trabajo tuvo como finalidad determinar el nivel de relación del engagement y satisfacción laboral. Su metodología fue básica, y diseño correlacional, con una muestra de 30 colaboradores del grupo empresarial de lubricantes San Pedro, Huancayo. Dando como resultados la dimensión vigor con satisfacción laboral ($r=0.661$, $p<0.05$) presenta correlación de nivel positivo medio, con la dimensión dedicación se observa ($r=0.777$, $p<0.05$) un nivel positivo fuerte; por último, la dimensión absorción ($r=0.629$, $p<0.05$) con un nivel positivo medio. Concluyendo que hay una relación entre los dos valores estudiados en un nivel correlacional positiva fuerte ($r_s=0.804$, $p<0.05$).

Valladares (2021) su principal objetivo fue determinar la relación entre compromiso y satisfacción laboral con 242 educadores, de diseño descriptivocorrelacional, resultando en la primera variable, la prevalencia del nivel medio en 73,97%, continuando con el nivel alto de 23,55%; en la segunda variable tiene el nivel medio con 66,9 %, seguido del nivel alto con 31,82%; y presenta una correlación positiva media entre satisfacción laboral y las dimensiones de engagement como la dedicación ($\rho= .483$. $p<.01$) y absorción ($\rho=.415$, $p<.01$), y de correlación significativa alta con la dimensión

vigor ($\rho=.526$, $p<.01$) por tanto, los colaboradores con altos niveles en satisfacción laboral tienen una relación positiva con el engagement.

Ríos (2021) tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral y el engagement en los empleados de restaurantes, utilizando la metodología de diseño correlacional simple, con una muestra de 107 colaboradores. En cuanto a la evidencia, muestran la relación de satisfacción con la supervisión con vigor y dedicación ($r = .274$, $r = .322$), satisfacción intrínseca ($r = .359$, $r = .417$), en satisfacción de producción ($r = .287$, $r = .327$) y satisfacción con la participación ($r = .316$, $r = .351$) evidencian significancia de nivel positiva y baja. Se concluye que, a más nivel de satisfacción laboral en los trabajadores, hay mayor nivel de vigor y dedicación.

Mendoza (2018) su principal objetivo fue determinar la relación entre el Engagement y la Satisfacción laboral, con 130 colaboradores en una compañía retail, con una metodología básica, descriptiva – correlacional de diseño no experimental - corte transversal. Sus resultados indican una relación significativa entre vigor del engagement y el factor intrínseco de la satisfacción laboral ($r=0.184$), a diferencia de los otros componentes donde no se evidencia la relación, concluyendo que tiene una relación directa de nivel bajo entre las dos variables.

Medina, (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso en 132 obreros de la Municipalidad San Antonio de Putina, los resultados muestran una relación positiva moderada entre la Satisfacción Laboral y Engagement, obteniendo como resultados $r = 0,699$ de coeficiente de correlación de Pearson con un nivel significancia de $p=0.000$, por debajo de $p=0.05$, por siguiente, hay una relación baja entre las dos variables.

En cuanto al marco conceptual del presente trabajo los autores Schaufeli y Bakker, (2001) indican que el engagement es un estado mental

positivo y satisfactorio vinculado con el trabajo lo cual está compuesto por tres dimensiones. En la primera se encuentra vigor, que indica la voluntad del esfuerzo y la persistencia ante las dificultades. Asimismo, en la segunda dimensión se encuentra la dedicación que se conceptualiza por estar vinculado con el trabajo y percibir el entusiasmo, así como la inspiración, orgullo y reto. En la última dimensión está la absorción donde se dice que tienes que estar completamente concentrado y felizmente inmerso en las actividades que realizas, sin sentir que el tiempo pasa rápido y experimentas el arrepentimiento de no estar activo en el trabajo.

Khan (1990, citado por Rodríguez y Bakker, 2013) un fundador del compromiso laboral se basa en el engagement y conceptualiza al vigor como enfocada en los objetivos organizacionales. Este autor califica a los trabajadores comprometidos como colaboradores que están conectados emocional, física e intelectualmente con las tareas que realizan, de esta forma argumenta que la variable Engagement podría expresarse como la conexión que un compañero de trabajo desarrolla en su lugar laboral, formando un alto sentido de conexión consigo mismo.

Salanova y Llorens (2009) afirman la probabilidad de que sea contrario al Burnout, por lo que definen el Engagement como una forma de trabajar con ánimo, entrega y goce, que generaría efectos pragmáticos para los colaboradores, y en consecuencia un óptimo desempeño de las empresas; por su parte, Albrecht (2010) indica que el engagement se encuentra en el área de la psicología positiva, el cual se distingue por el compromiso, el entusiasmo, la fuerza y la fortaleza en el desempeño laboral; por tanto, obtendría resultados multiplicativos en los colaboradores por las actitudes observadas.

En esta misma dirección, Bakker y Leiter (2010) dan a conocer el modelo Job Demand Resources (JD-R) para intuir el Engagement en los recursos laborales y personales en los cuales están el aspecto psicológico, social y organizacional. Que reducen las demandas laborales, asimismo,

Salanova y Schaufeli (2009) manifiestan que, en el vigor predomina la energía y tenacidad del colaborador. La dedicación está relacionada con la pasión, la inspiración y las metas que presenta en el ambiente laboral, y la absorción se aluden a los factores de enfoque y comodidad que el empleado presenta en la práctica de su trabajo.

Al indicar las distintas teorías que hay respecto a nuestra segunda variable, tenemos a Maslow (1943) refiere que, el ser humano tiene cinco tipos de necesidades que son las filosóficas, seguridad, afiliación, estima y autorrealización. donde el ser humano es perseverante en la búsqueda de su satisfacción de sus necesidades básicas teniendo como resultado mayor deseo mientras se van logrando.

Navarro, et al. (2009) señalan que, la satisfacción laboral son las actitudes de los individuos a diferentes aspectos de su labor. Estos comportamientos son propios de los trabajadores frente a su labor diaria. De modo, que si hay una actitud positiva mostrará un buen desempeño en su organización.

Bordas (2016), opina sobre la satisfacción laboral que son actitudes y evaluaciones personales de las experiencias laborales; asimismo, los comportamientos asociados a la satisfacción laboral o al compromiso laboral son el resultado emocional de percepciones que tienen propensión a actuar de determinada manera, por lo que se puede definir el comportamiento de las personas y, por tanto, si podemos promoverlo o inhibir. Por su parte, Chiavenato (2009) refiere que la satisfacción laboral es el encuentro de compensación por un estado de tensión o insatisfacción y Locke (1968) propone la teoría de la discrepancia, en la que manifiesta que la satisfacción laboral como un estado de ánimo conveniente al trabajo propio para lograr los objetivos de la compañía, donde se encontrará satisfacción o insatisfacción en función de la apreciación del trabajador frente a su labor.

Herzberg et al. (1968, citado por Palma, 2006) presentan la teoría HigieneMotivacional, asimismo mencionan que la satisfacción laboral se

genera a través de los vínculos de indicadores de higiene, como los ambientes laborales, las condiciones físicas, el contexto, las normas de la organización, el vínculo entre los trabajadores y la remuneración. Ellos mencionan que la relación de estos factores no aumenta la satisfacción, pero si estarían ausentes causarían insatisfacción. Mientras que los factores motivacionales son las características del cargo del empleado, tales como: desarrollo profesional, reconocimiento, responsabilidad, avance profesional y habilidades personales. La existencia de estos factores genera satisfacción laboral.

Palma (2006) menciona que la satisfacción laboral es la disposición que muestra el trabajador en las labores que realiza, influenciado por componentes como: condiciones físicas y materiales que cumplan sus actividades cotidianas. Los beneficios y las utilidades laborales son los estímulos económicos que se le brinda al trabajador. Los reglamentos administrativos, hacen referencia a las normas institucionales de la organización. También menciona las relaciones sociales, en la cual desarrolla el personal en las actividades relevantes para su autorrealización. Dentro del desempeño de tareas, se encuentra la importancia y responsabilidad que acepta dentro de las actividades de la ocupación. Y la última dimensión le compete a la conexión con la autoridad, que da la apreciación en la relación entre el líder y el empleado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En cuanto a, el estudio, es básica, ya que está guiada a un conocimiento más amplio a través de la interpretación de los elementos primordiales de los hechos observables que establecen los sujetos estudiados (CONCYTEC, 2019).

Diseño de investigación

En este trabajo se utilizó un diseño no experimental y de nivel correlacional con corte transversal, ya que no hubo manipulación de las variables, asimismo busca conocer la relación asociada entre más conceptos relacionados al trabajo (HernandezSampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Engagement

Definición conceptual

El engagement laboral se refiere a un estado mental positivo, teniendo una relación energética en las funciones laborales y asimismo la capacidad de afrontar dicha demanda donde se distingue las tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2011).

Definición operacional

La variable fue medida con UWES-9 que tiene tres dimensiones: la primera dimensión: *el vigor* se define por la voluntad, esfuerzo del trabajo y la persistencia de diferentes dificultades. En la segunda dimensión; *la dedicación*

se relaciona a encontrarse involucrado con el trabajo y entusiasmo, inspiración, orgullo y respeto. en la tercera dimensión: *la absorción* refiere a estar concentrado y felizmente inmerso con la labor, con el transcurso del tiempo puede experimentar desagrado por dejar el trabajo.

Indicadores

El esfuerzo, persistencia, involucrarse con el trabajo, entusiasmo, inspiración, orgullo, respeto, estar concentrado y felizmente inmerso en la labor.

Escalas de medición

Intervalo

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral es la disposición que muestra el trabajador en sus actividades que realiza, influenciado por componentes que cumplen en su centro de labor (Palma, 2006).

Definición operacional

La variable fue evaluada con SL-SPC que consta de cuatro factores que son: Significación de la tarea que se caracteriza por la idoneidad al trabajo, esfuerzo, realización y equidad. La segunda dimensión va sobre las condiciones de trabajo, que se fundamenta en la evaluación, disponibilidad de condiciones laborales y percepción de las normas. La tercera es sobre el reconocimiento personal y/o social, que se refiere a la evaluación del trabajo y los logros. Y la última pertenece a los beneficios económicos, que se relaciona a la satisfacción con las remuneraciones y los incentivos.

Indicadores

Disposición al trabajo, esfuerzo, realización, equidad, evaluación, disponibilidad de condiciones laborales, percepción de las normas, logros, satisfacción con las remuneraciones y los incentivos.

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población abarca a 614 educadores de ambos géneros, dentro de las edades están entre 23 a 60 años, de los diversos centros educativos nacionales y particulares del distrito de Pichari. Ventura (2017) define a la población como un grupo de individuos, estos son sujetos o fenómenos a estudiar, y también se consideran las características de los habitantes a estudiar.

Criterio de Inclusión

Se consideró a educadores de los colegios del distrito de Pichari, de las edades de 23 a 60 años de ambos sexos.

Criterio de exclusión

Docentes que no cuenten con internet o no quieran participar.

Muestra

Nuestra muestra de investigación estuvo constituida por 238 docentes del distrito de Pichari, los cuales fueron elegidos por bola de nieve; debido al

aislamiento social que todos estamos pasando. Robles (2019) alude que la muestra es una fracción de la población, que es elegida para ser investigada teniendo en cuenta las características de la población a investigar.

Muestreo

El muestreo es bola de nieve no probabilístico por docentes que accedieron voluntariamente a participar donde serán seleccionados por los criterios del investigador y relacionados con las características del estudio (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

En este trabajo se aplicó la encuesta, la cual permitió recopilar los datos por medio de preguntas que se realizaron a los individuos con el propósito de lograr de forma metodológica medidas referentes a las que se basan de un problema de estudio elaborado anticipadamente (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

El instrumento de recolección de datos.

En la primera variable se utilizó la escala de utrecht work engagement scale UWES-9, los autores de este instrumento son Schaufeli y Bakker (2003) de origen holandesa. La primera adaptación fue en España por los autores: Benavides, et al. (2009). En Perú fue adaptada por Yncio (2020). Esta escala está realizada por nueve ítems con tres dimensiones que son: Vigor, Dedicación, y absorción, de tipo likert, con 7 disyuntivas, Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre. La administración de la aplicación de tiempo es un aproximado de 5 a 10 minutos. En cuanto a la validez de la escala fue a través del coeficiente de Alfa de Cronbach por arriba de los 60.

Para la segunda variable se utilizó la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) creada por la peruana Sonia Palma Carrillo (2006). Este instrumento consta de dos versiones en la cual se administró la segunda versión de 27 ítems y cuatro factores que son: Satisfacción de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos, de tipo Likert con 5 disyuntivas que son: Totalmente de Acuerdo, De Acuerdo, Indeciso, En Desacuerdo, Total Desacuerdo. El tiempo de aplicación es de 15 minutos. La validez es de 0.05. y la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de cronbach fue de 0.79.

3.5. Procedimientos

Se elaboró el formulario Google Form para llegar a nuestros participantes de manera rápida y apropiada, se compartió el link del formulario a docentes de algunas instituciones educativas particulares y estatales para que puedan responder, con el fin de recolectar datos investigativos, también se difundió por diferentes redes sociales. Por otro lado, se recibió ayuda de compañeras y familiares que trabajan en centros educativos de los tres niveles.

3.6. Método de análisis de datos

Se procedió a realizar la selección de respuestas de la encuesta para trasladar a Excel, luego analizar en el programa estadístico SPSS 25, que ayudará a procesar la información obtenida para conocer la relación entre las variables engagement y satisfacción laboral por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman y el grado de significancia, de la misma manera se pretende medir la correlación de las dimensiones de las variables independientes con la dependiente y hallar que los resultados muestran datos destacados para las futuras investigaciones.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo se ha honrado los principios éticos, como la beneficencia donde tiene como finalidad contribuir a los educadores e instituciones del distrito de Pichari brindando los datos obtenidos y si se encuentra algún problema en la satisfacción y el engagement que pueden afectar a los evaluados y se pueda hacer una intervención. Segundo la no maleficencia proteger y resguardar la identidad de los participantes, tercero la autonomía los participantes tienen la potestad de decidir si quieren participar en la investigación; por último, el principio de justicia, donde todos los colaboradores tienen un trato justo y no hay discriminación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis de correlación entre las variables de estudio

Relación entre Engagement y Satisfacción laboral

Coeficiente de correlación Rho	-.026
Significancia estadística	.689
N	238

En la tabla 1 se observa que la relación entre las variables Engagement y Satisfacción laboral no es significativa teniendo un valor de .689 y el coeficiente de correlación de Rho es de -.026. Por ende, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2*Relación entre vigor y satisfacción laboral*

Según el Rho de Spearman

Coeficiente de correlación Rho	-.141
Significancia estadística	.030
N	238

En la tabla 2 se observa que la relación entre las dimensiones vigor y satisfacción laboral son significativamente baja, teniendo un valor de 0.30 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -.141. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3*Relación entre dedicación y Satisfacción laboral*

Según el Rho de Spearman

Coeficiente de correlación Rho	-.063
Significancia estadística	.334
N	238

En la tabla 3 se observa que la relación entre las dimensiones dedicación y satisfacción laboral no son significativas con un valor de .334 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -.063. Se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4*Relación entre absorción y satisfacción laboral*

Según el Rho de Spearman

Coeficiente de correlación Rho	.101
Significancia estadística	.120
N	238

En la tabla 4 se observa que la relación entre las dimensiones absorción y satisfacción laboral no son significativas teniendo un valor de significancia de .120 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de .101. Por consiguiente, es considerada nula.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo no se ha evidenciado la relación entre las variables engagement y satisfacción laboral dando un valor ($p= 0.689$). Esto coincide con la investigación realizada por Mendoza (2018) que en su resultado no obtuvo correlación entre las dos variables. Según Schaufeli y Bakker (2001) indican que el engagement es un estado mental positivo y satisfactorio en la cual el trabajador evidencia el entusiasmo hacia su centro de trabajo. Asimismo, según los resultados no presentan satisfacción laboral, los cuales se refleja la influencia de factores como la baja remuneración económica, las condiciones de trabajo, falta de reconocimiento personal o social. Como manifiesta Palma (2006) la satisfacción laboral está influenciada por condiciones físicas y materiales que se cumplen con las actividades cotidianas que estimula al trabajador. En los resultados se evidencia que los maestros del distrito de Pichari no perciben la conexión profunda del compromiso que se involucra al engagement experimentando una satisfacción en sus actividades y la adaptabilidad mental a la hora de realizarlas. Así mismo mientras que los colaboradores no presenten engagement no podrán tener satisfacción laboral del mismo modo si no hay satisfacción no hay engagement por lo que va influir en el desempeño.

Por otra parte, la dimensión vigor y satisfacción laboral tiene un valor estadísticamente significativo de ($p=.030$). Este resultado concuerda con Mendoza (2018) quien obtuvo en su investigación una relación significativa con esta dimensión. Como lo manifiesta Khan (1990) donde refiere que el vigor está enfocado en las organizaciones calificando como una conexión emocional, física e intelectual con su centro de trabajo. Esto da a entender que los educadores tienen una activación a la voluntad, esfuerzo en el desarrollo de su trabajo y a la adaptación frente a las dificultades y cambios constantes que se experimentó en el confinamiento a nivel político, económico, social y tecnológico que se presentaron en su entorno de sus actividades.

Por otro lado, la dimensión de absorción y satisfacción laboral no tiene correlación teniendo un valor ($p=.120$) este resultado se diferencia al estudio realizado por Huapaya (2017) donde evidencia que existe una correlación positiva moderada ($r=0.479$). En la teoría de Salanova y Schaufeli (2009) quienes refieren que en esta dimensión predomina la inmersión y la comodidad que el colaborador presenta en su trabajo. Siendo evidente que en los docentes de Pichari no están presentes estas condiciones para que puedan desarrollar su engagement y tener una satisfacción laboral. Asimismo, los trabajadores manifiestan que las bonificaciones económicas y el reconocimiento personal puede influir en la poca disposición de esforzarse en su centro de labor.

Del mismo modo en la dimensión dedicación y satisfacción laboral se halló que no hay relación con un valor ($p=.334$). Esto difiere a los hallazgos de Ríos (2020) que tuvo una correlación positiva fuerte entre estas dimensiones. Según la teoría de Schaufeli y Bakker (2003) indican que en esta dimensión el trabajador refleja una conexión con su centro de labor, demuestra entusiasmo, inspiración y orgullo hasta convertirlo en un desafío para sí mismo. Dando a entender que los maestros del distrito de Pichari no reflejan empeño e inspiración en su centro de labor. Esto puede ser por la influencia del confinamiento y su proceso de adaptación a la nueva realidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se demostró que no existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral. Por eso mientras que los maestros del distrito de Pichari no desarrollen estas variables, afecta su desempeño laboral en la institución educativa.

Segunda. Se comprobó que existe una relación baja entre vigor y satisfacción laboral en los docentes. Donde presentaron poco esfuerzo en el desarrollo de su trabajo durante el confinamiento.

Tercera. Se evidenció que no existe relación entre absorción y satisfacción laboral en docentes. Reflejando que no están presentes las condiciones donde el colaborador se sienta inmerso en las actividades que realiza.

Cuarta. Se demostró que no existe relación entre dedicación y satisfacción laboral en docentes. De modo que los maestros no reflejan su identificación con su institución y no lo ven como un reto para sí mismo y demostrar su desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere en los centros educativos en realizar capacitaciones en conjunto de los psicólogos usando estrategias para dar a conocer el engagement y la satisfacción laboral con el fin que los maestros lo puedan desarrollar.

Segunda. Se recomienda reforzar el plan de trabajo según las necesidades de las instituciones donde los docentes tengan la facilidad de potencializar sus habilidades de adaptación de nuevas metodologías e innovación que les permita aplicarlo en su centro.

Tercera. Se recomienda a los directivos de las instituciones habilitar espacios que sean acorde a las funciones de los colaboradores y que les permita desarrollar sus actividades con compromiso y satisfacción.

Cuarta. Se recomienda a las instituciones a incentivar y dar facilidades a los maestros a participar en diferentes actividades que la UGEL u organizaciones privadas realizan.

Quinta. Se recomienda a los futuros investigadores realizar estudios similares con la mayor cantidad de muestras con la finalidad de constatar los hallazgos del presente trabajo.

REFERENCIAS

- Albrecht, S. (2010). Engagement de los empleados: 10 preguntas clave para investigación y práctica. <https://psycnet.apa.org/record/2010-10841-001>
- Bahadır, G. (2017) The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey. Turkish Department at the Faculty of Educational Sciences Faculty of the Ahi Evran University. https://www.researchgate.net/publication/312667241_The_Relationship_between_Work_Engagement_and_Organizational_Trust_A_Study_of_Elementary_School_Teachers_in_Turkey
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). Work engagement. A handbook of essential theory and research. <https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rtmedia/pp/common/samplechapters/9781841697369.pdf>.
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Madrid: UNED Publicaciones. <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&lpg=PT35&dq=satisfacción%20laboral&hl=es&pg=PT3#v=onepage&q=satisfacción%20laboral&f=false>
- Navarro, E. Linares, C. & Montañana, A. (2009). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España) <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127619214002.pdf>.

- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). Engagement. Ilusión por el trabajo: Un modelo Teórico conceptual http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000200004&script=sci_abstract&lng=es
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones (2a Ed.). México: McGraw-Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). *Normas y éticas*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/reglamento_interno_nacional_del_cpsp.pdf
- De Sousa, A. (2018) Satisfacción Laboral y Engagement en trabajadores de un colegio privado del distrito de San Miguel.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36169/De%20Souza_FQAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Defensoría del Pueblo (2020) Retos para mejorar la educación a distancia y cautelar el regreso gradual a las clases presenciales.
https://www.defensoria.gob.pe/wpcontent/uploads/2020/11/SerieInformesEspeciales-N%C2%BA-034-2020DP_Retos-para-mejorar-laeducaci%C3%B3n-a-distancia-y-cautelar-el-regresogradual-a-las-clasespresenciales.pdf
- Flores, Y & Salinas, J (2020).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48890/Flores_CYSa_linas_YJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández - Sampieri & Mendoza (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Huapaya, I (2017) Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/404/huapaya_ik.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INEI (2017), más de medio millón de maestros en el Perú celebran su día.

<https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mas-de-medio-millon-de-maestros-enelperucelebran-su-dia-9833/>

León L, Méndez, L. & Ruiz, A (2015). El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano. (Tesis de maestría) Universidad de Manizales.

<https://docplayer.es/81175401-El-engagement-y-su-relacionconlascondicionesdel-trabajo-bajo-la-nueva-gestion-publicaenalgunasinstitucionesdel-sectoreducativo-colombiano.html>

Locke, E. (1976). The natura of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). Handbook of Organizational and Industrial Psychology. (80-114). Chicago: Rand. Mc.Nally

[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPaper.aspx?ReferenceID=1639511](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPaper.aspx?ReferenceID=1639511)

Maslow, A. (1943). Una teoría sobre la Motivación Humana. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/doc/213561284/SINTESIS-Teoria-delas-necesidadeshumanas>

Medina, R. (2021) Engagement en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15173/Medina_Ccama_Rossio_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mendoza, E. (2018) Engagement y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa retail del distrito de Chorrillos. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25605/Mendoza_REK.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Meunier, M. (2018). Influencia del nivel de engagement del personal que aplica en la satisfacción del servicio de las personas evaluadas. De Concytec <http://redibai-myd.org/portal/wpcontent/uploads/2019/03/Innovacio%CC%81nAdministrativa-08-1.pdf>
- MINEDU (2021), 4657 colegios brindan clases semi presenciales en el segundo semestre. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/510468-4657colegiosbrindan-clases-semipresenciales-en-el-segundo-semestre>
- OMS, (2020). Consideraciones para las medidas de salud pública relativas a las escuelas en el contexto de la COVID-19 https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332107/WHO-2019-nCoV-Adjusting_PH_measures-Schools-2020.1-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2006). Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC). https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Ma_nual_1o_Edici%C3%B3n.
- Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica- reglamento RENACYT. (2019) https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_nacional.pdf

Ríos, R.(2021) Satisfacción Laboral y Engagement en empleados del servicio de alimentación de campamentos mineros.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/11234/1/2020_Rios%20M ore.pdf

Ríos, E. (2020) Satisfacción laboral y engagement laboral de los trabajadores del Grupo Empresarial de Lubricantes San Pedro, Huancayo.
<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/258/TESIS%20%20-%20RIOS%20CHIHUAN%20EDWIN.pdf?sequence=1>

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

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en passion.

http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf

Schaufeli, W. & Bakker, A.,.(2001) Escala Utrecht de Engagement en el

Trabajo.<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/ Test manual UWES Espanol.pdf>

Schaufeli, W., Martínez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002).

Burnout and engagement in university students. A cross-national study. Journal of cross-cultural psychology, 33(5), 464-481. Recuperado de <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/185.pdf>

Tamayo, C. Y Silva,I.(2010). Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-laeducacion/23.pdf>

Tepayakul R, & Rinthaisong I, (2018) Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Thailand. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/109260>

UNESCO News (2020) 1.37 mil millones de estudiantes ahora en casa a medida que se expanden los cierres de escuelas COVID-19, los ministros amplían los enfoques multimedia para garantizar la continuidad del aprendizaje <https://en.unesco.org/news/137-billion-students-now-home-covid-19school-closures-expand-ministers-scale-multimedia>

Valladares, M. (2021) Engagement y Satisfacción Laboral en la plana docente de las Instituciones Educativas Públicas de la ciudad de Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60726/Valladares_MMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ventura-Leon, J. (2017) ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Scielo. vol. 43 (3). <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>.

Yncio, M. (2020) Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en colaboradores de instituciones privadas. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48383/Yncio_FMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zevallos, L.(2018) Engagement y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, La Victoria. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65630/Zevallos_P_LASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Tabla1: *matriz consistencia*

Formulación de problemas	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumentos
<p>¿Existe relación entre engagement y satisfacción laboral en los maestros del distrito de Pichari, 2022?.</p>	<p>Objetivo general determinar si existe relación entre el engagement y la satisfacción laboral en maestros del distrito de Pichari, 2022.</p> <p>Objetivo específicos Determinar si existe relación entre vigor y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022. Determinar si existe relación entre dedicación y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022. Determinar si existe relación entre absorción y satisfacción laboral en docentes del distrito de Pichari, 2022.</p>	<p>Existe relación entre engagement y satisfacción laboral en los docentes de Pichari.</p>	<p>Técnica Encuesta.</p> <p>Instrumentos La escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) Schaufeli y Bakker. Adaptada por Yncio, 2020).</p> <p>La escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC) de Sonia Palma 2006.</p>

Tabla 2: 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 (SLSPC).	Significación de tarea. 3,4,7,18,21,22,25,26. Condiciones de trabajo. 1,8,12,14,15,17,20,23,27. Reconocimiento personal y/o social. 6,11,13,19,24. Beneficios económicos. 2,5,9,10,16.	Escala ordinal

Permiso de uso de los instrumentos

permiso para el uso del instrumento de su investigación Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Externo Recibidos x



SUSAN MARIBEL GUTIERREZ MAMANI <gumamensu@ucvvirtual.edu.pe>
para Joanne Yncio, JHAEL

sáb, 6 nov 15:37 (hace 3 días)

Estimada Yncio Franco, Marlyn Joanne: reciba nuestro saludo fraterno y respeto a la distancia.

Somos las estudiantes Susan Maribel Gutierrez Mamani identificada con el código estudiantil 6500056097 Y Orozco Gutierrez Jhael, identificada con el código estudiantil 7001145892 de la universidad César Vallejo de Lima del X ciclo de la carrera profesional de psicología. Queremos solicitarle el permiso para el uso del instrumento de su investigación Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), para fines de investigación denominada Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del distrito de Pichari, 2021 y poder así optar el título profesional de licenciatura en psicología.



Joanne Yncio
para mi, JHAEL

sáb, 6 nov 19:49 (hace 3 días)

Estimadas Susan y Jhael, les doy autorización para utilizar el instrumento aplicado en mi tesis. Mis mejores deseos para ustedes en la elaboración de su tesis.

Saludos.

...

Responder

Responder a todos

Reenviar



PERMISO PARA USAR EL
INSTRUMENTO UTRECHT
WORK ENGAGEMENT SCALE
(UWES) Recibidos



jhael orosco gutierrez 6/11/2021

Estimado Wilmar Schaufeli reciba nuestro saludo fraterno y respeto a la distancia.



Schaufeli, W.B. (W... para mí 7/11/2021



Dear jhael,

Thank you very much for your interest in my work.

You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.

Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.

Good luck with your research.

With kind regards,

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Susan Maribel Gutiérrez Mamani - DNI 46837797

Institución: Universidad Cesar Vallejo - Lima, Ate.

Motivo: Tesis: "Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del distrito de Pichari, 2021".

Coautora: Jhael Crisentina Orosco Gutiérrez

Asesor: Mg. Eddy Eugenio García García.

Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 237 docentes del distrito de Pichari.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como coautoras de la tesis en referencia para la muestra especificada. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006) en su trabajo de investigación.

Noviembre 19, 2021



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Instrumentos de recolección de datos ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES-9)

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	asi nunca	unas veces	Regularmente	tante veces si	siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
ninguna vez	as veces al	vez al mes	as veces al mes	na vez por	s veces por	os los días
	año	o menos	semana	semana	semana	

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 Satisfacción Laboral (SL-SPC)

A continuación, se presentan 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

	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 para la labor que realizó.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					

6. Siento que recibo de parte de la empresa “maltrato”.					
7. Me siento útil con la labor de realizar.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					

25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL DISTRITO DE PICHARI, 2022", cuyos autores son GUTIERREZ MAMANI SUSAN MARIBEL, OROSCO GUTIERREZ JHAEL CRISSENTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO DNI: 07840149 ORCID: 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 03- 10-2022 13:57:08

Código documento Trilce: TRI - 0366453