

# **Revista de Psicología de Arequipa**

Año 2016 / Volumen 6 / Número 2

ISSN 2221-786X versión impresa

ISSN 2307-4159 versión electrónica



**Colegio de Psicólogos del Perú**  
**Consejo Directivo Regional III de Arequipa**

**Revista de Psicología de Arequipa**

Volumen 6. Segundo Semestre del 2016, N° 2

**CONTENIDO****EDITORIAL /LEADING ARTICLE*****La psicología en el Perú en tiempos de la colonia*** / 393

Psychology in Peru in the colony's time

Reynaldo Alarcón

**ARTÍCULOS DE REVISIÓN / REVIEW ARTICLES*****Neuropsicología de los Delirios y confabulaciones:  
Una revisión actualizada.*** / 401Neuropsychology of Delusions and Confabulations:  
An updated review.

Javier Tirapu &amp; Aracely Sánchez

***La lectura y la cultura en esta época de la videocracia.*** / 423

Reading and culture in this age of videocracy

Manuel Arboccó

**INVESTIGACIONES / INVESTIGATIONS*****Sospecha de maltrato, ansiedad  
y depresión en adultos mayores.*** / 437

Suspected elder abuse, anxiety and depression.

Luis Sotomayor

***Adicción a internet en cibernautas de cuatro distritos de Arequipa Metropolitana*** / 451

Internet addiction in cybernauts from four districts in Arequipa City.

Walter Arias & María Masías

***Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote.*** / 463

Laboral satisfaction and engagement in teachers of public schools from Chimbote.

Kelly Huapaya, Martín Noé & Gonzáles Rueda

**RESEÑAS / REVIEWS**

***Psicología médica: apoyo en la formación de profesionales de salud.*** / 481

Medical psychology: support in the training of health professionals.

María Begoña Tortolero

**INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES** / 487

Instructions for authors

# ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE CHIMBOTE

## LABORAL SATISFACTION AND ENGAGEMENT IN TEACHERS OF PUBLIC SCHOOLS FROM CHIMBOTE.

Kelly Huapaya Izaguirre, Martin Noé Grijalva & Daniel Gonzales Rueda  
**Universidad Cesar Vallejo**

### Resumen:

La presente investigación explora la relación entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. El diseño de investigación fue descriptivo - correlacional y la muestra estuvo conformada por 350 docentes. Como medida fueron evaluados por la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) Schaufeli y Bakker (2003), y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Palma (2006). Los resultados de la investigación refleja que existe correlación positiva moderada altamente significativa ( $\rho=,5$ ;  $**p<0.01$ ) entre las dos variables. Esto muestra que el engagement y la satisfacción tienen una vinculación positiva, que un colaborador al estar entusiasmado e implicado en su trabajo y a la energía en el mismo, se va sentir satisfecho al realizar sus tareas laborales.

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

### Summary:

The present research explores the relationship between Engagement and Work Satisfaction in teachers of the secondary level of the Public Educational Institutions of the district of Nuevo Chimbote. The research design was descriptive - correlational and the sample consisted of 350 teachers. As a measure they were evaluated by the Utrecht Scale of Engagement at Work (UWES-9) Schaufeli and Bakker (2003), and the Work Satisfaction Scale (SL-SPC) Palma (2006). The results of the research reflect that there is a highly significant positive correlation ( $\rho = , 5$ ;  $** p < 0.01$ ) between the two variables. This shows that engagement and satisfaction are positively linked, that a collaborator to be enthusiastic and involved in their work and the energy in it, will feel satisfied when performing their work tasks

**Keywords:** Engagement, job satisfaction, teachers.

### Cómo citar:

Huayapa K., Noé M. & Gonzales D. (2016). Engagement y Satisfacción Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Chimbote. Revista de Psicología de Arequipa, 6(2), 463-479.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el bienestar del capital humano ha tomado mayor importancia dentro de las organizaciones, pero no solo a nivel físico, sino también a nivel personal, puesto que esto tiene un impacto en cuanto al desempeño y productividad que pueda tener un colaborador dentro de una organización. Es por eso que hablar de engagement y satisfacción laboral es hoy en día uno de los temas más relevantes dentro del ámbito de la psicología organizacional, pese a que el primero es un constructo nuevo, se considera como un factor primordial para el impulso del capital humano dentro de las organizaciones (León, 2011).

Schaufeli en una entrevista realizada por Juárez (2015), manifestó que el engagement laboral es básicamente un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo, de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva. Y la satisfacción laboral según Palma (2006), se refiere a la actitud que tiene el colaborador hacia su trabajo.

Con respecto a la población de estudio, se puede apreciar con otras investigaciones que algunos docentes de las instituciones educativas manifiestan incomodidad por la carga de actividades a realizar en su hora de trabajo, así como también por la cantidad de alumnos con los que tienen que trabajar día a día, lo cual le genera insatisfacción laboral. Sin embargo, existen otros docentes que, ante esa misma situación, se sienten satisfechos y dispuestos a continuar día a día a pesar de las distintas adversidades que se les presente; es decir, sus comportamientos y actitudes se perciben de manera positivas, considerándose, así

---

### Información de los Autores:

#### **Kelly Huapaya Izaguirre**

Licenciada en Psicología por la Universidad César Vallejo, sede Chimbote.

**Correspondencia:** khuapaya26@hotmail.com

#### **Hugo Martín Noé Grijalva**

Licenciado en Psicología. Doctor en Psicología por la Universidad César Vallejo. Docente de la misma universidad. Sede Chimbote.

#### **Daniel Gonzales rueda**

Licenciado en Psicología.

Magister en Dirección y Gestión del Talento Humano. Docente de la Universidad Cesar Vallejo, sede Chimbote.

como docentes vinculados con su trabajo (Diez & Cejas, 2010). Es importante mencionar que posiblemente la realidad de cada institución educativa, hace que la satisfacción y engagement de cada docente varíe.

Asimismo, en cuanto a la salud mental, los estudios realizados reflejan que algunos docentes expresan sentir estrés y angustia, lo cual le dificulta al momento de concentrarse al realizar sus actividades. El estado de salud mental se relaciona también con el nivel de exigencia de las actividades a realizar con los estudiantes. Por otro lado, en algunas ocasiones a pesar que hay un apropiado soporte social por parte de los colegas, se encuentra cierta contradicción con respecto a la autonomía y la baja participación en el proceso de toma de decisiones con los directivos. Las condiciones materiales y sanitarias también pueden incidir en la salud mental de los docentes, generando así insatisfacción en los mismos (Cuenca et al., 2005).

Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, (2002, citado por Flores et al., 2015) definen el engagement como un constructo que integra sentimientos de vigor, dedicación y absorción.

Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que el vigor hace referencia a un elevado nivel de energía y empeño que tiene el colaborador de esforzarse en el trabajo, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dedicación tiene que ver con el entusiasmo, inspiración y nuevas metas que el colaborador tiene en el trabajo, es decir la alta implicación laboral. Y finalmente la absorción indica el nivel de concentración y satisfacción que tiene el colaborador al realizar sus tareas laborales, la absorción ocurre cuando el colaborador está totalmente concentrado con el trabajo que realiza, mientras experimenta que el tiempo “pasa volando”.

Existen algunos modelos teóricos que tratan de explicar el engagement, uno de ellos es el modelo de demandas y recursos laborales (DRL) propuestos por Bakker y Demerouti (2006, citado por Cárdenas y Jaik, 2014) el cual plantean que las condiciones de trabajo se pueden clasificar en dos categorías las cuales son las demandas (factores estresores) y los recursos laborales (factores motivacionales). Las demandas laborales se refieren a aquellos aspectos de trabajo que requieren un esfuerzo por parte del colaborador para poder ser realizadas, y ese esfuerzo está asociado a un coste físico y/o psicológico en su realización. Mientras que los recursos laborales tienen cualidades motivacionales, reducen las demandas del trabajo, ayudan en la consecución de los objetivos del trabajo y estimulan el crecimiento personal y aprendizaje. Es así como el modelo DRL resume que la falta o inadecuación de recursos laborales incrementa las demandas laborales hasta producir el burnout y por lo tanto daños en la salud del colaborador; mientras que los usos de recursos laborales promueven procesos de

motivación en el trabajo por parte del empleado hasta llegar al engagement, buen desempeño laboral y al desarrollo personal de los trabajadores.

Otro modelo teórico del engagement es el modelo JD-R de Bakker y Leiter (2010, citado por Cárdenas y Jaik, 2014) el cual plantean que el engagement en el trabajo se puede predecir a partir de los recursos laborales y de los recursos personales por parte del colaborador. Los recursos laborales son aquellos aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen las demandas laborales, de tal manera que se consideran importantes para conseguir objetivos, estimular el crecimiento personal, aprender y desarrollarse. Y recursos personales se le ha considerado como aspectos para pronosticar el engagement, estos recursos son: la motivación, el desempeño en el trabajo, la satisfacción, autoeficacia, optimismo y resiliencia. De esta manera, este modelo trata de explicar cómo los recursos laborales, unidos a los recursos personales permiten responder a las demandas laborales y favorecen al engagement, por lo cual se lograría influir positivamente en el desempeño de los colaboradores.

El modelo del intercambio social - SET propuesto por Sacks (2006, citado por Bobadilla, Callata y Caro, 2015) sostiene que “los colaboradores presentan diversos niveles de engagement como respuesta a los recursos que reciben de la organización (recursos económicos y socio emocionales); de esta manera, los colaboradores se sienten obligados a retribuir a sus organizaciones con grandes niveles de engagement” (p.8).

Por otro lado, la satisfacción laboral según Palma (2006) es la actitud que tiene el colaborador hacia su propio trabajo, en función de aspectos vinculados como: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

El primer factor de la satisfacción laboral propuesto por la autora, es el de significación de la tarea, el cual se refiere a la disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas como el esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material. El segundo factor está relacionado con las condiciones de trabajo, el cual se basa en la evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. El tercer factor tiene que ver con el reconocimiento personal y/o social, referido a la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo. Y el último factor corresponde a los beneficios económicos, basado en la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos como producto del esfuerzo al trabajo realizado (Palma, 2006).

Existen algunas teorías que explican la satisfacción laboral, una de ellas es la teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman (1968, citado por Palma, 2006)

quienes plantean la teoría Higiene-Motivacional. Ésta teoría postula que la satisfacción laboral es consecuencia de un óptimo estado motivacional, producto de la interacción de factores higiénicos y motivacionales. Los factores higiénicos son las características del contexto en el trabajo como: condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas de la empresa, relaciones con el supervisor y colegas, estabilidad en el cargo y salario; la presencia de estos factores no aumenta la satisfacción, pero si no están presentes causan insatisfacción. Por otro lado, los factores motivacionales son las características del contenido del puesto del colaborador los cuales se relacionan con los factores intrínsecos como: desarrollo de la carrera, reconocimiento, responsabilidad, ascenso y la utilización de las habilidades personales. La presencia de estos factores motivacionales causa satisfacción y su ausencia indiferencia.

Darwis (1994, citado por Palma, 2006) propone la teoría del ajuste en el trabajo, el cual sostiene que la satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de la correspondencia o discrepancia entre las necesidades de las personas, los valores, las habilidades esperadas en el trabajo y lo que se obtiene en realidad. La posibilidad de encontrar correspondencias congruentes entre sí, hace que el colaborador pueda sentirse satisfecho con la actividad que desempeña; lo contrario, la discrepancia genera insatisfacción.

Por otro lado Locke (1984, citado por Palma, 2006) plantea la teoría de la discrepancia, quien sostiene que la satisfacción laboral se deriva de la evaluación que realiza el colaborador al contrastar sus necesidades y jerarquía de valores laborales con la percepción de lo que le ofrece su trabajo y de lo que implica la consecución de los mismos.

Según González (2006, citado por El Sahili, 2010) menciona que la satisfacción laboral docente representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el docente dentro del entorno laboral. Asimismo menciona que los factores más importantes de la satisfacción laboral son: la satisfacción en cuanto a las funciones, salario y desarrollo laboral, adaptación del docente al trabajo y la satisfacción con el liderazgo, este aspecto se relaciona con la percepción de que los directivos de las instituciones educativas tienen un trato amable y cumplen su función de forma armónica y equitativa. Sin embargo, un aspecto que suele dañar las relaciones laborales y hacen sentir que el liderazgo es impositivo, restrictivo y autoritario, es la excesiva vigilancia visual para ver el tipo de actividades que realiza el docente, así como también vigilancia en la firma de entrada y salida. Por eso la clave para el crecimiento de una institución se encuentra en la confianza mutua, que se va consolidando a través de las experiencias compartidas en un ambiente de trabajo donde exista armonía y compañerismo.

Debido a lo que se menciona anteriormente, hoy en día en las instituciones educativas, como organizaciones, existe un gran interés por comprender que

tanto los docentes engaged están satisfechos o insatisfechos en el trabajo, un docente engaged se siente pleno de energía, de vigor, se encuentra muy implicado con lo que hace, y debido a esta concentración y dedicación, tiene la sensación que el tiempo transcurre muy rápidamente, sintiendo satisfacción por lo que hace. De tal manera que se puede decir, que los profesores que se sienten satisfechos en su trabajo, son aquellos que producen y rinden más (León, 2011).

Por lo tanto, cuando los colaboradores están complacidos con lo que hacen, éstos están dispuestos a dar el 100% de su esfuerzo o más, de tal manera que eso representa un beneficio muy importante para la organización (Bock, Tamashiro, & Escalante, 2010). Por el contrario, los docentes que se sienten insatisfechos, son los que rinden menos y son más improductivos. Debido a esto es importante mencionar que los afectados en estos casos serían los estudiantes.

Es por ello, que, por lo expuesto anteriormente, la presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote. Y en cuanto a los objetivos específicos se identificó los niveles de ambas variables, así como también se pudo determinar la relación entre las subescalas de Engagement (vigor, dedicación y absorción) y Satisfacción Laboral; y los factores de Satisfacción Laboral (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento persona y/o social y beneficios económicos) y Engagement; debido a que la mayoría de los docentes suelen presentar diversos comportamientos y actitudes respecto a su trabajo.

## **Método**

### **Diseño**

Con la estrategia asociativa se persigue explorar la relación funcional existente entre variables (hipótesis de covariación) y puede adoptar tres tipos de estudios en función de que el objeto de la exploración sea la comparación de grupos (estudio comparativo), la predicción de comportamientos y/o la clasificación en grupos (estudio predictivo) o la prueba de modelos teóricos (estudio explicativo) para su integración en una teoría subyacente. (Ato, López y Benavente 2013). Finalmente es una investigación descriptiva - correlacional, porque se midió y recogió información sobre las variables de estudio y también porque permitió conocer la relación que existe entre las dos variables en un contexto particular (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

### **Participantes**

La muestra del estudio fue probabilística constituida por 350 docentes de ambos sexos del nivel secundario de 18 instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.

## Instrumentos

1. **Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9), de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)**, de procedencia Holandesa. Su adaptación en el Perú (Lima) lo hicieron Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015). Este instrumento posee 3 versiones UWES-17, UWES-15 y UWES-9. Posee modalidad de respuesta de múltiple elección, escala tipo Likert, teniendo 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. Su validez y confiabilidad de la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas, respetando su estructura tridimensional. Tiene una fiabilidad  $\alpha$  de Cronbach igual o superan el valor crítico de .70. Un análisis factorial confirmatorio del UWES, define una estructura tridimensional, estas tres dimensiones están íntimamente relacionadas. Las correlaciones entre las tres escalas generalmente exceden el  $r = .65$ .
2. **Satisfacción Laboral, (SL-SPC), de Sonia Palma Carrillo (2006)**. Este instrumento posee 2 versiones: la primera versión consta de 36 ítems y 7 factores y la segunda versión, que se utilizó para esta investigación, consta de 27 ítems y 4 factores, los cuales son: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos. Posee modalidad de respuesta de múltiple elección, escala tipo Likert, teniendo 5 alternativas de respuesta: Total Acuerdo, De Acuerdo, Indeciso, En Desacuerdo, Total Desacuerdo. Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, según Palma (2005) se validó en trabajadores de Lima Metropolitana mediante el método de consistencia interna, obteniéndose resultados mayores a .8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman. Presenta un análisis factorial para explicar las correlaciones entre los ítems y los factores, para lo cual aplicó el método Varimax, a fin de interpretar el sentido y significado de los factores en la matriz de pesos factoriales ( $r=0,21$  a  $r=0.833$ ).

## Procedimiento

La base de datos obtenidos fue sometida a análisis estadísticos, donde se usó la estadística descriptiva para distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable para el análisis de los objetivos descriptivos. La estadística inferencial, mediante los resultados de la prueba de normalidad y posterior el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para determinar las correlaciones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

## Resultados

**Tabla 1**

*Correlación entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.*

	Satisfacción Laboral Rho de Spearman (rho)	Sig. (p-valor)
Engagement	0.538**	0.000

\*\*p<0.01

Se observa que existe correlación positiva moderada entre el Engagement y la Satisfacción Laboral (rho =,538), \*\*p<0.01 indica que esta correlación positiva moderada es altamente significativa.

**Tabla 2**

*Correlación entre la subescala de engagement: Vigor y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.*

	Satisfacción laboral Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Vigor	0.538**	0.000

\*\*p<0.01

En la tabla 2, encontramos que existe correlación positiva moderada entre vigor y satisfacción laboral (rho=,538), \*\*p<0.01 es altamente significativa

**Tabla 3**

*Correlación entre la subescala de engagement: Dedicación y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.*

	Satisfacción laboral Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Dedicación	0.520**	0.000

\*\*p<0.01

Con respecto a la correlación entre la tercera subescala de Engagement (Dedicación) y Satisfacción Laboral, encontramos que existe correlación positiva moderada ( $\rho = .520$ )  $**p < 0.01$  es altamente significativa

**Tabla 4**

*Correlación entre la subescala de engagement: Absorción y Satisfacción Laboral en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.*

	Satisfacción laboral	Sig.
	Rho de Spearman	(p-valor)
Absorción	0.479**	0.000

\*\* $p < 0.01$

Con respecto a la correlación entre la tercera subescala de Engagement (Absorción) y Satisfacción Laboral, encontramos que existe correlación positiva moderada ( $\rho = .479$ )  $**p < 0.01$  es altamente significativa.

**Tabla 5**

*Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Significación de la tarea y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.*

	Significación de la tarea	Sig.
	Rho de Spearman	(p-valor)
Engagement	0.546**	0.000

\*\* $p < 0.01$

En cuanto a la correlación entre el segundo factor de Satisfacción Laboral (significado de la tarea) y Engagement, encontramos que existe correlación positiva moderada ( $\rho = .546$ ) es altamente significativa.

**Tabla 6**

*Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Condiciones de trabajo y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.*

	Condiciones de trabajo	Sig.
	Rho de Spearman	(p-valor)
Engagement	0.426**	0.000

\*\* $p < 0.01$

En cuanto a la correlación entre el segundo factor de Satisfacción Laboral (condiciones de trabajo) y Engagement, encontramos que existe correlación positiva moderada ( $\rho = ,426$ ) es altamente significativa.

**Tabla 7**

*Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Reconocimiento personal y/o social y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.*

	Reconocimiento personal y/o social Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Engagement	0.181**	0.001

\*\*p<0.01

En cuanto a la correlación débil entre el segundo factor de Satisfacción Laboral (reconocimiento personal y/o social) y Engagement, encontramos que existe correlación positiva muy baja ( $\rho = ,181$ ) es altamente significativa.

**Tabla 8**

*Correlación entre el factor de satisfacción laboral: Beneficios económicos y Engagement en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.*

	Beneficios económicos Rho de Spearman	Sig. (p-valor)
Engagement	0.353**	0.000

\*\*p<0.01

En cuanto a la correlación entre el segundo factor de Satisfacción Laboral (condiciones de trabajo) y Engagement, encontramos que existe correlación positiva baja ( $\rho = ,353$ ) es altamente significativa.

## DISCUSIÓN

En el presente estudio se analizaron la relación entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote encontrando una correlación positiva moderada entre el Engagement y la Satisfacción Laboral ( $\rho = ,538$ ), \*\*p<0.01 indica que esta correlación positiva moderada es altamente significativa. Estos resultados coinciden por Valdez y Ron (2011), quienes mencionan que una de las consecuencias del engagement es la satisfacción laboral, compromiso organizacional y buen desempeño laboral. Asimismo Fuentes (2012) menciona que

la satisfacción laboral no solo depende de los niveles salariales sino también del significado que el individuo le dé a sus tareas laborales, es por ello que uno de los factores que también influyen en los niveles de satisfacción laboral es la predisposición personal a estar satisfechos con lo que hacemos. Por lo tanto, el engagement y la satisfacción tienen una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador engaged, al estar entusiasmado e implicado en su trabajo y presentar un alto nivel de energía en el mismo, se va sentir satisfecho al realizar sus tareas laborales; lo que implica generar mayor productividad para las organizaciones.

Siguiendo el análisis de las correlaciones encontramos por subescala del Engagement de Vigor y la satisfacción laboral se encuentra una correlación positiva moderada entre vigor y satisfacción laboral ( $\rho = .538$ ),  $**p < 0.01$ . Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que el vigor hace referencia a un elevado nivel de energía y empeño que tiene el colaborador de esforzarse en el trabajo, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. Asimismo en el modelo de demandas y recursos laborales (DRL) propuestos por Bakker y Demerouti (2006, citado por Cárdenas y Jaik, 2014), mencionan que las condiciones de trabajo están relacionadas con las demandas y recursos laborales, siendo los primeros aquellos aspectos de trabajo que requieren un esfuerzo, físico y psicológico, por parte del colaborador para poder ser realizadas. Mientras que los recursos laborales reducen las demandas de trabajo, estimulan el crecimiento personal y aprendizaje. Por lo tanto, el vigor y la satisfacción laboral tienen una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador con un alto nivel de energía y empeño al realizar sus tareas laborales, se va sentir satisfecho consigo mismo; puesto que al estar enérgico y empeñoso en sus actividades, va poder cumplir con sus objetivos y metas planteadas.

Fuentes (2012) menciona que para que un colaborador se sienta satisfecho con lo que hace tiene que darle significado a sus tareas laborales y en el estudio se puede verificar con lo encontrado en las correlaciones de la subescala de Engagement (Dedicación) y Satisfacción Laboral, encontramos que existe correlación positiva moderada ( $\rho = .520$ )  $**p < 0.01$ . Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que la dedicación tiene que ver con el entusiasmo, inspiración y nuevas metas que el colaborador tiene en el trabajo, es decir la alta implicación laboral. Por lo tanto, existe una vinculación positiva entre la dedicación y la satisfacción laboral, de tal manera que un colaborador entusiasmado e implicado en su trabajo, va estar satisfecho y por ende va tener un mejor desempeño laboral, logrando de esa manera, mejor productividad para la organización.

Salanova y Schaufeli (2009) indica el nivel de concentración y satisfacción que tiene el colaborador al realizar sus tareas laborales, de tal manera que el colaborador al estar totalmente concentrado con el trabajo que realiza, experimen-

ta que el tiempo “pasa volando”, esta afirmación se observase en la correlación positiva moderada entre Absorción y Satisfacción Laboral, ( $\rho=,479$ )  $**p<0.01$  es altamente significativa. Entonces se puede deducir que la subescala absorción y la variable satisfacción laboral tienen una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador absorbo en las tareas que realiza, se va sentir satisfecho, puesto que el nivel de concentración que le pone a sus actividades laborales, le va permitir cumplir con sus objetivos planteados.

Fuentes (2012), menciona que la satisfacción laboral no solo depende de los niveles salariales sino también del significado que el individuo le dé a sus tareas laborales, es por ello que uno de los factores que también influyen en los niveles de satisfacción laboral es la predisposición personal a estar satisfechos con lo que hacemos. Esto se corrobora en lo encontrado en la correlación entre el segundo factor de Satisfacción Laboral (significado de la tarea) y Engagement, encontramos que existe correlación positiva moderada ( $\rho =,546$ ) es altamente significativa. Asimismo, Giraldo y Pico (2012), el colaborador engaged tiene sentimientos positivos con respecto a su trabajo y organización, puesto que no lo ve como un trabajo obligatorio y estresante, sino como un trabajo entretenido, enriquecedor y retador. Este estado lleva a que los colaboradores estén motivados, interesados por aprender nuevas cosas, tengan deseos de asumir nuevos retos en el trabajo y a la vez genera que los colaboradores muestren conductas más proactivas y de iniciativa personal. Por lo tanto, el factor significación de la tarea y la variable engagement tienen una vinculación positiva, de tal manera que un colaborador que le da significado a sus tareas laborales, va tener sentimientos positivos con respecto a las actividades que realiza; sintiéndose motivado y satisfecho con su trabajo.

En la tabla 8, se observa los resultados de la correlación entre Condiciones de Trabajo y Engagement, donde se encuentra que existe correlación positiva moderada de 0.4, además esta correlación es altamente significativa porque el  $p$ -valor=0.000, es menor que 0.01. Estos resultados coinciden con lo expuesto por

Valdez y Ron (2011), quienes mencionan que el engagement en el trabajo se asocia positivamente con los recursos que la organización les brinda a los trabajadores. Asimismo en la teoría Higiene-Motivacional de Herzberg et al. (1968, citado por Palma, 2006), plantean que la satisfacción laboral es consecuencia de la interacción entre las características del contexto en el trabajo como: condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas de la empresa, relaciones con el supervisor y colegas, estabilidad en el cargo y salario; y factores intrínsecos como: desarrollo de la carrera, reconocimiento, responsabilidad, ascenso y la utilización de las habilidades personales. Por lo tanto, las condiciones de trabajo y el engagement se vinculan positivamente, ya que un colaborador satisfecho

con las condiciones físicas y ambientales que le brinda la organización, se va sentir con más entusiasmo e inspiración al momento de realizar sus actividades laborales; de tal manera que va generar mayor rentabilidad, éxito y estabilidad dentro de la organización. Dichas afirmaciones se reflejan en la correlación encontrado en la investigación entre el segundo factor de Satisfacción Laboral (condiciones de trabajo) y Engagement, una correlación positiva moderada ( $\rho = .426$ ) es altamente significativa.

En la tabla 9, se observa los resultados de la correlación entre Reconocimiento personal y/o social y Engagement, donde se encuentra que existe correlación positiva débil de 0.1, además esta correlación es altamente significativa porque el  $p$ -valor=0.001, es menor que 0.01.

El Sahili (2010), menciona que un aspecto que suele dañar las relaciones laborales y hacen sentir que el liderazgo es impositivo, restrictivo y autoritario, es la excesiva vigilancia visual para ver el tipo de actividades que realiza el docente, así como también vigilancia en la firma de entrada y salida. Por eso la clave para el crecimiento de una institución se encuentra en la confianza mutua, que se va consolidando a través de las experiencias compartidas en un ambiente de trabajo donde exista armonía y compañerismo, en beneficio, tanto de los docentes como de la institución. Esta vinculación no se evidencio en el estudio debido se encontró correlación muy baja ( $\rho = .181$ ) es altamente significativa entre el segundo factor de Satisfacción Laboral (reconocimiento personal y/o social) y Engagement. Otros investigadores afirman Giraldo y Pico (2012) que para fomentar el engagement en los colaboradores es necesario que se desarrolle una comunicación directa y asertiva entre colaboradores de tal manera que les permita aportar sus conocimientos y a su vez éstos estén informados sobre lo que sucede en la organización. Por lo tanto, el factor reconocimiento personal y/o social y la variable engagement tienen una vinculación muy baja.

Sacks (2006, citado por Bobadilla, Callata y Caro, 2015) plantean el modelo del intercambio social – SET, que sostiene que los colaboradores presentan diversos niveles de engagement como respuesta a los recursos que reciben de la organización (recursos económicos y socio emocionales); de esta manera, los colaboradores se sienten obligados a retribuir a sus organizaciones con grandes niveles de engagement. Esta vinculación se aprecia en la correlación positiva baja ( $\rho = .353$ ) es altamente significativa correlación entre el segundo factor de Satisfacción Laboral (condiciones de trabajo) y Engagement del presente estudio. Por lo tanto, el factor beneficios económicos y la variable engagement presentan una vinculación débil, puesto que las remuneraciones es un factor clave para que los colaboradores se sientan satisfechos, y al no ser así, los colaboradores van a presentar bajos niveles de entusiasmo y dedicación al realizar sus actividades

laborales, logrando se esa manera muy poca rentabilidad y producción para la organización.

Podemos concluir que el ámbito de la psicología organizacional las variables de Engagement y Satisfacción Laboral tiene una vinculación en el desarrollo organizacional y en el estudio se encontrado una correlación positiva directa y de relevancia significativa. También es un primer estudio de exploración de estas variables y permitirá reformular postulados teóricos y de desarrollo otros estudios.

## REFERENCIAS

- Beltrán, A. J., & López, J. D. (2010). Comprensión desde las historias de la vida de los estilos de afrontamiento ante el estrés en un grupo de trabajadoras sexuales de Bogotá. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 4(2), 131-141.
- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. (6ta ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Anaya, D. & Suárez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541-556. Recuperado de: <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/97181/93311>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 46-6. Recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Ato M., López J. y Benavente A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista anales de psicología*, 2013, vol. 29, n° 3 (octubre), 1038-1059.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011). ¿Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo?. *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142. Recuperado de: [http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_262.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf)
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global. (Tesis de magister). Universidad del Pacífico, Lima. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Bock, M., Tamashiro, S. & Escalante, A. (2010). El impacto del clima laboral sobre la empresa. En el portal del capital humano. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). Engagement (ilusión por el trabajo) un modelo teórico - conceptual. (1ra ed.). México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C. Recuperado de: <http://redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>
- Chicama, T. (2012). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de educación básica regular. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Cuenca, R., Fabara, E., Kohen, J., Parra, M., Rodríguez, L. & Tomasina, F. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. En Unesco. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Cuevas, F. (2012). ¿Qué es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus regalos. En Coscatl. Recuperado de: <http://www.coscatl.com/blog/engagement-compromiso-organizacional>

- Diez, E. & Cejas, M. (2010). Docentes engagement: caso (Escuela de Relaciones Industriales). *Visión general*, 9(1), 67-77. Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/31220/1/articulo6.pdf>
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente*. (1ra ed.). México: Universidad de Guanajuato. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=q7V3f9PXqss-C&pg=PA14&dq=satisfaccion+laboral+docentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEWjI29i37-XQAhXCS-CYKHTYdCSwQ6AEIITAA#v=onepage&q=satisfaccion%20laboral%20docentes&f=false>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. Recuperado de: [http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE\\_21\\_2\\_entusiasmo-por-el-trabajo-engagement-un-estudio-de-validez-en-profesionales-de-la-docencia-en-lima-peru.pdf](http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_21_2_entusiasmo-por-el-trabajo-engagement-un-estudio-de-validez-en-profesionales-de-la-docencia-en-lima-peru.pdf)
- Flores, I. & Olivito, (2008). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del servicio nacional de adiestramiento en trabajo industrial (SE-NATI), zonal Ancash. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Chimbote.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista de Psicología Científica.com*, 12(16). Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Giraldo, V. & Pico, M. (2012). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. En *Intellectum*. Recuperado de: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3957/MARTHA%20JULISSA%20PICO%20FINAL.pdf?sequence=3>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Revista Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado de: [http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE\\_21\\_2\\_engagement-laboral-una-concepcion-cientifica-entrevista-con-wilmar-schaufeli.pdf](http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_21_2_engagement-laboral-una-concepcion-cientifica-entrevista-con-wilmar-schaufeli.pdf)
- León, B. (2011). Satisfacción laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas - región Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011\\_Le-C3%B3n\\_Satisfacci%C3%B3n-laboral-en-docentes-de-primaria-en-instituciones-educativas-inclusivas-Regi%C3%B3n-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2011_Le-C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n-laboral-en-docentes-de-primaria-en-instituciones-educativas-inclusivas-Regi%C3%B3n-Callao.pdf)

- Palma, S. (2006). Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC). Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. (10ma ed.). México: Prentice - Hall.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Salazar, M. (2014). Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en empleados del servicio público. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Salcedo, M. (2013). El papel del engagement en la dirección de una PYME. (Trabajo de investigación). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza. Recuperado de: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitaless/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaless/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf)
- Salgado, J. & Peiro, J. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. Papeles del Psicólogo, 29(1), 2-5. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1532.pdf>
- Valdez, H. & Ron, C. (2011). Utrecht work engagement scale. En Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Recuperado de: [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)

Recibido: 16 – 05 – 2017

Aceptado: 13 – 06 – 2017