



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Engagement y satisfacción laboral en los docentes de la  
Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, la Victoria**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Zevallos Pérez Luiggi Angelo (ORCID: 0000-0002-3427-5534)

ASESOR:

Mg. Romero Pacora Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

La presente tesis se la dedico a mis padres Jorge Zevallos y Gladys Pérez ya que siempre estuvieron apoyándome incondicionalmente en este largo camino para lograr mi primera meta que es culminar mi carrera universitaria, a mi hermano Jonathan que es una persona importante en mi vida, a las personas que indirectamente con cada palabra de aliento me motivaron a seguir adelante.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, agradezco a Dios, por haberme guiado e iluminado a tomar el camino correcto para poder culminar esta investigación.

Agradezco a mis padres por haberme apoyado incondicionalmente ante cualquier adversidad presentada.

Agradezco a la I.E.E. César A. Vallejo y sus directivos Lic. Alfredo Romero, Lic. Fernán Chávez y Lic. Ana Arrunátegui, por haberme brindando la autorización e información necesaria para la realización de esta investigación.

Agradezco a mi asesor Mg. Jesús Romero Pacora, por guiarme y brindarme sus conocimientos en cada asesoría, lo cual ha sido fundamental para poder concluir esta tesis.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables	21
Tabla 2: Fiabilidad de la variable engagement	25
Tabla 3: Fiabilidad de la variable satisfacción laboral	25
Tabla 4: Tabla cruzada entre engagement y satisfacción laboral	27
Tabla 5: Correlación entre engagement y satisfacción laboral	27
Tabla 6: Tabla cruzada entre vigor y satisfacción laboral	29
Tabla 7: Correlación entre vigor y satisfacción laboral	29
Tabla 8: Tabla cruzada entre dedicación y satisfacción laboral	30
Tabla 9: Correlación entre dedicación y satisfacción laboral	31
Tabla 10: Tabla cruzada entre absorción y satisfacción laboral	32
Tabla 11: Correlación entre absorción y satisfacción laboral	32

## Índice de anexos

Anexo 1: Consolidado de asistencia, tardanzas y faltas	49
Anexo 2: Instrumentos	50
Anexo 3: Matriz de consistencia	51
Anexo 4: Matriz de ficha técnica	52
Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento	53
Anexo 6: Matriz de evidencias internas y externas	54
Anexo 7: Base de datos de las variables	55
Anexo 8: Autorización de la entidad	56

## Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre el Engagement y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, la Victoria, a través de las teorías de Salanova y Schaufeli (2009), citado en Cárdenas y Jaik (2014) para la variable engagement y Álvarez (2005), citado en Sandoval, Acosta y Sandoval (2017) para la variable satisfacción laboral. El tipo de investigación aplicada, nivel de investigación descriptivo – correlacional y diseño de investigación no experimental. Se utilizó como población a 80 docentes de la I.E.E. César A. Vallejo, establecidos en La Victoria – Lima, y se usó el censo como muestra. La validez de los instrumentos se encontraba ya validados por los mismos autores Salanova y Schaufeli para la variable engagement y la autora Sonia Palma Carrillo para la variable satisfacción laboral; y la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. La recolección de datos se obtuvo a través de los instrumentos UWES – Versión en español con 17 ítems para engagement y el instrumento SL-SPC con 36 ítems para la variable satisfacción laboral. El análisis de los datos se hizo utilizando el programa estadístico SPSS versión 25, llegando a evidenciar que existe relación alta entre el Engagement y Satisfacción laboral en los docentes de la I.E.E. César A. Vallejo, la Victoria, a través del coeficiente de correlación de Spearman que dio como resultado  $Rho$  de Spearman = 0.924, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ).

**Palabras clave:** engagement, satisfacción laboral, institución educativa, docentes.

## Abstract

The main objective of the research was to determine whether there is a relationship between Engagement and job satisfaction in the teachers of the emblematic educational institution César A. Vallejo, la Victoria, through the theories of Salanova and Schaufeli (2009), quoted in Cárdenas and Jaik (2014) for the variable Engagement and Alvarez (2005), quoted in Sandoval, Acosta and Sandoval (2017) for the variable job satisfaction. The type of applied research, level of descriptive - correlational research and non - experimental research design. 80 teachers from the I.E.E. César A. Vallejo, established in La Victoria - Lima, were used as a population and the census was used as a sample. The validity of the instruments was already validated by the same authors Salanova and Schaufeli for the variable engagement and author Sonia Palma Carrillo for the variable satisfaction work; and reliability through the alpha coefficient of Cronbach. Data collection was obtained through the instruments UWES-Spanish version with 17 items for engagement and the SL-SPC with 36 items for the variable job satisfaction. The analysis of the data was made using the statistical program SPSS version 25, coming to evidence that there is a high relationship between Engagement and job satisfaction in the teachers of the I.E.E. César A. Vallejo, la Victoria, through the coefficient of Correlation of Spearman that resulted in Rho of Spearman = 0.924, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $P \leq 0.05$ ).

**Keywords:** engagement, job satisfaction, educational institution, teachers.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la existencia de insatisfacción en los docentes repercute en la forma de enseñar y el desempeño de su labor, pues ellos son personas entregadas a su profesión. La capacidad de enseñar de un docente es mediante la actitud y aptitud que demuestran, pues esto marca su perfil profesional ante sus alumnos y colegas, aquí entra a marcar el engagement que nos explica sobre el compromiso y motivación que conlleva su labor, por ende, llevando acabo esto para los centros educativos, el grado de enseñanza y calidad por parte de sus alumnos será óptima, sin embargo, existen varios inconvenientes que no permiten la satisfacción plena de los docentes en el Perú, tales son la baja intervención del Estado, falta de preparación a los docentes, el bajo salario, son factores que conllevan a la insatisfacción e ineficiencia de toda la plana docente.

Posteriormente, la revista Academy of Management por Tewfilk & Patil (2017) su modalidad se enfoca a través del desenvolvimiento constituido mediante las tareas operativas, participando de manera activa en las respectivas actividades del funcionamiento con un desempeño optimista y productiva. (p. 2) Así pues, Wang, Zhang & Law (2017) se define por medio de las acciones que establece las actividades funcionales, además de mejorar las actitudes y comportamientos que se muestra en los seguimientos operativos de la organización. (p. 3) En definitiva, Rivard & Navon (2017) mencionaron en optimizar los resultados que se adquiere por motivos de esfuerzos dirigidos por los subordinados, teniendo en cuenta en adaptar un mecanismo de control, para obtener mayores beneficios de estabilidad emocional. (p. 2) Después, Bolonia, Carameli & Cominsky (2017) se valora la iniciativa de compromiso que logran aplicar mediante los esfuerzos dedicados en alcanzar las metas propuestas de la organización, por lo cual se debe promover estas acciones por medio de incentivos que puedan maximizar estos resultados obtenidos. (p. 3)

En cambio, Vermeulen & Sharda (2017) sostienen que definitivamente estas ponderaciones satisfactoria que obtienen las mejores entidades, es por motivo de un buen manejo estructural de las diferentes áreas operativas que se manifiesta en el desenvolvimiento, asimismo se refleja un trabajo colectivo que transmiten una conexión y comunicación entre ellos. (p. 2) Además, Yalabil,

Chowne & Rayton (2017) se evidencia por las relaciones interpersonales de los subordinados y los jefes operativos, para obtener una sola visión significativa, adquiriendo alternativas que optimice mejores beneficios que logren resaltar las destrezas de los colaboradores en la organización. (p. 2) Luego, la revista Academy of Management por Keating & Heslin (2017) resaltan las habilidades blandas y destrezas que desarrollan al momento establecido de los funcionamientos operativos, teniendo en cuenta la iniciativa de aportar nuevas propuestas de manera respetuosa, para que puedan tenerlo en consideración y siempre trabajando de la mano para llegar a cumplir los objetivos proyectados. (p. 3) Igualmente, Luth & Mayo (2017) afirman que la mayor fortaleza de un grupo operativo eficaz, se debe al impulso que genera un líder democrático, que guía de manera colectiva buscando generar el compromiso y dedicación en aplicar los beneficios adquiridos en las capacitaciones trabajadas en mejorar las destrezas de los subordinados. (p. 2)

Para empezar, en el ámbito internacional, según la UNESCO (2013) lo que respecta al nivel de satisfacción y compromiso de la plana docente, nos indica que hacia el 2010, un 78% de docentes del nivel primario y 70% del nivel secundario mostraban un bajo compromiso y satisfacción respecto a su labor pedagógica. Sin embargo, en la región del Caribe existe un contraste bien marcado, ya que algunos países apenas llegan al 40% de docentes satisfechos y comprometidos entre primaria y secundaria, mientras que otros superan el 80%; una mención aparte merece Cuba ya que ellos cuentan con un 95% de docentes comprometidos.

Por ejemplo, en Cuba los docentes se interesan mucho en una continua preparación y compromiso hacia su labor, el cual les permitirá llevar una educación de calidad, es por ello que el Estado apoya esta iniciativa y brinda el apoyo hacia los docentes, de esta manera el trabajador puede ver y sentir el apoyo de este sintiéndose de esta manera, satisfechos y comprometidos con su trabajo, fomentando el aumento de docentes engaged.

Con respecto al nivel nacional, según un estudio realizado por Arias & Jiménez (2013) realizaron un estudio en la ciudad de Arequipa a 233 docentes, en el cual se pretendía evaluar las causas que generaban la poca satisfacción laboral

y su malestar al momento de enseñar en las aulas. Se pudo identificar tres causas principales: despersonalización, baja realización personal y agotamiento emocional. Generan el mismo malestar causas como la abundancia de estudiantes en el establecimiento educativo y falta de tiempo, la falta de motivación de los alumnos, la mala conducta de los alumnos y el poco interés de los padres con respecto al comportamiento de sus hijos.

Todo esto son factores que se deben manejar para el bienestar de los profesores, ya que no solamente depende de las ganas que puedan sentir ellos por su profesión, sino de las facilidades por parte del estado y de los propios padres de familia, para que de esta manera estén dispuestos a dar el 100% de su esfuerzo dando como resultado final una mejor calidad de enseñanza y mejores alumnos.

Sin embargo, conforma la revista Médica de Risaralda por Salgado & Giacomozzi (2019) son instrumentos motivacionales dirigidos a los subordinados para fortalecer el compromiso laboral, además su valorización se rescata por medio de monitoreo interno que se identifican las situaciones previas de la operación. (p. 15) En cuanto, Tomás, Santos & Fernández (2019) definido como factores emocionales que influyen en los comportamientos que se transmiten en el desenvolvimiento operativo, teniendo en cuenta a las condiciones que establece la organización para poder optimizar mejores resultados. (p. 5) También, Silva, Días & Rodrigues (2019) nos deducen que mediante los beneficios obtenidos a los colaboradores, manifiesta una conformidad adecuada por la valorización que se refleja en diferentes aspectos operativos y considerando la comodidad ambiental de la organización. Igualmente, Govea & Zuñiga (2019) se refiere a la aceptación de las cualidades obtenidas por medio de las inducciones programadas, teniendo en cuenta los incentivos adicionales, que ayuda a obtener mayor optimismo motivacional en el aspecto operativo y profesional. (p. 2)

No obstante, Adriano & Callaghan (2020) deducen la medida funcional mediante la correspondencia de las acciones realizadas en el servicio brindado, cumpliendo las expectativas de los usuarios y mostrando una buena actitud profesional, generando mayor alcance en obtener recomendaciones. (p. 5) En definitiva, Nasution & Rafiki (2020) se define la transparencia que trasmite los

colaboradores en el momento determinado en establecer las cualidad y habilidades serviciales, manteniendo una postura correcta y optimista para poder dar una buena presentación profesional. (p. 3) Además, la revista de Investigación Psicológica por Jiménez, Bravo & Toledo (2020) se refieren que todas las condiciones que se brinda a los subordinados, para poder incrementar sus conocimientos y habilidades, se debe por medio de inducciones operativas que generan mayor entrega, no solo en lo laboral sino en lo profesional para que tengan una visión personal como ciudadano. (p. 4) Por último, Madero (2020) son los conceptos más destacados que se busca optimizar para adquirir mayores beneficios comercial, estas situaciones se fomentan por motivos de mantener una buena relación con el equipo operativo, buscando la aceptación representativa con la entidad y así lograr cumplir los proyectos planeado. (p. 4)

En tal sentido, en el ámbito local Educativa Emblemática César A. Vallejo se percibe la ausencia de Engagement y satisfacción laboral, como se podrá observar en el anexo 1 a través del consolidado de inasistencia, tardanzas y permisos que realizo cada fin de mes, en el cual se observa que casi un 40% de docentes llegan tarde y cuentan con inasistencias injustificadas, también al momento de inspeccionar los salones se nota el disturbio ocasionado de los alumnos por falta de control del docente. Se contaba con plana docente que mantenían las dos variables, destacando así a la institución, pero la falta de interés mostrado por los directivos de este, ocasionó la disconformidad de estos haciendo así su retiro en busca de otro ambiente laboral.

Actualmente las instituciones educativas, hablando en el ámbito laboral, buscan la forma de detectar el nivel de compromiso y satisfacción que tienen sus docentes y demás trabajadores para con su labor, reflexionan sobre la manera de llevar a todos hacia un mismo fin, mostrándoles los caminos más óptimos que puedan generar el bienestar de sus estudiantes, en esta caso de los estudiantes, ya que a pesar que las instituciones privadas tienen los medios para lograr los mismos propósitos, las instituciones públicas pueden lograrlo de igual modo, es por ello que se busca que la mayoría de su plana sean docentes engaged, complementándolo con las facilidades que se les puedan brindar .

Es por ello que a través del presente estudio se buscó concretar el vínculo entre la satisfacción laboral y el engagement, lo cual genera eficiencia en la relación entre la plana docente de las instituciones educativas con sus alumnos; buscando así la manera optimizar el nivel de enseñanza.

Finalmente, planteada la problemática, se dispone llevar a cabo un estudio de investigación el cual permita calcular el vínculo en correspondencia engagement y satisfacción laboral en relación con docente asignados a la I.E.E. César A. Vallejo.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, tenemos en el nivel internacional Leo (2016), en su tesis “Relación entre Inteligencia Emocional Grupal, Engagement Grupal y Satisfacción Laboral de los trabajadores” en la Universidad de Jaén, España, realizó una investigación con la finalidad de estudiar el vínculo para las variables: engagement grupal y la satisfacción laboral con la Inteligencia Emocional en grupos de trabajo (IEG); en cuanto a la teoría, el investigador citó a los autores Gómez, Galiana & León (2000) para la variable Inteligencia Emocional; Gonzales-Romá, Schaufeli, Bakker & Salanova (2002) con respecto a la variable Engagement; y Locke (1984) con respecto a la variable Satisfacción Laboral. Esta tesis usa una metodología de tipo transversal y enfoque cuantitativo, tomando como muestra a 97 trabajadores, se utilizaron los instrumentos Trabajo Grupal Emocional Inteligencia Escala Versión Corta (weip-s, Jordan & Lawrence, 2009) pudo realizarse de acuerdo a la versión española la cual estaba conformada por un total de 16 ítems, Engagement Grupal (Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. B., 2013) la presente versión contiene 18 ítems, y por último el cuestionario de satisfacción laboral s10/12 (Meliá, J. L., & Peiró, J. M., 1989): la versión s10/12 contiene iguales respuestas, alternativas e instrucciones con respecto al s20/23. Se concluyó la existencia del vínculo respecto a las variables inteligencia emocional (control de emociones nuestras, entendimiento de los sentimientos nuestras, por ultimo controlar emociones de los demás) respecto al engagement grupal y la satisfacción laboral, ya que se llegó a los siguientes resultados: R de Pearson = 0.320 y un Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ), lo cual afirma la correlación respecto a las dos variables.

Se escogió esta tesis porque aportó un mayor conocimiento y mejor visión de acuerdo al curso de la investigación, la cual contribuyó a la mejora de los resultados, debido a que se utiliza una tercera variable que es la Inteligencia Emocional, en el cual sus conclusiones tienen conectividad respecto a las variables Engagement y Satisfacción Laboral.

Por otra parte, Frías (2014), en su tesis “Compromiso y Satisfacción Laboral como factores de permanencia de la generación Y” en la Universidad de Chile, realizó su estudio que tuvo como objetivo general obtener datos respecto a

las escalas de satisfacción y compromiso de los empleados de la ONG; en cuanto a la teoría, el investigador citó a los autores Colquitt (2007) y Jérico (2001) para la variable Compromiso; Hackman & Oldman (1976) para la variable Satisfacción Laboral. La metodología que se usa en mencionada tesis es de tipo descriptiva – correlacional, enfoque cuantitativo, tomando una población de 35 empleados, se utilizó como instrumento de investigación la encuesta por medio de un cuestionario. El autor de esta investigación pudo llegar a la conclusión que si bien los jóvenes pertenecientes a la generación Y suelen inclinarse por trabajos en los cuales se sientan valorados y a la vez les dé sentido a su vida laboral, que se muestren orgullosos, donde sientan que su labor aporta en el crecimiento de la empresa (100% en la ONG) tanto el compromiso como la satisfacción muestran niveles altos (92,3% en la ONG), sin embargo no garantiza la continuidad del mencionado grupo dentro de las organizaciones. Por lo tanto, partiendo de los diálogos de salida pudo observarse que actualmente los escasos de propuestas de avance profesional parecieran mostrarse como la principal razón de salida de los antiguos miembros de la ONG, que pertenecen a la generación Y, por ende, conlleva a la ONG a desperdiciar capacidades humanas. Los resultados obtenidos fueron: R de Pearson = 0.453 y un Sig. (bilateral)= 0.000; ( $p \leq 0.05$ ), mostrando de esta manera una correlación respecto a las variables compromiso y satisfacción laboral.

Su aporte que entregó esta investigación, fue de suma relevancia puesto que permitió identificar cómo en un ámbito internacional se da la relación entre ambas variables, al mismo tiempo permitió realizar una mejor lectura de los datos a obtener debido a que las variables son idénticas, nos facilitó una guía para determinar si existe relación entre ellas en un entorno local, así como el grado de significancia que pueden alcanzar entre sí, a la vez que permitió tener una base de las teorías y metodología utilizada, misma que sirvió como apoyo para realizar el presente trabajo de investigación.

En cambio, Zurita, Ramírez, Quesada & Ruíz (2014), en su artículo “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los Juzgados de Granada” en la Universidad de Granada, España, realizaron su estudio que tuvo como objetivo general estudiar el vínculo

en relación con la satisfacción laboral y compromiso organizacional, aguardando y sustentando una relación efectiva tales como lo muestran los resultados de los anteriores estudios; en cuanto a la teoría, el investigador citó a los autores Schultz (1991) y Cruz (1999) para la variable Satisfacción Laboral; Mathieu & Zajaz (1990), Meyer & Allen (1991) para la variable Compromiso. Su metodología es de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional, ya que el fin de la presente investigación es explicar el vínculo respecto a dos variables de manera correlacionada y en un tiempo especificado. Se utilizaron dos cuestionarios: de tipo Likert y se empleó el cuestionario de Satisfacción S20/23 (Meliá & Peiró, 1989). El interpreté de este estudio llegó a la deducción que los resultados obtenidos posibilitan asegurar la existencia de una correlación significativa entre las dos variables ( $r=.41$ ), por ello se llegó a corroborar la hipótesis de partida,  $R$  de Pearson = 0.410 y un Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ). En base a los resultados obtenidos, se obtuvo de una muestra de empleados del Juzgado de Granada un nivel de compromiso regular. Por ende, mostrada la correlación positiva, la satisfacción laboral se encuentra también en un límite intermedio. En ambas variables se puede observar una desviación típica baja, indicando igualdad de veredictos con respecto a la muestra estudiada. Dado el alto nivel de relación encontrada, nos permitió establecer la probabilidad de que perfeccionando el compromiso en relación a la organización o bien la satisfacción laboral de los empleados del Juzgado de Granada, se beneficiara de ello la otra variable psicológica analizada en este estudio.

El aporte facilitó esta investigación, ya que, permitió comprender el porqué de la relación y el grado de significancia entre las variables estudiadas, especialmente conocer si el resultado de las conclusiones obtenidas es una constante en este tipo de variables, dado que según las conclusiones a las que llegó el investigador, la satisfacción laboral se encuentra en un grado intermedio con relación al nivel de engagement que pueden mostrar los trabajadores.

Para empezar, tenemos a nivel nacional el autor Huapaya (2017), en su tesis titulada “Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote”, realizó un estudio que tuvo como objetivo general encontrar si existía



vínculo alguno entre las variables engagement y la satisfacción laboral con respecto a la plana docente dentro de un centro educativo. En cuanto a la teoría, el investigador citó a los autores Salanova & Schaufeli (2009) para la variable Engagement; y la autora Palma (2006) para la variable Satisfacción Laboral. Su metodología es de diseño descriptivo – correlacional y tomando como estudio 350 docentes del nivel secundario del distrito de Nuevo Chimbote, se le aplicaron los siguientes instrumentos: Instrumento 1: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9) e Instrumento 2: Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC). El autor de la mencionada tesis, llegó a las siguientes conclusiones, respecto a la correlación del Engagement y Satisfacción Laboral, se observa la existencia de una correlación positiva moderada de 0.5, asimismo según el p-valor, 0.000, es menor a 0.01, esto señala que esta correlación pragmática medido es enormemente relevante; en relación a los grados del Engagement, prima un grado prominente con 39.1% (137) de la plana docente encuestada, posteriormente el 31.1% (109) se sitúa en un grado muy elevado, el 28.3% (99) están en un grado medio, por otro lado el 1.4% (5) se sitúa en un grado bajo, nadie se ubica en un grado muy bajo y por último, en relación a los grados de Satisfacción Laboral, el 36.3% (127) de la plana docente encuestada se sitúa en un grado promedio, el 28% (98) se ubican en el grado insatisfecho, el 23.1% (81) representan el grado satisfecho, el 6.9% (24) se encuentran muy satisfechos y el 5.7% (20) son muy insatisfechos.

El aporte permitió reforzar la parte metodológica de la presente investigación, dado que se apoyó y citó a varios teóricos, dio las pautas de cómo interpretar y analizar los datos obtenidos, identificando si el resultado de cada variable según se vaya modificando haría que la otra en cuestión aumente o disminuya, identificar si la correlación que se vaya a dar tendrá un resultado positivo o negativo para su posterior interpretación y análisis. Es decir, el material se apoyó en la correlación de Pearson que ayudo a comprender si nuestras variables estaban correlacionadas linealmente toda vez que se identifique el coeficiente de correlación.

Sin embargo, Alcántara (2017), en su tesis titulada “Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en el área administrativa de la empresa

UNIMAQ S.A. Trujillo, año 2017”, realizó un estudio que tenía como fin general establecer el vínculo que existe entre engagement y satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Unimaq; en cuanto a la teoría, el investigador citó a los autores Schaufeli & Bakker (2003) para la variable Engagement, y la autora Palma (1999) para la variable Satisfacción Laboral. La metodología que usa es de tipo no experimental y de corte transversal tomando como población a los 40 colaboradores de la empresa, utilizando como instrumentos el Cuestionario UWES-17 de Bakker & Schaufeli (2003), la cual se agrupa en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, dicha escala de medición fue ordinal tipo Likert y el Cuestionario SL-SPC en español de Sonia Palma Carrillo (1999), dicha escala de medición fue ordinal de tipo Likert, asociada en siete factores. Las conclusiones que halló este autor es que existe relación enormemente relevante ( $p < 0.01$ ), directa y con nivel medio, del Engagement con la Satisfacción laboral de los trabajadores en mención, esto significa que el Engagement viene a ser un factor importante para la satisfacción laboral de los trabajadores. Los empleados mostraron un nivel bajo (52.5%) de Engagement; por otro lado, solo el (12.5%) de los mencionados trabajadores mostraron un nivel alto y ninguno de ellos un nivel muy alto de Engagement. Del mismo modo, en las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción prima el grado bajo, con porcentajes respectivos de 32.5%, 52.5% y 52.5%.

El aporte de la presente tesis fue relevante, ya que, permitió hacer un contraste entre el resultado de sus datos obtenidos por el investigador y los datos a obtener en el estudio del trabajo de investigación, cabe mencionar que fue una guía para la obtención de fuentes y teorías que fueron utilizadas, así como el entendimiento de las variaciones que se puedan dar entre las variables estudiadas.

Por último, Silupu (2017), en su tesis titulada “Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura”, realizó un estudio que tuvo como finalidad general implantar el vínculo entre engagement y satisfacción laboral en agentes de empresas de seguridad; respecto a la teoría, dicho investigador citó a los autores Salanova & Llorens (2009) para la variable Engagement, y la autora Palma (2005) para la variable

Satisfacción Laboral. Esta tesis usa una metodología de diseño no experimental y tipo de estudio descriptiva – correlacional tomando como muestra a 258 agentes de seguridad del sexo masculino de la ciudad de Piura, teniendo como instrumentos la Ficha Técnica: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Las conclusiones fueron que no se encontraron vínculos relevantes entre el engagement y la satisfacción laboral en agentes de empresas de seguridad y vigilancia privada en la ciudad de Piura., ya que dichos resultados obtenidos fueron Tau-B de Kendall = -0.031 y un Sig. (Bilateral) = 0.460; ( $p > 0.05$ ). El grado de engagement prevalece la clase media con 92%. En la dimensión vigor se obtuvo un 89% en la clase media, en la dimensión dedicación se alcanzó un 76% en el nivel medio, y por último en la dimensión absorción se logró un 88% en el nivel medio. En los niveles de satisfacción laboral destaca la categoría insatisfecho con un 42%. En el factor significación de la tarea se distingue un 49% en un grado insatisfecho; en el factor condiciones de trabajo el 43% muestra un grado insatisfecho; del mismo modo, en el factor reconocimiento personal y/o social el 48% se establece en el grado muy insatisfecho, por ende, en el factor beneficios económicos el 57% de la muestra destaca en un grado muy insatisfecho.

El aporte al presente proyecto de investigación, facilitó la búsqueda de las teorías relacionadas a las variables engagement y satisfacción laboral, dado que mostró una serie de teóricos citados en diversas investigaciones, dicho estudio permitió conocer la teoría desde una perspectiva dirigida al personal, los resultados de las aptitudes y competencias de la plana docente, así como el hecho de determinar si el nivel de la correlación existente entre ambas variables guardan relevancia, y conocer si el instrumento y técnica utilizados para la recolección de datos van acorde a nuestro material de estudio, mismo que podrá servir de guía.

Se pudo argumentar el estudio de investigación de la variable Engagement mediante los siguientes autores:

Según Salanova & Schaufeli (2009), citado en Cárdenas & Jaik (2014), señalaron que se ha definido al engagement como la manera de sentirse realizado con el trabajo que lleva, sin embargo, esto se relaciona a un estado

psicológico de satisfacción vinculado a recursos tanto personales como organizacionales. (p. 9)

Ellos explicaron que el compromiso que las personas tienen con su trabajo es el mejor, la energía que demuestran puede darse por motivos intrapersonales o por factores externos, los cuales los llevan a realizar un trabajo eficiente y eficaz, de esta manera destacando por encima de los demás, por ende, se puede decir que son personas que aman y disfrutan lo que hacen independientemente de la función que desempeñan, no solo están comprometidos con aquellas labores que les agrada, sino que se adaptan al puesto que se le asignan y de igual manera logran efectuar un trabajo óptimo.

Asimismo, Salanova & Schaufeli (2009), citado en Cárdenas & Jaik (2014), existen tres dimensiones del engagement, las cuales son: Dimensión 1: Vigor, se remite a elevados niveles de energía cuando se está trabajando, junto a la persistencia y un gran deseo por esforzarse cada vez más en el trabajo; de manera que aun cuando se presenten problemas o un mal escenario, el trabajador no se detiene ni tampoco desalienta. El elemento conductual – energético. Dimensión 2: Dedicación, cita al enardecimiento, al astro y altivez relacionada con su labor, está incluido también la implicación o la identificación con el trabajo, el trabajador se siente comprometido con la empresa de manera que cada problema que hay en cualquier área lo siente como propio. Hace relación con la connotación de enardecimiento, altivez y el desafío por la labor, busca la manera de hacer destacar a la empresa. Es el componente emocional del engagement. Dimensión 3: Absorción, nos explica sobre la concentración que uno tiene por el trabajo, se siente tan feliz con lo que hace que se olvida del resto, su concentración es tanta que el tiempo pasa volando para ellos. Aunque esto se considera como una experiencia temporal que no perdura en el tiempo. Se refiere a una etapa mental de destreza óptima y plenamente de goce, la cual se caracteriza por la consideración enfocada, despeje mental, meditación por el empeño, administración del estado, distorsión del tiempo, extravío del entendimiento y goce invariable del oficio. También es conocido como el componente cognitivo del engagement.

Sin embargo, Albretch (2010), citado en Rodríguez, Larraechea & Costagliola (2015) indicaron que el engagement se presenta mediante comportamientos que las personas realizan al sentirse comprometidos, realizados y satisfechos, a través de ello muestran su entusiasmo que lo expresan mediante los resultados que aportan a la organización, es por esto que los directivos destacan mucho las cosas que suceden en el interior de las empresas, ya que estas se relacionan con el bienestar del trabajador, debido a esto se propone metas al corto o largo plazo que conlleven al compromiso organizacional.(p. 15)

Ellos mencionaron que el engagement es un estado psicológico que los motiva y compromete con el trabajo, este entusiasmo no se debe a factores externos, simplemente son acciones que suscitan sentimientos con el fin de continuar en la organización, ya que se sienten identificados con ella, por ende, buscan la manera de optimizar sus funciones. Asimismo, nos indicaron las siguientes dimensiones: a) Recursos del trabajo, b) Demandas del trabajo y c) Recursos personales.

En cambio, Vila, Álvarez & Rodríguez (2015) enunciaron que el engagement se refiere a una etapa psicológica de manera positiva que se relaciona al oficio, se destaca por el enardecimiento, empeño, eficacia y voluntad manifestada de parte de los empleados en la ejecución de sus actividades. En un lenguaje más coloquial, el engagement se logra capturar mediante el grado en el que la persona es capaz de capturar todos sus sentidos. (p. 21)

Al igual que los autores anteriores, ellos también mencionaron que el engagement se relacione a factores psicológicos que los incentiva a trabajar en equipo con los demás participantes de la organización, son trabajadores que buscan la manera de mejorar tanto individual como colectivamente. Además, nos indicaron las siguientes dimensiones: a) Engagement físico, b) Engagement emocional y c) Engagement cognitivo.

Ahora bien, Álvarez (2005), citado en Sandoval, Acosta & Sandoval (2017), indicaron que la satisfacción laboral conlleva al grupo de postura y valoración respecto a los individuos que la rodean, de igual modo sentirán la satisfacción por parte de aquellos factores externos como el ambiente físico, el trato de sus

superiores como de sus compañeros, los beneficios laborales, todo esto influirá en los resultados mostrados por el trabajador. (p. 12)

Explicaron que las personas lograrán sentirse satisfechos con su trabajo debido a factores externos a diferencia del engagement que su energía y compromiso venía del interior, en este caso la persona se sentirá angustiada si lleva una buena relación con los compañeros del trabajo, con sus jefes o por las cosas materiales que lo rodean, son estos componentes que lograrán optimizar su desempeño, por ende, dependiendo como se den estos escenarios influirán de una manera positiva o negativa en el trabajador.

No obstante, Álvarez (2005), citado en Sandoval, Acosta & Sandoval (2017) las subsecuentes dimensiones de la Satisfacción laboral son: Dimensión 1: Condiciones Físicas y/o materiales; La disposición tangible del establecimiento operativo, comodidad, conservación, la ventilación o la temperatura. Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos; Conformidad del incentivo económico respecto al trabajo realizado. Dimensión 3: Políticas Administrativas; Cumplimiento de las normas, reconocimiento del esfuerzo y horario de trabajo adecuados. Dimensión 4: Relaciones Sociales; Grado de interacción con los colegas de labor y el entorno agradable que les brinda los miembros de la organización. Dimensión 5: Desarrollo Personal; Ocasión de ejecutar laboriosidad relevante y el nivel de interacción de la ocupación que desempeña. Dimensión 6: Desempeño de tareas; Criterio de la labor adjudicada, beneficio exclusivo de la ocupación que desarrolla, la diversidad y ocasión de la formación. Dimensión 7: Relación con la autoridad; Apreciación, valoración y nivel de interacción con las autoridades.

Según Cuadra & Veloso (2007), citado en Ruíz, Zavaleta & Ruíz (2017), indicaron que su definición conceptual se refiere a:

Una postura en relación al componente afectivo de conducta, se refieren a las emociones y sentimientos que demuestran las personas en su trabajo, esto depende también de las actitudes que demuestran los demás frente a ellos. La satisfacción dependerá también de aquellas experiencias

pasadas, las cuales querrán repetirlas u olvidarlas en su nuevo centro de labores. (p. 42)

Además, mencionaron que las personas se sentirán satisfechas en su centro de labores si el contexto en el que se encuentran les genera bienestar; en cuanto al trato de los compañeros y jefes influirá mucho en el comportamiento de la persona, es por ello que buscan el centro de labores adecuado ya que siempre lo relacionan con experiencias pasadas los cuales buscan olvidarlas y no repetirlas en el nuevo trabajo en el que se encuentran.

De igual manera, nos señalaron las siguientes dimensiones: a) Admisibilidad con las condiciones de trabajo, b) Admisibilidad con la revisión, con los colegas y con la compañía y la administración, c) Admisibilidad de sus aptitudes, d) Admisibilidad con las bonificaciones, e) Admisibilidad con el sueldo y f) Admisibilidad con las ofertas.

Asimismo, Bastardo (2014) indicó que la satisfacción laboral se refiere al nivel de admisibilidad que tiene el empleado con respecto a las circunstancias que se encuentran a su alrededor, tales como el ambiente en el que labora, el compañerismo recibido por los demás trabajadores, el trato por parte de sus superiores, todo ello permitirá al propio trabajador hacer un juicio frente a su propio desempeño, esto se verá reflejado en las actitudes que muestra el empleado frente a sus labores. (p. 15)

En este caso mencionó que la satisfacción laboral de la persona dependerá del desempeño y la actitud que muestra en la organización, la persona medirá su propio desempeño mostrado en sus labores, las cuales serán el motivo para continuar o no en la empresa, al igual que los autores anteriores, menciona que la satisfacción laboral del trabajador precisará de factores como los compañeros del trabajo y del ambiente en el que se encuentra. Además, nos señaló las siguientes dimensiones: a) Afinidad entre el carácter y el empleo, b) Condiciones de trabajo y c) Apoyo de colegas.

A continuación, se planteó el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Engagement y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria? Problemas específicos, Primero

¿Cómo se relaciona el vigor con la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria? Segundo, ¿De qué manera se relaciona la dedicación con la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria? Tercero, ¿Cuál es la relación de la absorción con la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria?

Ahora bien, la justificación teórica mediante este estudio accedió conocer y comprender las variables estudiadas logrando un mayor conocimiento y entendimiento con respecto al engagement y la satisfacción laboral, se pretendió comprobar las variables y dimensiones establecidas según la teoría de Salanova & Schaufeli (2009), citado en Cárdenas & Jaik, 2014 y Sandoval, Acosta & Sandoval (2017), orientándolas a la realidad de la plana docente de la Institución Educativa César A. Vallejo.

Sin embargo, en la justificación práctica, esta indagación accedió contribuir refutaciones valiosas para los directivos del establecimiento educativo, además las conclusiones se nivelan y constatan con las informaciones adquiridas anteriormente. De esta manera se ayudó restablecer de manera adecuada el manejo educativo en comprender la complicación de contar con docentes que muestren un bajo nivel de engagement y satisfacción laboral, llevando a fortalecer estos puntos y conduciéndolos a la toma de decisiones.

En cuanto, la justificación metodológica, el uso metodológico permitió marcar los caminos derivadas mediante procedimientos operativos que perfilan la metodología científica, esto pudo realizarse por medio de instrumentos que fueron elaborados por los mismos autores, lo cual contribuyó a definir y medir el enlace que conserva en las refutaciones engagement y satisfacción laboral, determinando la nivelación de correspondencia obtenida entre ellas, gracias a estos instrumentos que nos ayudaron y facilitaron a interpretar los resultados obtenidos.

De igual manera, en la justificación social, este estudio aportó datos verídicos de la I.E.E. César A. Vallejo, para cooperar con sugerencias que contribuyan a proveer este cuestionamiento por medio de tácticas, no solo



patrocinar a la compañía, también a los directivos de otras instituciones y al mismo Gobierno peruano que es aquel que brinda el presupuesto para que se pueda ejecutar este organismo.

No obstante, la Hipótesis general: Existe relación entre el Engagement y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en la Victoria. Hipótesis específicas, Existe relación entre el vigor y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria. Existe relación entre la dedicación y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria. Existe relación entre la absorción y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria.

Por último, los Objetivo general: Determinar la relación entre el Engagement y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria. Objetivos específicos; Identificar la relación entre el Vigor y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria. Establecer la relación entre la Dedicación y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria. Conocer la relación entre la Absorción y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, la Victoria.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Para Arismendi (2013) se refiere Delineación del estudio a las tácticas que el experto adopta para replicar a la dificultad, disyuntiva o inconveniente sustentado en el estudio. En otras palabras, la delineación del estudio se encasilla en diseño experimental, no experimental y diseño bibliográfico. (p. 12)

Asimismo, Sabino (1992) el estudio se centra en conocer, investigar y explorar cosas nuevas, encontrar soluciones ante una gran cantidad de problemas, no solo dar respuesta de las cuales ya se han dado, sino de buscar nuevas alternativas que den solución al problema, de esta manera se podrá ampliar nuestros conocimientos. (p. 27) Además, el autor Arias (2012), definieron que la investigación descriptiva se basa en las características que lleva un hecho, fenómeno, individuo o colectivo, para que de esta manera se pueda conocer su comportamiento o estructura. Los resultados que muestran esta clase de estudio se encuentran en un grado medio en relación del interior de los discernimientos de lo mencionado. (p. 15)

Ahora bien, Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalaron que el estudio característico tiene como objetivo percibir el nivel de enlace o conexión que pueda darse entre dos o más variables en una muestra o contextos que tengan alguna particularidad. Se suele analizar la conexión entre dos variables, sin embargo, analizando también el vínculo entre más de dos variables. (p. 9) También, mediante esta tesis se realizó un estudio de grado descriptiva y correlacional porque se describe los hechos relacionados a las variables: engagement y satisfacción laboral; se pudo medirse el nivel correlativo entre las dos interrogantes.

Por otra parte, Palella & Martins (2010) definieron el diseño no experimental como aquellos estudios en los cuales no manipulamos de ninguna forma las variables. No podemos modificar o sustituir de forma deliberada las variables independientes. Observamos las situaciones o sucesos que realizan en un entorno original y en un periodo establecido para examinar. (p. 12) Con este

diseño no construimos una situación única o específica, sino que se observa la que existe.

En cambio, Ato, López & Benavente (2013) nos indicaron que las indagaciones colaterales precisan en un tiempo provisional establecido y continúan una costumbre prominente participativa, el atractivo en el lugar de conexiones causa – efecto es suplementario. (p. 20)

Por el contrario, Müggenburg & Pérez (2007) señalaron que los estudios transversales recogen información en primera instancia, en un periodo. Su intención se ubica en especificar constantes y examinar su conducta en un periodo determinado. Se les conoce como estudios de corte transversal. (p. 10) Además, la presente tesis fue una investigación de diseño no experimental, además no se manejan las interrogantes, tan solo observar los hechos acontecidos real; de corte transversal porque se realizó un único corte al momento de realizar la encuesta.

En cuanto, Hernández (2014) señalaron la derivación estudiada cuantitativo emplea el recojo de indagaciones en demostrar correspondencia relativa de forma aceptable, además el propósito en implantar sucesiones de conductas y demostrar refutaciones. Después, en la presente tesis fue una investigación de enfoque cuantitativo, ya que se recolectaron datos poder probar las hipótesis con base numérica.

Sin embargo, Hernández *et al.* (2014) designaron las aplicaciones basadas en la búsqueda de posibles respuestas a la problemática. (p. 7) En este caso se optó por utilizar este tipo de investigación porque se busca dar respuesta a la problemática que ocurre en la I.E., el cual es el bajo grado de engagement y satisfacción laboral que presentan la plana docente.

### **3.2. Variables y operacionalización**

A continuación, Schaufeli & Bakker (2001), citado en Xanthoupoulou, Bakker, Kantas, & Demerouti (2013) definieron al engagement como una situación positiva, afectivo-motivacional de cumplimiento en los colaboradores que se integran con metáforas de impulso operativo. (p. 11) Se refiere al alto nivel de energía y resistencia, la iniciativa de emplear esfuerzos en las labores de uno, la

intención de no agotarse con facilidad y ser persistente ante las adversidades. Dedicación se relaciona a una fuerte participación en las labores de uno, enlazado a sentimientos de entusiasmo y significado y por un sentido de Orgullo e inspiración. Finalmente, la absorción se refiere al agradable estado de inmersión absoluta en la labor de trabajo de uno, que se caracteriza por el paso del tiempo y por no poder separarse del trabajo.

Sin embargo, Según los especialistas de la Society for Human Resource Management (2016) indican que a medida que la economía avanza, la satisfacción que busca el empleado es otra, si bien el buen trato es el principal factor de satisfacción, los intereses ahora vienen por parte del incentivo económico como la compensación y beneficios. (p. 41)

En definitiva, Hernández (2014) se fundamenta la descripción ideal y funcional de la variable. En esta ocasión diremos que se elabora un instrumento; el procedimiento mejor coherente con el que puede realizarlo, sería conducir de la variable a sus dimensiones o componentes, posteriormente a los indicadores, por último a los ítems o reactivos y sus categorías.

El presente estudio aplicado conformado por dos interrogantes, las derivadas pasaremos a nombrarlas de poder conseguir la consideración esperada.

Variable 1: Engagement

Variable 2: Satisfacción laboral

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
ENGAGEMENT	Salanova & Schaufeli (2009, citado en Cárdenas & Jaik, 2014), señalaron que se ha definido al engagement como la manera de sentirse realizado con el trabajo que lleva, sin embargo, esto se relaciona a un estado psicológico de satisfacción vinculado a recursos tanto personales como organizacionales.	El Engagement se derivara de manera cautelosa mediante interrogantes como: vigor, dedicación y absorción; requiriendo su evaluación exigente y precisión, se consideró las especificaciones de cada dimensión las cuales permitieron elaborar el instrumento de estudio.	Vigor	Energía en el trabajo	1, 2	ORDINAL	
				Predisposición en el trabajo	3, 4		
				Persistencia en el trabajo	5		
				Trabajo sobre adversidad	6		
			Dedicación	Motivación en el trabajo	7		
				Entusiasmo en el trabajo	8		
				Inspiración en el trabajo	9		
				Orgulloso del trabajo que se hace	10		
				Trabajo retador	11		
			Absorción	Disfrute en el trabajo	12		
				Concentración en el trabajo	13		
				Felicidad en el trabajo	14		
				Sumergido en el trabajo	15		
				Naturalidad en el trabajo	16		
				Relación con el trabajo	17		
				Disposición Física del área de Trabajo	1		
			SATISFACCIÓN LABORAL	Según Álvarez (2005, citado en Sandoval, Acosta y Sandoval, 2017), indicaron que la satisfacción laboral conlleva al grupo de postura y valoración respecto a los individuos que la rodean, de igual modo sentirán la satisfacción por parte de aquellos factores externos como el ambiente físico, los beneficios laborales, todo esto influirá en los resultados mostrados por el trabajador.	La Satisfacción laboral será medida tomando en cuenta las dimensiones o subvariables: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad ; requiriendo su evaluación exigente y precisión, se consideró las especificaciones de cada dimensión las cuales permitieron elaborar el instrumento de estudio.		Condiciones Físicas y/o Materiales
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Nivel de complacencia del incentivo económico	5, 6, 7, 8					
	Políticas Administrativas	Grado de cumplimiento con las normas				9	
Relaciones Sociales		Reconocimiento de esfuerzo por el trabajo				10, 11	
		Conformidad con el horario designado				12, 13	
Desarrollo Personal	Nivel de interrelación con miembros de la organización	14, 15					
	Ambiente de trabajo adecuado	16, 17, 18					
Desempeño de Tareas	Ocasión de realizar actividades significativas	19, 20, 21					
	Nivel de autorrealización del trabajo	22, 23, 24, 25, 26					
Relación con la autoridad	Valoración con las tareas asignadas	27, 28, 29, 30					
	Estimación con la relación de los jefes	31					
	Apreciación de los jefes con las actividades	32, 33					
	Nivel de relación con los superiores	34, 35, 36					

### 3.3. Población y Censo

Asimismo, Arias (2012), indicaron que se conoce como población al grupo de elementos que pueden ser finitos o infinitos, estos deben tener características similares, ya que en base a esto se podrán definir las conclusiones de la investigación. (p. 9) La población queda delimitada en relación a los problemas y objetivos del estudio.

En cambio, Balestrini (2006), definieron la población al grupo de elementos o individuos de los cuales se pretende analizar algunas características especiales, las cuales podrán ser significativas en el momento de obtener nuestras conclusiones.

Para el presente estudio, la población estuvo conformada por toda la plana docente de la Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, el cual cuenta con un total de 80 docentes.

Según Hernández *et al.* (2014) señalaron que solo si pretendemos llevar a cabo el censo deberemos abarcar todos los casos (objetos, personas, plantas, animales) del universo o la población. (p. 14)

Ahora bien, Sabino (1992) indicó que al momento de recolectar información de todos los involucrados en la problemática del estudio este diseño opta por el nombre de censo. (p. 21)

Este trabajo estuvo conformado por todos los docentes debido a que la población de la Institución Educativa no era tan grande.

#### Criterios de inclusión

Esta investigación incluyó toda la plana docente de la I.E.E. César A. Vallejo, durante el tiempo en el cual se realice el presente trabajo.

- Docentes de los niveles primario y secundaria - Turno mañana
- Docentes de los niveles primario y secundaria - Turno tarde

#### Criterios de exclusión

- Docentes con licencia con goce de haber.
- Docentes con licencia sin goce de haber.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

A continuación, Hernández *et al.* (2014) señalaron la agrupación de indagaciones específica conlleva preparar variedades de mecanismo operacionales estadísticos en recoger refutaciones con una meta trazada. (p. 22)

Según Arias (2012) sugirió que entiende los métodos manejados de manera aplicativa o aspecto único en conseguir información valiosa. (p. 13)

El estudio planteado se utilizó las variaciones de interrogaciones, además la intención en recoger indagaciones veraces y confiable en los docentes de la Institución Educativa.

Sin embargo, Arias (2012) señaló como cualquier dispositivo, formato o recurso (sea digital o papel) puede ser utilizado como instrumento de agrupación de refutaciones, adquiriendo un almacenamiento o registrar averiguaciones confiables. (p. 17)

En cuanto, Pelakais, Kaid, Seijo & Neuman (2015) señalaron al cuestionario como uno de los instrumentos más utilizados de recolección de información para investigaciones educativas y sociales, con el fin de conseguir datos con particulares características como el estado civil, sexo, edad, ingresos, etc. (p. 5)

Los instrumentos utilizados que serán integrados fueron: el Cuestionario UWES – 17 en español de Salanova y Schaufeli (2003), y el Cuestionario SL SPC de Sonia Palma Carrillo (1999).

Por un lado, Hernández *et al.* (2014) nos indicaron, determinar la correspondencia de validez hace mención nivelación del dispositivo promediado verazmente la interrogante aplicada. (p. 19) Nos mencionan un ejemplo para medir la inteligencia, si se pretende medir lo mencionado no podemos utilizar un instrumento que pretenda medir la memoria.

Según Tamayo (2003) señaló que la autenticad de las interrogantes se someterá al mecanismo teórico, además fundamente y sustente la problemática sustentada y del vínculo que posee con la hipótesis que la avale. (p. 17)

Los cuestionarios utilizados para esta investigación, fueron validados por los mismos autores que elaboraron estos cuestionarios; para la variable engagement se utilizó el cuestionario UWES 17 elaborado por los autores, Salanova & Schaufeli; manifestando las refutaciones autoritarias, también utilizó el cuestionario SL-SPC de la autora, Sonia Palma Carrillo.

No obstante, Hernández *et al.* (2014) es la credibilidad que se genera al mecanismo procesado que elabora variaciones coherentes apropiados. (p. 16) Además, Ander-Egg (2011) indicó establecer modalidades que fomentan conseguir mayor consistencia operativa. (p. 20)

De acuerdo al autor Hurtado (2000) señaló que se dará la confiabilidad como herramienta aplicada en los procedimientos concretos que formula las manifestaciones teóricas. (p. 15)

Asimismo, el estudio de investigación aplicó la técnica Alpha de Cronbach se rige mediante el dispositivo comprobado en precisar la veracidad de las interrogaciones. Estos factores valorizados en 0 a 1, obteniendo 0 representa una autenticad nula y 1 simboliza una confiabilidad total. Este método está disponible como opción de análisis en el programa SPSS.

### **3.5. Procedimiento**

A continuación, se manejó una técnica de medición, un fin de semana del establecimiento Educativa Emblemática César Vallejo, la Victoria. Se obtuvo el permiso correspondiente para la aplicación de encuestas, a través de un documento de aceptación del director Alfredo Romero Aparco, asimismo, se pudo realizar el estudio a través del cuestionario con diferentes interrogantes sobre los indicadores establecidos. Por último, se adquirió una base de información que incluyo en el programa SPSS.



Tabla 2

*Fiabilidad de la variable engagement*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	80	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	17

Se consiguió un 0.875 de confiabilidad de los datos procesados por el SPSS en el cuestionario de la variable Engagement, además evaluó a 80 instructores de la Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, lo cual accedió a comprender la estabilidad de los ítems, debido a que nos muestra un nivel de confiabilidad muy buena.

Tabla 3

*Fiabilidad de la variable satisfacción laboral*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	80	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	36

Se alcanzó derivar un 0.962 de confiabilidad de los datos procesados por el SPSS en el cuestionario de la variable Satisfacción laboral, la cual se ejecutó a 80 docentes de la Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, lo cual accedió a conocer la estabilidad de los ítems, debido a que nos muestra un nivel de confiabilidad muy buena.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se realizó una programación constituida de las indagaciones de las interrogantes que empleó el programa estadístico SPSS 25. Se manejó para direccionar la visión programada de gráficos alterada. Asimismo, se analizó los factores programados de Spearman, demostrando la hipótesis permitiendo establecer la derivación si existe correspondencia entre las interrogantes: Engagement y Satisfacción laboral. Asimismo, se elaboró las tablas cruzadas bivariadas para ejecutar una refutación descriptiva con la visión en aclarar de manera analítica los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio de investigación pudo elaborarse una plataforma de procesamiento de indagaciones teóricas precisas mediante escritores que dieron aportes concretos para dar soporte de contenido, además implementando las normas APA establecidas para una mejor redacción.

Asimismo, se incluyó una programación de similitud, de tal manera identificar la coherencia e igualdad de las indagaciones incluidas, además se maneja un criterio severo mediante los asesores del centro educativo, no fueron modificados ni alterados.

## VI. RESULTADOS

En la presente sección se describió los resultados conseguidos del estudio, mediante el empleo de las variables y dimensiones mencionadas anteriormente.

Tabla 4

*Tabla cruzada entre engagement y satisfacción laboral*

**Tabla cruzada Engagement y Satisfacción Laboral**

		Satisfacción Laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Engagement	Malo	Recuento	18	6	0	24
		% del total	22,5%	7,5%	0,0%	30,0%
	Regular	Recuento	3	25	7	35
		% del total	3,8%	31,3%	8,8%	43,8%
	Bueno	Recuento	0	4	17	21
		% del total	0,0%	5,0%	21,3%	26,3%
Total		Recuento	21	35	24	80
		% del total	26,3%	43,8%	30,0%	100,0%

Tabla 5

*Correlación entre engagement y satisfacción laboral*

**Correlaciones**

		Engagement	Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Interpretación:

En la tabla N° 4, se pudo confirmar que el engagement es bueno en un 26.3% y la satisfacción laboral es buena en un 30%.

Sin embargo, el principal objetivo de la investigación fue establecer el vínculo entre engagement y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018; por medio de los resultados se pudo señalar que cuando el engagement es bueno, la satisfacción laboral es bueno con un 21.3%.

En cambio, cuando el engagement es regular, la satisfacción laboral es regular con un 31.3%. Finalmente, cuando el engagement es malo, la satisfacción laboral es mala con un 22.5%.

Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0.924^{**}$  y un Sig. (bilateral) = 0.000, considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00) ; la calificación demuestra que existe una correlación fuerte o perfecta vinculado a estas variables.

Asimismo, tenemos como hipótesis general que, si existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018; hipótesis que fue corroborada por la prueba estadística Rho de Spearman la cual señala un coeficiente de correlación de 0.924 con un grado de significación bilateral de 0.000; esto es, confirmar la hipótesis de que existe correlación entre ambas variables.

En términos porcentuales el índice de correlación muestra que preexiste un 92.4% de correlación entre ambas variables, la cual podría ser calificada como un nivel de correlación fuerte o perfecta.

Tabla 6

*Tabla cruzada entre vigor y satisfacción laboral*

**Tabla cruzada Vigor y Satisfacción Laboral**

		Satisfacción Laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Vigor	Malo	Recuento	21	6	0	27
		% del total	26,3%	7,5%	0,0%	33,8%
	Regular	Recuento	0	12	0	12
		% del total	0,0%	15,0%	0,0%	15,0%
	Bueno	Recuento	0	17	24	41
		% del total	0,0%	21,3%	30,0%	51,2%
Total		Recuento	21	35	24	80
		% del total	26,3%	43,8%	30,0%	100,0%

Tabla 7

*Correlación entre vigor y satisfacción laboral*

**Correlaciones**

			Vigor	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	1,000	,966**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,966**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Interpretación:

En la tabla N° 6, pudo confirmarse que el vigor es bueno en un 51.2% y la satisfacción laboral es buena en un 30%.

Sin embargo, el objetivo específico del estudio fue determinar el vínculo respecto al vigor y satisfacción laboral en la plana docente de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018; por medio de los resultados se pudo señalar que cuando el vigor es bueno, la satisfacción laboral es buena con

un 30%. Asimismo, cuando el vigor es regular, la satisfacción laboral es regular con un 15%. Por último, cuando el vigor es malo, la satisfacción laboral es mala con un 26.3%.

Por otro lado, respecto a los resultados obtenidos en el análisis estadístico, por medio de la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0.966^{**}$  y un Sig. (bilateral) = 0.000, teniendo en cuenta la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 con una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00) ; la puntuación nos muestra que existe una correlación fuerte o perfecta vinculado a estas variables.

Asimismo, tenemos como hipótesis específica que, si existe relación significativa entre vigor y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018; hipótesis que fue corroborada por la prueba estadística Rho de Spearman la cual señala un coeficiente de correlación de 0.966 con un grado de significación bilateral de 0.000; esto es, confirmar la hipótesis de que existe correlación entre esta dimensión y la variable Satisfacción laboral. En términos porcentuales el índice de correlación muestra que preexiste un 96.6% de correlación entre esta dimensión y la variable Satisfacción laboral, la cual podría ser calificada como un nivel de correlación fuerte o perfecta.

Tabla 8

*Tabla cruzada entre dedicación y satisfacción laboral*

**Tabla cruzada Dedicación y Satisfacción Laboral**

		Satisfacción Laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Dedicación	Malo	Recuento	9	9	0	18
		% del total	11,3%	11,3%	0,0%	22,5%
	Regular	Recuento	12	19	16	47
		% del total	15,0%	23,8%	20,0%	58,8%
	Bueno	Recuento	0	7	8	15
		% del total	0,0%	8,8%	10,0%	18,8%
Total		Recuento	21	35	24	80
		% del total	26,3%	43,8%	30,0%	100,0%

Tabla 9

*Correlación entre dedicación y satisfacción laboral*

			<b>Correlaciones</b>	
			Dedicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dedicación	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Interpretación:

En la tabla N° 8, pudo afirmarse que la dedicación es buena en un 18.8% y la satisfacción laboral es buena con un 30%.

Sin embargo, el objetivo específico de la investigación fue determinar el vínculo en relación a la dedicación y satisfacción laboral en la plana docente de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018; a través de los resultados se puede indicar que cuando la dedicación es buena, la satisfacción laboral es buena en un 10%. Asimismo, cuando la dedicación es regular, la satisfacción laboral es regular con un 23.8%. Por último, cuando la dedicación es mala, la satisfacción laboral es mala con un 11.3%.

Por otro lado, respecto a los resultados obtenidos en el análisis estadístico, por medio de la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0.390^{**}$  y un Sig. (bilateral) = 0.000, considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 con una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la puntuación nos muestra que existe una correlación débil vinculado a estas variables.

Asimismo, tenemos como hipótesis específica que, si existe relación significativa entre la dedicación y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018; hipótesis que fue

corroborada por la prueba estadística Rho de Spearman la cual señala un coeficiente de correlación de 0.390 con un grado de significación bilateral de 0.000; esto es confirmar la hipótesis de que existe correlación entre esta dimensión y la variable Satisfacción laboral. En términos porcentuales el índice de correlación muestra que preexiste un 39% de correlación entre esta dimensión y la variable Satisfacción laboral, la cual podría ser calificada como un nivel de correlación débil.

Tabla 10

*Tabla cruzada entre absorción y satisfacción laboral*

**Tabla cruzada Absorción y Satisfacción Laboral**

		Satisfacción Laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Absorción	Malo	Recuento	9	6	0	15
		% del total	11,3%	7,5%	0,0%	18,8%
	Regular	Recuento	12	22	10	44
		% del total	15,0%	27,5%	12,5%	55,0%
	Bueno	Recuento	0	7	14	21
		% del total	0,0%	8,8%	17,5%	26,3%
Total		Recuento	21	35	24	80
		% del total	26,3%	43,8%	30,0%	100,0%

Tabla 11

*Correlación entre absorción y satisfacción laboral*

**Correlaciones**

		Satisfacción		
		Absorción	laboral	
Rho de Spearman	Absorción	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80



Interpretación:

En la tabla N° 10, pudo confirmarse que la absorción es buena con un 26.3% y la satisfacción laboral es buena en un 30%.

Sin embargo, el objetivo específico de la investigación fue establecer el vínculo respecto a la absorción y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018; a través de los resultados se puede indicar que cuando la absorción es buena, la satisfacción laboral es buena con un 17.5%. Asimismo, cuando la absorción es regular, la satisfacción laboral es regular con un 27.5%. Por último, cuando la absorción es mala, la satisfacción laboral es mala con un 11.3%.

Por otro lado, respecto a los resultados obtenidos en el análisis estadístico, por medio de la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación  $Rho = 0.762^{**}$  y un Sig. (bilateral) = 0.000, considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 con una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00) ; la puntuación nos muestra que existe una correlación fuerte o perfecta entre ambas variables.

Asimismo, tenemos como hipótesis específica que, si existe relación significativa entre la absorción y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018; hipótesis que fue corroborada por la prueba estadística Rho de Spearman la cual señala un coeficiente de correlación de 0.762 con un grado de significación bilateral de 0.000; esto es, confirmar la hipótesis de que existe correlación entre esta dimensión y la variable Satisfacción laboral.

En términos porcentuales el índice de correlación muestra que preexiste un 76.2% de correlación entre esta dimensión y la variable Satisfacción laboral, la cual podría ser calificada como un nivel de correlación fuerte o perfecta.

## V. DISCUSIÓN

El estudio planteado tenía direccionado el propósito en disponer correspondencia respecto al engagement y la satisfacción laboral en los instructores de establecimiento César A. Vallejo, la Victoria. De igual modo, se buscó determinar el vínculo de cada una de las dimensiones del engagement tales como vigor, dedicación y absorción definiendo la interrogante satisfacción operacional.

Del tal manera, el acontecimiento propuesto se identificó dificultades en escasez de estudios relacionados a las interrogantes estudiadas, por el motivo de la expresión engagement fue disminuyendo las probabilidades de hallar estudios traducidas al idioma español la cual contraste mencionadas variables; a pesar de ello, pudieron encontrarse investigaciones con similar problemática y del mismo contexto, de igual modo al acceso de información confidencial de la institución educativa y el encuentro con todos los docentes debido al horario de clases la cual no podía ser interrumpida, han sido otras dificultades a pesar que se logró obtener la autorización correspondiente, esto se debió ya que algunos docentes supusieron que dichas encuestas podrían perjudicarlos de alguna manera debido a ciertas respuesta que pudieran criticar la gestión de los directivos , sin embargo se les informó que toda la información sería de forma anónima, de esta manera se pudo llevar a cabo la encuesta.

Los cuestionarios utilizados fueron elegidos, adaptados y validados por los mismos autores y aplicados en diversos contextos, los instrumentos empleados fueron el modelo Utrecht Work Engagement Scale para la variable engagement y el instrumento SL-SPC de la autora Sonia Palma Carrillo para la variable Satisfacción laboral, posteriormente se procedió a calcular la correlación de los ítems mediante el alfa de Cronbach que arrojó 87.5% para el modelo de engagement y 96.2% para el modelo de satisfacción laboral, evidenciando la fiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación.

Las teorías que se usaron en la presente investigación fueron analizadas desde un punto de vista de la problemática y considerando el contexto de una institución educativa pública, a la vez un contexto social debido al lugar en el que se encuentra ubicada la institución la cual influye de alguna manera en los

docentes en la institución educativa César A. Vallejo, por ello, la presente investigación puede usarse como precedentes de estudios similares a nivel nacional e internacional ya que es la realidad por la que pasan los docentes tanto de Perú como de países sudamericanos, desorganización, bajo presupuesto, cambios repentinos, directivos que manejan una inadecuada aplicación de los principios de la administración, bajo nivel de control sobre sus colaboradores, limitado nivel de compromiso e involucramiento con los objetivos de la institución educativa entre otros factores que perjudican la misión y visión de la misma, sobretudo el compromiso con sus labores, la cual queda evidenciada en los bajos índices de educación. Asimismo, deberían someterse al diseño experimental las variables con el fin de observar posibles beneficios que podrían obtenerse en favor de la educación, y que deberían aplicarse en mejora de la cultura de las entidades públicas y así lograr como efecto, docentes comprometidos.

Los resultados nos mostraron que la plana docente de la Institución Educativa César A. Vallejo calificó al engagement como bueno en un 26.3%, pero se tiene a un grupo que lo califica como regular en un 43.8%, escenario que debe ser tomado en cuenta por la dirección de la Institución Educativa. Por otro lado, se obtuvo que estos mismos docentes indicaron que la satisfacción laboral es buena en un 30%.

Examinando la tabla cruzada, el vínculo que tienen las dos variables se observó que el mayor porcentaje de los resultados se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los docentes que consideraron al engagement como regular, están regularmente satisfechos en un 23.8% y los docentes que consideran que la calidad de servicio es buena, están satisfechos en un 10%. La interpretación de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman ( $Rho=0.924$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p < 0.05$ ), la cual permite afirmar que existe una relación lineal directa entre estas dos variables. Estos resultados son mayores que los obtenidos por Leo (2016) ( $R$  de Pearson = 0.320, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p < 0.05$ )); que demuestra que existe relación entre engagement grupal y satisfacción laboral en los trabajadores y bastante similar al obtenido por Frías

(2014) (R de Pearson = 0.637, Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p < 0.05$ ); demostrando que existe relación entre compromiso y satisfacción laboral en los trabajadores de la generación Y. Estos resultados nos muestran que si existe relación entre engagement y satisfacción laboral en diferentes contextos, como son las empresas consideradas para estos resultados.

Analizando los resultados de las dimensiones de engagement en forma independiente se observa que el Vigor es el que mejor calificación recibe con 51.2% de bueno, seguido de la dimensión Absorción con 26.3% de bueno; en el otro extremo se encuentra la Dedicación que solo tiene un 18.8% de buena. Por lo tanto, los directivos de la I.E.E. César A. Vallejo deberán mejorar sus indicadores de Dedicación, sobre todo el de inspiración y orgullo por la institución, en los docentes.

Estos resultados de la tabla cruzada, son coincidentes con los obtenidos en la interrelación de las dos variables y la de las dimensiones de engagement con la variable satisfacción laboral donde se tiene que cuando los docentes consideran que el engagement es bueno, entonces los docentes están satisfechos en un 21.3%; la mayor interrelación corresponde a las dimensiones de vigor y absorción con la satisfacción laboral que cuando los docentes consideran que el vigor es bueno, entonces los docentes están satisfechos en un 30%, y cuando la absorción es buena, entonces los docentes están satisfechos en un 17.5%. La dimensión dedicación relacionada con satisfacción laboral es la que tiene un menor porcentaje para cuando los docentes consideran que la dedicación es buena, entonces los docentes están satisfechos en un 10%.

Los resultados de la prueba estadística de correlación entre las dimensiones de engagement y satisfacción laboral, nuevamente fue coincidente con los obtenidos en las tablas cruzadas. Los Rho de Spearman más altos corresponden a las dimensiones de vigor (Rho=0.966, Sig. (bilateral) = 0.000) y absorción (Rho=0.762, Sig. (bilateral) = 0.000) y el más bajo es el que corresponde a dedicación (Rho=0.390, Sig. (bilateral) = 0.000). En conclusión, podríamos afirmar que todas las dimensiones del engagement están correlacionadas en forma directa y significativa con la variable satisfacción laboral,

correspondiendo la correlación más baja a dedicación y las más altas a vigor y absorción.

Ahora, si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos, tenemos que Zurita, Ramírez, Quesada y Ruíz (2014) encuentran que la variable engagement tiene correlación con la variable satisfacción laboral (R de Pearson = 0.410, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ )). Huapaya (2017) determina que existe relación entre vigor y satisfacción del laboral (Rho = 0.538, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.01$ )). Alcántara encuentra que la dedicación también tiene correlación con la satisfacción laboral (Rho=0.520, Sig. (bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.01$ )) y finalmente Silupu (2017) efectúa una prueba estadística de Tau-B de Kendall para mostrar que no existe independencia entre absorción y satisfacción laboral con los siguientes resultados Tau-B de Kendall = -0.031, Sig. (bilateral) = 0.460; ( $p > 0.05$ ). En conclusión, podríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para indicar que existe correlación entre las dimensiones de engagement y satisfacción laboral; por lo tanto, si se mejora el nivel de engagement podremos seguir mejorando la satisfacción laboral de los docentes.

Debemos poner mayor énfasis en mejorar la dedicación por parte de los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo para mejorar la satisfacción laboral de los docentes, sin descuidar las demás dimensiones del engagement.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de los resultados obtenidos en la presente investigación y juntamente con la información recopilada de los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, se presentó las siguientes conclusiones:

1. La presente investigación determinó que existe correlación alta  $Rho = 0.924^{**}$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) entre el engagement y la satisfacción laboral. Esto se basó en que el engagement fue considerado Regular en un 43.8% por los docentes y la satisfacción laboral también es regular en un 43.8%, por lo tanto, al visualizar los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre la variable I y II.
2. Con respecto a la dimensión vigor y la variable satisfacción laboral se identificó que existe una correlación alta,  $Rho = 0.966$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ). Esto se basó en que la dimensión vigor fue considerada buena en un 51.2% y la satisfacción laboral también es buena en un 30%, esto significa que los docentes se sienten llenos de energía a la hora de realizar sus actividades, no se sienten fatigados a pesar del alboroto y desorden que se puede dar por momentos, los docentes tienen la capacidad y energía suficiente para sobrellevarlo y fomentar el orden, a la vez se sienten satisfechos con lo que cuentan y con el ambiente de trabajo, por lo tanto, al visualizar los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación entre la dimensión vigor y variable II.
3. De igual modo, se identificó que existe relación débil entre la dimensión dedicación y la variable satisfacción laboral,  $Rho = 0.390$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ). Basado en que los docentes de la I.E.E. César A. Vallejo consideran que la dedicación es buena en un 18.8% y la satisfacción laboral también es buena en un 30%, esto significa que un porcentaje alto de docentes no se siente muy identificado con la institución, si bien muestran las ganas de destacar y se sienten satisfechos con lo que cuentan, no sienten esa identificación con la I.E., por lo cual los directivos no los han hecho sentir que son parte de la institución. Se determinó que

no se rechaza la hipótesis específica, afirmando que existe relación entre la dimensión dedicación y variable II.

4. Se determinó que existe una relación moderada  $Rho = 0.762$ , Sig. (Bilateral) = 0.000; ( $p \leq 0.05$ ) entre la dimensión absorción y satisfacción laboral. Esto se dio ya que los docentes consideran que la absorción es buena en un 26.3% y la satisfacción laboral es buena en un 30%. Lo que significa que los docentes no tienen un alto nivel de concentración en su labor, y que pueden ser distractores tales como el ruido de los niños, los anuncios o llamados que se hacen a través de los parlantes o el sonido de las músicas a la hora que los niños y jóvenes practican danza; estos son algunas de las causas por las cuales un gran porcentaje de docentes no tienen esa concentración que se necesita a la hora de dictar su clase.

## VII. RECOMENDACIONES

Manifestando que el engagement y la satisfacción laboral en los instructores del establecimiento educativo Emblemática César A. Vallejo, la Victoria, existe correlación positiva y que los directivos de esta institución tienen conocimiento de los resultados, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. En relación a las variables engagement y satisfacción laboral existe una correlación alta, por ende, se reconoce que el engagement que se lleva a cabo en el establecimiento educacional, se manifiesta la satisfacción de los asesores, evidenciándolo a través de las dimensiones vigor, dedicación y absorción que se demuestran a la hora de realizar sus labores en el área correspondiente, gracias a la dirección de sus representantes y directivos. Se recomienda que las autoridades se comprometan más en la educación de los estudiantes ya que el servicio que ellos brindan no se retribuye con ganancias sino con desarrollo del país, otra recomendación sería el involucrarse más con los docentes y saber un poco más de ellos para que de esta manera se conozca con que personas estamos trabajando, y por último el comprometer más a los docentes con la institución, a través de los objetivos y metas, de la misión y visión que tienen, son factores que de alguna manera logrará identificar más al docente con la institución.
2. En relación a la dimensión vigor se obtuvo una correlación alta con respecto a la variable satisfacción laboral, se recomienda realizar programación de actividades de reforzamiento en optimizar las capacidades intelectuales, se obtuvo un 33% de los docentes señalaron que muestran un bajo nivel de vigor, por lo que se busca maneras de que el docente se sienta más relajado y menos estresado a la hora de realizar sus labores, ya que el esfuerzo por sobrellevar el control y el orden de un grupo de niños y jóvenes no es una tarea fácil, generando así un desgaste tanto físico como mental.
3. En definitiva la dimensión dedicación se generó una correspondencia débil con respecto a la variable satisfacción laboral, se recomienda realizar reuniones para derivar propuestas y opiniones de los asesores, asimismo identificar las deficiencias que se muestra en el establecimiento para poder



definir las soluciones adecuadas. Igualmente se llevara a cabo direccionar las visiones definidas de la institución, por ende, se les debe brindar una manual en donde se encuentre la misión, visión y objetivos institucionales.

4. En relación a la dimensión absorción resulto una correspondencia moderada de la interrogante satisfacción laboral, incluyendo una agrupación de instructores en la concentración que muestran a la hora de realizar sus labores, no es la óptima, ya que existen diversos distractores ocasionando que pierdan la atención de la clase, tales como el exceso ruido ocasionado por los alumnos dentro del salón de clase, los anuncios que se realizan a través de los parlantes, el sonido de la sirena indicando el cambio de hora, la música a la hora que se practica danza, son factores que generan fastidio a los docentes y se pierdan por un momento de la clase, es por ello que se recomienda a los directivos ver la manera de reducir esos sonidos.

## REFERENCIAS

- Adriano, J. M. & Callaghan, C. W. (2020). *Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study*. South African Journal of Economic and Management Sciences, 23(1), 1-12, 15-22. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajems/v23n1/28.pdf>
- Alcántara, M. A. (2017). *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en el área administrativa de la empresa UNIMAQ S.A. Trujillo, año 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Álvarez, D. M. Castro, C. S. & Vila, G. A. (2014). *Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista*. Revista Venezolana de Gerencia, 19(65), 23-42.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a Investigar. Nociones Básicas para la investigación social*. Argentina: Editorial Brujas.
- Arias, G. A. Walter, L. E. & Arias, C. G. (2014). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. Ciencia & trabajo, 16(51), 185-191.
- Arias, F. E. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, W. A. & Jiménez, N. R. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*, 22(42), 53-76.
- Arismendi, E. R. (2013). *Tipos y diseño de la investigación*. Recuperado de <http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.pe/>
- Ato, M. A. López, J. E. & Benavente, A. M. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. Anales de Psicología, 29(3), 1038-1059.
- Balestrini, M. E. (2006). *Como se elabora el Proyecto de Investigación*. (7° ed.). Caracas: BL Consultores Asociados.
- Bastardo, N. S. (2016). *Estudio de la Satisfacción Laboral en comentarios escritos (Caso: Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela)*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/11/comentarios.html>
- Bolonia, D. A. Carameli, K. A. & Cominsky, C. M. (2017). *A Mixed-Methods*

- Analysis of Engagement Driving Leadership Practices*. Academy of Management Executive, vol. 15, n. 1, 2017.  
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2015.275>
- Cárdenas, T. N. & Jaik, A. L. (2014). *Engagement Ilusión por el Trabajo Un modelo teórico- conceptual*. México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C.
- De Pelakais, C. A. El Kaid, O. S. Seijo, C. E. & Neuman, N. E. (2015). *El ABC de la Investigación. Pauta Pedagógica*. (7° ed.). Venezuela: Astro Data S.A.
- Frías, P. M. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Govea, A. K. & Zuñiga, B. D. (2020). *The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company*. Revista Investigación y Negocios, 13(21), 15-22. [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf)
- Hernández, R. M. Fernández, C. A. & Baptista, M. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: McGraw-Hill.
- Huapaya, K. A. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Nvo. Chimbote, Perú.
- Hurtado, J. E. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. (3ra. ed.). Caracas: Fundación Sypal.
- Jamanca, V. M. (2017). *Engagement y estrés laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos – 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Jiménez, F. A. Bravo, C. C. & Toledo, A. B. (2020). *Work-family conflict, job satisfaction and quality of labor life of health workers in Chile*. Revista de Investigación Psicológica, (23), 67-85.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf)

- Juárez, A. S. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli*. *Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado en 13 de mayo de 2018, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&tlng=es).
- Keating, L. A. & Heslin, A. P. (2017). *The Potential Role of Mindsets in Unleashing Employee Engagement*. *Academy of Management Executive*, vol. 15, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2015.10117abstract>
- Leo, M. E. (2016). *Relación entre Inteligencia Emocional Grupal, Engagement grupal y Satisfacción Laboral en Trabajadores*. (Trabajo Fin de Grado). Universidad de Jaén, Jaén, España.
- Luth, M. T. & Mayo, D. R. (2017). *Toward a multilevel framework of engagement and performance at work*. *Academy of Management Executive*, vol. 12, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2012.14>
- Madero, G. S. (2020). *Job satisfaction as a moderating effect between organizational practices of human resources and the strategic lines of corporate social responsibility in México*. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v36n157/0123-5923-eg-36-157-391.pdf>
- Müggenburg, M. A. & Pérez, I. M. (2007). *Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa*. *Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 4(1), 35-38.
- Nasution, F. N. & Rafiki, A. N. (2020). *Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia*. *RAUSP Management Journal* 2020, v. 55, n. 2 págs. 195-205. <https://www.scielo.br/j/rmj/a/NhxPJbw4VKHjfRpKCnS3qNm/?lang=en&format=pdf>
- Palella, S. A. & Martins, F. E. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. (3° ed.). Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Rodríguez, M., Larraechea, R. &

- Costagliola, P. (2015). *Engagement en el trabajo*. Chile: Innovum – Fundación Chile.
- Rivard, P. E. & Navon, T. K. (2017). *Employee Engagement, Organizational Culture and Healthcare Outcomes*. *Academy of Management Executive*, vol. 14, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2014.16985abstract>
- Ruíz, A. P. Zavaleta, M. E. & Ruíz, P. A. (2017). *Test de Satisfacción Laboral SL-ARG*. Perú: Fondo Editorial Universidad César Vallejo.
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Salgado, M. A. & Giacomozzi, A. M. (2019). *Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile*. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 157-166. <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v25n2/0122-0667-rmri-25-02-157.pdf>
- Sandoval, R. E. Acosta, A. S. & Sandoval, Y. M. (2017). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral en docentes*. Perú: Editorial Ica – Perú.
- Silup, S. A. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Silva, E. S. Días, P. A. & Rodrigues, Anabela. (2019). *Job satisfaction and burnout in gerontological care assistants*. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 20(3), 788-802. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psd/v20n3/v20n3a18.pdf>
- Society for Human Resource Management (2016). *Employee Job Satisfaction And Engagement*. Revitalizing a Changing Workforce. Estados Unidos: Society for Human Resource Management
- Tamayo, M. M. (2003). *El proceso de la Investigación científica*. (4° ed.). México: Limusa Noriega Editores.
- Tewfik, B. A. & Patil, S. V. (2017). *Rules of Engagement: Effects of Engagement Variability and its Subcomponents on Job Performance*. *Academy of Management Executive*, vol. 16, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2016.13405abstract>

- Tomás, J. M. Santos, S. D. & Fernández, I. A. (2019). *Job Satisfaction of the Dominican Teacher: Labor Background*. Revista Colombiana de Psicología, 28(2), 63-76. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n2/0121-5469-rcps-28-02-63.pdf>
- UNESCO (2013). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago: Ediciones del Imbunche
- Vermeulen, R. A. & Sharda, N. S. (2017). *The Relationship between Business Spirituality and Employee Engagement*. Academy of Management Executive, vol. 17, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2017.17117abstract>
- Wang, M. J. Zhang, K. S. & Law, Y. N. (2017). *Engagement as a Double-edged Sword: Job Engagement, Proactive Performance, and Knowledge Hiding*. Academy of Management Executive, vol. 15, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2015.17031abstract>
- Xanthoupoulou, D. A. Bakker, A. B. Kantas, A. E. & Demerouti, E. M. (2013). *Measuring burnout and work engagement: factor structure, invariance, and latent mean differences across Greece and the Netherlands*. Int. Journal of Business Science and Applied Management, 7(2), 41-52.
- Yalabik, Z. Y. Chowne, J. A. & Sharda, B. A. (2017). *Employee Work Engagement, Affect and Outcomes*. Academy of Management Executive, vol. 12, n. 1, 2017. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AMBPP.2012.143>
- Zurita, M. A. (2014). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra de Trabajadores de los Juzgados de Granada*. REiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación y docencia Creativa, 3(3), 17-25.



## Anexo 2: Instrumentos

### **Versión en español** **Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©**

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5).

---

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

---

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1) \*
2. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)
3. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)
4. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
5. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
6. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando (VI6)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1) \*
8. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)
9. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)
11. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
12. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1) \*
13. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
14. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)
15. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)
16. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)
17. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)

\* Versión abreviar (UWES-17); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción



## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

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

- TA     (1) Totalmente de acuerdo.  
 A       (2) De acuerdo.  
 I       (3) Indeciso.  
 D       (4) En desacuerdo.  
 TD     (5) Totalmente en  
           desacuerdo.

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

N°		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
4	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
5	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
6	Me siento mal con lo que gano.					
7	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
8	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
9	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando					
10	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
11	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					

12	Me disgusta mi horario.				
13	El horario me resulta incómodo.				
14	Me agrada trabajar con mis compañeros.				
15	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.				
16	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.				
17	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.				
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.				
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
20	Me siento realmente útil con la labor que realizo.				
21	Me siento complacido con la actividad que realizo.				
22	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.				
23	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				
24	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.				
25	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).				
26	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).				
27	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
28	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.				
29	Mi trabajo me aburre.				
30	Me gusta el trabajo que realizo.				
31	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).				
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.				
33	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.				
34	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.				
35	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				
36	No me siento a gusto con mi jefe.				

### Anexo 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>¿Cuál es la relación que existe entre el Engagement y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018?</b>	Determinar la relación entre el Engagement y Satisfacción Laboral en los docentes de la	Existe relación entre el Engagement y la Satisfacción Laboral en los docentes de la	<b>ENGAGEMENT</b> Según Salanova y Schaufeli (2009, citado en Cárdenas y Jaik, 2014): "el engagement se ha definido como un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se presenta de manera generalizada y persistente vinculado a recursos personales y recursos organizacionales" (p. 41).	El Engagement será medido tomando en cuenta las dimensiones o subvariables: vigor, dedicación u absorción; requiriendo su evaluación exigente y precisión, se consideró las especificaciones de cada dimensión las cuales permitieron elaborar el instrumento de estudio.	Vigor	Energía en el trabajo
	Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.				Dedicación
<b>Problemas específicos</b> <b>¿Cómo se relaciona el vigor con la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018?</b>	Identificar la relación entre el Vigor y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	Existe relación entre el vigor y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	La Satisfacción laboral será medida tomando en cuenta las dimensiones o subvariables: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad ; requiriendo su evaluación exigente y precisión, se consideró las especificaciones de cada dimensión las cuales permitieron elaborar el instrumento de estudio.	Absorción	
						<b>Objetivos específicos</b> ¿De qué manera se relaciona la dedicación con la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018?
Establecer la relación entre la Dedicación y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	¿Cuál es la relación de la absorción con la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018?	Existe relación entre la absorción y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	Relaciones Sociales	Orgulloso del trabajo que se hace		
				Determinar la relación entre la Absorción y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	Desde luego en los resultados" (p. 38).	Beneficios Laborales y/o Remunerativos
Condiciones Físicas y/o Materiales	Políticas Administrativas	Relaciones Sociales	Disfrute en el trabajo			
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Políticas Administrativas	Relaciones Sociales	Concentración en el trabajo
Políticas Administrativas	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Felicidad en el trabajo
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Inmerso en el trabajo
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Fluidez en el trabajo
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Conexión con el trabajo
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Distribución Física del área de Trabajo
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Grado de comodidad del ambiente de trabajo
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Grado de conservación de infraestructura
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Grado de complacencia del incentivo económico
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Nivel de aceptación con lo que se realiza
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Grado de cumplimiento con las normas
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Reconocimiento de esfuerzo por el trabajo
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Conformidad con el horario designado
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Grado de interrelación con miembros de la organización
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Ambiente de trabajo adecuado
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Oportunidad de realizar actividades significativas
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Grado de autorrealización del trabajo
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Valoración con las tareas asignadas
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Apreciación con la relación de los jefes
Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales				Valoración de los jefes con las actividades
			Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Relaciones Sociales	Grado de relación con los superiores

DIMENSIONES	INDICADORES
Vigor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía en el trabajo</li> <li>• Predisposición en el trabajo</li> <li>• Persistencia en el trabajo</li> <li>• Trabajo sobre adversidad</li> </ul>
Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación en el trabajo</li> <li>• Entusiasmo en el trabajo</li> <li>• Inspiración en el trabajo</li> <li>• Orgulloso del trabajo que se hace</li> <li>• Trabajo retador</li> </ul>
Absorción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disfrute en el trabajo</li> <li>• Concentración en el trabajo</li> <li>• Felicidad en el trabajo</li> <li>• Inmerso en el trabajo</li> <li>• Fluidez en el trabajo</li> <li>• Conexión con el trabajo</li> </ul>

## Anexo 4: Matriz de ficha técnica

### **A. NOMBRE:**

Escala de Satisfacción Laboral SL / SPC

### **B. OBJETIVOS:**

El siguiente test tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo.

### **C. AUTORES:**

Cuestionario original de Sonia Palma Carrillo

### **D. ADAPTACIÓN:**

Adaptado por Zevallos Pérez, Luiggi Angelo

**E. ADMINISTRACIÓN:** Individual

**F. DURACIÓN:** 15 minutos

### **G. SUJETOS DE APLICACIÓN:**

Docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, del nivel primario y secundario.

### **H. TÉCNICA:**

- Cuestionario

### **I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN**

<b>PUNTUACIÓN NUMÉRICA</b>	<b>RANGO O NIVEL</b>
1	Totalmente en desacuerdo.
2	En desacuerdo.
3	Indeciso.
4	De acuerdo.
5	Totalmente de acuerdo

## J. DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	INDICADORES
Condiciones Físicas y/o Materiales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Distribución Física del área de Trabajo</li><li>• Grado de comodidad del ambiente de trabajo</li></ul>
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de complacencia del incentivo económico</li></ul>
Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de cumplimiento con las normas</li><li>• Reconocimiento de esfuerzo por el trabajo</li><li>• Conformidad con el horario designado</li></ul>
Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de interrelación con miembros de la organización</li><li>• Ambiente de trabajo adecuado</li></ul>
Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oportunidad de realizar actividades significativas</li><li>• Grado de autorrealización del trabajo</li></ul>
Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valoración con las tareas asignadas</li></ul>
Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apreciación con la relación de los jefes</li><li>• Valoración de los jefes con las actividades</li><li>• Grado de relación con los superiores</li></ul>

Anexo 5: Detalle de confiabilidad de los ítems del instrumento

**ENGAGEMENT**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	64,4750	48,885	,681	,861
VAR00002	64,4750	49,037	,667	,861
VAR00003	64,5250	49,645	,627	,863
VAR00004	64,4375	50,021	,609	,864
VAR00005	64,5875	52,726	,481	,870
VAR00006	64,5625	52,933	,394	,873
VAR00007	64,6125	53,101	,371	,874
VAR00008	65,0875	54,537	,250	,878
VAR00009	64,9125	52,866	,393	,873
VAR00010	65,1250	55,174	,186	,880
VAR00011	64,6625	51,112	,648	,864
VAR00012	64,8750	53,275	,364	,874
VAR00013	64,6625	51,037	,599	,865
VAR00014	64,7125	50,663	,534	,867
VAR00015	64,8000	50,820	,516	,868
VAR00016	64,5750	50,501	,566	,866
VAR00017	64,5125	49,266	,658	,862

## SATISFACCIÓN LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	144,4000	310,673	,718	,960
VAR00002	144,4375	308,882	,796	,960
VAR00003	144,4500	308,605	,812	,959
VAR00004	144,3625	311,525	,719	,960
VAR00005	144,4500	308,605	,812	,959
VAR00006	144,3625	311,525	,719	,960
VAR00007	144,4625	320,075	,513	,961
VAR00008	144,3875	314,114	,661	,960
VAR00009	144,4375	308,882	,796	,960
VAR00010	144,4500	308,605	,812	,959
VAR00011	144,3625	311,525	,719	,960
VAR00012	144,4625	320,075	,513	,961
VAR00013	144,3875	314,114	,661	,960
VAR00014	144,4000	310,673	,718	,960
VAR00015	144,4375	308,882	,796	,960
VAR00016	144,4500	308,605	,812	,959
VAR00017	144,4625	320,075	,513	,961
VAR00018	144,3875	314,114	,661	,960
VAR00019	144,4500	308,605	,812	,959
VAR00020	144,4625	320,075	,513	,961
VAR00021	144,3875	314,114	,661	,960
VAR00022	144,7500	326,316	,212	,963
VAR00023	144,5375	319,695	,477	,961
VAR00024	144,3125	310,369	,704	,960
VAR00025	145,0000	328,835	,118	,963
VAR00026	144,4500	312,808	,660	,960
VAR00027	144,7500	326,316	,212	,963
VAR00028	144,5375	319,695	,477	,961
VAR00029	144,5875	321,764	,334	,962
VAR00030	144,6750	319,134	,421	,962
VAR00031	144,4500	312,808	,660	,960
VAR00032	144,3875	308,266	,799	,959
VAR00033	144,5000	310,734	,758	,960
VAR00034	144,3125	309,382	,782	,960
VAR00035	144,4625	320,075	,513	,961
VAR00036	144,4375	316,249	,597	,961



Anexo 6: Matriz de evidencias internas y externas

**MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS PARA LA DISCUSIÓN**

Variable y/o dimensión	Resultado	
	Solo variable y/o dimensión	Interrelación con variable 2 (Satisfacción Laboral)
Engagement	Mala 30% Regular 43.8% Buena 26.3%	Docentes que consideran que el engagement es regular, están medianamente satisfechos en un 31.3% y docentes que consideran que el engagement es buena, están satisfechos en un 21.3%
Vigor	Mala 33.8% Regular 15% Buena 51.2%	Docentes que consideran que el vigor es regular, están medianamente satisfechos en un 15% y docentes que consideran que el vigor es bueno, están satisfechos en un 30%
Dedicación	Mala 22.5% Regular 58.8% Buena 18.8%	Docentes que consideran que la dedicación es regular, están medianamente satisfechos en un 23.8% y docentes que consideran que la dedicación es buena, están satisfechos en un 10%
Absorción	Mala 18.8% Regular 55% Buena 26.3%	Docentes que consideran que la absorción es regular, están medianamente satisfechos en un 27.5% y docentes que consideran que la absorción es buena, están satisfechos en un 17.5%
Satisfacción Laboral	Mala 26.3% Regular 43.8% Buena 30%	

## MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSIÓN

Variables: Engagement y Satisfacción Laboral		
Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Leo (2016)	Existe relaciones positivas entre las dimensiones de IEG y las dimensiones de satisfacción laboral y de engagement grupal.	R de Pearson Rho=0.320, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
Frías (2014)	Existen percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera que afectará positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo.	R de Pearson R=0.453, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
Zurita, Ramírez, Quesada y Ruíz (2014)	Existe una correlación positiva entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.	R de Pearson R=0.410, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
Huapaya (2017)	Existe relación significativa entre el Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote.	Rho de Spearman Rho=0.538, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.01)
	Existe relación 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.	Rho de Spearman Rho=0.538, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.01)
Alcántara (2017)	Existe relación directa entre el Engagement y Satisfacción Laboral del área administrativa en la empresa UNIMAQ S.A. Trujillo, año 2016.	Rho de Spearman Rho=0.520, Sig. (bilateral) = 0.001; (p ≤ 0.01)
	Existe relación entre la Dedicación y la Satisfacción Laboral del área administrativa en la empresa UNIMAQ S.A. Trujillo, año 2017.	Rho de Spearman Rho=0.556, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.01)
Silupu (2017)	Existe relación significativa entre el engagement y la satisfacción laboral, en agentes de empresas de seguridad y vigilancia privada, en la ciudad de Piura.	Tau-B de Kendall Tau-B = -0.031, Sig. (bilateral) = 0.460; (p > 0.05)
	Existe relación significativa entre la absorción y la satisfacción laboral, en agentes de empresas de	Tau-B de Kendall Tau-B = -0.017,



	seguridad y vigilancia privada, en la ciudad de Piura.	Sig. (bilateral) = 0.704; (p > 0.05)
	Existe relación entre el Engagement y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	Rho de Spearman Rho=0.924, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
Zevallos (2018)	Existe relación entre el vigor y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	Rho de Spearman Rho=0.966, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre la dedicación y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	Rho de Spearman Rho=0.390, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)
	Existe relación entre la absorción y la Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa César A. Vallejo, en La Victoria, 2018.	Rho de Spearman Rho=0.762, Sig. (bilateral) = 0.000; (p ≤ 0.05)

Anexo 7: Base de datos de las variables

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	
2	VARIABLE 1: ENGAGEMENT																						
3	Muestra	DIMENSION VIGOR						PP	DIMENSION DEDICACIÓN					PP	DIMENSION ABORCIÓN						PP	TOTAL	
4	1	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	29	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	23	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	27	79	
5	2	5	5	5	5	5	4	3	27	5	3	4	3	4	19	4	4	5	4	5	5	27	73
6	3	5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	4	4	19	3	4	5	3	5	5	25	73	
7	4	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	83	
8	5	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	5	25	75	
9	6	5	5	5	5	4	4	28	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	5	5	22	67	
10	7	5	5	5	5	5	5	30	5	3	3	3	5	19	3	5	3	3	5	4	23	72	
11	8	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	26	75	
12	9	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	3	5	18	5	5	3	5	5	5	28	76	
13	10	5	4	4	4	5	5	27	5	4	3	4	3	19	3	3	3	5	5	4	23	69	
14	11	5	3	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	3	24	65	
15	12	5	3	3	3	4	4	22	4	3	5	3	4	19	5	5	5	5	5	3	28	69	
16	13	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	25	70	
17	14	4	5	5	5	4	4	27	4	3	5	3	4	19	3	4	5	5	4	5	26	72	
18	15	4	5	5	5	3	4	26	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	5	25	68	
19	16	4	5	5	5	4	5	28	3	4	5	3	5	20	5	5	5	5	4	5	29	77	
20	17	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	4	20	59	
21	18	4	3	3	3	5	4	22	5	3	4	3	4	19	4	4	4	3	4	3	22	63	
22	19	3	3	3	3	5	5	22	4	3	5	3	5	20	5	5	5	5	3	3	26	68	
23	20	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	22	61	
24	21	3	4	4	4	4	5	24	4	5	3	5	3	20	3	3	3	3	3	4	19	63	
25	22	3	3	3	3	4	4	20	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	3	18	55	
26	23	3	4	4	4	4	3	21	5	3	4	3	4	19	4	4	4	3	3	4	22	62	
27	24	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	4	19	56	
28	25	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	3	20	55	
29	26	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	4	5	27	79	
30	27	5	5	5	5	4	3	27	5	3	4	3	4	19	4	4	5	4	5	5	27	73	
31	28	5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	4	4	19	3	4	5	3	5	5	25	73	
32	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	83	
33	30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	5	25	75	
34	31	5	5	5	5	4	4	28	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	5	5	22	67	
35	32	5	5	5	5	5	5	30	5	3	3	3	5	19	3	5	3	3	5	4	23	72	
36	33	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	26	75	
37	34	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	3	5	18	5	5	3	5	5	5	28	76	
38	35	5	4	4	4	5	5	27	5	4	3	4	3	19	3	3	3	5	5	4	23	69	
39	36	5	3	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	3	24	65	
40	37	5	3	3	3	4	4	22	4	3	5	3	4	19	5	5	5	5	5	3	28	69	
41	38	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	4	25	70	
42	39	4	5	5	5	4	4	27	4	3	5	3	4	19	3	4	5	5	4	5	26	72	
43	40	4	5	5	5	3	4	26	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	5	25	68	
44	41	4	5	5	5	4	5	28	3	4	5	3	5	20	5	5	5	5	4	5	29	77	
45	42	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	4	20	59	
46	43	4	3	3	3	5	4	22	5	3	4	3	4	19	4	4	4	3	4	3	22	63	
47	44	3	3	3	3	5	5	22	4	3	5	3	5	20	5	5	5	5	3	3	26	68	
48	45	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	3	22	61	
49	46	3	4	4	4	4	5	24	4	5	3	5	3	20	3	3	3	3	3	4	19	63	



Anexo 8: Autorización de la entidad

 INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
**“CESAR A. VALLEJO”**  
UGEL 03 - LA VICTORIA  
*“Doró del mundo y Doró al pie del orbe, yo me adhiero”* 

**CARTA DE AUTORIZACION**

Lima, 12 de diciembre del 2018

Señores  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Escuela de Administración



Apreciado,

Yo Alfredo Romero Aparco, identificado con DNI N° 10417986 en mi calidad de Director General de la Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, autorizo a **Luigi Angelo Zevallos Pérez**, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo Lima Este, a utilizar información confidencial de la Institución Educativa para la Tesis denominado **Engagement y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática César A. Vallejo, La Victoria**. Como condiciones contractuales, el estudiante se obliga a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración de la investigación. El estudiante asume que toda información y el resultado de la investigación serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la Institución será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela de Administración.

En caso de que alguna(s) de las condiciones anteriores sea(n) infringida(s), el estudiante queda sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios; así como a las sanciones de carácter penal o legal a que se hiciere acreedor.

Atentamente,

  
  
Alfredo Romero Aparco  
DNI: 10417986

AV. MEXICO N° 2087 - LA VICTORIA TELF: 3232807 / 990485623