



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE LIMA METROPOLITANA**

PRESENTADA POR

NAYRA NAOMI NOLAZCO CALDERON

KEVIN MIGUEL OBANDO JABIEL

ASESORA

LUCY GINA SÁNCHEZ MORY

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2023



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES
UNIVERSITARIOS EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LIMA
METROPOLITANA**

**TESIS PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADA POR
NAYRA NAOMI NOLAZCO CALDERON
KEVIN MIGUEL OBANDO JABIEL**

**ASESORA
MG. LUCY GINA SÁNCHEZ MORY
ORCID: 0000-0002-7906-4124**

**LIMA, PERÚ
2023**

DEDICATORIA

A mi madre, Norma, quien siempre estuvo a mi lado brindándome una palabra de aliento e impulsándome constantemente en mi superación profesional y personal.

Nayra Nolazco

A Silvia, mi madre, por el constante soporte que me ha brindado, por tener la fuerza de seguir, sin importar las dificultades y por haberme formado con los mejores valores que pudo transmitirme.

Kevin Obando

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Lucy Sánchez, nuestra asesora de tesis, por el soporte y conocimiento firme durante este periodo, la experiencia fue enriquecedora lo que nos permitió alcanzar nuestro objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	12
1.1. Bases Teóricas.....	12
1.1.1. <i>Engagement</i>	12
Definición de <i>Engagement</i>	12
Enfoque de la Psicología Positiva.....	14
Cambios en el mundo laboral.....	15
<i>Engagement</i> Docente.....	16
1.1.2. Satisfacción Laboral.....	17
Definición de Satisfacción Laboral.....	17
Enfoque Multidimensional.....	18
Importancia de la satisfacción laboral en docentes.....	18
Consecuencias de la insatisfacción laboral.....	19
1.2. Evidencias Empíricas.....	19
1.2.1. Estudios Internacionales.....	19
1.2.2. Estudios Nacionales.....	20
1.3. Planteamiento del problema.....	22
1.3.1 Descripción de la realidad problemática.....	22
1.3.2. Formulación del problema.....	23
1.4. Objetivos de la Investigación.....	24
1.4.1. Objetivo General.....	24
1.4.2. Objetivo Específicos.....	25
1.5. Hipótesis.....	25
1.5.1. Formulación de las hipótesis.....	25
Hipótesis General.....	25
Hipótesis Derivadas.....	25
1.5.2 Variables de la investigación.....	26
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	28

2.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
2.2. Participantes	28
2.3. Medición	29
2.3.1. Ficha de datos sociodemográficos	29
2.3.2. Utrecht Work <i>Engagement</i> Scale (UWES)	30
2.3.3. Cuestionario de Satisfacción S21/26.....	30
2.4. Procedimiento.....	31
2.5. Aspectos éticos	31
2.6. Análisis de los datos.....	31
CAPÍTULO III. RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	40
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición Operacional de la variable Satisfacción Laboral.....	27
Tabla 2 Definición Operacional de la variable Engagement.....	27
Tabla 3 Descripción de la muestra.....	29
Tabla 4 Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	33
Tabla 5 Análisis de Correlaciones de las Variables.....	34
Tabla 6 Análisis de correlación por las dimensiones de las variables.....	35
Tabla 7 Tabla de diferencias entre las dimensiones de Engagement y las condiciones sociodemográficas: sexo, edad y grado académico.....	36
Tabla 8 Tabla de diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones sociodemográficas: sexo, edad y grado académico.....	37
Tabla 9 Tabla de diferencias entre las dimensiones de Engagement y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad.....	38
Tabla 10 Tabla de diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad.....	39

RESUMEN

La docencia universitaria y su problemática de que requiere de profesionales satisfechos y comprometidos con la labor de la enseñanza, será destacado en esta investigación. Por ese motivo, se tiene como finalidad determinar la relación entre el *Engagement* y Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 126 docentes universitarios, siendo el 60.3% hombres y el 39.7% mujeres; predominando el grado académico de Magister (117), seguido por Bachiller (5) y Doctorado (4). La investigación presente es cuantitativa y de diseño correlacional. Así mismo, las pruebas utilizadas fueron la Escala de Utrecht de *Engagement* en el trabajo – UWES y el Cuestionario de Satisfacción Laboral – SL 21/26. Los hallazgos obtenidos, demuestran que existe relación positiva, moderada y altamente significativa entre ambas variables de estudio, concluyéndose que existe relación entre las dimensiones *Engagement* y Satisfacción Laboral.

Palabras clave: *Engagement* y Satisfacción Laboral

ABSTRACT

This research highlights the problem that university teaching requires professionals who are satisfied and committed to the work of teaching. For this reason, the purpose of this study is to determine the relationship between *Engagement* and Job Satisfaction in university teachers of an Educational Institution in Metropolitan Lima. The sample consisted of 126 university professors, 60.3% being men and 39.7% women; predominating the academic degree of Magister (117), followed by Bachelor (5) and Doctorate (4). The type of research is quantitative with a correlational research design. The instruments applied were the Utrecht Work *Engagement* Scale - UWES and the Job Satisfaction Questionnaire - SL 21/26. The research findings show that there is a moderate and highly significant positive relationship between *Engagement* and Job Satisfaction, concluding that there is a relationship between the dimensions of both variables, highlighting Vigor with Satisfaction with Participation, Dedication with Intrinsic Satisfaction and Absorption with Satisfaction with Production Quality.

Keywords: *Engagement* and Job Satisfaction

RESUMEN DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS

AUTOR

NAYRA Y KEVIN

RECuento DE PALABRAS

11929 Words

RECuento DE CARACTERES

66206 Characters

RECuento DE PÁGINAS

58 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

358.1KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 1, 2023 11:52 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 1, 2023 11:53 AM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado

Mag. Lucy Sánchez

INTRODUCCIÓN

Durante muchos años, se vivió con una educación universitaria, donde los docentes e instituciones carecían de normas que regularan el sistema educativo universitario trayendo consigo notables consecuencias como bajos niveles de enseñanza o una plana docente con poca experiencia laboral. Sin embargo, no fue hasta el siglo 21 donde la Unesco establece la nueva ley universitaria mejorando el nivel de educación y volviéndose más exigentes no solo con las Instituciones, sino con la preparación de sus docentes, de tal manera que uno de los requisitos mínimos para ellos es contar con el grado de Magister (Unesco,1998). Esta medida contribuyó a regularizar las instituciones brindando mayor importancia a la calidad de la enseñanza, ya que el porcentaje de docentes contratados a tiempo completo se estableció a un 25% y esto permitió brindar una mayor estabilidad laboral, pero también trajo consigo mayor preocupación e incertidumbre ya que muchas universidades no cumplían con los requisitos o con las condiciones financieras necesarias para mantener este número de docentes en planilla, llevándolos al cierre de la institución (Dager, 2017).

Es en este punto que distintas investigaciones han tratado de estudiar los factores del porqué un docente universitario se encuentra satisfecho y comprometido con su trabajo, comenzando a ser de interés en el entorno laboral. En estas circunstancias, la interacción de ambas variables toma relevancia en el rol del docente universitario ya que el resultado de esta podría ser beneficioso en la condición de la enseñanza o por el contrario verse afectada. En tal sentido, el objetivo de la presente investigación es identificar la relación entre el *Engagement* y Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana, confirmándose la hipótesis planteada inicialmente de que existe relación entre ambas.

Por lo antes expuesto, esta investigación es importante porque además de estudiar ambas variables y su relación entre ellas, es la primera investigación que tiene como muestra a docentes universitarios reconociendo así la relevancia de su labor dentro del sistema educativo. Asimismo, el trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y de tipo comparativo no experimental transversal, siendo de muestra 126 docentes universitarios de Lima Metropolitana.

El estudio consta de cuatro capítulos, el 1er trata del marco teórico, en el que se dan a conocer los aspectos teóricos y empíricos del *Engagement* y la Satisfacción Laboral, el planteamiento del problema, los supuestos, metas y las variables. El 2do capítulo trata sobre los métodos de la investigación y donde se considera cinco aspectos: tipo y diseño de investigación, procedimiento, medición, aspectos éticos, participantes y análisis de datos. El 3er capítulo presenta los resultados que determinan la relación existente entre las variables y estos serán interpretados. Finalmente, el cuarto capítulo presenta los resultados.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Bases Teóricas

1.1.2 *Engagement*

Definición de *Engagement*

La evolución del concepto *engagement* fue acompañada con el ascenso de la psicología organizacional y positiva, en 1990 William Kahn fue el primero que contextualizó al *engagement* como una declaración de los roles de las personas en su centro de labor, tanto física, cognitiva y emocionalmente, y tenía relación con su rendimiento, además puntualizó que el *engagement* es la capacidad de disponibilidad y rendimiento innata de una persona, para lograr trabajar en equipo junto a sus compañeros y desarrollarse en su medio de trabajo. En estos estudios la palabra *engagement* guarda relación con el compromiso, es decir, la situación en la cual los colaboradores se manifiestan tanto físico, emocional y cognitivo en el rol que desempeñan en la organización (Kahn, 1990).

En estudios más profundos se concluyó que la traducción de la palabra *engagement* al castellano es más complejo (Salanova & Llorens, 2008); hoy en día no se ha descubierto una palabra que abarque toda la singularidad del término, sin tropezar con errores o repeticiones. Conocemos que el *engagement* no significa precisamente lo mismo que otros términos que sí tienen su homónimo en su lenguaje en inglés como son el compromiso organizacional (*Organizational Commitment*), entre otros (Salanova & Llorens, 2008). Esto quiere decir que el *engagement* como pensamiento es relativamente nuevo, ya que se comenzó a estudiar a mayor profundidad en el último siglo y en la actualidad, es una estrategia principal en las organizaciones modernas (Salanova et al., 2002).

Una definición más actualizada considera al *engagement* como un estado mental positivo, afectivo – motivacional de satisfacción que está compuesta de tres características que son el vigor, dedicación y absorción (Schaufeli & Bakker, 2001). Haciendo énfasis en las características de vitalidad, que se refieren al alto nivel de actividad y fortaleza mental de una persona en el lugar de trabajo, así como la intención de invertir más esfuerzo en ello, logrando mantener y mejorar la persistencia en la actividad, aunque se presenten inconvenientes. La dedicación, hace referencia a la importancia del trabajo para las personas, la pasión por el trabajo y en última instancia el reconocimiento. La absorción, alude a las emociones de felicidad cuando se está sumergido en el centro de labor. Se puede alegar que este concepto y sus componentes son en sí una descripción de energía, persistencia, estimulación y esfuerzo, dirigido a la obtención de objetivos (Schaufeli et al., 2002). Otras definiciones del término *engagement* hacen referencia a que son un estado emocional, cognitivo donde el comportamiento del colaborador está centrado en el bienestar de la empresa (Shuck & Wollard, 2010).

En diversas investigaciones se muestra que el término *engagement* está positivamente relacionado con los efectos en la organización como lo son el compromiso organizacional, la calidad en el servicio, la determinación personal y la productividad del colaborador en sus funciones (Salanova & Schaufeli, 2009). Esto indica que el *engagement* y su relevancia en las organizaciones radica en que este factor influye en las disposiciones que tiene el personal hacia su trabajo, a la organización, en su desempeño con sus trabajos o responsabilidades y salud de sus trabajadores. Los colaboradores con un nivel adecuado de *engagement* realizan sus trabajos más comprometidos y forman un lazo leal a la organización, produciendo conductas más proactivas y mostrando un incremento en resolución personal, además

elevando los niveles de motivación en lo que se refiere a asimilar nuevas actividades y afrontar nuevos desafíos (Salanova & Schaufeli, 2009).

Los colaboradores que experimentan el *engagement*, presentan una mayor disposición para la aplicación de conocimiento y desarrollar sus diversas capacidades, demostrando estar más energéticos y sintiéndose capaces de resolver las solicitudes que presenta su puesto de trabajo, desarrollándose con total eficiencia. Además de comprometerse totalmente en sus labores, gozan con su ejecución, logrando experimentar emociones agradables de autorrealización (Llorens et al., 2014).

Finalmente cabe destacar que uno de los beneficios del *engagement* es su naturaleza social, y que entre integrantes de un grupo se puede dar lugar al *engagement* grupal (Capioppo et al., 1994). El *engagement* grupal se sustenta con el contagio emocional de un grupo que lleva a cada uno de sus miembros a coincidir emocionalmente y también, por la influencia y el modelo conductual, entendiéndose como la tendencia de los humanos a imitar a sus semejantes, considerándolos como modelos a seguir (Barsade & Kelly, 2001).

Enfoque de la Psicología Positiva

Maslow denominó a la psicología positiva como un estudio de la psiquis humana pero enfocándose en sus aspectos saludables (Maslow, 1954), uno de los obstáculos que ha tenido la psicología positiva en sus primeros años es la creencia errónea de que su misión consiste en que las personas deben de ser positivos, amables, esperanzadores o estar de buen humor, sin embargo su verdadera misión es describir los efectos de esos rasgos, y la acción que realice el sujeto con esta información será en función a sus objetivos y valores (Seligman, 1990). Además, uno de sus primeros retos de esta disciplina es lograr identificar los rasgos del carácter

humano a lo largo de la historia, y que son considerados como beneficiosos para la mayoría de las civilizaciones, refiriéndose a aquellas capacidades que producen una mayor felicidad a las personas y las potencian (Salanova & Schaufeli, 2009). Finalmente, una definición más contemporánea de la psicología positiva es que actualmente es considerada como una disciplina científica que utiliza un método científico donde se plantean hipótesis y donde a través de investigaciones se aplica muestras a diversos sujetos, además contempla una visión más global de las emociones tanto negativas como positivas del ser humano, con el objetivo de alcanzar una existencia más plena y como principal virtud, lograr la felicidad.

Cambios en el mundo laboral

Actualmente se habla de un proceso de transformación continua en las empresas, esto, debido a diversos cambios tecnológicos, políticos, sociales, y económicos que influyen en las maniobras de la organización, provocando no solo transformaciones estructurales en las compañías como la innovación en diversas herramientas de tecnología, gestión y producción, sino también generando modificaciones inevitables en los perfiles y/o manuales de descripción de puestos dentro de las organizaciones, repercutiendo además en la seguridad, bienestar y salud de los colaboradores (Salanova & Schaufeli, 2009).

La psicología por lo general, se ha centrado en aspectos desfavorables que presenta el comportamiento humano, por ejemplo, en lo que respecta a la psicología del trabajo en las empresas, se le ha otorgado mayor relevancia en el estudio de la enfermedad profesional, en el malestar de los empleados como por ejemplo el estrés laboral, lo que plantea establecer programas para disminuir los daños psicológicos y los problemas organizacionales que estos conllevan (Martínez et al., 2004).

Mayormente las investigaciones de la psicología del trabajo se centran en temas como el estrés laboral, depresión, ansiedad y absentismo, pero este enfoque sólo abarca una parte de la realidad del funcionamiento de la organización y la persona, es por ello la importancia de tener un nuevo enfoque más positivo y que sea un adicional a la psicología tradicional. Tratan de centrarse en una operatividad laboral adecuada y en rasgos favorables de los empleados como las fortalezas que poseen, potenciando los aspectos positivos de los colaboradores. La psicología positiva estudia primordialmente el *engagement* y el flow, dos conceptos que van enlazados con la satisfacción laboral y que ayudan al bienestar de los trabajadores (Salanova & Lopez-Zafra, 2011).

Engagement Docente

El concepto de engagement se enfoca en examinar las experiencias positivas de los colaboradores y las condiciones favorables de bienestar en el trabajo. Esta idea también se ha definido como una situación estimulante y positiva que se relaciona con el trabajo y consta de las dimensiones de absorción, dedicación y vigor (Salanova et al., 2000). Aquellas personas que presentan niveles elevados de engagement suelen establecer vínculos más sólidos y productivos con su entorno de trabajo, lo que les capacita para incrementar su nivel de iniciativa y proponer posibles mejoras en sus labores. Esto también ayuda a fomentar los valores de la empresa y, en última instancia, recibir retroalimentación positiva (Lorente & Vera, 2010). Se distinguen por tener elevados grados de actividad, de resistencia y rapidez de pensamiento en la calidad de la actividad laboral, y están dispuestos a invertir esfuerzos en el trabajo, aunque se presenten algunas dificultades en el proceso. Son colaboradores con altas implicaciones laborales, junto con una manifestación de interés y desafío frente al

trabajo, mientras realizan sus actividades perciben fuertes dosis de concentración y disfrute, que hace que perciban que el tiempo pasa rápidamente (Lozano & Reyes, 2017).

1.1.1. Satisfacción Laboral

Definición de Satisfacción Laboral

La Satisfacción Laboral ha sido una variable que más definiciones ha tenido y ha sido evidenciado en las diversas investigaciones de las últimas décadas. Hoppock fue una de las primeras personas en mostrar interés por esta variable, siendo pionero en realizar la 1era investigación sobre la satisfacción laboral basado en dos preguntas, la primera ¿los trabajadores están contentos? y la segunda ¿algunos trabajadores son más felices que otros? (Hoppock, 1935). Seguidamente, Crites lo define como el gusto o disgusto que podía tener el colaborador dentro de su puesto o lugar de trabajo (Crites, 1969).

Para Herzberg la Satisfacción Laboral comprendía un enfoque bidimensional a un nivel intrínseco y extrínseco, por un lado, el trabajador buscaba la autorrealización y el reconocimiento, y por el otro lado, buscaba evitar lo desagradable. De tal modo que el colaborador se sentía satisfecho al alcanzar sus objetivos o insatisfecho cuando percibía malestar por parte de su entorno (Herzberg, 1966). Otra de las definiciones más conocidas y utilizadas en la mayor parte de investigaciones es la de Locke, define que la Satisfacción Laboral está asociada a la impresión que tenga la persona en su ambiente laboral o tareas realizadas y que este genere un estado emocional positivo o aceptado al ejecutarlo (Locke, 1976).

Robbins (2004), lo define como el comportamiento que tiene el colaborador al realizar la actividad laboral, señalando así el impacto que tiene sobre el desempeño

del trabajador y si se encuentra satisfecho o insatisfecho a partir de ello. Además, el trabajador se centra en los beneficios o recompensas que puedan obtener dentro de la organización ubicando en un segundo plano el compromiso hacia las obligaciones asignadas dentro de su puesto (Robbins, 2004). Posteriormente Judge et al., (2012), propusieron el enfoque multidimensional basado en las respuestas psicológicas del colaborador frente a sus labores, estas respuestas contienen componentes cognitivos a nivel evaluativos y afectivos a nivel emocionales (Judge et al., 2012).

Enfoque Multidimensional

Una de las definiciones del enfoque multidimensional lo sostuvo Peiró quien considera que la fuente principal de satisfacción del colaborador se encontraba en los beneficios que podía obtener a consecuencia de un buen desempeño laboral, es decir que evaluaba las repercusiones de los diferentes niveles cognitivo, afectivo y conductual y en base a ello, determinaba su grado de satisfacción (Peiró, 1984). Una definición más actualizada fue realizada por Judge y Kammeyer-Mueller, quienes refuerzan el enfoque de Peiró del año 1984 sobre la respuesta positiva que obtenía el colaborador en función a las sensaciones, ideas y a la finalidad de actuar en su centro de labor (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). El enfoque multidimensional ha tomado posicionamiento en los últimos años, englobando los distintos factores idealizados por el colaborador que le permiten alcanzar la satisfacción laboral (Judge et al., 2012).

Importancia de la satisfacción laboral en docentes

La satisfacción laboral en los docentes está relacionada con las situaciones particulares de su ocupación y con las singularidades de su propia personalidad, y en cómo afecta en su estabilidad emocional (Caballero, 2003). A consecuencia, el

trabajador presenta tensión y estrés estableciendo su nivel de satisfacción en base a dos perspectivas; la perspectiva profesional, que hace alusión al grado de satisfacción que obtiene por sus logros, y la perspectiva personal, a las interacciones sociales que establezca en su entorno laboral (Padrón,1998).

Consecuencias de la insatisfacción laboral

Dentro de las investigaciones se ha podido apreciar consecuencias que repercuten en la calidad del cumplimiento de objetivos del colaborador, entre las principales se encuentra el ausentismo, que se manifiesta a través de acciones como pretexto o faltas injustificadas para evitar asistir a su centro de trabajo; seguidamente, la rotación tiene un gran impacto en la empresa ya que se debe invertir nuevamente en procesos de selección y entrenamiento, además del tiempo empleado en las nuevas incorporaciones que en el camino desistieron o abandonaron su puesto de trabajo; finalmente la salud de la persona, que muestra el grado de importancia de una adecuada salud mental y física, y los factores del entorno que influyen para determinar si la persona se encuentra satisfecha o insatisfecha (Flórez, 1992).

Robinson en 1950, señala que es conveniente considerar la conexión entre las variables individuales o sociodemográficas y las variables grupales o situación y contexto de cada individuo. La asociación de las variables sociodemográficas y condiciones laborales permite obtener resultados contextualizados a partir de la información personal de los docentes y de su contexto laboral (Ato & Vallejo, 2015).

1.2. Evidencias Empíricas

1.2.1. Estudios Internacionales

Ortega y Patlán (2019), realizan su investigación en profesores de una Universidad de la Ciudad de México, teniendo como título, el impacto del compromiso en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral. Se tuvo 231 docentes universitarios como parte de la muestra, entre ellos, las mujeres representan el 71.58%, los hombres, el 24.82%, y la edad promedio fue de 43 años, variando desde la más baja 24 años, y la más alta 72 años. Utilizando la Escala de Compromiso Laboral Utrecht (UWES) compuesta por 17 ítems, además para la variable de satisfacción laboral se diseñó una prueba tipo Likert de 6 puntos que consta de 5 ítems. De esta forma se demostró que existen correlaciones positivas y significativas.

Rodriguez (2020), estudia la relación entre la satisfacción y el compromiso en los docentes del Cobach en el Estado de San Luis Potosí en México. La muestra se conforma 825 docentes en 30 centros de Educación Superior (EMSAD), de los cuales el 29% son hombres y el 71% mujeres, de 26 a 70 años, edad media 47.5 años, desviación estándar final de 10.6 años. Utilizaron la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente, que utiliza una escala de Likert de 1 a 4, y el instrumento de Compromiso Laboral propuesto por Hernández - Molinar, que utiliza una escala de Likert de 1 a 7. Los resultados mostraron una correlación positiva directa, aunque no fuerte, entra las variables en estudio.

1.2.2. Estudios Nacionales

Huapaya (2017), investigó la relación entre el Compromiso y la Satisfacción Laboral. Como parte de la muestra se obtuvo la participación de 350 docentes del sector secundario entre ambos sexos. Se aplicó la Escala Utrecht de *Engagement* en el trabajo (UWES-9) compuesta por 9 ítems, además se empleó la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) compuesta por 27 ítems. Los resultados evidencian

una correlación positiva moderada de 0,5 entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso, y un valor de p de 0,000 inferior a 0,01 indicando una correlación positiva moderada y altamente significativa. Se concluyó que existe una correlación altamente significativa.

La investigación de Mena (2016) titulada Satisfacción Laboral y Compromiso organizacional en docentes de una universidad pública del Perú, en el cual se estableció la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso. Se tuvo a 236 docentes como muestra y se consideró un rango de edad de 25 a 70 años. Se aplicaron las pruebas de Satisfacción Laboral S 21/26 adaptado por Mena (2016) y la Escala del grado de Compromiso de empleados universitarios de Grajales (2000). Se pudo concluir que los resultados muestran una relación positiva altamente significativa entre ambas variables.

Estrada y Gallegos (2021) investigan la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes de la Amazonía peruana del nivel de enseñanza de educación básica regular. Los docentes seleccionados para conformar la muestra fueron 185, predominando un 53.5% más mujeres que hombres con un 46.5% de participación y considerando docentes de nivel primaria y secundaria. Se utilizaron dos pruebas, el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado a la realidad peruana por Rivera (2010) y el Cuestionario SL SPC de Sonia Palma Carrillo (1999). Como parte de los hallazgos, se mostró una correlación significativa directa de 0.53 entre las variables, concluyendo y confirmando la hipótesis previamente planteada de que entre ambas variables existe una relación positiva.

1.3. Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la realidad problemática

En el siglo 21 la Unesco declara que se deben realizar cambios en el nivel educativo mundial, lo que conlleva a realizar una revisión y creación de los planes y/o programas asegurando una mejora para la educación superior (Unesco,1998). En los últimos años se ha podido apreciar los grandes cambios entre un siglo y otro, generando que los países de Latinoamérica, incluido el Perú, se adecúen a ellos (Medina & Escudero, 2008); la ley 30220 permite ordenar a las universidades en función de resultados y de prioridades, de departamentos, escuelas y unidades de investigación, y promoviendo el desarrollo del posgrado (Ministerio de educación, 2014).

La profesión de la docencia universitaria implica 4 factores, de los cuales, el primero es que todo profesional debe poseer un posgrado, contar con una especialización centrada en la enseñanza, dedicación para seguir actualizando y adaptando sus conocimientos, y la interpelación al profesor universitario como un experto (Schuster & Finkelstein, 2006).

Es preciso recalcar que la Satisfacción Laboral del docente y su actitud frente a ella, va a depender de los intereses y/o motivaciones que tengan cada uno de ellos; teniendo en cuenta que la satisfacción del docente estará relacionada con el nivel de motivación que tenga y el compromiso, relacionado con la carga laboral o tareas dentro del puesto de trabajo (Chiavenato, 2009), dejando en claro la relación existente entre una variable y otra.

Según nuestra búsqueda en el Registro de Trabajos de Investigación (RENATI) en los últimos 5 años, existen 25 tesis donde se relacionan el *Engagement* y la

Satisfacción Laboral. Sin embargo, ninguna de las investigaciones ha tenido como muestra a docentes universitarios.

Uno de los estudios realizados en el año 2005 en España, estudia la hipótesis existente entre la variable de Satisfacción Laboral y *Engagement*, apoyándola hasta cierto punto y destacando la influencia de la dimensión de dedicación entre las dos variables (Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2005).

En la mayor parte de investigaciones, al momento de estudiar la satisfacción laboral de los docentes, se ha podido apreciar una respuesta positiva sobre su nivel de satisfacción al ser evaluados; sin embargo, esto no aseguraba que el nivel de satisfacción se mantenga durante el tiempo, estimando un 60% de evaluados que mantendrían el nivel de satisfacción y un 40% que predominará la insatisfacción desde la aplicación de la prueba (Cuenca & Portocarrero, 2003).

El concepto *Engagement* engloba todo lo relacionado con la pasión, el compromiso, el esfuerzo, el entusiasmo y la activación que se produce en un entorno laboral. Dentro del *engagement*, se puede apreciar tres puntos clave: el vigor, que está relacionado al esfuerzo por parte de cada docente en realizar bien su trabajo a pesar de las adversidades o dificultades dentro de la profesión; dedicación, para con los trabajos a realizar y la absorción, que hace referencia a la felicidad mientras se realiza el cumplimiento de las tareas (Salanova & Schaufeli, 2009).

A pesar de lo expuesto, en el contexto peruano no existe una investigación efectuada con anterioridad teniendo en consideración la población de docentes universitarios.

1.3.2. Formulación del problema

Por lo tanto, se hacen las siguientes preguntas:

¿Cuál es la relación entre el *Engagement* y Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones del *Engagement* y las dimensiones de Satisfacción Laboral en los docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana?

¿Cuáles son las diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y la condición sociodemográfica: sexo, edad y grado académico en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana?

¿Cuáles son las diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y la condición sociodemográfica: sexo, edad y grado académico en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana?

¿Cuáles son las diferencias entre las dimensiones del *Engagement* y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana?

¿Cuáles son las diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Identificar la relación entre el *Engagement* y Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivo Específicos

O₁: Determinar la relación entre las dimensiones del *Engagement* y las dimensiones de Satisfacción Laboral en los docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

O₂: Identificar las diferencias entre las dimensiones de *Engagement* y la condición sociodemográfica: sexo, edad y grado académico en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

O₃: Conocer las diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y la condición sociodemográfica: sexo, edad y grado académico en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

O₄: Identificar las diferencias entre las dimensiones del *Engagement* y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

O₅: Conocer las diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Formulación de las hipótesis

Hipótesis General

H_G: Existe relación entre el *Engagement* y la Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

Hipótesis Derivadas

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones del *Engagement* y las dimensiones de Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

H₂: Existen diferencias entre las dimensiones de *Engagement* y la condición sociodemográfica: sexo, edad y grado académico en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

H₃: Existen diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y la condición sociodemográfica: sexo, edad y grado académico en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

H₄: Existen diferencias entre las dimensiones del *Engagement* y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

H₅: Existen diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.

1.5.2 Variables de la investigación

Variable Satisfacción Laboral

Tabla 1
Definición Operacional de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	Es un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Edwin Locke, 1969).	Se determina la puntuación directa para cada categoría con respuestas que van del 0 al 4.	Satisfacción Intrínseca: Consta de 1,2,3,4 y 5. Satisfacción con la supervisión: Consta de 13,14,15,16 y 17. Satisfacción con la calidad de producción: Consta de 23,24,25 y 26. Satisfacción con la participación: Consta de 10,11,19,20,21 y 22.	Intervalo

Variable *Engagement*

Tabla 2
Definición Operacional de la variable Engagement

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
<i>Engagement</i>	Estado de ánimo de carácter positivo en relación con el trabajo y que está caracterizado por tres factores o dimensiones: Vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker, 2002).	Se determina la puntuación directa para cada categoría con respuestas que van de 0 a 6	Vigor: Consta de 1,2,3,4 y 5. Dedicación: Consta de 6,7,8,9 y 10. Absorción: Consta de 11,12,13,14 y 15.	Intervalo

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

En el presente estudio se utilizó un enfoque de tipo cuantitativo, optando por un diseño de tipo correlacional simple (Ato et al., 2013). Así mismo, el diseño seleccionado fue porque se quiere conocer la relación entre el *Engagement* y la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios en Instituciones Educativas de la zona Metropolitana de Lima.

2.2. Participantes

Los participantes de la muestra fueron un total de 126 docentes universitarios de una institución privada de la zona Metropolitana de Lima. En cuanto a los criterios de inclusión, se tomó en cuenta al personal que ejerce la docencia, que tienen contrato vigente con la Institución y que brinden su consentimiento para participar voluntariamente. Con respecto a los criterios de exclusión, se asumió que el puesto eran docentes con una antigüedad inferior a tres meses o que se encontraban con descanso médico.

Conforme exhibe la tabla 3, los hombres conforman el 60.3% de las muestras, mientras que las mujeres el 39.7%; así mismo, se observó que el rango de edad predominante es de 35 a 44 años (44.4%), seguido del grupo de 45 a 54 (26.2%); el conjunto de 25 a 34 (22.2%) y finalmente el minoritario corresponde a los participantes mayores de 55 años (7.1%). Respecto al grado académico predomina los Magísteres (92.9%), seguido de los Bachilleres (4.0%) y los Doctores (3.2%). En la categoría docente son mayoritariamente Contratados (78.6%), Ordinario (12.7%) y Extraordinario (8.7%). En relación con el régimen los docentes de tiempo parcial

(77.8%) superan en número a los docentes de tiempo completo (22.2%). Finalmente, en relación con la experiencia docente, la mayoría tiene más de 5 años (63.5%), los que tienen entre 3 a 5 años (27.8%), los que tienen de 1 a 3 años (4.8%) y los que tienen menos de 1 año (4.0%).

Tabla 3
Descripción de la muestra

Datos Sociodemográficos		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	76	60.3
	Mujer	50	39.7
Edad	25 - 34	28	22.2
	35 - 44	56	44.4
	45 - 54	33	26.2
	55 a más	9	7.1
Grado académico	Bachiller	5	4.0
	Maestría	117	92.9
	Doctorado	4	3.2
Categoría docente	Ordinario	16	12.7
	Extraordinario	11	8.7
	Contratado	99	78.6
Régimen	Tiempo completo	28	22.2
	Tiempo parcial	98	77.8
Antigüedad	< 1 año	5	4.0
	1 – 3 años	6	4.8
	3 – 5 años	35	27.8
	> 5 años	80	63.5

Nota. N = 126

2.3. Medición

2.3.1. Ficha de datos sociodemográficos

Con el fin de adquirir información de los colaboradores que formaron parte de la muestra en el estudio, se empleó un formulario virtual, asociados a la edad (25 a 34 años, 35 a 44 años, 45 a 54 años y 55 a más), sexo (hombre, mujer), grado académico (Bachiller, Maestría y Doctorado), categoría del docente (Ordinario, Extraordinario y

Contratado), régimen (Tiempo completo y Tiempo parcial) y antigüedad (menor a un año, entre uno a tres años, entre tres a cinco años y mayor a cinco años).

2.3.2. Utrecht Work *Engagement* Scale (UWES)

Originalmente desarrollado por Schaufeli et al. (2002), en la versión peruana de Merino et al. (2015), el instrumento consta de 15 ítems donde los puntajes son de tipo Likert con 7 puntos de frecuencia que van de 0 (nunca) a 6 (diariamente), mientras que se agrupan en 3 subescalas que reflejan las dimensiones del entusiasmo en el trabajo, estas se componen por Vigor (5 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (5 ítems). La fiabilidad en la versión peruana alcanza valores de .79, .82 y .66 para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción respectivamente, y en cuanto a la validez de la prueba se trabajó mediante la validez convergente y discriminativa entre la versión de UWES-15 y UWES-9.

2.3.3. Cuestionario de Satisfacción S21/26

Se utilizó en la versión peruana adaptada por Dominguez et al. (2016) ya que originalmente fue elaborado por Meliá et al. (1990), la prueba está compuesta por 26 ítems donde los puntajes están escalados en un formato ordinal de cinco puntos que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) hasta 5 (Totalmente de acuerdo), agrupados en 4 dimensiones las cuales son: Satisfacción Intrínseca, Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con la calidad de producción y Satisfacción con la participación. La validez en la versión peruana se realizó a través de la validez criterial según cuatro criterios externos debidamente justificados y una fiabilidad con valores de .85, .80, .78 y .75 en sus dimensiones con magnitudes adecuadas para fines de investigación.

2.4. Procedimiento

Se inicio coordinando y solicitando el permiso al líder del área de Gestión del Talento de la Institución Educativa para visualizar el tema de aplicar los instrumentos a docentes, los cuestionarios fueron digitalizados y generando un enlace para que los participantes puedan ingresar a través de sus correos institucionales, donde se les explicó el propósito y que su participación en el estudio era voluntaria.

El cuestionario se dividió en tres secciones: datos informativos y consentimiento informado, cuestionario UWES y cuestionario S21/26, finalmente las respuestas fueron agrupadas en una data diferenciada de Excel.

2.5. Aspectos éticos

El trabajo se desarrolló a partir de la aprobación del plan de tesis por parte de la universidad, se cuidó el bienestar y se garantizó la integridad de los participantes según la declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 1964), asimismo se tomó en cuenta el anonimato de las personas que conformaron la muestra, la confidencialidad de la institución a la que pertenecen y se respetó la voluntad de la participación (Código de ética del colegio de psicólogos del Perú [CPSP], 2017), se realizó a través del consentimiento informado.

2.6. Análisis de los datos

Este estudio utilizó el SPSS 25. Se realizó el cálculo por las dimensiones de cada variable, continuando con la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, para posteriormente hallar los estadísticos descriptivos por cada dimensión, donde se consideró la media, la desviación estándar, la curtosis y la asimetría; se utilizó la

estadística Rho de Spearman y para las correlaciones, y las estadísticas U de Mann-Whitney y K – W para las comparaciones.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Este capítulo presenta los resultados que se derivan del análisis de los datos del software SPSS. Iniciando con la Tabla de Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov, seguido por el análisis de Correlación de las Variables, Análisis de correlación por las dimensiones de las variables y finalmente, las diferencias entre las dimensiones de cada una de las variables y las condiciones sociodemográficas y las condiciones laborales.

Tabla 4
Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

		Vigor	Dedica- ción	Absorción	Intrínseca	Supervi- sión	Produc- ción	Participa- ción
Parámetros normales ^{a,b}	Media	29.63	30.25	27.90	21.46	21.94	17.29	26.52
	Desv	3.947	3.767	4.747	2.827	2.917	2.322	3.382
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.126	0.124	0.131	0.215	0.165	0.150	0.166
	Positivo	0.094	0.104	0.068	0.113	0.147	0.122	0.151
	Negativo	-0.126	-0.124	-0.131	-0.215	-0.165	-0.150	-0.166
Estadístico de prueba		0.126	0.124	0.131	0.215	0.165	0.150	0.166
Sig. asintótica(bilateral)		,000^c						

En la presente tabla se muestra una prueba de normalidad, con una puntuación inferior a 0.05, lo que confirma que los datos tienen una distribución no normal, por lo que se utilizará estadísticas no paramétricas.

Tabla 5
Análisis de Correlaciones de las Variables

		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	<i>Engagement</i>	,414**
		,000
		126
	N	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 5 muestra los resultados del análisis de R Spearman donde la relación entre las variables de estudio *Engagement* y Satisfacción Laboral es positiva, moderada (.414) y altamente significativa (.000)

Tabla 6
Análisis de correlación por las dimensiones de las variables

Correlaciones						
Rho de Spearman	Vigor	Coeficiente de correlación	,307**	,336**	,349**	,393**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	126	126	126	126
	Dedicación	Coeficiente de correlación	,305**	,230**	,298**	,247**
		Sig. (bilateral)	0.001	0.010	0.001	0.005
		N	126	126	126	126
	Absorción	Coeficiente de correlación	,383**	,303**	,420**	,336**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.001	0.000	0.000
		N	126	126	126	126

La tabla 6 exhibe las correlaciones de las dimensiones de ambas variables de investigación donde todos los coeficientes resultaron ser positivas y altamente significativas, cabe señalar que la mayor fuerza de asociación se encuentra entre Absorción y Producción (.420), seguido de Vigor y Participación (.393); por otro lado, se encontró coeficientes bajos e igualmente significativos entre las dimensiones de Dedicación y Supervisión (.230).

Tabla 7
Tabla de diferencias entre las dimensiones de Engagement y las condiciones sociodemográficas: sexo, edad y grado académico

Condición sociodemográfica		VIGOR			DEDICACIÓN			ABSORCIÓN		
		n	Rango promedio	<i>U</i>	<i>Sig.</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>Sig.</i>	Rango promedio	<i>U</i>
Sexo										
Hombre	76	67.89	-1.674	0.094	67.97	-1.705	0.088	66.75	-1.236	0.217
Mujer	50	56.83			56.70			58.56		
Edad										
25 - 34	28	73.20	4.354	0.226	67.20	1.272	0.736	72.25	2.278	0.517
35 - 44	56	56.51			61.02			60.10		
45 - 54	33	66.71			66.79			61.20		
55 a más	9	65.06			55.39			65.89		
Grado académico										
Bachiller	5	21.30	7.350	0.025	19.10	9.144	0.010	31.50	8.167	0.017
Maestría	117	64.91			64.62			63.58		
Doctorado	4	75.13			86.13			101.25		

La tabla 7 muestra las comparaciones entre las dimensiones de *Engagement* y las condiciones sociodemográficas donde se puede apreciar diferencias significativas con relación al grado académico bachiller, maestría y doctorado, en la dimensión de Vigor (.025), en la dimensión de Absorción (.017) y en la dimensión de Dedicación (.010). No se encontró diferencias significativas en relación con el sexo y edad.

Tabla 8

Tabla de diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones sociodemográficas: sexo, edad y grado académico

Condición Sociodemográfica	n	Intrínseca			Supervisión			Producción			Participación		
		Rango promedio	U	Sig.									
Sexo													
Hombre	76	67.41	-1.502	0.133	68.03	-1.739	0.082	65.49	-0.763	0.445	67.81	-1.659	0.097
Mujer	50	57.55			56.61			60.48			56.95		
Edad													
25 - 34	28	75.75	16.121	0.001	64.84	2.328	0.507	73.04	5.876	0.118	71.45	8.063	0.045
35 - 44	56	56.54			58.84			55.02			53.59		
45 - 54	33	74.15			66.89			68.85			73.24		
55 a más	9	29.67			75.89			67.00			64.72		
Grado Académico													
Bachiller	5	28.30	8.002	0.018	24.50	6.547	0.038	23.40	6.757	0.034	26.90	6.219	0.045
Maestría	117	63.90			64.70			64.82			64.47		
Doctorado	4	95.88			77.13			75.00			81.00		

En la tabla 8 se presenta una comparación entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones sociodemográficas, se observan diferencias significativas en la dimensión de Supervisión con relación al género (.082) y con relación al grado académico (.038). Asimismo, se encuentran diferencias significativas en Intrínseca con relación a las condiciones sociodemográficas de edad (.001) y grado académico (.018), mientras que en la dimensión de Producción solo se encontró diferencias significativas en el grado académico (.034) y finalmente en Participación se encontró diferencias significativas con relación al sexo (.097), la edad (.045) y el grado académico (.045).

Tabla 9
Tabla de diferencias entre las dimensiones de Engagement y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad

		VIGOR			DEDICACIÓN			ABSORCIÓN		
Condición Laboral										
Categoría	n	Rango promedio	<i>K-W</i>	<i>Sig.</i>	Rango promedio	<i>K-W</i>	<i>Sig.</i>	Rango promedio	<i>K-W</i>	<i>Sig.</i>
Ordinario	16	63.78	1.763	0.414	64.34	4.411	0.110	63.69	0.087	0.957
Extraordinario	11	49.68			41.59			60.41		
Contratado	99	64.99			65.80			63.81		
Régimen	n	Rango promedio	<i>U</i>	<i>Sig.</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>Sig.</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>Sig.</i>
Tiempo Completo	28	72.68	-1.518	0.129	71.13	-1.260	0.208	55.13	-1.381	0.167
Tiempo Parcial	98	60.88			61.32			65.89		
Antigüedad	n	Rango promedio	<i>K-W</i>	<i>Sig.</i>	Rango promedio	<i>K-W</i>	<i>Sig.</i>	Rango promedio	<i>K-W</i>	<i>Sig.</i>
Menos de 1 año	5	12.70	10.226	0.017	11.50	12.084	0.007	23.00	8.802	0.032
De 1 a 3 años	6	67.67			63.83			67.75		
De 3 a 5 años	35	65.44			59.71			57.21		
Más de 5 años	80	65.51			68.38			68.46		

La tabla 9 muestra las comparaciones entre las dimensiones de *Engagement* y las condiciones laborales, se encontraron diferencias significativas en todas las dimensiones con relación a la Antigüedad en la empresa siendo Dedicación (.007), Vigor (.017) y Absorción (.032). No existen diferencias significativas en relación con la categoría docente ni al régimen laboral.

Tabla 10

Tabla de diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad

		Intrínseca			Supervisión			Producción			Participación		
Condición Laboral													
Categoría	n	Rango promedio	K-W	Sig.									
Ordinario	16	47.00	14.066	0.001	54.03	8.903	0.012	56.75	13.708	0.001	63.25	8.282	0.016
Extraordinario	11	32.91			36.36			27.23			33.95		
Contratado	99	69.57			68.05			68.62			66.82		
Régimen	n	Rango promedio	U	Sig.									
Tiempo Completo	28	78.89	-2.561	0.010	62.71	-0.131	0.896	64.13	-0.104	0.917	63.02	-0.080	0.936
Tiempo Parcial	98	59.10			63.72			63.32			63.64		
Antigüedad	n	Rango promedio	K-W	Sig.									
Menos de 1 año	5	26.20	5.722	0.126	15.60	10.523	0.015	6.10	13.821	0.003	14.00	12.191	0.007
De 1 a 3 años	6	70.17			80.42			68.00			84.83		
De 3 a 5 años	35	65.56			62.13			61.87			60.97		
Más de 5 años	80	64.43			65.83			67.46			66.10		

La tabla 10 se presenta una comparación de las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones de trabajo, relevando la existencia de diferencias significativas en todas las dimensiones con relación a la categoría docente, así en Satisfacción Intrínseca (.001), en relación a la Supervisión (.012), respecto a la Producción (.001) y en Participación (.016); respecto a la dimensión de Satisfacción Intrínseca existe diferencia significativa con relación al régimen laboral (.010); finalmente respecto a la Antigüedad en la empresa se encontraron diferencias significativas en la dimensión Supervisión (.015), Producción (.003) y Participación (.007).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

El principal objetivo de este estudio, es identificar la relación entre el *engagement* y la satisfacción laboral, en docentes universitarios de una institución educativa de Lima metropolitana. Además, se planteó comparar las dimensiones que componen el *engagement* y satisfacción laboral, según las siguientes variables sociodemográficas y condiciones laborales.

Con respecto a la hipótesis general, las variables de *engagement* y satisfacción laboral se relacionan de manera positiva, lo que podría significar que a mayor satisfacción laboral el colaborador tendrá mayor compromiso hacia su centro de trabajo, confirmando estos resultados lo expuesto por Chiavenato (2009) en el cual recalca que la satisfacción, en este caso de docentes, está relacionada con el nivel de motivación que tenga y el compromiso que presenta, relacionándolo con su carga laboral o tareas dentro de la compañía, dejando en evidencia la relación existente entre ambas variables, por otro lado, estos resultados son similares a los encontrados por Huapaya (2017) en su estudio con docentes peruanos del sector secundario y con los estudios internacionales de Ortega y Patlán (2019) con docentes universitarios de la Ciudad de México, donde demostraron que existe una relación significativa y positiva entre las variables,

En cuanto a la primera hipótesis, las correlaciones de las dimensiones de *engagement* y satisfacción laboral resultaron ser positivos y altamente significativos; así, en la dimensión Vigor se destaca su relación con Participación lo que podría estar evidenciando que, a medida que el docente sienta que el trato recibido por parte de la institución, en referencia a la información recibida como participar activamente en las decisiones dentro de su área, fomenta que tenga niveles altos de energía y se

encuentre más comprometido, además de tener mayor voluntad para persistir en situaciones difíciles en el trabajo.

En cuanto a la dimensión de Dedicación sobresale su relación con Intrínseca lo que supondría que a medida que el docente sienta satisfacción por el trabajo que está realizando, es decir desempeñar funciones que le guste realizar y se sienta satisfecho por ello, esto aumentará su grado de motivación hacia sus funciones lo que llevaría a estar motivado, dando paso a sentirse entusiasmado, inspirado y tomando el trabajo realizado como un desafío que le parece atractivo, esto confirma lo expuesto por Salanova y Schaufeli (2009) donde destacan que el *engagement* está positivamente relacionada con los efectos que ocurren en la institución como lo son el compromiso organizacional, la calidad en el servicio, la iniciativa personal, todo el entorno del trabajo incluye en las actitudes que va a tener el personal hacia su trabajo.

Finalmente tenemos a la dimensión Absorción y su fuerte relación con Producción, lo que podría representar que a medida el colaborador, en este caso el docente, cuente con los medios o materiales para realizar su trabajo de forma adecuada fomenta que se encuentre completamente centrado e inmerso en su centro de labor y percibiendo que el tiempo pasa ligeramente; esto apoya lo expuesto por Shuck y Wollard (2010) que denotan que el término *engagement* está relacionado a un estado emocional y cognitivo donde el comportamiento del colaborador está centrado con el bienestar organizacional.

Respecto a la segunda hipótesis, las diferencias entre las dimensiones de *Engagement* y las condiciones sociodemográficas entre género, edad y grado académico, siendo este último donde se encontraron diferencias significativas en bachiller, maestría y doctorado lo que podría simbolizar que el compromiso del

colaborador en este caso de docente, aumenta a medida que sube su grado académico, así como el tiempo que lleva trabajando para la organización, y el rol que desempeña dentro de su área se vuelve más importante, lo que influye en que el ambiente de trabajo se vuelva más agradable, esto también lo confirma Salanova y Schaufeli (2009) donde mencionan que la importancia del término *engagement* en las organizaciones, radica en el factor que influye en las actitudes que va a tener el personal hacia el trabajo, a la organización, en su desempeño con sus trabajos y las responsabilidades que le corresponden, por otro lado, al estar en un ambiente agradable por mucho tiempo se podría crear un *engagement* grupal como menciona Barsade y Kelly (2001) sustentan que en un grupo cada individuo puede coincidir de forma emocional o por seguir un modelo conductual, es decir considerando a sus semejantes y en este caso a los docentes que llevan más tiempo, como modelos a seguir.

En relación con la tercera hipótesis, se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones de satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad y grado académico, específicamente, se observaron diferencias significativas en relación al grado académico en bachiller, maestría y doctorado, siendo este último quien tiene mayor rango promedio en todos los casos lo que podría significar que el docente siente mayor satisfacción laboral de acuerdo a los beneficios que podría llegar a obtener a consecuencia de su buen desempeño laboral, esto confirma lo expuesto por Peiró (1984), quien considera que la fuente de satisfacción de un trabajador se encontraba en los beneficios que obtiene gracias a su gran cumplimiento con sus obligaciones, es decir que evaluaba las repercusiones en los diferentes niveles cognitivos, afectivos y conductuales y en base a ello se determinaba su grado de satisfacción. De igual manera, Robbins (2004) en su investigación señala

que la principal fuente de satisfacción del colaborador eran las recompensas, no obstante, la personalidad jugaba un rol importante ya que dependerá de su motivación intrínseca y las características que poseen para el desarrollo de sus objetivos. Esto se apoya en lo postulado por Padrón (1998), donde resalta que la satisfacción se basaba en dos líneas, la profesional y la personal. Siendo así que, la persona se siente satisfecha a medida que se sienta autorrealizada y esto guardaba relación con los intereses individuales de cada uno de ellos, ya que para algunos lo principal podría ser obtener el máximo grado académico y con ello obtener un mejor salario, para otros, con el hecho de lograr tener un doctorado y un contrato estable ya lograban la satisfacción.

Con respecto a la cuarta hipótesis, se puede apreciar que existen diferencias entre el *Engagement* y las condiciones laborales, siendo antigüedad, una de las condiciones laborales con las diferencias más significativas en las tres dimensiones, en cuanto a la relación del régimen y categoría, no se encontraron diferencias significativas. Mostrándose que, mientras que los docentes tengan más años de antigüedad dentro de la institución, van a generar un mayor vigor, dedicación y absorción dentro del trabajo. Sobre los resultados, se puede corroborar con lo indicado por Schaufeli y Bakker (2001), donde evidencian que los colaboradores con mayor tiempo en la institución van a generar un vínculo de permanencia y constancia a lo largo de los años, por lo que seguirán laborando con esfuerzo y entusiasmo para poder alcanzar los objetivos trazados y/o designados. Además, según menciona Salanova y Schaufeli (2009), los colaboradores con un nivel de *engagement* adecuado desempeñan sus funciones de forma más implicada, logrando forjar un vínculo de lealtad hacia su organización, lo cual provoca comportamientos con mayor iniciativa y un aumento en aprender nuevas responsabilidades, tomándolo como un desafío

propio; finalmente Llorens y otros autores (2014) destaca que los trabajadores completamente comprometidos con sus funciones, logran experimentar un disfrute de autorrealización.

Por otro lado, para que ese nivel de compromiso crezca con el tiempo, la organización debe de brindar al colaborador las condiciones necesarias, esto lo menciona Salanova y otros autores (2000), destacan al *engagement* como una condición estimulante que se relaciona con sus labores y con las condiciones laborales que se presentan, obteniendo conexiones más activas y efectivas con su ambiente de trabajo.

Finalmente, haciendo referencia a la quinta hipótesis, se realiza las comparaciones entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales; encontrándose que en todas las dimensiones de categoría del docente existen diferencias significativas, estando en un mismo nivel la dimensión Intrínseca y Producción, seguida por la dimensión supervisión y por último la participación, apreciándose que existirá una mayor satisfacción en los docentes cuando estos tienen la categoría de contratados en la institución. Asimismo, se aprecia que en la dimensión de Satisfacción Intrínseca sólo existe diferencia significativa con relación al régimen laboral. Por último, respecto a la condición laboral Antigüedad se encontraron diferencias significativas en las dimensiones producción, participación y supervisión. Estos resultados tendrían relación con lo señalado por Robbins (2004), donde mencionan que el trabajador tendrá un buen desempeño en sus actividades si su centro de labores les otorga beneficios atractivos o de interés para ellos, observándose en los resultados que, hay mayor satisfacción en los docentes que tienen más de cinco años laborando en la empresa y un contrato laboral estable.

En cuanto a las implicancias teóricas de este estudio, la relación entre estas dos variables ha sido demostrada en el contexto peruano, lo que aporta como primera investigación en el país ser de guía para continuar estudiando los beneficios y consecuencias de docentes universitarios satisfechos y comprometidos con su trabajo. Como parte de las implicaciones prácticas, este estudio tuvo como resultados una alta asociación entre las dimensiones de Absorción y Producción, lo que evidencia que para la muestra es fundamental contar con las herramientas y/o medios necesarios para realizar sus funciones de manera óptima y animada; ayudando a las instituciones a identificar estos puntos clave de refuerzo o mejora para la retención del talento, ya sea a través de charlas, programas o incentivos.

En lo que respecta a las limitaciones de la investigación, podría señalarse la modalidad de recojo de datos en forma virtual, debido a que los docentes se encuentran laborando de forma remota, esta situación dio lugar a la diversidad del tiempo de retorno del cuestionario, cambiando notoriamente entre uno y otro participante, afectando la transversalidad del recojo de los datos. Por otro lado, la inequidad de la distribución de la muestra respecto a los grados, con docentes que en su mayoría tienen títulos de maestría, situación que pudo influir en los análisis comparativos. Asimismo, los resultados solo pueden generalizarse a muestras similares.

CONCLUSIONES

Primera: Respecto a la hipótesis general, se puede confirmar que mientras exista mayor Satisfacción Laboral en el docente, este podrá generar un compromiso con sus labores y/o institución, lo que indica una relación significativa entre las variables *Engagement* y Satisfacción Laboral.

Segunda: En cuanto a la comparación de las dimensiones de ambas variables de este estudio se puede concluir que existe relación, destacando las dimensiones más significativas entre Vigor y su relación con la dimensión de Satisfacción con la Participación, Dedicación con la dimensión de Satisfacción Intrínseca y Absorción con la dimensión de Satisfacción con la Calidad de la Producción.

Tercera: Asimismo, la diferencia entre las dimensiones de la investigación y el estatus sociodemográfico planteadas evidencian la relevancia del grado académico y los beneficios que obtiene el docente a través de ella.

Cuarta: Por último, las diferencias en las dimensiones del *Engagement* y condiciones de laborales, demuestran que la antigüedad de los docentes es un factor importante para ellos, transmitiéndoles la estabilidad necesaria para el compromiso con sus labores. Las desigualdades entre las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo pueden influir en la satisfacción intrínseca y el rendimiento de los docentes dentro de la organización, puede tener un impacto en la forma en que perciben su trabajo y las condiciones en las que lo realizan. Como resultado, la satisfacción laboral de los docentes puede afectar su productividad y eficacia dentro de la institución.

RECOMENDACIONES

Primera: Con anterioridad y dentro del contexto peruano no existe una investigación donde su población esté conformada por docentes universitarios, los hallazgos de este nuevo aporte académico serán de utilidad para futuras investigaciones, creando un precedente en un contexto de educación superior.

Segunda: El presente estudio confirma que los docentes estarán comprometidos con el trabajo en tanto estos se encuentren satisfechos, por lo que se recomienda reforzar el programa de buenas prácticas vigentes como el de establecer un concurso de medias becas anuales para aquellos docentes que tengan más de 8 años de antigüedad, de tal manera que se continúe promoviendo la permanencia y con ello aumente su satisfacción y compromiso en la institución.

Tercera: A nivel universitario es conveniente considerar la importancia del compromiso en los docentes como resultado de altos niveles de satisfacción, impactando de manera personal a cada uno de ellos, como también en la calidad del perfil profesional.

REFERENCIAS

- Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial : Principios éticos para la investigación médica en seres humanos . *JAMA*. 2013;310(20):2191–2194. doi:10.1001/jama.2013.281053
- Ato, Manuel, López, Juan J., & Benavente, Ana. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ato, M., & Vallejo, G. (2015). *Diseños de Investigación en Psicología*. Ediciones Pirámide.
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Caballero Martínez, J. (2003). Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de los centros escolares. *Revista de Investigación Educativa*, 21(2), 415-435.
- Cacioppo, J., Hatfield, E. y Rapson, R. (1994). Emotional contagion. *American Journal of Clinical Hypnosis*, 39 (4), 303-305.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (Tercera)*. México: McGraw-Hill, Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y deontología*. (2017, diciembre).https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Congreso de la Republica. (2014, julio). *Normas Legales Actualizadas Ley Universitaria* (30220). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220.pdf>
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*. McGraw-Hill.
- Cuenca, R. y Portocarrero, C. (2003). *Actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión*. Instituto de Estudios Peruanos.
- Dager, A. (2017). Investigación universitaria y claustro docente: a tres años de la implementación de la Ley Universitaria 30220. *Ideele*, 273. <https://revistaideele.com/ideele/content/investigaci%C3%B3n-universitaria-y-claustro-docente-tres-a%C3%B1os-de-la-implementaci%C3%B3n-de-la-ley>
- Estrada, A. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educación y Formación*, 6 (1), 1-18.
- Flórez, J. (1992). *El comportamiento Humano en las Organizaciones*. Universidad del Pacífico.
- Guerrero, A. y González, M. (2017). *Engagement* y bienestar en el profesorado universitario hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos*, 20 (1), 183-199.
- Herzberg, F.I. (1966). *Work and the nature of man*. World
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York. United States. Editorial Harper.
- Huapaya, K. (2017). *Engagement* y Satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote. *Revista de Psicología de Arequipa*, 6 (2), 463-479.

- Judge, T. A.; Hulin, C. L. & Dalal, R. S (2012). *Job satisfaction and job affect*. En Steve W. J. Kozlowski (Eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (pp. 496- 525. New York: Oxford University Press.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal *engagement* and *disengagement* at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692 – 724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Kelly, J. y Barsade, S. (2001). Mood and Emotions in Small Groups and Work Teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 99-130.
<http://dx.doi.org/10.1006/obhd.2001.2974>
- Larousse (2005). Diccionario Standard. Español-Inglés. English-Spanish. México: Autor.
- Llorens, S., Salanova, M. y Martínez, I. (2014). Una mirada más positiva al saluda ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación Wont. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Lorente, L. y Vera, M. (2010). Las Organizaciones saludables: El *engagement* en el trabajo. *Gestión Practica de Riesgos Laborales*, 72, 16 -20.
- Lozano, C. y Reyes, M. (2017). Docentes universitarios: una mirada desde la autoeficacia general y *engagement* laboral. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148.
<https://doi.org/10.19083/ridu.11.503>.

- Martinez, D., Alcover, C., Rodriguez, F. y Dominguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Mc Graw Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- Medina, V., y Escudero, V. (2008). *La educación universitaria en el siglo XXI*. Investigaciones Sociales.
- Mena, T. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una universidad pública del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3355>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998). *Educación Superior y Sociedad*, 9(2), 21-44. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/issue/view/21/21>
- Ortega, A., y Patlán, J. (2019). *Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y satisfacción laboral de profesores universitarios* [Sesión de congreso]. XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e informática. Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contabilidad y Administración, México.
- Padrón, H. (1998). La formación inicial de los docentes en relación con la de otros profesionales: razones para la insatisfacción. *Revista de la facultad de educación de Albacete*, 13(1), 271-282.
- Peiró, J.M. (1984). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

- Rodriguez, F. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del Cobach en el estado de San Luis Potosí. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2 (10), 284–297.
- Salanova, G. y Lopez-Zafra, E. (2011). Introducción: Psicología Social y Psicología Positiva. *International Journal of Social Psychology*, 26 (1), 339-343.
<https://doi.org/10.1174/021347411797361248>
- Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W. (2005). Burnout, *Engagement*, creencias de eficacia. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 215-231.
- Salanova, M., Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59 – 67.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Alianza Editorial.
- Salanova, M. y Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. y Grau, R. (2000). Desde el burnout al *engagement*: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f0>
- 1
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. (2001). Trabajo y bienestar hacia un enfoque positivo en la psicología del trabajo y la salud. *Comportamiento y Organización*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W. B. y Salanova, M., Gonzáles-romá, V. et al. (2002). La Medición del *Engagement* y el Burnout: Un enfoque analítico de factor confirmatorio de dos muestras. *Revista de estudios de la felicidad* 3, 71 – 92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Schuster, J., y Finkelstein M. (2006). *The American Faculty: The Restructuring of Academic Work and Careers*. Baltimore.

Seligman, M. (1990). *Learned Optimism*. Knopf.

Shuck, B. y Wollard, K. (2010). Compromiso de los empleados y DRH: Una revisión fundamental de los fundamentos. *Revista de desarrollo de recursos humanos*, 9 (2), 89-110. <http://dx.doi.org/10.1177/1534484309353560>

ANEXOS

Anexo A: Consentimiento Informado

Estimado(a) docente, con el afán de obtener la Licenciatura en Psicología de la Universidad San Martín de Porres, nos encontramos realizando una investigación sobre el *Engagement* y la Satisfacción Laboral en docentes universitarios. Por ese motivo, solicitamos amablemente su participación para responder dos cuestionarios y una ficha de datos sociodemográficos. En total serán 34 preguntas, y le tomará 10 minutos aproximadamente.

Entendemos que su tiempo es valioso, por ello haremos el mejor uso de la información que pueda brindar. Los datos personales y las respuestas serán anónimas y estrictamente confidenciales, sin perjuicio o beneficio personal.

Muchas gracias por su participación.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas de los cuestionarios serán registradas y codificadas, por lo tanto, serán anónimas. Una vez recolectadas las respuestas los cuestionarios serán eliminados. ¿Acepta participar en esta encuesta?

Si

No

Anexo B: Ficha de datos sociodemográficos

Sexo	Hombre	<input type="radio"/>
	Mujer	<input type="radio"/>
Edad	_____	
Grado de Académico	Bachiller	<input type="radio"/>
	Maestría	<input type="radio"/>
	Doctorado	<input type="radio"/>
Categoría de docente a nivel Universitario	Docente Ordinario	<input type="radio"/>
	Docente Extraordinario	<input type="radio"/>
	Docente Contratado	<input type="radio"/>
Régimen de dedicación	Tiempo completo	<input type="radio"/>
	Tiempo parcial	<input type="radio"/>
Antigüedad como docente universitario	Menos de 1 año	<input type="radio"/>
	De 1 a 3 años	<input type="radio"/>
	De 3 a 5 años	<input type="radio"/>
	Más de 5 años	<input type="radio"/>
Programas donde imparte clases	Pre profesional	<input type="radio"/>
	Para obtener maestría	<input type="radio"/>
	Para obtener doctorado	<input type="radio"/>

Anexo C: Cuestionario 1 – 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 6).

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente : Varias veces por semana	Diariamente

1	En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades	0	1	2	3	4	5	6
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades	0	1	2	3	4	5	6
6	Mi trabajo está lleno de retos	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito	0	1	2	3	4	5	6
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí	0	1	2	3	4	5	6
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me dejo llevar por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6

Anexo D: Cuestionario 2 - SL 21/26

A continuación, encontrará 26 enunciados, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar con una "X" en el casillero que corresponda a su grado de acuerdo con la afirmación, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

0	1	2	3	4
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Me gusta mi trabajo.	0	1	2	3	4
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	0	1	2	3	4
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	0	1	2	3	4
4	Mi salario me satisface.	0	1	2	3	4
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	0	1	2	3	4
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.	0	1	2	3	4
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.	0	1	2	3	4
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.	0	1	2	3	4
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	0	1	2	3	4
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	0	1	2	3	4
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	0	1	2	3	4
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.	0	1	2	3	4
13	La supervisión que recibo es satisfactoria.	0	1	2	3	4
14	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	0	1	2	3	4
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.	0	1	2	3	4
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	0	1	2	3	4
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	0	1	2	3	4
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mis mismos aspectos de mi trabajo.	0	1	2	3	4
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	0	1	2	3	4
20	Estoy contento de apoyo que recibo de mis superiores.	0	1	2	3	4
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
22	Estoy satisfecho del trabajo que realizo con mis compañeros.	0	1	2	3	4
23	Estoy satisfecho de los incentivos que me dan.	0	1	2	3	4
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.	0	1	2	3	4
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	0	1	2	3	4
26	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.	0	1	2	3	4

Anexo E: Permisos de uso de los Instrumentos

Solicitud de uso de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo - UWES Recibidos x



Kevin J <kmoj1109@gmail.com>
para w.schaufeli, Nayra ▾

mié, 17 nov 2021, 13:04 ★ ↶ ⋮

Dr. Schaufeli

Esperando se encuentre bien, lo saluda Nayra Naomi Nolzaco Calderón y Kevin Obando Jabiel, Bachilleres de la carrera de Psicología de la Universidad San Martín de Porres; un gusto poder saludarlo.

Nos dirigimos a usted con el fin de solicitar el permiso de uso del " **Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo - UWES**", que tuvo bien a poner disposición de la comunidad científica.

Nuestro objetivo es aplicar el cuestionario en una muestra de docentes universitarios de Lima - Perú como estudio de investigación.

De antemano agradecemos su apoyo y gentil atención.



Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>
para mí ▾

vie, 19 nov 2021, 6:24 ★ ↶ ⋮

🌐 inglés ▾ > español ▾ [Ver mensaje original](#)

[Traducir siempre: inglés](#)

Estimado Kevin,

Muchas gracias por tu interés en mi trabajo.

Puede usar el UWES de forma gratuita, pero solo para investigación académica no comercial. En caso de uso comercial, debemos redactar un contrato.

Visite mi sitio web (dirección a continuación) desde donde se puede descargar el UWES, así como todas mis publicaciones sobre el tema.

Buena suerte con tu investigación.

Atentamente,

Wilmar Schaufeli

Solicitud de uso del Cuestionario de Satisfacción Laboral - SL2126 Recibidos x



Kevin J <kmoj1109@gmail.com>
para sdominguezmpcs, Nayra ▾

mar, 16 nov 2021, 21:39 ☆ ↶ ⋮

Buenas noches

Dr. Sergio Dominguez

Esperando se encuentre bien, lo saluda Nayra Naomi Nolzaco Calderón y Kevin Obando Jabiel, Bachilleres de la carrera de Psicología de la Universidad San Martín de Porres; un gusto poder saludarlo.

Nos dirigimos a usted con el fin de solicitar el permiso de uso del " **Cuestionario de Satisfacción Laboral - SL 2126**", que tuvo bien a poner disposición de la comunidad científica.

Nuestro objetivo es aplicar el cuestionario en una muestra de docentes universitarios de Lima - Perú como estudio de investigación.

De antemano agradecemos su apoyo y gentil atención.



Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com>
para mí ▾

📧 mar, 23 nov 2021, 16:06 ★ ↶ ⋮

Estimada, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos.

Saludos cordiales.

MATRIZ DE INVESTIGACIÓN: *ENGAGEMENT* Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LIMA METROPOLITANA

Variables y población de estudio	Modelo teórico	Instrumento de medición derivado del modelo teórico	Dimensionalidad del instrumento de medición	Formulación del problema de investigación	Objetivos	Métodos
Variable 1: <i>Engagement</i>	La Psicología Positiva	Utrecht Work <i>Engagement</i> Scale (UWES)	Tiene las dimensiones de: <ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción 	¿Cuál es la relación entre el <i>Engagement</i> y Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana?	<p align="center">GENERAL</p> Identificar la relación entre el <i>Engagement</i> y Satisfacción Laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana. <p align="center">ESPECIFICOS</p> 1. Determinar la relación entre las dimensiones del <i>Engagement</i> y las dimensiones de Satisfacción Laboral en los docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana. 2. Identificar las diferencias entre las dimensiones de <i>Engagement</i> y la condición sociodemográfica: sexo, edad y grado académico en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana. 3. Conocer las diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y la condición sociodemográfica: sexo, edad y grado académico en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana. 4. Identificar las diferencias entre las dimensiones del <i>Engagement</i> y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana. 5. Conocer las diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y las condiciones laborales: categoría, régimen y antigüedad en docentes universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana.	<p>Categoría: Empírica</p> <p>Estrategia: Asociativa</p> <p>Tipo: Comparativo No experimental transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Participantes: Sexo, edad, grado académico, categoría docente, régimen y antigüedad.</p>
Variable 2: Satisfacción Laboral	Teoría Multidimensional	Cuestionario de Satisfacción S21/26	Tiene las dimensiones de: <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción intrínseca • Satisfacción con la supervisión • Satisfacción con la calidad de producción • Satisfacción con la participación 			
Población de estudio Docentes Universitarios de una Institución Educativa de Lima Metropolitana						