TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Presentado por:

Sofía Yasmín Gutiérrez Herrera (0000-0002-7516-1533)

Maricruz del Rocío Noriega Coronado (0000-0003-3586-8945)

Asesor:

Julio Cesar Castro García (0000-0003-0631-8979)

Lima - Perú

2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Presentado por:

Sofía Yasmín Gutiérrez Herrera (0000-0002-7516-1533)

Maricruz del Rocío Noriega Coronado (0000-0003-3586-8945)

Asesor:

Julio Cesar Castro García (0000-0003-0631-8979)

Lima - Perú

2026

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 16 de junio de 2026.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente:	Dra. Jenny Raquel Adanaque Velasquez	☐
Miembro:	Mag. Gladys Toledo Vargas	
Miembro:	Mag. Maritza Somocurcio Arangurí	

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

"ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA", con el código de registro PRE-18-2024-00714

Presentada por el bachiller:

- **Gutiérrez Herrera, Sofía Yasmín**
- **Noriega Coronado, Maricruz Del Rocío**

Para optar el Título Profesional de Licenciadas en Psicología

Asesoradas por: **Dr. Julio Cesar Castro García**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de las estudiantes de la carrera de Psicología en la sustentación, concluyen de manera unánime () por mayoría simple (X) calificar a:

Tesista: Gutiérrez Herrera, Sofía Yasmín			Nota: Dieciséis (16)
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )
Tesista: Noriega Coronado, Maricruz Del Rocío			Nota: Nota: Dieciséis (16)
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

Dra. Jenny Raquel Adanaqué Velasquez
Presidente del Jurado

Dr. Julio Cesar Castro García
PSICOLOGO
C.P.S.P 2283

Dr. Julio Cesar Castro García
Asesor

Mag. Gladys Toledo Vargas
Miembro 1

Mag. Maritza Elizabeth Somocurcio Aranguri
Miembro 2

ANEXO 21: DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS[13]

Lima, 22 de junio del 2026

Señor,
Dr. Percy Mayta Tristan

Vicerrectorado de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Nosotras: Sofía Yasmín Gutiérrez Herrera y Maricruz Del Rocio Noriega Coronado, bachilleres de la carrera de Psicología de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Julio Cesar Castro García, declaramos que este informe final de tesis de investigación titulado: ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA, sustentado para obtener el Título Profesional de Licenciada en psicología, es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos[14]que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
Sofía Yasmín Gutiérrez Herrera
DNI: 72353001



Firma tesista
Maricruz del Rocío Noriega Coronado
DNI:74924001



Firma asesor de tesis
Julio César Castro García
DNI: 08031366

13 En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
14 Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima metropolitana

Autores. Sofía Yasmín Gutiérrez Herrera; Maricruz del Rocio Noriega Coronado

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 3010873121).

Código de registro. PRE-18-2024-00714

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 15 palabras, se excluyeron citas.



v.2.0. Engagement y satisfacción laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	8%	6%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Povis Chavez, Natalia Beatriz|Bartolo Ninanya, Joyce Janeth. "Nivel de competencia matemática temprana en niños de 4 años de Instituciones educativas privadas y públicas de Lima Metropolitana y Huancayo.", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru) Publicación	<1%
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
4	centrodeinvestigacionescic.com.co Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.uleam.edu.ec Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DEDICATORIAS

Dedico la presente tesis a Dios por su guía en este camino. A mi abuelita Arela, por su amor, sus palabras de aliento diarias y por creer siempre en mí, recordándome que lograría cada uno de mis sueños. A mi familia, por su amor, por enseñarme el valor de la perseverancia y acompañarme en cada etapa de mi formación. A mi perrita Kira, por su amor y compañía incondicional durante largas jornadas de trabajo. Y a mí misma, por no rendirme y seguir persiguiendo mis sueños con esfuerzo y determinación.

Sofía Gutiérrez

Dedico la presente tesis a Dios, por su guía y fortaleza durante el desarrollo de esta investigación. A mis padres, Remigio y Ana, por su permanente apoyo, dedicación y por el ejemplo que me han brindado a lo largo de mi formación. A mis hermanas, Talia y Ruth, cuyo acompañamiento y ánimo fueron fundamentales durante este proceso académico. A mi mascota Ares, cuya compañía en las noches me brindó serenidad en los momentos de mayor exigencia.

Maricruz Noriega

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestro profundo agradecimiento a Dios por acompañarnos durante todo el proceso de elaboración de esta investigación, otorgándonos la fortaleza, la calma y la claridad necesarias para llevarla a término.

A nuestras familias, por el apoyo constante y el afecto incondicional brindados a lo largo de este camino académico, siendo un pilar fundamental que nos impulsó a perseverar hasta el final.

A nuestro asesor de tesis, Julio Castro, por su disponibilidad permanente, la orientación brindada desde las primeras fases del proyecto y el acompañamiento académico sostenido, cuyos aportes fueron determinantes para el adecuado desarrollo de la presente investigación.

A los docentes César Eguía y Jhon Espinoza, por el respaldo y la orientación ofrecidos desde el inicio de nuestra formación profesional, así como por los conocimientos compartidos y la dedicación demostrada a lo largo de la carrera, contribuyendo a nuestro crecimiento académico.

A todos los docentes que participaron en nuestra formación universitaria, por la transmisión de conocimientos y el impacto positivo generado en nuestro desarrollo profesional.

A nuestras mascotas, por su presencia constante, el afecto silencioso y el apoyo emocional brindado durante extensas jornadas de trabajo académico.

Finalmente, expresamos nuestro reconocimiento mutuo como compañeras de tesis, por la confianza, el compromiso, la constancia y el trabajo colaborativo que hicieron posible la culminación de este estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE GENERAL

I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15

II. MARCO TEÓRICO 19

1.1. Internacionales 19

1.2. Nacionales 19

III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN 26

1.1. Objetivo de investigación general 26

1.2. Objetivos de investigación específicos 26

2.1. Hipótesis de investigación general 26

2.2. Hipótesis de investigación específicas 26

IV. METODOLOGÍA 27

2.1. Procedimiento de selección de participantes 29

2.2. Características demográficas de la muestra 29

2.3. Criterios de selección 30

4.1. Engagement laboral 31

4.2. Satisfacción laboral 32

5.1. Ficha sociodemográfica 33

5.2. Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) de Schaufeli y Bakker (2003) 34

5.3. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989) 35

V. RESULTADOS 40

VI. DISCUSIÓN 47

VII. CONCLUSIONES 49

VIII. RECOMENDACIONES 50

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

IX. ANEXOS 59

Anexo 1 59

Anexo 2 60

Anexo 3 62

Anexo 4 66

Anexo 5 68

Anexo 6 70

Anexo 7 71

Anexo 8 72

Anexo 9 73

Anexo 10 74

Anexo 11 75

Anexo 12 76

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del diseño correlacional ……. 28

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ficha sociodemográfica…….... 34

Tabla 2: Operacionalización de la variable: WE…… 36

Tabla 3: Operacionalización de la variable: SL……. 36

Tabla 4: Resultados de la prueba de normalidad de las variables estudiadas……39

Tabla 5: Asociación entre WE y SL según Rho Spearman……40

Tabla 6: Niveles de WE y sus dimensiones...……. 41

Tabla 7: Niveles de SL y sus dimensiones……. 42

Tabla 8: Correlación de las dimensiones de WE con las dimensiones de SL (Rho Spearman)……45

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Resolución de aprobación de la carrera……..…. 62

Anexo 2: Constancia institucional CIEI - CIENTÍFICA……..…. 63

Anexo 3: Consentimiento informado……. 65

Anexo 4: Cartas de presentación para las instituciones educativas……. 69

Anexo 5: Matriz de consistencia……. 71

Anexo 6: Instrumento UWES-17…… 72

Anexo 7: Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23……. 73

Anexo 8: Autorización de los autores……. 75

Anexo 9: Baremos percentil del engagement laboral……. 76

Anexo 10: Baremos percentil de la satisfacción laboral……. 76

Anexo 11: Interpretación del grado de correlación según el coeficiente……... 76

Anexo 12: Distribución sociodemográfica de los docentes participantes……... 77

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el engagement laboral y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, desde el enfoque de la psicología positiva y organizacional. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 304 docentes del nivel secundario, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de información se utilizaron la UWES-17 de Schaufeli y Bakker y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró, ambos con evidencias de validez y adecuadas propiedades psicométricas para población peruana. Previamente al análisis inferencial, se evaluó la distribución de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, identificándose una distribución no normal. En consecuencia, para el contraste de la hipótesis se empleó el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación positiva considerable y estadísticamente significativa entre el engagement laboral y la satisfacción laboral ($r= 0.665$; $p < 0.001$). Asimismo, se observó que tanto el engagement laboral como la satisfacción laboral, junto con la mayoría de sus dimensiones, presentaron predominantemente niveles promedio. Del mismo modo, se identificaron asociaciones positivas y estadísticamente significativas entre las dimensiones del engagement laboral y las dimensiones de satisfacción laboral. En conclusión, los hallazgos sugieren que el fortalecimiento del engagement laboral podría contribuir a mejorar la satisfacción laboral de los docentes, lo que resalta la importancia de promover estrategias organizacionales orientadas al bienestar, compromiso y desarrollo del personal educativo.

Palabras clave: engagement laboral, satisfacción laboral, docentes, psicología organizacional, educación.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the relationship between work engagement and job satisfaction among teachers from private educational institutions in Metropolitan Lima, from the perspective of positive and organizational psychology. The research was conducted using a quantitative approach, with a basic, non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational design. The sample consisted of 304 secondary school teachers selected through non-probability convenience sampling. Data were collected using the UWES-17 developed by Schaufeli and Bakker and the Job Satisfaction Questionnaire S20/23 developed by Meliá and Peiró, both of which have demonstrated adequate psychometric properties and evidence of validity for the Peruvian population. Prior to the inferential analysis, data distribution was assessed using the Kolmogorov - Smirnov test, revealing a non-normal distribution. Consequently, Spearman's rho coefficient was used to test the research hypothesis. The results revealed a considerable and statistically significant positive relationship between work engagement and job satisfaction ($r=0.665$; $p < 0.01$). Likewise, both work engagement and job satisfaction, along with most of their dimensions, were predominantly found at moderate levels. In addition, positive and statistically significant associations were identified between the dimensions of work engagement and the dimensions of a job satisfactions. In conclusions, the findings suggest that strengthening work engagement may contribute to improving teacher's job satisfaction, highlighting the importance of promoting organizational strategies aimed at enhancing the well-being, commitment, and professional development of educational personnel.

Keywords: work engagement, job satisfaction, teachers, organizational psychology, private education.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años, las organizaciones han modificado la manera en que conciben el papel de las personas dentro del trabajo. La visión tradicional que está orientada principalmente al logro de resultados financieros, ha sido sustituida gradualmente por un enfoque que reconoce al capital humano como un recurso estratégico para impulsar la innovación, sostenibilidad y el desarrollo institucional, incluyendo el ámbito educativo (Chiang et al., 2019; Carhuajulca, 2021).

Este cambio también ha impulsado un mayor interés por la salud mental en el trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) informa que cerca del 15% de la población trabajadora experimenta algún trastorno relacionado con la salud mental en algún momento de su vida laboral. Asimismo, advierte que factores como el estrés persistente y la sobrecarga de trabajo constituyen riesgos psicosociales capaces de afectar negativamente el bienestar. Del mismo modo, la UNESCO (2023) señala que el sector educativo viene enfrentando grandes desafíos relacionados con el bienestar docente, intensificados por las transformaciones y mayores exigencias actuales.

En América Latina, los riesgos psicosociales siguen representando un desafío importante, especialmente en ocupaciones que implican una elevada demanda emocional, como ocurre en la docencia. La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (OMS y OIT, 2022), la exposición prolongada al estrés y al agotamiento laboral repercute negativamente en el bienestar. Este impacto suele intensificarse cuando las condiciones de trabajo y la organización institucional no ofrecen un entorno favorable para afrontar dichas exigencias.

En el ámbito nacional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022) reconoce que factores como sobrecarga laboral, la presión por cumplir objetivos y determinadas condiciones organizacionales inciden negativamente en la salud mental de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

los trabajadores. En el caso de la población mencionada, estas exigencias suelen verse forzadas por las responsabilidades pedagógicas y administrativas propias de su función.

Considerando todo ello, se ve que el bienestar laboral ha adquirido un papel estratégico dentro de las empresas, porque favorece el cumplimiento de los objetivos institucionales y la promulgación del interés en fortalecer factores asociados con el desempeño, motivación y la calidad del trabajo.

Durante varios años, la psicología organizacional dirigió sus investigaciones principalmente hacia problemáticas como el estrés, el burnout, la rotación de personal y la insatisfacción laboral. Si bien estos estudios permitieron comprender distintos factores de riesgo presentes en el ámbito laboral, también evidenciaron la necesidad de profundizar en aquellos elementos que promueven el bienestar y el desarrollo profesional. En ese contexto, el surgimiento de la psicología positiva orientó el interés científico hacia el análisis de recursos personales y organizacionales vinculados con la salud mental y el funcionamiento óptimo de las personas. A partir de este cambio de enfoque, el WE y la SL adquirieron un lugar destacado en la investigación (Seligman, 2011; Sponton et al., 2012). Ambos permiten comprender la experiencia laboral desde una perspectiva más amplia, incorporando aspectos relacionados con la motivación, desempeño, compromiso y la permanencia de los trabajadores en sus organizaciones (Schaufeli y Bakker, 2004).

En el ámbito educativo, resulta de gran importancia porque los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación de nuevas generaciones y su bienestar podría influir en la calidad de los procesos pedagógicos, dinámicas escolares y los resultados de aprendizaje. Diversas investigaciones han evidenciado que mayores niveles de engagement se relacionan con mayor implicancia profesional y un mejor desempeño (Estrada-Araoz et al., 2023). Asimismo, la satisfacción laboral se ha asociado con ambientes escolares más estables y una menor intención de abandono de la profesión.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La evidencia nacional sigue siendo limitada, es por ello por lo que, en este escenario, analizar la relación entre ambas variables resulta necesario, ya que permitirá generar una contribución al diseño de estrategias institucionales y políticas orientadas al bienestar. Además, aportará reducir la brecha existente en la literatura nacional y ampliar el conocimiento de estos constructos.

1. Problema General

¿De qué manera se asocian el WE y la SL en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana?

2. Justificación

En el ámbito académico, la investigación pretende aportar evidencia sobre la relación entre el WE y la SL en docentes. Para ello, reúne aportes teóricos y resultados de investigaciones desarrolladas en escenarios internaciones, latinoamericanos y peruanos, ampliando la comprensión de ambos constructos en el contexto educativo. Estos hallazgos podrán servir como base para futuras investigaciones al estudio del bienestar laboral docente.

Desde el punto metodológico, se utilizará el UWES – 17 y el cuestionario de SL S20/23, instrumentos ampliamente empleados en investigaciones científicas y respaldados por evidencias de validez y confiabilidad psicométrica. Su aplicación permitirá obtener información consistente para responder los objetivos planteados mediante un análisis estadístico riguroso.

En términos de aplicación, los resultados podrán contribuir a la planificación de acciones dirigidas a fortalecer el bienestar de los docentes que laboran en instituciones privadas. Además, servirán de apoyo para implementar programas de reconocimiento,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

estrategias de desarrollo organizacional y otras iniciativas destinadas a mejorar el compromiso, satisfacción y el clima institucional.

3. Limitaciones del estudio

El presente estudio enfrentó algunas limitaciones que podrían afectar su desarrollo, pero se han considerado estrategias para contrarrestar su impacto y asegurar la viabilidad del proyecto. Entre las principales se encuentran:

- Falta de recursos económicos, no se cuenta con los recursos para cubrir pasajes en las visitas a las instituciones educativas. Se buscará optimizar los recursos disponibles, limitando las visitas a las más necesarias y coordinando con las direcciones académicas para realizar las reuniones virtuales o llamadas previas que apoyen a organizar las encuestas y establecer plazos.
- Tiempo limitado de docentes para responder los instrumentos, debido a que los docentes tienen un horario supervisado y su tiempo libre es utilizado para el refrigerio. Se proporcionará acceso a los cuestionarios en forma digital (Google Forms), lo que les permitirá completar las encuestas en su propio tiempo y lugar de preferencia, con plazos flexibles.
- Visitas continuas, inicialmente se mostró la necesidad de realizar visitas frecuentes para completar las encuestas presencialmente. Esto ha sido mitigado, ya que la recolección de datos se realizará de forma virtual, y solo se harán visitas en casos específicos de ser requerido.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

II. MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes

1.1. Internacionales

En los últimos años, muchas investigaciones internacionales han analizado la relación entre la satisfacción laboral (SL) y el work engagement (WE), encontrando resultados favorables en algunos contextos organizacionales.

Brito et al. (2022) señalaron que la SL intrínseca constituye un predictor significativo del engagement, especialmente de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, en profesionales de enfermería del norte de México. De forma semejante, Mora et al. (2022) evidenciaron una influencia positiva y estadísticamente significativa de la SL sobre el engagement en trabajadores de Ecuador y Perú, confirmando la existencia de una relación consistente entre ambas. En otra investigación, Gómez y Gallardo (2023) observaron una relación positiva entre la SL con la comunicación interna y el WE, destacando que la retroalimentación y la integración dentro de la organización fortalecen el compromiso de los trabajadores. Asimismo, Mendoza et al. (2021) reportaron que la cultura organizacional mantiene una asociación significativa con la SL y el WE en colaboradores del sector de confecciones en Colombia, poniendo de manifiesto la interacción existente entre estos factores dentro del contexto organizacional.

En conjunto, estos estudios revisados muestran resultados consistentes respecto a la asociación entre SL y WE. No obstante, la mayor parte fueron desarrolladas en sectores diferentes al educativo, por que resulta pertinente analizar esta relación en docentes del contexto peruano.

1.2. Nacionales

En el contexto peruano, durante los últimos años se han desarrollado investigaciones que analizan la relación entre el WE y la SL en distintos sectores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

organizaciones, viendo la importancia de ambas variables para el bienestar y la permanencia de los trabajadores.

Romero, Rovegno y Sevillano (2022) mediante una revisión sistemática, identificaron una asociación positiva y significativa entre el WE y la SL en trabajadores del sector privado. Asimismo, señalaron que ambas mantienen una relación bidireccional, ya que, dependiendo del contexto, la SL puede actuar como antecedente del engagement o, por el contrario, el engagement favorece los niveles de SL. En la misma línea, Cafferata (2022) analizó el papel predictivo del engagement sobre la SL en trabajadores administrativos de Lima Metropolitana, encontrando asociaciones positivas entre ambas variables y destacando al vigor como la dimensión con mayor capacidad predictiva de la SL. Gómez, Gonzales y Verástegui (2021) analizaron la relación entre el WE y la SL en teleoperadores de Lima, encontrando evidencia estadística que confirma una asociación favorable entre ambas variables. Además, sus resultados mostraron que los trabajadores con mayores niveles de WE y la SL presentaban una menor intención de abandonar la organización, lo que resalta el papel de estos constructos en la retención del talento. Finalmente, Larroche-Cueto et al. (2024) concluyeron que el WE influye significativamente en la SL de colaboradores del sector comercio de Lima, destacando su contribución al bienestar, compromiso y fidelización.

En conjunto, lo presentado respalda la existencia de una relación positiva entre las variables en distintos sectores. No obstante, la evidencia disponible se concentra principalmente en empresas del sector comercio, teleoperadores y privado, por lo que resulta pertinente analizar esta relación en docentes para el contexto peruano.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

2. Bases teóricas

Dentro de la psicología organizacional, el WE ocupa un lugar relevante por su asociación con el bienestar de los colaboradores, la motivación y el desempeño laboral. El interés por esta variable ha aumentado de manera progresiva, dando lugar a numerosas investigaciones que buscan explicar sus características, sus dimensiones y su influencia en distintos contextos de trabajo.

Desde la propuesta de Maslach y Leiter (1997), en engagement se plantea como un constructo a la inversa del burnout. Mientras este último refleja manifestaciones como el agotamiento emocional, el distanciamiento hacia el trabajo y la percepción de baja eficacia profesional, en engagement describe un estado característico por altos niveles de energía, involucramiento y una valoración positiva del propio desempeño. En consecuencia, no representa únicamente la ausencia de desgaste laboral, sino una experiencia positiva favorecida por condiciones organizacionales y personales que promueven el bienestar.

Posteriormente, Salanova y Schaufeli (2004) consolidaron este concepto al señalar que el engagement está conformado por tres dimensiones: vigor, dedicación y adsorción.

De acuerdo a literatura más actual, el engagement puede entenderse como una condición psicológica que favorece una participación activa en el trabajo y se vincula con mayores niveles de bienestar, desempeño y permanencia laboral. Estas características explican su creciente importancia dentro de las organizaciones y de la investigación en la psicología organizacional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Con el desarrollo del engagement laboral surgieron diversos modelos teóricos que buscan explicar cómo los colaboradores. Entre los más representativos se encuentran los siguientes:

- Modelo Demanda-Control (Karasek, 1979): Este modelo propone que el estrés laboral surge cuando las exigencias propias del puesto superan la capacidad de decisión del trabajador sobre sus actividades. Esta situación puede identificarse si, además, existe un nivel bajo de apoyo asocial dentro del entorno laboral (Vicente de la Vera, 2017).
- Teoría de Demandas y Recursos Laborales (Demerouti et al., 2001) explica que la experiencia laboral está influenciada por la interacción entre las exigencias del trabajo y los recursos con los que cuenta el trabajador para responder a ellas. Cuando las demandas aumentan y los recursos resultan insuficientes, es más probable que aparezcan el desgaste y la disminución de la motivación. Por el contrario, la disponibilidad de recursos personales y organizacionales contribuye a afrontar dichas exigencias y favorece el bienestar (Vicente de la Vera, 2017).
- Modelo de Engagement de Schaufeli y Bakker (2003) explica el engagement como un constructo compuesto por 3 dimensiones complementarias que permiten comprender la forma en que las personas experimentan su trabajo, y se dividen en:
    a. Vigor: Representa la disposición del colaborador para afrontar sus actividades con energía, constancia y esfuerzo, manteniendo la capacidad de enfrentar las dificultades que puedan surgir durante el desempeño de sus funciones (Toscano del Cairo et al., 2021).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

b. Dedicación: Hace referencia al grado del trabajador con su labor, manifestando mediante entusiasmo, compromiso y sentido de propósito hacia las actividades que realiza (Toscano del Cairo et al., 2021).

c. Absorción: Describe el nivel de concentración e involucramiento que experimenta el trabajador durante el desarrollo de sus tareas, hasta el punto de mantener una atención sostenida y perder la noción del tiempo mientras las realiza (Toscano del Cairo et al. 2021).

La satisfacción laboral constituye otro de los constructos fundamentales de la psicología organizacional, ya que las condiciones de trabajo influyen en la forma en que las personas perciben su empleo y desempeñan sus funciones.

De acuerdo con Meliá y Peiró (1989), la SL puede entenderse como la valoración que realiza el trabajador con su experiencia en el trabajo, la cual se construye a partir de la interacción entre los factores personales y las condiciones propias del entorno laboral. Con base a este planteamiento, el estudio considera las 5 dimensiones:

- Satisfacción con la supervisión: Referente a la valoración que realiza el trabajador sobre el liderazgo ejercido por sus superiores, el apoyo percibido y la calidad de la relación establecida con ellos (Meliá y Peiró, 1989).
- Satisfacción con el ambiente físico: Comprende la percepción acerca de las condiciones materiales del lugar laboral incluyendo aspectos como la infraestructura, equipamiento disponible y la comodidad del entorno (Meliá y Peiró, 1989).
- Satisfacción con las prestaciones recibidas: Relacionado con la valoración de los beneficios económicos, opciones de desarrollo profesional y las posibilidades de crecimiento que brinda la organización (Meliá y Peiró, 1989).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Satisfacción intrínseca del trabajo: Describe el bienestar que experimenta la persona en base al interés, significado y la realización personal que encuentran al realizar sus funciones (Meliá y Peiró, 1989).
- Satisfacción con la participación: Se basa en el grado de percepción del trabajador sobre la toma de decisiones y que sus aportes son reconocidos dentro de la organización (Meliá y Peiró, 1989).

Diversas investigaciones muestran que la SL se vincula con el compromiso organización, desempeño y permanencia de los colaboradores. Debido a ello, esto es reconocido como un componente importante del bienestar y de la calidad de vida en el trabajo.

La SL no solo influye en el bienestar de los trabajadores, sino que también repercute en el funcionamiento y los resultados de las organizaciones. En ese sentido, Landy (1989, citado en Cernas et al., 2017) destaca su impacto sobre la productividad y el clima laboral, mientras que Dormann y Zapf (2001, citado en Burgos et al., 2018) resaltan su contribución a distintos resultados organizacionales. Judge y Klinger (2008, citado en Cernas et al., 2017) plantean que la SL surge de la interacción entre las características individuales y las condiciones presentes en el entorno laboral. Desde otra perspectiva, Luthans y Youssef (2013, citado en Salessi y Omar, 2017) explican que la SL comprende la percepción capaz de generar respuestas emocionales influyentes en la manera en que las personas desempeñan sus funciones.

Entre las principales propuestas utilizadas para explicar la SL destacan las siguientes:

- Modelo de Facetas (Lawler, 1973), explica que la SL está determinada por la comparación que realiza el trabajador entre el esfuerzo que invierte en sus

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

actividades y las recompensas que obtiene como resultado de ellas (Hoyos y Vásquez, 2017).

- Teoría de la Discrepancia (Locke, 1968), sostiene que depende del nivel de correspondencia entre las expectativas, valores personales y características que ofrece el puesto. Cuanto mayor es la coincidencia entre estos elementos, mayor será el grado de la SL experimentada (Hoyos y Vásquez, 2017).
- Theory of Work Adjustment (Kulik et al., 1987), plantea que surge cuando un ajuste adecuado entre las capacidades del colaborador y las exigencias del puesto, favoreciendo una mejor adaptación al entorno laboral (Hoyos y Vásquez, 2017).

En la investigación desarrollada se adopta como referencia el modelo de WE propuesto por Schaufeli y Bakker (2003) y el modelo de la SL desarrollador por Meliá y Peiró (1989). Ambos enfoques proporcionan el sustento conceptual y metodológico necesario para analizar la asociación entre las variables del estudio y facilitan la interpretación de los resultados obtenidos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

III. OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

1. Objetivos

1.1. Objetivo de investigación general

Determinar la asociación entre el WE y la SL en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.

1.2. Objetivos de investigación específicos

- Identificar el nivel predominante del WE y de cada una de sus dimensiones en docentes que laboran en instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.
- Identificar el nivel predominante de la SL y de sus dimensiones en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.
- Examinar la relación existente entre las dimensiones del WE y las dimensiones de la SL en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis de investigación general

El WE se asocia de manera estadísticamente significativa con la SL en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.

2.2. Hipótesis de investigación específicas

- Los docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana presentan un nivel predominante alto de WE en sus dimensiones.
- Los docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana presentan un nivel predominante alto de SL en sus dimensiones.
- Las dimensiones del WE se asocian de manera estadísticamente significativa con las dimensiones de la SL en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

IV. METODOLOGÍA

1. Características metodológicas del estudio

De acuerdo con su finalidad, este estudio corresponde al tipo básico, debido a que buscar aportar conocimiento científico comprobable acerca de la asociación entre las variables analizadas, sin perseguir una aplicación inmediata de los resultados.

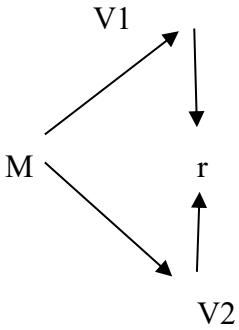
El diseño relacionado fue no experimental, ya que las variables se observaron en su contexto natural sin que el investigador interviniera o modificará deliberadamente sus condiciones de estudio. Asimismo, presenta un diseño transversal, puesto que la información se obtuvo en un único momento durante el periodo de investigación (Hernández et al., 2014).

Respecto al alcance, se adoptó un nivel descriptivo – correlacional. El componente descriptivo permite caracterizar el comportamiento de las variables y sus dimensiones, mientras que el componente correlacional hizo posible examinar la asociación existente entre el WE y la SL (Mejía, 2017).

Finalmente, se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que el propósito fue contrastar las hipótesis formuladas mediante el análisis estadístico de la información obtenida de una muestra previamente definida (Hernández et al., 2016).

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



M: Conjunto de participantes que conforman la muestra del estudio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

V1: Variable 1, engagement (WE).

V2: Variable 2, satisfacción laboral (SL).

r: Coeficiente que representa el grado de relación estadística entre ambas variables.

Nota. Elaboración propia con base en Vílchez (2019)

2. Población y muestra

La población considerada estuvo conformada por 1010 docentes pertenecientes a instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, distribuidos de la siguiente manera:

- Institución educativa **"A"**: 600 docentes.
- Institución educativa **"B"**:410 docentes.

El tamaño muestral se determinó mediante una calculadora muestral disponible en línea (https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php), la cual emplea la siguiente fórmula estadísitca:

$$n = \frac{Z^2(p)(q)(N)}{E^2(N-1) + Z^2(p)(q)}$$

n = representa el número de participantes requeridos para conformar la muestra del estudio

N = corresponde al número total de participantes para conformar la muestra del estudio.

Z = indica el valor asociado al nivel de confianza establecido para el estudio, equivalente a 1.96 para un nivel de confianza del 95%.

p = representa la probabilidad de ocurrencia del fenómeno analizado; en este estudio se asumió un valor de 0.5 con el propósito de maximizar la variabilidad.

q = corresponde a la probabilidad complementaria, también establecida en 0.5.

E = corresponde al margen de error admisible, establecido en 5%

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Al representar: n = 279. Por lo tanto, la investigación requiere contar con al menos 279 participantes pertenecientes a las instituciones educativas consideras.

2.1. Procedimiento de selección de participantes

El proceso de selección de participantes se llevó a cabo en dos I.E privadas de Lima Metropolitana. Como parte de las actividades iniciales, se gestionó la autorización correspondiente con las autoridades de ambas instituciones para desarrollar el estudio. Una vez obtenida la aprobación, se coordinó con las direcciones académicas la difusión entre los docentes del nivel secundario.

La invitación fue dirigida a todos los docentes que cumplían con los criterios de inclusión establecidos. Antes de responder los instrumentos, se les especificó el propósito del estudio y se les informó que su participación era completamente voluntaria y anónima. La muestra quedó conformada por aquellos docentes que aceptaron participar y respondieron la totalidad de los cuestionarios, obteniéndose finalmente 304 participantes.

2.2. Características demográficas de la muestra

La tabla 1 presenta la caracterización sociodemográfica de los 304 docentes participantes en el estudio. En cuanto al género, la muestra está compuesta por 53.3% de mujeres y 46.7% de hombres.

Respecto a la edad, el más numeroso se ubica entre los 30 a 39 años (53.3%), seguido por los grupos de 18 a 29 años (18.1%) y 40 a 49 años (16.8%). Los docentes de 50 a 59 años representan el 8.2% mientras que aquellos de 60 años a más constituyen el 3.6%. Esto evidencia que la población participante se caracteriza principalmente por adultos jóvenes y de mediana edad.

En relación con el lugar de residencia, Lima Sur es la zona con mayor representación (39%), seguido de Lima Centro (23%), Lima Este (20%) y Lima Norte (18%).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Con respecto al nivel educativo alcanzado el 81.6% cuenta con estudios superiores completos, Además, un 9.5% posee grado de maestría, un 4.3% tiene estudios superiores incompletos, un 3.3% formación técnica completa y un 1.3% grado de doctorado.

Sobre el horario de trabajo, predomina el turno de mañana (60.9%), seguido por quienes laboran en ambos turnos, mañana y tarde (24.7%), y finalmente el turno tarde (14.5%).

Respecto a la antigüedad laboral, el 59.5% registra entre 1 y 3 años en la institución. El 20.1% tiene entre 4 y 6 años, el 7.9% más de 10 años, el 7.6% entre 3 meses y 12 meses, y el 4.9% entre 7 y 10 años. En general, la mayoría representa una permanencia relativamente reciente, aunque ya consolidada.

Finalmente, en cuanto al área curricular, el grupo más numeroso pertenece a Matemática (34.2%). Le siguen Comunicación (18.8%), Ciencia y Tecnología (13.5%), Ciencias Sociales (11.2%), Inglés (7.6%), Desarrollo Personal (7.6%), Computación (4.9%) y Educación Física (2.3%). Esta distribución evidencia la participación de docentes de una variedad amplia de especialidades.

2.3. Criterios de selección

Para los criterios de inclusión, los docentes debían cumplir con los siguientes puntos:

- Desempeñarse como docentes de nivel secundario en las dos instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.
- Pertenecer al personal docente registrado por la Dirección Académica General de cada institución.
- Aceptar participar de manera voluntaria mediante la aceptación del consentimiento informado en el Google Forms.
- Contar con un contrato laboral vigente.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Tener una permanencia mínima de 3 meses laborando en la organización.

Para los criterios de exclusión, los participantes que presentaban alguna de las siguientes condiciones:

- Pertenecer al personal administrativo o de servicios, incluyendo las áreas de tutoría, administración, limpieza y seguridad.
- No aceptar participar voluntariamente en el estudio.
- Haber dejado de laborar en la institución al momento de la recolección de datos.
- Desempeñarse en niveles educativos distintos al nivel secundario, como inicial, primaria o academias.

3. Estrategias de muestreo

La muestra fue seleccionada mediante y muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando que los participantes cumplían con los criterios de selección definidos y se encontraban disponibles al momento de la recolección de datos. Esta estrategia facilitó el acceso a los docentes que reunían las características esenciales (Arias, 2022).

4. Definición de las variables

4.1. Engagement laboral

El engagement laboral (WE) constituye un constructo de la psicología que describe la manera en que las personas se vinculan con su trabajo desde una mirada positiva. Según Schaufeli y Bakker (2003), este está integrado por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. En conjunto, permiten comprender el grado de energía, compromiso e involucramiento que experimentan los colaboradores durante el desarrollo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

de sus actividades, favoreciendo una participación activa, constante y orientada al logro de los objetivos laborales.

Estudios recientes continúan utilizando este modelo como referente para comprender el engagement. En ese sentido, Toscano del Cairo et al. (2021) y Holmberg et al. (2023) destacan que estas tres dimensiones permiten explicar como el trabajador mantiene altos niveles de energía, entusiasmo y concentración durante la ejecución de sus tareas. Asimismo, señalan que el engagement favorece el desempeño y el bienestar psicológico, fortaleciendo el vínculo entre el trabajador y su actividad laboral.

En la presente investigación, el engagement laboral se entiende como un estado de activación positiva y compromiso sostenido con el trabajo, expresado a través del vigor, la dedicación y absorción, de acuerdo con el modelo propuesto por Schaufeli y Bakker.

4.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral (SL) se entiende como la valoración que las personas realizan sobre su experiencia en el trabajo, considerando diferentes aspectos relacionados con las funciones que desempeñan, las condiciones del entorno laboral, las relaciones interpersonales, el reconocimiento recibido y las oportunidades de desarrollo profesional.

Para el desarrollo se adopta el modelo propuesto por Meliá y Peiró (1989), quienes organizan la SL en cinco dimensiones. La vigencia de este modelo ha sido respaldada por diversos autores. En este sentido, Salessi y Omar (2017), así como Cernas et al. (2021), destacan que continúa siendo uno de los instrumentos de mayor utilización para evaluar la SL en contextos hispanohablantes, debido a su enfoque multidimensional y a la amplitud de los aspectos que contempla.

De manera similar, Shibeika (2025) sostiene que la SL comprende las percepciones que desarrollan los trabajadores respecto al ambiente laboral, las

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

recompensas obtenidas, oportunidades de crecimiento y el contenido de las actividades que realizan, factores que repercuten tanto en su desempeño como en su permanencia dentro de la organización. La SL se conceptualiza como la valoración integral que realizan los trabajadores acerca de su experiencia laboral, tomando como referencia las dimensiones propuestas por Meliá y Peiró (1989) y el respaldo de la evidencia científica disponible.

5. Instrumentos de medición y fichas técnicas

5.1. Ficha sociodemográfica

Tabla 1
Ficha sociodemográfica

Variable	Categorías
Género	Masculino, femenino
Edad	18 a más
Estado civil	Soltero(a), Casado(a), Conviviente, Divorciado(a)
Lugar de residencia	Lima Sur, Lima Este, Lima Norte, Lima Centro
Máximo de estudios alcanzado	Doctorado, maestría, superior completa, superior incompleta.
Condición laboral	Planilla, R/H, por horas o tiempo parcial
Horario laboral	Mañana, tarde o ambos
Antigüedad laboral	Desde 3 meses a más
Área curricular	Matemática, comunicación, ciencias sociales, ciencia y tecnología, inglés, computación, educación física, desarrollo personal
Especialidad	
Curso que dicta	Según especialidad

Nota. Elaboración propia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

5.2. Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) de Schaufeli y Bakker (2003)

Descripción del instrumento

El UWES-17, desarrollado por Schaufeli y Bakker (2003), es un instrumento diseñado para evaluar el nivel de WE en trabajadores. En el contexto peruano, su proceso de validación fue realizado por Covarrubias (2021).

Está dirigido a personas mayores de 18 años y puede administrarse tanto de forma individual como colectiva. Su finalidad es medir el grado de involucramiento de las personas con sus actividades laborales a partir de las tres dimensiones. El UWES-17 está integrado por 17 ítems, organizados en una escala tipo Likert de siete categorías de respuesta, cuyos valores oscilan desde “nunca” hasta “siempre”. Esta estructura permite evaluar la frecuencia con la que los trabajadores experimentan actitudes y comportamientos asociados como el WE (Schaufeli y Bakker, 2003).

Respecto a sus propiedades psicométricas en el contexto nacional, Covarrubias (2021) reportó evidencias favorables de validez y confiabilidad, realizando una adaptación del instrumento en una muestra de 199 colaboradores peruanos, evaluando la validez de contenido mediante juicio de expertos y la validez de constructo a través de un análisis factorial exploratorio con rotación Varimax, resultados que respaldaron la estructura tridimensional propuesta. Asimismo, la consistencia interna fue estimada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.89, resultado que evidencia un adecuado nivel de confiabilidad para su aplicación en población peruana.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

5.3. Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989)

Descripción del instrumento

Para evaluar la variable SL se empleó el Cuestionario de SL S20/23, desarrollado por Meliá y Peiró (1989) en la Universidad de Valencia (España). Este instrumento dispone de evidencias de validez y confiabilidad reportadas tanto en su versión original como en estudios posteriores realizados en distintos contextos.

Está dirigido a personas adultas mayores de 18 años y puede administrarse de forma individual o colectiva. Para la aplicación se requiere aproximadamente 10 minutos y tiene como finalidad valorar el nivel de SL de los trabajadores mediante la evaluación de distintos aspectos relacionados con su experiencia dentro de la empresa, considerando tanto elementos favorables como desfavorables del entorno laboral. El S20/23 está conformado por 23 ítems, organizados en una escala tipo Likert de siete categorías de respuesta. En esta escala, el valor 1 representa el nivel más bajo de SL, el valor 4 a un nivel intermedio y el valor 7 refleja el mayor nivel.

Respecto a sus propiedades psicométricas en el contexto peruano, Robles (2019) evaluó la validez y confiabilidad del instrumento en docentes de una institución. Para ello, analizó la validez de constructo mediante un análisis exploratorio, obteniendo un índice KMO de 0.87 y una prueba de esfericidad de Bartlett estadísticamente significativa ($p < 0.001$), resultados que respaldan la estructura de cinco factores, los cuales explican el 59.71% de la varianza total. Asimismo, la confiabilidad del instrumento fue estimada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores comprendidos entre 0.76 y 0.89, lo que evidencia una adecuada consistencia interna para su aplicación en la población evaluada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

6. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable: WE

Variable de estudio	Definición teórica	Definición operativa	Dimensiones	Ítems	Nivel de medición
WE	Según Schaufeli y Bakker (2004, cómo se citó en Coetzee et al., 2023), el WE es un estado psicológico positivo caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y absorción, donde el trabajador se muestra energizado, comprometido y concentrado plenamente en sus actividades laborales.	Se evaluará mediante el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), elaborado por Schaufeli y Bakker, y adaptado al contexto peruano por Covarrubias (2021). El instrumento mide 3 dimensiones, a través de 17 ítems tipo Likert.	"Vigor" "Absorción" "Dedicación"	1-4-6-12-15-17 2-5-7-10-13 3-8-9-11-14-16	Ordinal De tipo Likert (0 – 6)

Nota. Elaboración propia

Tabla 3

Operacionalización de la variable: SL

Variable de estudio	Definición teórica	Definición operativa	Dimensiones	Ítems	Nivel de medición
SL	De acuerdo con Meliá y Peiró (1989), citados en Robles (2019), la satisfacción laboral se entiende como el conjunto de actitudes positivas que el trabajador desarrolla hacia su actividad laboral, el entorno organizacional y las condiciones en las que desempeña sus funciones, integrando componentes emocionales y evaluativos que inciden en su bienestar.	La satisfacción laboral será evaluada mediante la aplicación del Cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1989), con evidencia de validez en población peruana (Robles, 2019). El instrumento consta de 23 ítems organizados en cinco dimensiones, con respuestas en escala tipo Likert.	"Supervisión" "Ambiente físico de trabajo" "Prestaciones recibidas" "Intrínseca del trabajo" "Participación"	13-14-15-16-17-18 6-7-8-9-10 4-11-12-22-23 1-2-3-5 19-20-21	Ordinal de tipo Likert (1-7)

Nota. Elaboración propia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

7. Procedimiento de recolección de datos

El proyecto fue presentado ante la Dirección Académica de la Universidad Científica del Sur, instancia encargada de evaluar la propuesta y autorizar su ejecución. Posteriormente, fue revisado por el Comité de Ética en Investigación (CIEI-CIENTÍFICA), el cual otorgó la aprobación ética necesaria para su desarrollo.

La recopilación de la información se realizó mediante un cuestionario digital elaborado por Google Forms. El enlace de acceso fue compartido con los docentes participantes a través de las direcciones académicas de las instituciones educativas participantes, quienes difundieron la invitación utilizando sus canales oficiales de comunicación interna. La participación fue completamente voluntaria y anónima, cada docente decidió libremente responder el formulario.

Antes de iniciar la aplicación, todos los participantes visualizaron el consentimiento informado, en el cual se detalla el propósito, procedimiento de aplicación, los posibles riesgos y beneficios, los derechos de los participantes y las medidas implementadas para garantizar la confidencialidad de la información. La aceptación del consentimiento constituyó un requisito obligatorio para acceder al cuestionario.

Una vez otorgado el consentimiento, los participantes respondieron los instrumentos de evaluación, los cuales cuentan con evidencias de validez y confiabilidad para el contexto peruano y han sido diseñados para su aplicación en formato digital. Finalmente, la información obtenida fue almacenada de manera automática en una base de datos electrónica, facilitando su organización y posterior análisis estadístico.

Con el propósito de proteger la privacidad de los participantes y preservar su anonimato, durante la recolección de datos no se solicitaron nombres, datos de contacto ni ningún otro tipo de información que permitiera su identificación. El acceso a la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

información obtenida quedó restringido exclusivamente a las investigadoras, quienes la utilizaron únicamente para el desarrollo del estudio con fines académicos y científicos.

Al concluir, la información fue recopilada y conservada únicamente durante el tiempo requerido para completar el proceso de investigación. Posteriormente, los registros serán eliminados de forma segura, garantizando la protección de la confidencialidad, la privacidad y la integridad de los datos proporcionados por los participantes.

8. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Los instrumentos seleccionados cuentan con evidencias documentadas de validez y confiabilidad psicométrica. Para el procesamiento de la información, los datos obtenidos fueron organizados inicialmente en una base de datos elaborada en Microsoft Excel, donde se registraron las variables y dimensiones incluidas en el estudio. Posteriormente, la base de daros fue exportada al programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, utilizado para ejecutar los análisis correspondientes.

En una primera instancia, se evaluó la distribución de los datos mediante pruebas de normalidad, seleccionadas de acuerdo con el tamaño de la muestra y las características de las variables analizadas.

Los resultados obtenidos evidenciaron que las variables no presentaban una distribución normal, empleándose las pruebas de Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov. En consecuencia, el análisis de la asociación entre el WE y la SL y sus dimensiones se realizó mediante procedimientos estadísticos no paramétricos.

Finalmente, se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman, por tratarse de una prueba adecuada para analizar la asociación entre ambas variables o cuando no se cumplen los supuestos de normalidad. Este procedimiento permitió determinar la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

intensidad y la dirección de la asociación existente entre el WE y la SL en la muestra estudiada.

9. Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada conforme a los principios éticos aplicables a estudios con participación de personas. Antes de iniciar, el proyecto obtuvo la aprobación del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Científica del Sur, garantizando que el procedimiento cumpliera con los criterios éticos establecidos para este tipo de investigaciones y con la protección de los derechos de los participantes.

La elaboración del marco teórico se sustentó en la revisión de la literatura científica pertinente y actualizada, respetando las normas de citación APA, séptima edición. Asimismo, los instrumentos empleados contaban con evidencias de validez y confiabilidad, además de las autorizaciones correspondientes para su utilización con fines académicos y de investigación.

La información fue recolectada mediante un cuestionario digital elaborado en Google Forms. Con el propósito de proteger la identidad de los aplicantes, no se solicitó información que permitiera su identificación personal y el acceso a la base de datos quedó restringido exclusivamente a las investigadoras responsables.

La participación fue completamente voluntaria, antes de responder, todos aceptaron el consentimiento informado, en el que se explicaban los objetivos de la investigación, las condiciones de participación, el tratamiento de la información y las garantías de confidencialidad y anonimato. Además, se les explica en el Forms que los datos utilizados son solo para fines académicos y científicos, promoviendo un manejo responsable y ético de la información recopilada.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

V. RESULTADOS

1. Análisis de normalidad

Antes de realizar el análisis de correlación, se evaluó la distribución de los datos con el propósito de determinar si las variables cumplían con el supuesto de normalidad. Para ello, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, procedimiento recomendado para muestras superiores de 50 personas. Considerando que se contó con 304 docentes, esta prueba resultó adecuada para examinar la distribución de las variables.

Tabla 4

Resultados de la prueba de normalidad de las variables estudiadas

Variable evaluada	Estadístico K-S	gl	Valor p (Sig.)
Vigor	0.222	304	0.000
Absorción	0.238	304	0.000
Dedicación	0.193	304	0.000
Engagement Laboral	0.241	304	0.000
Supervisión	0.231	304	0.000
Ambiente físico	0.225	304	0.000
Prestaciones Recibidas	0.167	304	0.000
Intrínseca del Trabajo	0.231	304	0.000
Participación	0.229	304	0.000
Satisfacción Laboral	0.194	304	0.000

Nota. Prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Como se observa en la Tabla 4 muestras que todas las variables y dimensiones evaluadas obtuvieron valores de significancia inferiores a 0.05 (p=0.000). En consecuencia, los datos no cumplieron con el supuesto de normalidad, motivo por el cual no fue posible aplicar procedimientos estadísticos paramétricos.

Frente a estos resultados, el análisis inferencial se desarrolló mediante técnicas no paramétricas. Específicamente, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que constituye la prueba estadística apropiada para examinar la asociación entre

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

variables ordinales cuando los datos no presentan una distribución normal. Por medio de esto, se evaluó la asociación entre el WE, la SL y las dimensiones que conforman los constructos.

2. Correlación engagement y satisfacción laboral

Tabla 5

Asociación entre WE y SL según el coeficiente Rho de Spearman

Estadístico	*Variable*	*Coeficiente (p)*	*Significancia*	*N*
Rho de Spearman	Engagement laboral – Satisfacción laboral	0.665**	0.000	304

Nota. ** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la tabla 5 se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el WE y la SL. El valor de significancia obtenido (p=0.000) fue inferior al nivel de significancia establecido (0.05); por ello, se rechazó la hipótesis hula (H0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H1).

Asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman (ρ=0.665) indica una asociación positiva considerable entre ambas variables. En otras palabras, conforme aumentan los niveles de WE, también tienden a incrementarse los niveles de SL en los docentes.

Desde una perspectiva práctica, estos hallazgos permiten inferir que los docentes con mayores niveles de vigor, dedicación y absorción suelen manifestar una percepción más favorable de su experiencia laboral, reflejada en una mayor satisfacción con los distintos aspectos que conforman su trabajo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3. Niveles predominantes de engagement y sus dimensiones

Tabla 6

Distribución de los niveles del WE y sus dimensiones

Variables	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Engagement Laboral	Nivel Bajo	78	25.7
	Nivel Promedio	218	71.7
	Nivel Alto	8	2.6
Vigor	Nivel Bajo	76	25.0
	Nivel Promedio	210	69.1
	Nivel Alto	18	5.9
Absorción	Nivel Bajo	82	27.0
	Nivel Promedio	194	63.8
	Nivel Alto	28	9.2
Dedicación	Nivel Bajo	88	28.9
	Nivel Promedio	204	67.1
	Nivel Alto	12	3.9
Total		304	100.0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La Tabla 6 muestra la distribución de los niveles del WE y de cada una de sus dimensiones en los docentes participantes. Se observa, que el 71.7% de la muestra se ubica en un nivel promedio del WE, seguido del nivel bajo (25.7%) y, en menor proporción, del nivel alto (2.6%). Esto muestra que el WE se concentra principalmente en niveles intermedios, mientras que los niveles altos representan una proporción reducida de la muestra.

En la dimensión vigor, el 69.1% de los participantes se ubicó en el nivel promedio, seguido del nivel bajo (25.0%) y del nivel alto (5.9%). Esto refleja que, aunque la mayoría mantiene niveles adecuados de energía y esfuerzo para desarrollar sus funciones, son pocos los que experimentan niveles elevados de activación laboral.

En la dimensión absorción, predomino también el nivel promedio (63.8%), seguido del nivel bajo (27.0%) y del nivel alto (9.2%). Estos resultados sugieren que, en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

términos generales, los participantes experimentan un grado moderado de concentración e involucramiento durante el desarrollo de sus labores.

Por su parte, la dimensión dedicación, presenta un comportamiento similar , con predominio de nivel promedio (67.1%), seguido del nivel bajo (28.9%), y una reducida proporción con el trabajo, este no suele expresarse en niveles elevados de entusiasmo o identificación con la labor. En conjunto, los resultados evidencian que tanto el WE como sus dimensiones se concentran mayoritariamente en niveles promedio, lo que describe un nivel de involucramiento moderado de los docentes con su trabajo.

4. Niveles predominantes de satisfacción laboral y sus dimensiones

Tabla 7

Distribución de los niveles de la SL y sus dimensiones

Variables	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Laboral	Nivel Bajo	77	25.3
	Nivel Promedio	224	73.7
	Nivel Alto	3	1.0
Dimensión Supervisión	Nivel Bajo	87	28.6
	Nivel Promedio	206	67.8
	Nivel Alto	11	3.6
Dimensión Ambiente Físico	Nivel Bajo	79	26.0
	Nivel Promedio	21	6.9
	Nivel Alto	204	67.1
Dimensión Prestaciones	Nivel Bajo	77	25.3
	Nivel Promedio	211	69.4
	Nivel Alto	16	5.3
Dimensión Intrínseca Por su Trabajo	Nivel Bajo	76	25.0
	Nivel Promedio	217	71.4
	Nivel Alto	11	3.6
Dimensión Participación	Nivel Bajo	83	27.3
	Nivel Promedio	208	68.4
	Nivel Alto	13	4.3
Total		304	100.0

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Interpretación

La Tabla 7 muestra la distribución de los niveles de SL y de cada una de sus dimensiones en los docentes participantes. Los resultados evidencian que el 73.7% de la muestra alcanzó un nivel promedio de SL, mientras que el 25.3% se ubicó en el nivel bajo y únicamente el 1.0% obtuvo un nivel alto. En conjunto, estos hallazgos indican que la SL se concentra principalmente en niveles intermedios.

Sobre la dimensión supervisión, el 67.8% de los docentes presentó un nivel promedio, seguido del nivel bajo (28.6%) y del nivel alto (3.6%). Estos resultados sugieren que la percepción sobre el acompañamiento y liderazgo ejercido por los superiores, en términos generales, moderada, aunque todavía existen oportunidades para fortalecer esta dimensión.

A diferencia de las demás dimensiones, el ambiente físico mostró un comportamiento distinto a lo observado. El 67.1% alcanzó un nivel alto, mientras que el 26.0% se ubicó en el nivel bajo y el 6.9% en el nivel promedio. Este resultado refleja una valoración favorable de las condiciones físicas y materiales del entorno laboral.

En cuanto a la dimensión prestaciones recibidas, el 69.4% de los docentes se ubicó en el nivel promedio, el 25.3% en el nivel bajo y el 5.3% en el nivel alto. Esto evidencia que la mayoría mantiene una percepción moderada respecto a los beneficios, oportunidades de desarrollo y reconocimiento ofrecidos por la institución.

De manera similar, la dimensión de satisfacción intrínseca por el trabajo presenta un predominio del nivel promedio (71.4%), seguido del nivel bajo (25.0%) y del nivel alto (3.6%). Estos hallazgos indican que, aunque los docentes manifiestan satisfacción con las actividades que realizan, dicha percepción permanece, en la mayoría de los casos, dentro de un nivel intermedio.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Finalmente, la dimensión participación también presentó énfasis del nivel promedio (68.4%), seguido del nivel bajo (27.3%) y del nivel alto (4.3%). En conjunto, estos resultados sugieren un involucramiento moderado de los docentes en el procesos de participación y toma de decisiones dentro de la institución educativa.

5. Relación entre las dimensiones de WE con las dimensiones de SL

Tabla 8

Correlación de las dimensiones de WE con las dimensiones de SL (Rho Spearman)

		Supervisión	Ambiente Físico	Prestaciones	Intrínseca por su trabajo	Participación
Vigor	Coeficiente de correlación	,554**	,625**	,549**	,640**	,527**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	304	304	304	304	304
Absorción	Coeficiente de correlación	,479**	,538**	,412**	,594**	,423**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	304	304	304	304	304
Dedicación	Coeficiente de correlación	,626**	,604**	,634**	,656**	,634**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	304	304	304	304	304

Nota. ** Correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral). Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

La Tabla 8 presenta los resultados del análisis de correlación entre las dimensiones del WE y las dimensiones de la SL, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Debido a que los datos no cumplieron con el supuesto de normalidad, se

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

empleó esta prueba no paramétrica para evaluar la asociación entre las dimensiones de ambas variables.

En la dimensión vigor todas las asociaciones fueron positivas y estadísticamente significativas (p = 0.000), con coeficientes comprendidos entre 0.527 y 0.640. Estos valores indican que mayores niveles de energía, esfuerzo y perseverancia en el trabajo se relacionan con valoraciones más favorables de la supervisión, ambiente físico, las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca y la participación.

De igual manera, la dimensión absorción tuvo asociaciones positivas y significativas con todas las dimensiones de la SL (p =0.000). Los coeficientes oscilaron entre 0.412 y 0.594, lo que corresponde a correlaciones de magnitud moderada a considerable. Esto nos dice que a mayor nivel de concentración e involucramiento en las tareas se asocia con una mejor valoración de la experiencia laboral.

Por su parte, en el caso de la dimensión dedicación, igualmente se observaron niveles correlacionales positivas y estadísticamente significativas con todas las dimensiones de la SL (p = 0.000). los coeficientes variaron entre 0.604 y 0.656, evidenciando asociaciones positivas considerables. En términos prácticos, estos resultados indican que los docentes con mayores niveles de entusiasmo, compromiso e identificación con su trabajo tienden a valorar de manera más favorable la supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y la participación.

En conjunto los resultados, muestran que las tres dimensiones del WE mantienen asociaciones positivas y significativas con todas las dimensiones de la SL. Por estos hallazgos, se permiten inferir que, conforme se fortalecen el vigor, la absorción y la dedicación, también tiende a mejorar la percepción que los docentes tienen sobre los distintos componentes su SL.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VI. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos evidenciaron una asociación positiva de magnitud considerable entre el WE y la SL en los docentes participantes. En este sentido, los resultados permitieron respaldar la hipótesis general propuesta para el estudio.

Estos resultados son coherentes con el modelo de Schaufeli y Bakker, el cual plantea que el engagement favorece estados afectivos positivos y fortalece el vínculo entre el colaborador y sus funciones. En ese sentido, niveles más altos de vigor, dedicación y absorción se asocian con percepciones más favorables sobre el trabajo y el contexto organizacional.

Las diversas investigaciones empíricas revisadas en distintos contextos laborales reportan asociaciones positivas entre el engagement y la satisfacción laboral, tanto en profesionales de la salud como en empresas públicas y privadas (Brito et al., 2022; Mora et al., 2022; Gómez y Gallardo, 2023; Mendoza et al., 2021). De manera similar, algunos estudios nacionales según (Romero et al., 2022; Cafferata, 2022; Gómez et al., 2021; Larroche-Cueto et al., 2024) coinciden en señalar que un mayor WE se relaciona con niveles más altos de SL y otros indicadores positivos del desempeño laboral. En conjunto, estos antecedentes respaldan los resultados obtenidos y muestran que esta relación se mantiene en diferentes contextos laborales.

Respecto al primer objetivo específico, el WE se concentró en un nivel promedio, rechazando la hipótesis planteada que señalaba un predominio de niveles altos. Aunque los docentes mantienen un grado de compromiso general, lo que sugiere un involucramiento funcional más que un compromiso altamente sostenido.

Este resultado puede comprenderse a partir del Modelo de Demandas y Recursos Laborales propuesto por Demerouti et al. (2001), el cual sostiene que el WE se desarrolla en función de la interacción entre las demandas propias del trabajo y los recursos con los que cuentan los colaboradores para responder a ellas. Cuando las exigencias laborales se

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

mantienen elevadas y los recursos disponibles resultan insuficientes, es esperable que predominen niveles promedios de WE, aún cuando las personas conserven interés, compromiso e identificación con las actividades que desempeñan. Estos hallazgos, no contradicen la hipótesis general, por el contrario, evidencian que la asociación entre el WE y la SL pueden mantenerse incluso cuando ambas variables no alcanzan niveles elevados. En la muestra analizada, el predominio de un nivel promedio de WE estuvo acompañado de una asociación positiva y significativa con la SL, lo que sugiere que las variaciones en el compromiso laboral también se reflejan en la percepción que los docentes tienen sobre su satisfacción con el trabajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, la SL también presentó un predominio de niveles promedio, lo que demuestra que la percepción de los docentes sobre su trabajo no es homogénea en todas sus dimensiones. Este resultado es consistente con el enfoque multidimensional de Meliá y Peiró (1989) el cual sostiene que la valoración del trabajo depende de distintos aspectos de la experiencia laboral y no de un único factor. Entre las dimensiones evaluadas, el ambiente físico fue la única que alcanzó niveles altos, mientras que las demás mantuvieron niveles promedio, lo que sugiere que perciben de manera favorable las condiciones materiales en su trabajo, sin embargo, identifican oportunidades de mejora en reconocimiento, gestión institucional y la participación.

Respecto al tercer objetivo específico, confirmamos la hipótesis planteada, encontrando relaciones positivas y significativas entre todas las dimensiones del WE y las de SL. Esto evidencia que el compromiso no influye únicamente en la satisfacción en general, sino también en aspectos específicos de la experiencia organizacional. Entre las dimensiones del WE, la dedicación presentó las asociaciones más altas y consistentes. Lo anterior indica que la identificación con el trabajo, entusiasmo y el sentido de propósito

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

favorecen a una valoración más positiva de distintos aspectos del entorno laboral. Fortalecer esta dimensión podría contribuir a mejorar la SL en docentes.

VII. CONCLUSIONES

1. Se obtuvo la confirmación de una relación positiva y estadísticamente significativa entre el WE y la SL en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, demostrando que mayor compromiso con el trabajo se asocia con una percepción más favorable de la experiencia laboral.
2. El WE presentó un predominio de niveles promedio tanto en la puntuación global como en las dimensiones. Si bien los docentes se muestran comprometidos con su labor, no alcanza los niveles elevados de forma general.
3. La SL también predomino en niveles promedio en la mayoría de sus dimensiones, lo que refleja una percepción favorable de las condiciones laborales, aunque aun existen aspectos susceptibles de fortalecerse.
4. Se confirmo que todas las dimensiones de la SL evidencian que el compromiso con el trabajo se vincula con diferentes aspectos de la experiencia laboral.
5. La dimensión dedicación presento las asociaciones positivas mas altas con la SL, destacando la importancia de sentirse identificado con el trabajo, el entusiasmo y el sentido de propósito.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las instituciones educativas privadas implementen estrategias orientadas a fortalecer el engagement docente, especialmente haciendo énfasis en la dedicación y vigor. Para ello, se sugiere promover programas de reconocimiento profesional, espacios de retroalimentación periódica y oportunidades de desarrollo que favorezcan el compromiso con la labor educativa.
2. Fortalecer estilos de liderazgo basados en el acompañamiento y el apoyo. La promoción de canales de comunicación abiertos y procesos de supervisión orientados al desarrollo profesional puede contribuir a mejorar tanto el WE como la SL.
3. Impulsar acciones que incrementen la SL, mediante el reconocimiento de los logros, una mayor autonomía en el ejercicio del rol y la participación en proyectos académicos que fortalezcan el sentido de propósito en la labor educativa.
4. Se recomienda promover una mayor participación de los docentes en los procesos de toma de decisiones mediante la implementación de comités, grupos de trabajo u otros espacios de consulta, favoreciendo así el fortalecimiento del sentido de pertenencia y del compromiso con la empresa.
5. Para futuras investigaciones, se propone incorporar variables como el clima organizacional, los estilos de liderazgo o la carga laboral, con el propósito de ampliar la comprensión de los factores que pueden influir en el WE y la SL.
6. Se apoya el desarrollo de investigaciones de tipo longitudinal que permitan analizar la evolución del WE y la SL a lo largo del tiempo, así como evaluar los efectos de las estrategias implementadas para fortalecer el bienestar de los docentes.
7. Se sugiere replicar este estudio en instituciones educativas públicas y en distintos niveles del sistema educativo, con el fin de contrastar los hallazgos obtenidos y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ampliar el conocimiento sobre la relación entre el WE y la SL en el contexto educativo peruano.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral. Revista Universidad Sociedad, *12(4), 112-119.*https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.085100893925&origin=resultslist&sort=plff&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=dbd21e65584f05b9775da5497c5f3651&sot=b&sn

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). Job demands-resources theory. Journal of Occupational Health Psychology, 18(3), 309-328. http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16

Bakker, A.B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational psychology. Work & Stress, 22(3), 187-200. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370802393649

Brito Ortiz, J. F., Nava Gómez, M. E., Brito Nava, E., Román Brito, G. A., Esquivel Lagunas, O., & Contreras Preciado, M. A. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(6), 6114–6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862

Cafferata Ramírez, S. F. (2022). *Adicción al trabajo, engagement y satisfacción laboral en personal administrativo de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC.

Carhuajulca, C. A. (2021). Engagement y factores asociados en docentes de educación regular [Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54815/Carhuajulca_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Cernas, D., Méndez, A., & Villalobos, M. (2021). *Modelos contemporáneos de satisfacción laboral: revisión y análisis crítico*. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 37(4), 245–256.

Chiang, M., Gómez, N., & Salazar, C. (2019). Compromiso laboral y bienestar en trabajadores del sector servicios. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 27–36. https://revistapsicologiaocupacional.org/chiang2019

Covarrubias, D. F. (2021). Estudio Psicométrico del instrumento Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores Millennials de una empresa privada de Lima Metropolitana. [Tesis de título profesional, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Cayetano: https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9546

Fernández, P., & Ríos, J. (2021). Condiciones laborales y bienestar docente en Lima Metropolitana. *Revista Peruana de Educación*, 7(1), 55–72. https://doi.org/10.37711/rpe.2021.7.1.4

Fontana, R., & Briones, D. (2020). Satisfacción laboral y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20(3), 1–25. https://doi.org/10.15517/aie.v20i3.42530

Gómez Barreto, J. L., Gonzales Jorge, L. E., & Verástegui Martínez, A. V. (2021). *Work engagement y satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación laboral de teleoperadores* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Gómez González, A., & Gallardo Echenique, E. (2023). Impacto de la satisfacción con la comunicación interna en el engagement laboral. *Comunicación y Sociedad*, e8407. https://doi.org/10.32870/cys.v2023.8407

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014*). Metodología de la Investigación* (6.a ed.). McGraw Hill Education. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Holmberg, J., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2023). *Work engagement trajectories and their associations with performance and psychological well-being in early career employees*. Journal of Vocational Behavior, 146, 103827.

Klassen, R., y otros. (2013). Teacher engagement: A conceptual framework. *Educational Psychology Review*, 25(3), 435–450. https://doi.org/10.1007/s10648-013-9220-1

Larroche Cueto, B. A., Saravia Ramos, G. P., Nolazco Labajos, F. A., Meleán Romero, R. A., & Carhuancho Mendoza, I. M. (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima. *Interciencia, 49*(3), 158–165.

Loyola, C., Rodríguez, M., & Campos, P. (2019). Factores laborales asociados al bienestar docente en Lima. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(2), 541–565. https://doi.org/10.18800/psico.201902.011

Lupano Perugini, M. L., de la Iglesia, G., Castro Solano, A., & Fernández Liporace, M. (2017). Validation of a Work Engagement Scale. Profiles associated with high Performance and Job Satisfaction. *Ciencias Psicológicas, 11(2).* https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539002/459553539002.pdf

Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(1), 47-52. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2010.537034

Meliá, J., y Peiró, J. (1989). The measurement of job satisfaction in organizational contexts: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire. *Psicologemas, 5(2), 59-74*. https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Mendoza Flórez, Y., Villamizar Correa, P. A., García Méndez, S., & Camilo Gutiérrez, J. (2021). Relationship between organizational culture, job satisfaction, and engagement in the clothing sector of Piedecuesta, Santander. *R&D Research Magazine,16(1).* https://doi.org/10.33304/revinv.v16n1-2021017

Mendoza Vega, R. F., Murillo, E. G., & García Méndez, S. G. (2020). Relationship between job satisfaction and engagement in operational employees of the transportation company Cotrascal S.A.S. *R&D Research Magazine, 15(1),* 69-76 https://pdfs.semanticscholar.org/d0a9/4e507cda5af149018df74c5be916695f7404.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Guía técnica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. https://www.gob.pe/mtpe

Mondragón-Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico, 8*(1), 98–104. https://doi.org/10.33881/2011-7191.mc.08109

Mora Estrada, O., Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C. A., & Pedraza Lima, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia, 27*(Especial 8), 956–974. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_856976/lang--en/index.htm

Quiroz Gonzáles, E., & Muñoz Jaramillo, J. (2020). El engagement: Una perspectiva desde las organizaciones saludables. Revista de la Universidad Católica de Pereira – Colombia. 55-74 https://hdl.handle.net/10983/26125

Quispe Flores, R., & Paucar Sullca, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of teachers in a public university in Peru. *Apuntes Universitarios, 10*(2).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Robles, K. M. (2019). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22150

Romero Meave, A., Rovegno Salazar, A. M., & Sevillano Valdivia, X. I. (2022). *Relación entre satisfacción laboral y engagement laboral en empleados del sector privado* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad de Lima].

Salessi, S., & Omar, A. (2017). *Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales.* Revista Colombiana de Psicología, 26(2), 329-345. https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-294X2017000100010&script=sci_abstract&tlng=es

Salanova Soria, M., y Schaufeli, W. (2004). Employee engagement: An emerging challenge for human resources management. *Magazine of work and social security: Comments, practical cases: human resources, 261, 109-138.* https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement,* 66(4), 701-716. *https://doi.org/10.1177/0013164405282471*

Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press. https://doi.org/10.1037/e576842012-001

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Shibeika, A. M. (2025). *Factors Influencing Job Satisfaction and Their Impact on Employee Productivity in the Production Sector in Saudi Arabia*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 13, 376-400.

Sponton, C., et al. (2012). Psicología positiva y bienestar subjetivo. *Universitas Psychologica*, 11(2), 417–426. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/5153

Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la Investigación Científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos* (4a. ed.). Guadalajara: Limusa. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

Toscano del Cairo, L., Sánchez, M., & Vílchez, E. (2021). Aplicación del Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores latinoamericanos. Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 37(2), 89–98.

Ugarriza Chávez, N., & Palma Carrillo, S. (2017). Satisfacción en profesionales de la salud en Lima Metropolitana. Revista de Psicología (PUCP), 35(2), 431-454. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/18796/19017

Vargas Mendoza, L., & Estrada Mejía, W. (2020). El engagement: Teoría y nociones. *Revista de Investigación Agregado,* *3*(1), 35–46. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1264

Vicente De Vera García, I., & Gabari Gambarte, I. (2019). The role of job resources in the development of engagement. *Psychology Notes, 37(2),* 133-139. http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/812/537

Vílchez, J. (2019). Clima Organizacional y satisfacción laboral en docentes y trabajadores administrativos de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, Lima 2018. [Tesis título profesional, Universidad Privada los Andes]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Andes: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1198/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Health Organization & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

IX. ANEXOS

Anexo 1

Resolución de aprobación de la carrera

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Resolución Directoral Académica de Carrera Nº 142-DACPSI-DAFCS-U.CIENTÍFICA-2024

Lima, 06 de enero del 2025

VISTO:

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de tesis titulado: **"Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana"** presentado por las egresadas:

- Sofía Yasmín Gutiérrez Herrera,
- Maricruz Del Rocio Noriega Coronado

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pregrado para obtener el título profesional de Licenciadas en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Director Académico de la Carrera.

SE RESUELVE:

Art. 1° APROBAR e inscribir el proyecto de tesis titulado **"Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana"**, con N° de registro **PRE-18-2024-00714** y establecer el inicio del período de ejecución del mencionado proyecto: **06/01/2025** y el plazo máximo de entrega de la tesis hasta: **06/01/2026**

Art. 2° **NOMBRAR** al **Dr. Julio Cesar Castro García,** como asesor para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 2

Constancia institucional CIEI-CIENTÍFICA

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CONSTANCIA N°794-CIEI-CIENTÍFICA-2024

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, **ha sido aprobado** por el CIEI-CIENTÍFICA.

Código de Registro:	**PRE-18-2024-00714**
Título:	**Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana**
Investigador(a):	**Gutiérrez Herrera, Sofía Yasmín; Noriega Coronado, Maricruz Del Rocío**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado a evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente.

La aprobación del proyecto de investigación corresponde a los siguientes documentos:

1. Protocolo de investigación, versión 1.1 de fecha 11 de noviembre del 2024
2. Consentimiento Informado, versión 1.1 de fecha 11 de noviembre del 2024

La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el **22 de junio del 2026.**
Todo trámite para la renovación de la aprobación tendrá que ser por lo menos 30 días antes de su vencimiento.
Tome atención del comunicado **794- CIEI-CIENTÍFICA-2024** que se adjunta a su constancia de aprobación.

Villa El Salvador, 23 de diciembre del 2024

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR - UCSUR - Comité Institucional de Ética en Investigación

Mg. Cinthya Ruth Chipana Herquinio
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

Asesoría al postulante
T //(511) 610 6738
informes@cientifica.edu.pe
• Campus Villa 2 - Panamericana Sur km 19
• Calle Cantuarias 398, Miraflores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

COMUNICACIÓN N° 794 - CIEI-CIENTÍFICA-2024

En consideración a la aprobación de su proyecto de investigación el CIEI-CIENTÍFICA considera establecer algunos alcances y precisiones para su conocimiento:

1.- Si su investigación, se va a desarrollar en una Institución externa a la Universidad Científica del Sur, usted deberá enviar (la) (el) aprobación/permiso institucional de dicha institución externa al correo del CIEI-CIENTÍFICA ciei_ucsur@cientifica.edu.pe antes de iniciar la ejecución de su proyecto de investigación para el pase respectivo.

2.- La presente aprobación de su estudio no podrá continuar ejecutándose, si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

3.- La aprobación de este proyecto es válida solo para el proyecto que ha sido evaluado por el CIEI-CIENTÍFICA, cualquier otro proyecto que se quiera llevar a cabo utilizando la información recogida como parte de este proyecto, debe solicitar la evaluación ética correspondiente.

4.- La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses **(hasta el 22 de junio del 2026)**, periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada.

5.- Toda aprobación del CIEI-CIENTÍFICA tiene alcance a nivel nacional, si es que la propuesta de investigación considera el empleo de información de personas de otros países, el tesista/investigador tendrá que contar con la aprobación del acceso y uso de dicha información por la Institución de ese país y tendrá que declarar en su proyecto que la propuesta de investigación será revisada y aprobada por un Comité de ética del país de donde provienen los datos.

Comité Institucional de Ética en Investigación
Universidad Científica del Sur
CIEI-CIENTÍFICA

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR - UCSUR - Comité Institucional de Ética en Investigación

T //(511) 610 6738
informes@cientifica.edu.pe
Asesoría al postulante
• Campus Villa 2 - Panamericana Sur km 19
• Calle Cantuarias 398, Miraflores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 3

Consentimiento informado

Proyecto de tesis — UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Consentimiento informado

INFORMACIÓN CLAVE:

A continuación, se presenta un resumen breve del estudio para ayudarle a determinar si desea participar en esta investigación. Más adelante, en este formulario encontrarás información más detallada.

INTRODUCCIÓN:

Reciba un cordial saludo. Somos Maricruz Noriega Coronado y Sofía Gutiérrez Herrera, bachilleres de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Vida y la Salud. Actualmente, estamos desarrollando un estudio titulado: "Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de lima metropolitana". Este tema cobra relevancia debido a su impacto en el bienestar laboral y el rendimiento en los entornos de trabajo.

A continuación, le proporcionaremos información más detallada sobre el estudio y le extenderemos una cordial invitación para que forme parte de este proyecto. Antes de tomar una decisión sobre su participación, le sugerimos hablar con nosotros o con cualquier otra persona en quien confíe acerca de este estudio. Si tiene alguna pregunta o inquietud en cualquier momento del proceso, no dude en comunicarse con nosotras. Estaremos disponibles para resolver todas sus dudas antes, durante y después del estudio. Esperamos contar con su participación y colaboración en esta investigación que busca generar conocimientos valiosos.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO:

El propósito de este estudio es evaluar la relación entre el engagement laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de una organización, con el objetivo de identificar cómo estos factores impactan en el desempeño y bienestar general de los empleados. Este estudio es fundamental porque proporciona conocimientos clave sobre cómo mejorar el

Consentimiento Informado, versión 1.1 de fecha 11 de noviembre del 2024

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

compromiso y la satisfacción de los trabajadores, lo que puede traducirse en un aumento en la productividad, una mejora en la calidad del ambiente laboral y el logro de los objetivos organizacionales. Al centrarse en el bienestar de los empleados, se promoverá un entorno de trabajo más saludable y motivador, beneficiando tanto a los trabajadores como a la empresa.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:

Este estudio está dirigido a docentes de las instituciones educativas seleccionadas, quienes serán escogidos por su disponibilidad, deseo de participación voluntaria y por cumplir con los criterios de inclusión. Se utilizarán pruebas validadas adaptadas a este grupo etario para garantizar la confiabilidad de los resultados. La participación de los docentes contribuirá a comprender mejor la relación entre engagement laboral y satisfacción laboral en el contexto educativo, respetando en todo momento principios éticos de confidencialidad y voluntariedad.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA:

Recuerde que su participación es voluntaria, es decir, usted decidirá si participa o no. En caso no decida ser parte del estudio o desee retirarse una vez ya iniciado se comprenderá y respetará su decisión.

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO:

Si usted acepta participar en este estudio se aplicarán las siguientes evaluaciones:

1. Una ficha sociodemográfica
2. Escala Utrecht de engagement en el trabajo versión español (UWES – 17)
3. Cuestionario de SL S20/23

Riesgos

El presente estudio ha sido elaborado para evitar riesgos. Sin embargo, durante la aplicación de los cuestionarios, no se anticipan incomodidades significativas. En caso de



Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

que se siente incómodo o indispuesto en cualquier momento, podrá comunicarlo de inmediato al equipo de investigadoras, quienes le brindarán apoyo sin ningún inconveniente.

Beneficios

Su participación será de gran aporte para obtener información valiosa y conocer el nivel de engagement y satisfacción laboral en los docentes. Aunque no se garantiza que recibirá beneficios personales directos, los resultados de esta investigación pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales y el bienestar general de los trabajadores del sector educativo.

Reembolsos o compensaciones

Tenga en cuenta que usted no deberá pagar nada por participar de este estudio, es decir, no significara de gasto alguno. Del mismo modo, no se ofrecerán compensaciones económicas por la participación, debido a que esta es de manera completamente voluntaria y desde ya agradecemos su tiempo.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos su información con total anonimato, no será solicitado ninguna información personal que permita identificarlos, los datos recopilados serán almacenados en una base de datos protegida con contraseña, solo accesible para las investigadores y fines exclusivos del estudio.

Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita identificar a las personas que participaron.

Resultados

Solo si usted desea conocer los resultados de la investigación puede hacerlo comunicándose al número de contacto, así como al correo.



Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Derechos del participante

Su participación en esta investigación es voluntaria. Si usted ha decidido participar en el estudio, usted puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio si así usted lo decide. Ello no le debe causar ningún tipo de represalia o sanción. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame a Maricruz Noriega Coronado al celular 941122053, Sofía Gutiérrez Herrera al celular 974654606, o escriba a los siguientes correos electrónicos: 100038058@cientifica.edu.pe, 100028876@cientifica.edu.pe

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar:

Comité Institucional de Ética Comité Institucional de Ética en Investigación Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA)

Portal: https://investigacion.cientifica.edu.pe/ciei-cientifica/

Correo: ciei_ucsur@cientifica.edu.pe

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el presente estudio de investigación, también entiendo que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. El personal me brindó una explicación detallada.
Al marcar (X), declaro haber leído y estar completamente de acuerdo en autorizar lo que indica en este documento:

Participante anónimo

Sí doy mi consentimiento ( ) No doy mi consentimiento y me retiro ( )

Fecha:



Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 4

Cartas de presentación para las instituciones educativas

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CARTA N° 175-DGPPI-CIENTIFICA-2025

Lima, 1 de julio de 2025

Magíster
Zulema T
Directora Académica General (DIRAGE) de la I.E. "A"
Presente.-

De mi consideración:

Es grato saludarla y presentar a las Srtas, Sofía Yasmín, Gutiérrez Herrera; con DNI N° 72353001 y; Maricruz Del Rocio Noriega Coronado; con DNI N° 74924001; miembros del equipo de la investigación titulada: **"Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana"**, el cual ha sido aprobado por la carrera profesional de Psicología, y por el Comité Institucional de Ética en Investigación de nuestra Universidad.

Dicho trabajo requiere del permiso dado por su dependencia para iniciar la ejecución de la investigación, razón por la cual agradeceré que tenga a bien otorgarle las facilidades del caso.

Sin otro particular, me despido de usted agradeciendo su atención.

Atentamente,

Percy Mayta Tristán
Director de Gestión de Proyectos y
Promoción de la Investigación
Universidad Científica del Sur

T // (511) 610 6738
informes@cientifica.edu.pe
cientifica.edu.pe

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CARTA N° 174-DGPPI-CIENTIFICA-2025

Lima, 1 de julio de 2025

Magíster
Victor R
Director
Organización Educativa "B"
Presente.-

De mi consideración:

Es grato saludarlo y presentar a las Srtas, Sofía Yasmín, Gutiérrez Herrera; con DNI N° 72353001 y; Maricruz Del Rocío Noriega Coronado; con DNI N° 74924001; miembros del equipo de la investigación titulada: **"Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana"**, el cual ha sido aprobado por la carrera profesional de Psicología, y por el Comité Institucional de Ética en Investigación de nuestra Universidad.

Dicho trabajo requiere del permiso dado por su dependencia para iniciar la ejecución de la investigación, razón por la cual agradeceré que tenga a bien otorgarle las facilidades del caso.

Sin otro particular, me despido de usted agradeciendo su atención.

Atentamente,

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR · UCSUR · Dirección de Gestión de Proyectos y Promoción de la Investigación

Percy Mayta Tristán
Director de Gestión de Proyectos y Promoción de la Investigación
Universidad Científica del Sur

T // (511) 610 6738
informes@cientifica.edu.pe
cientifica.edu.pe

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 5

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Marco teórico conceptual	Hipótesis	Dimensiones e indicadores	Metodología
¿Existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana?	**Objetivo general:** Determinar la relación significativa entre engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana. **Objetivos específicos:** - Precisar el nivel predominante de engagement y sus dimensiones en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana. - Establecer el nivel predominante de satisfacción laboral y sus	**Engagement laboral:** Se conceptualiza como un estado psicológico positivo y persistente vinculado al trabajo, caracterizado por altos niveles de energía, implicación emocional y concentración en las tareas laborales, manifestándose a través del vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli & Bakker, 2003). **Satisfacción laboral:**	**Hipótesis general:** Existe relación significativa entre engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana. **Hipótesis específicas:** - Existe un nivel predominante alto de engagement y sus dimensiones en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana. - Existe un nivel predominante alto de satisfacción laboral y sus dimensiones	**Variable 1: Engagement laboral** - Vigor (ítems 1, 4, 8, 12, 15 y 17) - Absorción (ítems 2, 5, 7, 10 y 13) - Dedicación (ítems 3, 6, 9, 11, 14 y 16) **Variable 2: Satisfacción laboral** - Supervisión - Ambiente físico - Prestaciones recibidas	**Tipo:** Básica **Enfoque:** Cuantitativa **Nivel:** Descriptivo-correlacional **Diseño:** No experimental, corte transversal **Población:** 1010 docentes **Muestra:** 304 docentes

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

dimensiones en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana. - Identificar la relación entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.	Se entiende como la evaluación global y específica que realiza el trabajador respecto a su experiencia laboral, la cual se construye a partir de actitudes positivas o negativas hacia distintas facetas del trabajo, como la supervisión, el ambiente físico y la realización personal (Meliá & Peiró, 1989).	en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana. - Existe relación significativa entre las dimensiones de engagement y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.	- Satisfacción intrínseca por el trabajo - Participación

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 6

Instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17)

Autor original: Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003).

Validación en el contexto peruano: Covarrubias (2021).

Ítems del instrumento:

1. En mi trabajo me siento lleno(a) de energía.
2. En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso(a).
3. Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar.
4. Mi trabajo me entusiasma.
5. Mi trabajo me inspira.
6. Estoy orgulloso(a) del trabajo que realizo.
7. Mi trabajo es retador.
8. Me siento feliz cuando estoy absorto(a) en mi trabajo.
9. Estoy inmerso(a) en mi trabajo.
10. Me dejo llevar por mi trabajo.
11. Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa a mi alrededor.
12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
13. Me resulta difícil despegarme de mi trabajo.
14. En el trabajo soy persistente, incluso cuando las cosas no van bien.
15. En mi trabajo siempre persevero, aun cuando las cosas no salen como esperaba.
16. En mi trabajo soy muy resistente mentalmente.
17. En mi trabajo me esfuerzo incluso cuando no me siento bien.

Escala de respuesta:

Nunca (1) – Casi nunca (2) – Algunas veces (3) – Regularmente (4) – Bastantes veces (5) – Casi siempre (6) – Siempre (7)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 7

Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

Autor original: Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989).

Validación en el contexto peruano: Robles (2019).

Ítems del instrumento:

1. La atención que presta la dirección a las sugerencias del personal.
2. El grado de apoyo que recibe de sus superiores.
3. La forma en que su jefe evalúa su trabajo.
4. La justicia con que es tratado(a) por sus superiores.
5. La relación con sus compañeros de trabajo.
6. El clima existente entre los compañeros de trabajo.
7. Las condiciones físicas del lugar donde trabaja.
8. El espacio disponible para realizar su trabajo.
9. La iluminación del lugar donde trabaja.
10. La ventilación del ambiente de trabajo.
11. El salario que recibe por su trabajo.
12. Los beneficios sociales que recibe.
13. La estabilidad laboral que le ofrece la organización.
14. Las oportunidades de promoción o ascenso.
15. El reconocimiento que recibe por el trabajo bien realizado.
16. El interés que despierta su trabajo.
17. El grado en que su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente.
18. La autonomía que tiene para realizar su trabajo.
19. La responsabilidad que implica su trabajo.
20. La participación en la toma de decisiones.
21. La posibilidad de expresar sus opiniones.
22. La información que recibe sobre los resultados de su trabajo.
23. La forma en que la organización comunica los cambios.

Escala de respuesta:

Muy insatisfecho/a (1) – Insatisfecho/a (2) – Algo insatisfecho/a (3) – Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a (4) – Algo satisfecho/a (5) – Satisfecho/a (6) – Muy satisfecho/a (7)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 8

Permiso de los autores para el uso de instrumentos

SCHAUFELI W. B. (WILMAR) W.SHAUFELI@UU.NL
Dom. 13/06/21 3:57
Para: Sofia Gutiérrez Herrera
Dear Sofia.
Thank you very much for your interest in my work.
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research, in case of commercial use, we should draft a contract.

JOSÉ LUIS <JOSE.L.MELIA@UV.ES>
Mié. 23/06/21 16:18
Para: Sofía Gutiérrez Herrera
Buenos días, Sofia:
Los cuestionarios de satisfacción laboral S4/82, S20/23, S10/12 y S21/23, así como otros cuestionarios, están disponibles en mi sitio web de la universidad de Valencia
www.uv/psicometria
www.uv.es/eguridadlaboral
y son de libre disposición para usos académicos o profesionales por lo que puede utilizarlos libremente para su investigación, o para proyectos siempre citando correctamente su origen en el mencionado sitio web de la Universidad de Valencia y los autores del cuestionario o cuestionarios que utilice. En este sitio web también encontrará algún artículo con la información que le puedo ofrecer explicando cómo utilizarlos y mucha más información sobre otros instrumentos.
Les deseo mucho éxito en su investigación
Saludos cordiales
José L. Meliá

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 9

Baremos Percentil de Engagement Laboral

		Dimensión vigor	Dimensión absorción	Dimensión dedicación	Engagement Laboral
N	Válido	304	304	304	304
	Perdidos	0	0	0	0
Percentiles	25	28.25	24.00	27.00	79.00
	50	32.00	26.00	32.00	92.00
	75	33.00	27.00	34.00	93.00

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante los instrumentos aplicados

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 10

Baremos Percentil de Satisfacción Laboral

		Dimensión Supervisión	Dimensión Ambiente Físico	Dimensión Prestaciones	Dimensión Intrínseca Por su Trabajo	Dimensión Participación	SL total
N	Válido	304	304	304	304	304	304
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Percentiles	25	33.00	28.00	26.00	22.25	16.00	125.00
	50	38.00	32.00	30.00	25.00	18.00	145.00
	75	39.00	32.00	33.00	25.00	20.00	149.00

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados mediante los instrumentos aplicados

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 11

Interpretación del grado de correlación según el coeficiente

Intervalo del coeficiente	Grado de relación
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.10 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.09	Correlación negativa muy baja
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.09	Correlación positiva muy baja
0.10 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tabla adaptada a partir de la clasificación del coeficiente de correlación propuesta por Hernández Sampieri y Fernández Collado (1998), citados en Mondragón-Barrera (2014).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexo 12

Distribución sociodemográfica de los docentes participantes

Aspecto evaluado	Descripción	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Género	Masculino	142	46.7
	Femenino	162	53.3
Grupo etario	Entre 18 a 29 años	55	18.1
	De 30 a 39 años	162	53.3
	De 40 a 49 años	51	16.8
	De 50 a 59 años	25	8.2
	60 años a más.	11	3.6
Lugar de Residencia	Lima Centro	71	23
	Lima Este	60	20
	Lima Norte	54	18
	Lima Sur	119	39
Grado de Instrucción	Educación Superior Incompleta	13	4.3
	Educación Superior Completa	248	81.6
	Técnica Completa	10	3.3
	Maestría	29	9.5
	Doctorado	4	1.3
Condición laboral	Planilla (con beneficios laborales)	251	82.6
	Por horas / Tiempo Parcial	9	3.0
	Recibo por Honorarios	44	14.5
Horario laboral	Mañana	185	60.9
	Mañana y Tarde	75	24.7
	Tarde	44	14.5
Antigüedad laboral	Entre 1 a 3 años	181	59.5
	Entre 4 a 6 años	61	20.1
	Entre 7 a 10 años	15	4.9
	Entre 3 meses a 12 meses	23	7.6
	Más 10 años	24	7.9
Área curricular	Ciencia y Tecnología	41	13.5
	Ciencias Sociales	34	11.2
	Computación	15	4.9
	Comunicación	57	18.8
	Desarrollo Personal	23	7.6
	Educación Física	7	2.3
	Inglés	23	7.6
	Matemática	104	34.2
Total		304	100.0

Nota. Elaboración propia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis