

**SATISFACCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA PROVINCIA DE
CHICLAYO**

Job satisfaction and engagement in teachers of state educational institutions of the province of
Chiclayo

José Montenegro S.

Universidad Autónoma del Perú

ABSTRACT

This research aimed to find the relationship between job satisfaction and engagement in teachers of educational institutions in the province of Chiclayo. It had a non-experimental, descriptive-correlational design. The measurement instruments were the Sonia Palma Job Satisfaction Scale and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) which were applied to 150 teachers aged 25 to 55 years. Spearman's Rho coefficient was used to verify the objectives, where a significant, direct correlation and a moderate level between job satisfaction and engagement were found ($p < .01$). A positive relationship ($p < .01$) was evidenced between the tasks dimension of job satisfaction and the areas of engagement: vigor ($\rho = .246$), dedication ($\rho = .394$) and absorption ($\rho = .283$). Engagement and its areas are better perceived in female teachers, with less than 5 years of service with an average age of 25 to 30 years.

Keywords: job satisfaction, engagement, teachers.

*Correspondencia: José Montenegro Saavedra. Universidad Autónoma del Perú.

E-mail: remons_9@hotmail.com

Fecha de recepción: 06 mayo de 2021

Fecha de aceptación: 10 de junio de 2021

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo hallar la relación que existe entre satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas de la provincia de Chiclayo. Tuvo un diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional. Los instrumentos de medición fueron la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) los cuales fueron aplicados en 150 docentes con edades de 25 a 55 años. El coeficiente de rho de Spearman se empleó para la verificación de los objetivos, donde se halló una correlación significativa, directa y nivel moderado entre satisfacción laboral y engagement ($p < .01$). Se evidenció una relación positiva entre la dimensión tareas de la satisfacción laboral y las áreas del engagement: vigor ($\rho = .246$), dedicación ($\rho = .394$) y absorción ($\rho = .283$). El engagement y sus áreas son mejor percibidos en docentes de sexo femenino, con tiempo de servicio menor de 5 años con edades de 25 a 30 años promedio.

Palabras clave: satisfacción laboral, engagement, docentes.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo encontrar a relação entre satisfação no trabalho e engajamento em professores de instituições educacionais na província de Chiclayo. Teve um design correlacional não experimental e descritivo. Os instrumentos de medição foram a Sonia Palma Job Satisfaction Scale e a Utrecht Work Engagement Scale (UWES), aplicados a 150 professores com idades compreendidas entre os 25 e os 55 anos. Para a verificação dos objetivos foi utilizado o coeficiente rho de Spearman, onde foi encontrada correlação de nível significativo, direto e moderado entre satisfação no trabalho e engajamento ($p < .01$). Foi encontrada uma relação positiva entre a dimensão tarefas de satisfação no trabalho e as áreas de engajamento: vigor ($\rho = .246$), dedicação ($\rho = .394$) e absorção ($\rho = .283$). O engajamento e suas áreas são mais bem percebidos nas professoras, com tempo de serviço inferior a 5 anos e idade média de 25 a 30 anos.

Palavras-chave: satisfação no trabalho, engajamento, professores.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la labor docente se ha identificado como una de las profesiones más afectadas, ejerciendo nuevas y demandantes actividades para las cuales no estaban preparados, estas afectaron su desempeño y por lo tanto su satisfacción con su propio trabajo. Sumado a ello, se presentó la supervisión informal por parte de los padres de familia, los cuales pronunciaron su inconformidad, frustrados por la misma situación de la pandemia, asimismo, múltiples quejas y enfrentamientos por las demandas de que sus hijos reciban una educación de calidad y las atenciones necesarias por parte del docente.

Queda claro que el componente principal del proceso enseñanza aprendizaje se puede reflejar en la forma como el docente gestiona su labor, en cada una de sus programaciones de sesión de enseñanza. En la actual coyuntura se ha destacado el recargado trabajo que asumen los docentes, ya que sus actividades se trasladaron al trabajo remoto, gestionando todas las formas de interconexión para cumplir los objetivos. Por lo que se exige un alto grado de compromiso motivacional, ya que dedicarse a enseñar y formar futuros profesionales no es un trabajo que se tome a la ligera, se requiere de paciencia y dedicación (Ahahuana y Guerra, 2017).

La satisfacción fue definida por Locke (1976) como “un estado emocional positivo y placentero que resulta de percepciones subjetivas del trabajador en sus experiencias laborales” (p. 1304) de lo anteriormente mencionado, podemos hacer la suposición de que el entorno laboral afecta e implica un valor intrínseco, percibiendo en algunos casos el no reconocimiento social y esto se puede agravar con una percepción de ambiente laboral hostil con múltiples controles afectando su crecimiento personal. La satisfacción es por tanto consecuencia del grado motivacional del sujeto; que explica su comportamiento dirigido hacia el logro de sus metas a nivel personal y laboral.

El contar con amplias técnicas pedagógicas, por parte de la plana docente, hace suponer que las posibilidades para realizar su labor en esta pandemia, serían altamente exitosas; sin embargo, la realidad sobre este último periodo ha sido perjudicial, motivo por el cual el entorno educativo que involucran a los alumnos y sus padres han mostrado inconformidad, ante las enseñanzas repartidas en las aulas virtuales. Contrario a los resultados esperados, la satisfacción laboral en los docentes ha ido desmejorando, con

respuestas abrumadoras de desmotivación, indiferencia, agresividad, un menor nivel de energía y concentración hacia la obtención de metas, sean estas pedagógicas o de gestiones (Locke & Lathan, 2013).

Cabe mencionar que este hecho no es sorpresa y suele ocurrir en mayor o menor proporción en todas las empresas, organizaciones o instituciones educativas que están sometidas a situaciones estresantes que generan un clima organizacional negativo, para lo cual como medidas inmediatas se han generado nuevas técnicas de trabajo y motivación hacia la consecución de los objetivos; de tal manera que se pueda revertir los efectos de estas cargas, muchas veces emocionales, que generan el desgaste tanto físico como mental diario, el cual ha llevado los niveles de estrés muy altos a nivel del orbe (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Las buenas prácticas para potenciar los recursos laborales y personales es el engagement que en la actualidad es implementada por las organizaciones, para el logro de un alto rendimiento en sus colaboradores y el servicio que brindan están vinculadas con las metas de las organizaciones. Siguiendo las líneas de investigación en el ámbito de la salud, el marco de la investigación busca conocer cuál es la relación entre estas dos variables la satisfacción laboral y el engagement aplicado dentro del ambiente educativo. Este compromiso permite que el colaborador se relacione con el trabajo que realiza mentalizándose de forma positiva al relacionarse con el trabajo; es aquí donde se destaca su vigor, dedicación y concentración, comprometiéndose con las labores con la finalidad de obtener resultados óptimos (Benítez & Águila, 2020).

MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2014) las investigaciones no son experimentales, cuando investigan fenómenos en su contexto natural sin cambiar o manipular las variables; y los datos son recogidos en una sola oportunidad, en un momento determinado y único.

La investigación se desarrolló bajo un diseño correlacional, que tiene como objetivo final identificar el tipo de relación existente entre las variables a investigar de tal modo

que se pueda ver la dirección y el grado en que se relacionan y en qué nivel de significancia (Alarcón, 2008).

Participantes

El presente estudio tuvo como participantes a 150 docentes, de ambos sexos, que enseñen en diferentes instituciones educativas estatales ubicadas en la ciudad de Chiclayo, siendo la población de estudio, definida conceptualmente por Parra (2006), como una colección de elementos que poseen ciertas características de las cuales se desean obtener ciertas mediciones.

La muestra de este estudio se conformó por la totalidad de la población de docentes constituyéndose una muestra de tipo censal, de ambos sexos seleccionados, además, bajo criterios de inclusión y exclusión.

Instrumento

El instrumento utilizado fue la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), creada por los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, de procedencia holandesa. Esta escala evalúa el nivel de engagement a partir de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

El instrumento originalmente presentaba 24 ítems; sin embargo, después de realizar diversos estudios psicométricos en dos muestras diferentes de colaboradores y estudiantes, se eliminaron 7 ítems que fueron identificados como inconsistentes. La versión final consta de 17 ítems y actualmente el UWES posee 3 versiones: UWES-17, UWES-15 y UWES-9.

Procedimiento

La técnica utilizada para la recopilación de datos fue la encuesta, la misma que se aplicó mientras se encontraban en vacaciones de medio año, las encuestas fueron desarrolladas en formato Google y fueron enviadas a sus números de teléfono, por grupo WhatsApp o correo institucional. Previo al análisis estadístico respectivo, los datos recolectados mediante los instrumentos fueron vaciados al programa estadístico SPSS versión 26, en ella se creó una base de datos. Se realizó el control de calidad de la base mediante las técnicas de consistencia y depuración. Asimismo, se analizó la distribución

de los datos para determinar el estadístico y la prueba de correlación pertinente para probar la hipótesis.

Por otra parte, para el análisis de los resultados se utilizaron estadísticos descriptivos, como la media, para hallar el puntaje promedio de la variable; la desviación estándar, para obtener el nivel de dispersión de un puntaje a otro; el puntaje mínimo y máximo obtenido por la muestra en cada uno de los instrumentos. Por otro lado, se usó la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar si la muestra es paramétrica o no paramétrica y así saber que estadísticos usar en la contrastación de hipótesis, siendo los datos no paramétricos. Finalmente, para la correlación de variables se usó el estadístico rho de Spearman.

Consideraciones éticas

Se aplicaron aspectos éticos de la Asociación Americana de Psicología (APA) al involucrar al factor humano; además, este estudio fue llevado a cabo con la aprobación del área de Investigación de la Escuela Profesional de Psicología. Se solicitó el consentimiento informado firmado a los docentes que desearan participar del estudio. Para esto se les explicó e informó a los participantes sobre los objetivos, características, alcances y resultados esperados de la presente investigación. Respecto a la confidencialidad, todos los documentos y registros que contengan los datos, valoración e informaciones de cualquier índole sobre los participantes solo fueron empleados para su análisis y no serán divulgados; sumado a ello se asignó un código de identificación a cada participante mas no datos personales. Se aplicó el principio de imparcialidad y justicia en el sentido que todos los participantes tuvieron la misma información, sin discriminación y con las mismas posibilidades de intervenir en el estudio si es que lo aprobaban o daba su consentimiento.

El principio ético de respeto se mantuvo a lo largo de la investigación pues se desarrolló de tal modo que ningún dato ha sido usado para otros usos personales, siendo el propósito de la recolección de datos únicamente el desarrollo de una investigación de tal modo que se aseguró así el principio de beneficencia y de no maleficencia. Por último, los resultados serán usados para elaborar una serie de recomendaciones con la finalidad de tratar de mejorar condiciones del ambiente laboral de los docentes y sus apoyos administrativos en especial en el ámbito rural.

RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de satisfacción laboral y sus dimensiones

	Tarea	Trabajo	Beneficios	Relaciones	Satisfacción laboral
Media	15.37	17.58	8.74	8.33	50.02
Desviación estándar	6.521	7.106	4.092	4.023	20.874
Mínimo	8	9	5	5	27
Máximo	40	45	25	25	135

La tabla 1 muestra los estadísticos descriptivos de satisfacción laboral. Se contempla una media de 50.02, con una desviación estándar de 20.874, siendo 27 y 135 los puntajes mínimo y máximo conseguidos por los profesores. Siendo la dimensión trabajo que obtuvo el puntaje más alto (Pd. 17.58) y la dimensión relaciones quien obtuvo el puntaje más bajo (Pd. 8.33).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de engagement y sus áreas

	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Media	18.70	15.41	18.96	53.07
Desviación estándar	5.241	5.131	5.074	14.155
Mínimo	8	5	8	24
Máximo	30	25	30	85

La tabla 2 muestra los estadísticos descriptivos esenciales para engagement. Se contempla una media de 53.07, con una desviación estándar de 14.155, mostrando que 24 y 85 son los puntajes mínimo y máximo. Siendo el área absorción quien obtuvo el puntaje más alto (Pd. 18.96) y el área dedicación quien obtuvo el puntaje más bajo (Pd. 15.41).

Tabla 3

Relación de las dimensiones de satisfacción laboral y las áreas de engagement

			Vigor	Dedicación	Absorción
Rho de Spearman	Tarea	rho	.246	.394	.283
		p	.002	.000	.000
	Trabajo	rho	.189	.326	.262
		p	.020	.000	.001
	Beneficios	rho	.305	.398	.361
		p	.000	.000	.000
	Relaciones	rho	.150	.315	.202
		p	.067	.000	.013

En la tabla 3 se evidencia que existe relación positiva de nivel bajo y muy significativa ($p < .01$) entre la dimensión tareas de la satisfacción laboral y las áreas de engagement: vigor ($\rho = .246$), dedicación ($\rho = .394$) y absorción ($\rho = .283$). Asimismo, existe relación positiva y muy significativa ($p < .01$) entre la dimensión beneficios de la satisfacción laboral y las áreas de engagement: vigor ($r = .305$), dedicación ($\rho = .398$) y absorción ($\rho = .361$). Por otro lado, existe relación positiva y significativa ($p < .05$) entre la dimensión de satisfacción laboral y el área de engagement: trabajo y vigor ($\rho = .189$) y relaciones y absorción ($\rho = .202$).

Tabla 4

Relación entre la satisfacción laboral y engagement

		Engagement	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.349
		p	.000

La tabla 4 presenta el análisis de la correlación entre las variables de estudio, se encontró que la relación es positiva y altamente significativa ($p < .01$) y, por tanto, existe una correlación entre las variables a un nivel bajo. Este resultado indica entonces que, existe una relación directa entre la satisfacción laboral y el engagement que alcanzaron los docentes de instituciones educativas nacionales, concluyendo que a mayor satisfacción laboral mayor será el engagement.

DISCUSIÓN

Se aprecia que el nivel de satisfacción laboral de la muestra fue promedio (Pd. 50.02). Teniendo a la dimensión trabajo que obtuvo el puntaje más alto (Pd. 17.58) y la dimensión relaciones quien obtuvo el puntaje más bajo (Pd. 8.33). Cabe mencionar la investigación en México de Madero - Gómez (2020) que tuvo la finalidad de encontrar el efecto de la satisfacción laboral en otras variables. Las conclusiones a partir de los hallazgos destacan sobre todo aquellas que están relacionadas con el cumplimiento de las expectativas laborales de los trabajadores coincidiendo con lo hallado en este estudio. Igualmente, Franco – López (2018) en un estudio que incluyó a 484 docentes concluyó que existió una correlación positiva entre la satisfacción del docente con el desempeño laboral.

Ivancevich et al. (2006) coinciden con Robbins, definiendo a la satisfacción laboral como una actitud de las personas hacia su trabajo; es decir, su percepción de su trabajo y el grado de correspondencia entre la persona y la organización. La satisfacción laboral está asociada a varios factores: el salario que recibe, las funciones que desempeña, las oportunidades de ascenso, la supervisión, la relación con los compañeros de trabajo, las condiciones y la seguridad.

Los resultados de la investigación también revelan que los docentes presentaron un nivel de engagement promedio (53.07), de igual manera en sus áreas, sin embargo, encontramos que el área absorción es aquel que obtiene un puntaje más alto (Pd. 18.96) y el área dedicación aquel que obtiene el puntaje más bajo (Pd. 15.41). Estos resultados tienen relación a los encontrados por Estrada y Vargas (2017) quienes encontraron un nivel adecuado en la variable mencionada. Con referencia al engagement, Montalvo (2018) encontró que el 51.4% de los docentes presenta un compromiso medio con el trabajo, seguido por un 27.5% que presenta un bajo compromiso laboral y tan solo un 21% de los docentes presenta un alto compromiso con el trabajo, coincide además con Maldonado (2020) quien en un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptivo y de nivel asociativo comparativo, investigó con el propósito de describir los niveles de engagement laboral encontró que el nivel característico del engagement en la organización era promedio, predominando la dimensión vigor. y Alaba (2016) que

detectó que el 25% de la población presenta síndrome de burnout, mientras que el 52% manifiesta un nivel promedio de engagement.

Según Salanova et al. (2005) el engagement se define desde una perspectiva de organización y desde una perspectiva colectiva. Con respecto a la perspectiva organizacional se vincula de manera positiva con el desempeño y compromiso organizacional y de manera negativa con la abstención de manera deliberada de asistir al trabajo, es decir con la rotación y propensión a renunciar al mismo. En lo que se refiere a una perspectiva colectiva, el engagement se puede estimar como un proceso psicosocial naciente en los grupos que originan la capacidad grupal o la efectividad colectiva.

Se aprecia que si existen diferencias significativas en la dimensión tarea y en el total de satisfacción laboral ($p < .05$), según el sexo y el tiempo de servicio. Sin embargo, no existen diferencias significativas en satisfacción laboral ($p < .05$), según la edad.

Aydogdu y Asikgil (2011) analizaron los factores que se relacionan con el centro de labores y las habilidades personales, pues estas últimas influyen en la satisfacción con el trabajo, ya que las competencias fueron aprendidas a través de las experiencias de los primeros trabajos, por ello se presenta las siguientes relaciones: a) Relacionados al trabajo (salario, supervisión, posibilidades de promoción, compañeros y condiciones de trabajo) y b) Relacionados a la individualidad (la lealtad del colaborador, experiencia, educación, edad y sexo). Sobre la edad y sexo: Se consideran factores individuales que pueden perjudicar en la generación de satisfacción laboral para los colaboradores, por las posibles diferencias en los tratos. Revelando en estudios realizados por Kaya (1995, citado por Aydogdu y Asikgil, 2011), que los que se encuentran en edad madura se encuentran en su mayoría satisfechos.

Locke (1968) citado por Alfaro et al., (2012) comprenden a la satisfacción laboral como el estado emocional placentero que surge como consecuencia del valor que un sujeto percibe de su trabajo, siendo este un medio que facilita el logro de los valores laborales. Además, cabe mencionar que la insatisfacción laboral se entiende como aquel estado emocional no placentero, resultado del valor que se le otorga al trabajo, ya sea como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales. La insatisfacción y satisfacción laboral surgen a partir de la evaluación que realiza el colaborador al

contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el centro laboral. Es así que sale a relieve el dinamismo y la jerarquía de los valores de las personas.

En cuanto al engagement y sus áreas no se encontró diferencias significativas ($p > .05$), según las variables sociodemográficas. Los resultados en este estudio difieren de los de Acuña et al. (2021) en Chile, quienes desarrollaron su investigación con el objetivo de establecer la relación entre engagement, burnout y la percepción que tienen los trabajadores sobre las acciones de apoyo. De acuerdo a los resultados llegó a concluir que los trabajadores considerados mayores, presentan un alto nivel de engagement en las áreas de dedicación, vigor y absorción; además, de diferencias significativas debido a la edad y sexo en cuanto a la presencia de compromiso laboral.

Es así que, Claire y Bohrt (2010) citado por Bravo (2013) indicaron que la falta de engagement puede ser un causante en la reducción de la eficacia en las organizaciones, ya que la gente con niveles de engagement podría tener menos posibilidades de renunciar o de aceptar otros empleos evitando gastos y costos por la rotación de personal. Las personas con niveles altos de engagement pueden necesitar menos supervisión ya que entienden o sienten la importancia de cumplir los objetivos empresariales y que lo asimilan en un nivel intrínseco o personal. Además, estos mismos autores señalan que los niveles de engagement pueden ser usados como un predictor del desempeño laboral.

Existe relación positiva y muy significativa ($p < .01$) entre la dimensión tareas de la satisfacción laboral y las áreas de engagement: vigor ($\rho = .246$), dedicación ($\rho = .394$) y absorción ($\rho = .283$). Asimismo, existe relación positiva y muy significativa ($p < .01$) entre la dimensión beneficios de la satisfacción laboral y las áreas de engagement: vigor ($\rho = .305$), dedicación ($\rho = .398$) y absorción ($\rho = .361$). Por otro lado, existe relación positiva y significativa ($p < .05$) entre la dimensión de satisfacción laboral y el área de engagement: trabajo y vigor ($\rho = .189$) y relaciones y absorción ($\rho = .202$).

Se encontró que la relación entre las variables fue positiva y altamente significativa ($p < 0.01$) y, por tanto, existe una correlación. Estos resultados coinciden con los hallados por Concha y Pauca (2019) al investigar bajo el enfoque cuantitativo de nivel correlacional y corte trasversal, para determinar la relación del engagement con satisfacción laboral en Arequipa, en una muestra por 75 colaboradores de la Universidad Autónoma San

Francisco. Los datos obtenidos confirmaron que si existió una relación significativa entre ambas variables ($p < .05$).

También con los de Huapaya y Gonzales (2016) cuyos resultados dieron a conocer la existencia de una correlación positiva de nivel moderado y altamente significativa entre ambas variables ($p < .01$). Con los de Messarina (2019) que aplicó los mismos instrumentos y los resultados permitieron concluir que existió una relación directa de nivel bajo y significativo ($r = .30$, $p < .01$). Por otro lado, Alba (2016) encontró una asociación altamente significativa e inversa entre el síndrome de burnout y el engagement ($\chi^2 = 27.001$, $p = .000$).

Para Chiavenato (2015) la satisfacción laboral designa la actitud de las personas hacia su rol en la organización. La satisfacción es consecuencia del éxito alcanzado en el proceso de motivación, está relacionada con la calidad de vida en la organización, la realización personal del empleado, las actividades, los resultados obtenidos y las recompensas. Por último, Schaufeli y Cols (2002), definen el engagement como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. El vigor hace referencia a altos grados de vitalidad y afán de esforzarse en el trabajo diario. La dedicación está vinculada al entusiasmo, inspiración y retos en el trabajo. La absorción denota concentración y sentirse a gusto con lo que uno hace, la sensación de que el tiempo pasa sin darnos cuenta es una característica típica de la absorción.

REFERENCIAS

- Acuña-Hormazabal, A., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Ahahuana, K. y Guerra, B. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?cv=1&sequence=>
- Albán, A. C. (2016). *Síndrome de burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/9992>
- Arias-Gundin, O. & Vizoso, C. (2018). Relación entre estrategias activas de afrontamiento, burnout y engagement en futuros educadores. *Estudios sobre educación*, (35), 409-427. <https://doi.org/10.15581/004.35.409-427>
- Benítez, R. y del Águila, A. (2020). Burnout y work engagement: Demandas laborales, recursos y resultados organizativos en organizaciones de Acción Social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 136, e69192. <https://doi.org/10.5209/reve.69192>
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Estrada, W. y Vargas, L. (2017). *Papel mediador del engagement entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del área de logística de una empresa industrial de alimentos de consumo masivo en Callao* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/923>
- Franco-López, J. A., Lopez-Arellano, H., & Arango-Botero, D. (2020). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense De Educación*, 31(1), 55-67. <http://dx.doi.org/10.5209/rced.61775>

- Gamboa, E. (2015). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Huapaya, K., Noé, M. y Gonzales, D. (2016). Engagement y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Chimbote. *Revista de psicología de Arequipa*, 6(2), 463-479.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Madero-Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391-401. <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Maldonado, J. (2020). *Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10021>
- Messarina, A. (2019). *Engagement y Satisfacción Laboral en operarios de una empresa privada de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/625100>
- Montalvo, Y. (2018). *Burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de Lima Norte* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/15303>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_780077.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019). *Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos en el Trabajo - Informe del comité de Medicina del Trabajo*. 9na Reunión, Ginebra. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2020/02/FPS-OITOMS.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020). *Impacto de la COVID-19 en la educación*. <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>

- Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral CL - SPC* (1° ed.). https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Parra, P. (2017). *Relación entre el perfil sociodemográfico y académico de los docentes del área de la salud y su nivel de engagement* [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional de la Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2377>
- Pérez, M., Barragan, A., Molero, A., y Martínez, A. (2018). Autoeficacia y Engagement en estudiantes de Ciencias de la salud y su relación con la autoestima. *Publicaciones*, 48(1), 193-210. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v48i1.7323>
- Pérez-López, E., Atochero, A. V., & Rivero, S. C. (2021). Educación a distancia en tiempos de COVID-19: Análisis desde la perspectiva de los estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 331-350. <http://dx.doi.org/10.5944/ried.24.1.27855>
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*. (64). <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>
- Salanova, M., Gonzales-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.