

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
Escuela Profesional de Educación



Una Institución Adventista

Entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de instituciones peruanas privadas

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación,
Especialidad Inicial y Puericultura.

Autor:

Mabell Alexandra Pincay Vinces
Sharon Elizabeth Quispe Palma

Asesor:

Mg. Melva Hernandez Garcia

Lima, septiembre del 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Melva Hernandez Garcia, de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de instituciones peruanas privadas”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es): Mabell Alexandra Pincay Vinces y Sharon Elizabeth Quispe Palma para obtener el título de Profesional de Licenciada en Educación, Especialidad Inicial y Puericultura, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 2 días del mes de diciembre del año 2021



Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 23 días del mes de **setiembre** del año **2021** siendo las **9:00 horas**, se reunieron en modalidad virtual u online sincrónica, bajo la dirección del (de la) Presidente (a) del jurado: **Mg. María Elizabeth Minaya Herrera**, el (la) secretario(a): **Mg. Jaimin Murillo Antón** y los demás miembros ********* y el (la) asesor (a): **Mtra. Melva Hernández Garcia**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: **Entusiasmo por el trabajo y satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de instituciones peruanas privadas** del(los)/la(las)bachiller(es) a **Sharon Elizabeth Quispe Palma B) Mabell Alexandra Pincay Vines** conducente a la obtención del título profesional de Licenciada en Educación, **Especialidad Inicial y Puericultura**.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (los)/a(la)(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el(los)/la(las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato(a) (a): **Sharon Elizabeth Quispe Palma**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato (a) (b): **Mabell Alexandra Pincay Vines**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

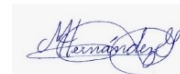
Finalmente, el Presidente del jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Mg. María Elizabeth Minaya
Herrera
Presidente (a)



Mg. Jaimin Murillo Antón
Secretario (a)



Mg. Melva Hernández Garcia
Asesor (a)

Miembro



Sharon Elizabeth Quispe
Palma
Candidato/a (a)



Mabell Alexandra Pincay
Vines
Candidato/a (b)

Resumen

Esta investigación relacionó el entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria, en el contexto del covid – 19, donde se observó de manera teórica la importancia de comprender el papel de la psicología positiva en el desempeño laboral de los docentes y la influencia que ejerce en esta nueva normalidad digital, donde el papel del entusiasmo por el trabajo influye en diversas decisiones referentes al trabajo. Para la obtención de resultados se evaluó a 253 docentes de diversos colegios pertenecientes a una entidad privada, aplicando las escalas UWES – 9 para la variable de entusiasmo por el trabajo y la escala SL – 15 para medir la satisfacción laboral. Los resultados muestran que el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral se correlacionan significativamente ($\rho = .579$, $p = .000 < .050$). Por lo tanto, se concluye que los docentes que tienen mayor entusiasmo laboral, presentan mejores niveles de satisfacción laboral.

Palabras clave: entusiasmo por el trabajo, satisfacción laboral, psicología positiva, desempeño laboral.

Abstract

This research related work engagement and its dimensions with job satisfaction in preschool and primary school teachers, in the context of covid-19, where I theoretically observe the importance of understanding the role of positive psychology in the work performance of teachers and the influence they exert on this new digital normality, where the role of work engagement influences various decisions regarding work. To obtain results, 253 teachers from various schools belonging to a private entity were evaluated, applying the UWES - 9 scales for the variable of work engagement and the SL - 15 scale to measure job satisfaction. The results revealed that there is a positive and significant relationship of considerable magnitude ($\rho = .579$, $p = .000 < .050$), between work engagement and job satisfaction in pre-school and primary school teachers. Therefore, it was concluded that teachers who have greater work engagement will obtain better levels of job satisfaction.

Keywords: work engagement, job satisfaction, positive psychology, job performance.

Introducción

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2019), describe que desde el 2015 al 2019 existe un incremento de casi 50 mil docentes en educación básica, a pesar de que la docencia sea un quehacer complejo según el Ministerio de Educación (Marco de Buen Desempeño Docente, 2018), y más aún en medio de una crisis sanitaria como la COVID – 19 que afecta y cambia el panorama de la educación (Kaden, 2020; Rogers & Sabarwal, 2020; UNESCO, 2020), lo cual ha causado una considerable deserción docente debido a la falta de gestión por parte de esquemas de control superior (Malandrino & Sager, 2021), pues es de suma importancia el apoyo del gobierno para el impulso de la autoeficacia, el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en los docentes (Wu et al., 2020). Aun así, existen evidencias de docentes entusiasmados que desarrollaron habilidades para el uso de tecnologías y el diseño de contenidos digitales (Khlaif et al., 2020).

Diversos estudios describen que el entusiasmo por el trabajo (work engagement) nace del modelo teórico de la psicología positiva (Juárez-García et al., 2015; Peterson & Seligman, 2004), la cual describe aspectos que influyen de forma positiva en la capacidad de un individuo al desarrollar mecanismos de adaptación ante circunstancias negativas (Schaufeli & Bakker, 2004). Es así que el entusiasmo por el trabajo busca la mejora de la calidad de vida, la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009). Schaufeli et al. (2002) consideran al entusiasmo por el trabajo como un

constructo motivacional positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, el cual está compuesto por las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

El vigor hace referencia a los altos niveles de energía y resiliencia en el trabajo y se lo considera como la voluntad y persistencia en situaciones complicadas del trabajo; la dedicación, se describe como la fuerte motivación por el trabajo y su sentido de significancia, inspiración, orgullo y desafío hacia el mismo; y la absorción consiste en la concentración y el involucramiento completo en el trabajo, con dificultades para desligarse del mismo y la percepción ligera del tiempo (Flores et al., 2015; Pujol-Cols, 2018; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002, 2006).

El entusiasmo por el trabajo al parecer presenta factores personales y organizacionales con los que se encuentra muy entrelazado, los cuales logran comprometer y motivar al docente para un buen desarrollo de su trabajo (Cárdenas & Jaik, 2014; Salanova & Schaufeli, 2004).

Es así que en investigaciones desarrolladas anteriormente, referentes al entusiasmo por el trabajo muestran que; el desempeño laboral tiene relación positiva con el entusiasmo laboral (Bakker & Bal, 2010), también este último se relaciona y es influenciado por los factores de retención docente (Shibiti, 2020), además tiene relación recíproca con las emociones positivas y la autoeficacia (Burić & Macuka, 2018). Por otra parte, Minghui et al. (2018), declaran que el apoyo social y la eficacia de los docentes se correlacionan significativamente con el entusiasmo por el trabajo. Así mismo, Yongxing et al. (2017) declaran que el entusiasmo por el trabajo está relacionado con el rendimiento en el objetivo de

tareas, dicha relación es mayor cuando existe un apoyo perceptivo de la organización.

De acuerdo a la teoría de Herzberg et al. (1959), la satisfacción laboral es intervenida por factores higiénicos, que están relacionados a normas, reglas y características que rigen al trabajo (tienen efecto negativo a la satisfacción) y los factores motivacionales, que son netamente aspectos de reconocimiento, logros, desafíos y responsabilidades en el trabajo (tienen efecto positivo a la satisfacción), los cuales son considerados como factores independientes. Warr et al. (1979), definen a la satisfacción laboral, como el grado en que una persona manifiesta satisfacción con las características intrínsecas y extrínsecas presentadas en el trabajo. Otros investigadores consideran que la satisfacción laboral se conforma por factores intrínsecos que tienen que ver con aspectos relacionados con el reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad, la promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. y por otro lado los factores extrínsecos refieren a la satisfacción del trabajador con aspectos que están relacionados a la organización del trabajo entre ellos; el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. (Arias et al., 2017; Boluarte, 2014; Pérez & Fidalgo, 1993; Warr et al., 1979).

En el estudio de Klassen y Chiu (2010), los docentes de inicial y primaria con altos niveles de autoeficacia en gestión del aula tienen mayor satisfacción laboral, pues es claro que es necesario la eficacia de un maestro para lograr su satisfacción (You et al., 2015), por otro lado, hay evidencia que la satisfacción laboral, está relacionada con el estrés laboral, carga laboral, y eficacia de la enseñanza (Collie et al., 2012), a ello Malinen y Savolainen (2016) agregan que

la autoeficacia tiene efecto positivo hacia la satisfacción laboral, por otra parte, se evidencia la relación entre la personalidad proactiva de los docentes con la satisfacción laboral (Li et al., 2017), también García (2019) describe que el liderazgo distribuido se asociaron de manera significativa y positiva con su satisfacción laboral. Existen investigaciones sobre la correlación entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral (Nava-Gómez et al., 2019). El estudio de Ortega y Patlán (2019) describe que el entusiasmo por el trabajo, tiene efecto sobre la satisfacción laboral. En Perú, Huapaya (2017) evidencia la relación entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral. Otras investigaciones afirman el papel moderador del entusiasmo por el trabajo para la regulación de la satisfacción laboral en los docentes (Li et al., 2017; Pepe et al., 2019; Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2018).

El objetivo de este estudio es describir la relación entre entusiasmo por el trabajo, sus dimensiones y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de instituciones peruanas privadas. También nuestra investigación sirve como fundamento para realizar mejoras importantes en el plan de gestión educativa con los docentes y administradores de diversas instituciones (Mamani-Benito et al., 2020), y así promover la satisfacción laboral. A su vez, servirá como punto de partida para futuras investigaciones.

Método

Esta investigación sigue los lineamientos de la estrategia asociativa de diseño correlacional transversal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), para obtener la relación entre entusiasmo por el trabajo, sus variables y la satisfacción laboral.

Se evaluó a 253 docentes peruanos pertenecientes a una red educativa privada, cuyas características demográficas se detallan en la tabla I. La elección de la muestra fue de tipo no probabilístico, exclusivamente por el tipo de muestreo bola de nieve, para poder alcanzar a la mayoría de los docentes de las diversas instituciones en esta red educativa.

En los criterios de inclusión, se consideró solamente a docentes de ambos sexos y con el rango de edad (21 – 67 años) establecido. Así mismo en los criterios de exclusión; no se consideraron a docentes que no pertenecían a la red educativa.

Tabla 1 Datos sociodemográficos

	N	%
Género		
Masculino	79	31.2 %
Femenino	174	68.8 %
Nivel Educativo		
Bachiller	97	38.3 %
Licenciado	126	49.8 %
Magister	28	11.1 %
Doctor	2	0.8%
Años de servicio a la institución		
0 a 5 años	123	48.6 %
6 a 10 años	37	14.6 %
11 a 20 años	75	29.6 %
21 a 30 años	12	4.7 %
30 años a mas	6	2.4 %
Edad	Media (DE)	Rango
	40,15 (±9,79)	21 – 67 años

Para el proceso de recolección de datos se cumplió ciertos pasos; primero, se obtuvo el permiso correspondiente del director de red educativa privada y se coordinó detalles éticos; segundo, se coordinó con las correspondientes autoridades de cada institución; tercero, se evaluó en un formulario de preguntas de Google, donde incluía; una hoja de consentimiento informado, con los

objetivos de la investigación, la confirmación del anonimato y el tiempo requerido para desarrollar todo el instrumento, también el formulario obtenía una ficha de datos demográficos y los dos instrumentos de evaluación para medir el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral; cuarto, al final del formulario se agradeció a cada participante. A continuación, se describen los índices de validez y fiabilidad de los instrumentos usados.

La escala de work engagement fue creada por Schaufeli et al. (2002), y Schaufeli et al. (2006) la redujeron a 9 ítems, la misma que se tradujo al castellano como entusiasmo por el trabajo (Juárez-García et al., 2015), Flores et al. (2015) la validaron en el contexto peruano, con una confiabilidad por cada dimensión de .77 para el vigor, .74 para la dedicación y .61 para la absorción y la validez encontrada con las cargas factoriales mayores a .65 y significancia estadística ($t > 7.0$).

La escala de entusiasmo por el trabajo (UWES – 9) se divide en 3 ítems para cada dimensión y tiene una escala de respuesta de tipo Likert, con un sistema de valoración que va desde 0 puntos (nunca) hasta 6 puntos (diariamente).

La escala de satisfacción laboral fue creada por Warr et al. (1979) y adaptada en el Perú por Arias et al. (2017), compuesta con 15 ítems, con una confiabilidad alta ($\alpha = .945$) y validez de correlaciones ítem-test superiores a .589.

Por otro lado, la escala de satisfacción laboral (SL - 15) es una escala unidimensional y tiene una escala de respuesta con valoración desde 1 punto (muy insatisfecho) hasta 7 puntos (muy satisfecho).

En esta investigación se realizó un análisis de confiabilidad de los instrumentos, donde se demostró que tanto para el entusiasmo por el trabajo

(.883) y la satisfacción laboral (.940) se revelan valores adecuados del coeficiente de alfa de Cronbach (Tabla 2).

Entre las técnicas estadísticas para esta investigación, se realizó un análisis descriptivo, con medidas de tendencia central y la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S) para observar la normalidad de los datos, seguido de un análisis inferencial para la comprobación de hipótesis, según la normalidad de los datos se realizó el análisis de correlación de Spearman, para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 25.

Los aspectos éticos para el desarrollo de esta investigación fueron los siguientes; se solicitó el permiso a la red educativa; a cada docente se le hizo conocer el consentimiento informado dentro del instrumento de evaluación; también se le informó a cada docente su participación anónima; se especificó que los datos recogidos solamente serán para el uso de esta investigación; de la misma manera, se manifestó que no existe conflicto de interés.

Resultados

Análisis descriptivo

En la tabla 2, se muestran puntuaciones aceptables de confiabilidad de Alfa de Cronbach superiores a .617 para las variables y dimensiones de estudio.

Además podemos decir que las variables y dimensiones desprenden puntuaciones bastante elevadas, es así que encontramos los siguientes resultados: Entusiasmo por el trabajo (M= 46.33, DE= 6.54), con puntuaciones altas, teniendo en cuenta que la puntuación máxima del test es 54, en cuanto a sus dimensiones Vigor (M= 15.66, DE= 2.38), Dedicación (M= 15.90, DE= 2.29) y Absorción (M= 14.77, DE= 2.67), también observamos buenos puntajes

teniendo en cuenta su máximo fue 18, para Satisfacción laboral (M= 83.66, DE= 12.87) encontramos de igual manera puntajes buenos, teniendo en cuenta que su máximo es 105.

En el análisis de normalidad se corrió la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S), ya que la muestra fue mayor a 50 personas, donde se halló que ninguna de las variables y dimensiones del estudio presenta distribución normal, ya que $p < 0,05$ ($p=0,000$), por lo que describimos que los datos no son paramétricos, siendo así se realizará la prueba no paramétrica de correlación de Spearman (ρ), para medir la correlación entre entusiasmo por el trabajo, sus dimensiones y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria.

Tabla 2 *Análisis descriptivo del entusiasmo por el trabajo, sus dimensiones y la satisfacción laboral*

	A	M	DE	K-S	
				Est.	P
Entusiasmo por el trabajo	.883	46.33	6.54	.123	.000
Vigor	.814	15.66	2.38	.186	.000
Dedicación	.810	15.90	2.29	.182	.000
Absorción	.617	14.77	2.67	.170	.000
Satisfacción laboral	.940	83.66	12.87	.111	.000

Nota. M = Media; DE = Desviación estándar; Est.= Estadísticos de K-S; p = significancia de K-S

Análisis inferencial

En la tabla 3 se muestra el análisis inferencial, donde se corrió la prueba de correlación de Spearman (ρ), para las variables y dimensiones en estudio, en el cual se encontró correlación positiva, significativa y magnitud media entre la satisfacción laboral y el vigor ($\rho = .496$, $p = .000 < .050$), por otro lado, entre la satisfacción laboral; el entusiasmo por el trabajo ($\rho = .579$, $p = .000 < .050$); la dedicación ($\rho = .523$, $p = .000 < .050$); y la absorción ($\rho = .514$, $p = .000 < .050$), el índice de correlación es significativo, positivo y de magnitud

considerable, ya que los valores del coeficiente de correlación son superiores a .510.

Tabla 3 *Correlación entre entusiasmo por el trabajo con sus dimensiones y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Entusiasmo por el trabajo	Rho	.579**
	Sig. (bilateral)	.000
Vigor	Rho	.496**
	Sig. (bilateral)	.000
Dedicación	Rho	.523**
	Sig. (bilateral)	.000
Absorción	Rho	.514**
	Sig. (bilateral)	.000

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

Discusión y conclusiones

A lo largo de este estudio se pretendió analizar la correlación entre el entusiasmo por el trabajo, sus dimensiones y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria, lo cual se ha logrado. Dado que las cuatro hipótesis planteadas se han podido comprobar, detallando cada una de la siguiente manera.

En la hipótesis 1, se comprobó que existe una correlación significativa, positiva y de magnitud considerable ($\rho = .579$, $p = .000 < .050$), entre el entusiasmo por el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria, estos resultados siendo superiores a los de Huapaya (2017) de .50, y similar al estudio realizado por Li et al. (2017) de .59 en el coeficiente de correlación para estas dos variables, así mismo corroborando con lo encontrado por Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2018) de .76, por otro lado Nava-Gómez et al. (2019), en un estudio que se realizó las mismas variables pero en personal de salud se demostró una relación de .67, similar a la nuestra. Estos resultados los sustentamos teóricamente, dado que existen factores personales y

organizacionales, los cuales comprometen y motivan al maestro en el cumplimiento de su trabajo (Salanova & Schaufeli, 2004), factores que llegan teniendo características muy similares con los factores intrínsecos y extrínsecos, los cuales también se relacionan y hasta influyen en aspectos internos y externos para obtener la satisfacción (Arias et al., 2017; Boluarte, 2014; Herzberg et al., 1959; Pérez & Fidalgo, 1993; Warr et al., 1979).

En la hipótesis 2, se halló que existe correlación significativa, positiva y de magnitud media ($\rho = .496$, $p = .000 < .050$), entre el vigor por el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria, menor al índice de correlación de $.529$ de Nava-Gómez et al. (2019) y de $.71$ en Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2018), en contraste a ello, nuestro resultado corrobora la débil influencia que ejerce el vigor sobre la satisfacción laboral de $\beta = .305$ (Ortega & Patlán, 2019), también debemos tener en cuenta que el vigor, se presenta en situaciones de presión y complicaciones en el trabajo (Flores et al., 2015; Pujol-Cols, 2018; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002, 2006), donde dichas complicaciones y presiones, son considerados como factores higiénicos los cuales influyen de manera inversa en la satisfacción según la teoría de Herzberg et al. (1959).

Por otro lado, para la hipótesis 3, también se encontró que existe correlación significativa, positiva y de magnitud considerable ($\rho = .523$, $p = .000 < .050$), entre la dedicación por el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria, donde los valores encontrados son comprobados con investigaciones de Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2018) donde su coeficiente de correlación es de $.73$ y en Nava-Gómez et al. (2019) de $.645$. Corroborando con estos

resultados de manera teórica la dedicación, se considera como la fuerte motivación por el trabajo (Flores et al., 2015; Pujol-Cols, 2018; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002, 2006), dicha motivación es considerada como un factor extrínseco a la satisfacción del trabajador la cual aumentará con aspectos que están relacionados a la organización del trabajo entre ellos; el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. (Arias et al., 2017; Boluarte, 2014; Pérez & Fidalgo, 1993; Warr et al., 1979).

Por último, en la hipótesis 4, se comprobó que de igual manera que existe una correlación significativa, positiva y de magnitud considerable ($r = .514$, $p = .000 < .050$), entre la absorción por el trabajo y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria, donde este resultado, es comparado de forma similar con Nava-Gómez et al. (2019) de .659 y Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (2018) de .68. Así mismo la absorción al igual que las demás variables de estudio, presentan niveles buenos de correlación ya que esta es conocida como la concentración y el involucramiento completo en el trabajo, (Flores et al., 2015; Pujol-Cols, 2018; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002, 2006), lo cual es parte de los factores motivacionales, que son netamente aspectos involucrados con las responsabilidades en el trabajo los cuales tienen efecto positivo a la satisfacción laboral (Herzberg et al., 1959).

Recomendaciones

Para próximas investigaciones es de importancia considerar otras variables de estudio que se asocien con el entusiasmo por el trabajo como; estrés laboral, felicidad o autoeficacia. También es importante implementar programas para mejorar los niveles de satisfacción laboral en los docentes y mantener el

entusiasmo laboral para así erradicar el burnout o estancamiento docente. Es de importancia implementar y realizar estudios que se basen en la psicología positiva, lo cual promueve de diferente manera el relacionamiento y compromiso laboral. Para siguientes investigaciones se recomienda ampliar el tamaño de la muestra con el fin de obtener mayor comprensión del comportamiento de las variables. Por último, se ratifican la validación y fiabilidad de las pruebas usadas en este estudio, ya que son cortas y con gran alcance para explicar las variables.

Referencias

- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones: Revista de Avances En Psicología*, 3(2), 79–85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Bakker, A., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Medica Herediana*, 25(2), 80. <https://doi.org/10.20453/rnp.2014.249>
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917–1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>
- Cárdenas, T., & Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (Ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294–306. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000200004&script=sci_abstract&lng=es
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Cotino, L. (2020). La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en tiempos del coronavirus. *Revista de Educación y Derecho and Law Review*, 21, 29. <https://doi.org/10.1344/REYD2020.21.31283>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/261>
- García, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111–123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Huapaya, K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel*

secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/404/huapaya_ik.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juárez-García, J., Hernández-Vargas, I., Flores-Jiménez, C. A., & Camacho-Ávila, A. (2015). Entusiasmo Psicológico en el Trabajo en profesionales de la salud: Propiedades psicométricas de la Utrech Work Engagement Scale. In A. Juárez (Ed.), *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos* (Universida, pp. 345–368). Plaza y Valdés.

Kaden, U. (2020). COVID-19 School Closure-Related Changes to the Professional Life of a K–12 Teacher. *Education Sciences*, *10*(165), 14.
<https://doi.org/10.3390/educsci10060165>

Khlaif, Z. N., Salha, S., Affouneh, S., Rashed, H., & EIKimishy, L. A. (2020). The Covid-19 epidemic: teachers' responses to school closure in developing countries. *Technology, Pedagogy and Education*, *00*(00), 1–15.
<https://doi.org/10.1080/1475939X.2020.1851752>

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, *102*(3), 741–756.
<https://doi.org/10.1037/a0019237>

Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers. *Current Psychology*, *36*(1), 48–55. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>

Malandrino, A., & Sager, F. (2021). Can Teachers' Discretion Enhance the Role of Professionalism in Times of Crisis? A Comparative Policy Analysis of Distance Teaching in Italy and Switzerland during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, *00*(00), 1–11.
<https://doi.org/10.1080/13876988.2020.1844544>

Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, *60*, 144–152.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>

Mamani-Benito, O., Meza Revatta, L. F., & Torres Miranda, J. S. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, *11*(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>

Marco de Buen Desempeño Docente, (2018).
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Minghui, L., Lei, H., Xiaomeng, C., & Potmešilc, M. (2018). Teacher efficacy, work engagement, and social support among Chinese special education school

teachers. *Frontiers in Psychology*, 9(MAY), 1–8.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00648>

Nava-Gómez, M., Brito-Ortíz, J., Contreras, M., & Patlán-Pérez, J. (2019). Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. *Academia Journals*, 7.
<https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/60085a367bc025296a222fba/1611160126377/Investigación+en+la+Educación+Superior+Morelia+2019+-+Academia+Journals+-+Tomo+12.pdf>

Ortega, A., & Patlán, J. (2019). Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de profesores universitarios. *XXIV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*.
<http://132.248.164.227/congreso/docs/xxiv/docs/3.02.pdf>

Pepe, A., Addimando, L., Dagdukee, J., & Veronese, G. (2019). Psychological distress, job satisfaction and work engagement: a cross-sectional mediation study with a sample of Palestinian teachers. *Educational Studies*, 00(00), 1–17.
<https://doi.org/10.1080/03055698.2019.1701990>

Pérez, J., & Fidalgo, M. (1993). Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. In *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España* (Ntp 394).
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1176/appi.ajp.162.4.820-a>

Pujol-Cols, L. (2018). Autoevaluaciones esenciales y autonomía: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral en profesionales argentinos. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 361–372.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2839>

Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 145–156. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a17>

Rogers, H., & Sabarwal, S. (2020). Covid-19: Impacto en la Educación y respuestas de política pública. *Grupo Banco Mundial - Educación*, 10.
<http://pubdocs.worldbank.org/en/143771590756983343/Covid-19-Education-Summary-esp.pdf>

Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18–23.
<https://doi.org/10.1158/0008-5472.SABCS12-S5-3>

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261(62), 109–138.

<http://www.wont.uji.es/publicaciones/articulos/articulos-listado/item/el-engagement-de-los-empleados-un-reto-emergente-para-la-direccion-de-los-recursos-humanos>

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>

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

Schaufeli, W., Bakker, A., & 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>

Schaufeli, W., Salanova, M., González-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.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Shibiti, R. (2020). Public school teachers’ satisfaction with retention factors in relation to work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–9.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1675>

SINEACE. (2019). *Sistema de Indicadores relacionados a la Certificación y Acreditación - SIRCA*. Ministerio de Educación Del Perú.
<https://app.sineace.gob.pe/sirca/Home/TableroAI>

UNESCO. (2020). COVID-19 y educación superior : De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos , respuestas políticas y recomendaciones. *Instituto Internacional Para La Educación Superior En America Latina y El Caribe*, 44. <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-060420-ES-2.pdf>

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Wu, S., Zhou, S., Yu, X., Chen, W., Zheng, W., Huang, M., Zhang, H., Li, X., Fang, G., Zhao, X., & Zhang, K. (2020). Association Between Social Support and Job Satisfaction Among Mainland Chinese Ethnic Minority Kindergarten Teachers: The Mediation of Self-Efficacy and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11(November). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.581397>

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708–713.

<https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

You, S., Kim, A. Y., & Lim, S. A. (2015). Job satisfaction among secondary teachers in Korea: Effects of teachers' sense of efficacy and school culture. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(2), 1–14.
<https://doi.org/10.1177/1741143215587311>

1. Anexo A

Instrumentos de Recolección de Datos

Escala UWES

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

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

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
4	Mi trabajo me inspira.							
5	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
6	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.							
7	Me «dejo llevar» por mi trabajo.							
8	Estoy inmerso en mi trabajo.							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

Escala general de satisfacción

En la siguiente escala, hay enunciados respecto a los factores que se encuentran dentro del trabajo, los cuales provocan satisfacción por el mismo.

Piense cual es el nivel en el que usted se siente satisfecho con cada idea y enunciado, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas del trabajo.							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3	Tus compañeros de trabajo.							
4	Reconocimientos que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5	Tu superior inmediato.							
6	Responsabilidad que se te ha asignado.							
7	Tu salario.							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores de tu institución.							
10	Tus posibilidades de promocionar.							
11	El modo en que tu institución está gestionada.							
12	La atención que se le presenta a las sugerencias que haces.							
13	Tu horario de trabajo.							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15	Tu estabilidad en el empleo.							

2. Anexo B

Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones

Variable	Dimensión	Ítems	Instrumento	Categoría de respuestas
Entusiasmo por el trabajo	Vigor	1,2,3	Escala UWES – 9 Autor de origen: (Salanova et al., 2000); Autor de adaptación: (Flores et al., 2015)	0 nunca 1 Esporádicamente: Pocas veces al año o menos 2 De vez en cuando: Una vez al mes o menos
	Dedicación	4,5,6	Confiabilidad Vigor .77 Dedicación .74 Absorción .61	3 Regularmente: algunas veces al mes 4 Frecuentemente: Una vez por semana
	Absorción	7,8,9	Validez las cargas factoriales mayores a .65 y significancia estadística ($t > 7.0$).	5 Muy frecuentemente: Varias veces por semana 6 Diariamente

Matriz de operacionalización de satisfacción laboral y sus dimensiones

Variable	Dimensión	Ítems	Instrumento	Categoría de respuestas
Satisfacción Laboral	Unidimensional	15 ítems	Escala de Satisfacción en el Trabajo Autor de origen: (Warr et al., 1979); Autor de adaptación: (Arias et al., 2017) Confiabilidad alta ($\alpha = .945$) y validez con correlaciones ítem-test superiores a .589	1 Muy insatisfecho 2 Insatisfecho 3 Moderadamente insatisfecho 4 Ni insatisfecho ni satisfecho 5 Moderadamente satisfecho 6 Satisfecho 7 Muy satisfecho