

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT EN EL
PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Janett Milagros Alvarado Marino

Asesor:

Dr. Carlos Miguel Pérez Lara

<https://orcid.org/0000-0002-5712-2186>

Trujillo - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Edwar Isidro Sánchez Álvarez
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Heber Domingo Seminario Ortiz
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Carlos Miguel Pérez Lara
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 35 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega tm:oid::1:3178882000




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
 - 5%  Publicaciones
 - 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)
-

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi madre y a mis dos tías queridas, quienes fueron piezas clave para no rendirme al momento de realizar este arduo trabajo de investigación. Durante todo el proceso de elaboración de esta tesis, ellas siempre estuvieron pendientes de mí, dándome una tacita de café o leche, o acercándose a preguntar si necesitaba algo cuando, en ocasiones, me quedaba redactando este trabajo hasta la madrugada. Sin embargo, la razón principal por la que esta tesis está dedicada a ellas, es porque sin sus palabras de aliento y demás formas de motivación, no habría encontrado la fuerza para continuar con este gran paso en mi vida académica.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por guiar mis pasos hasta este punto de mi carrera. En Él encontré la tranquilidad que necesité en momentos de tensión.

A mi familia, por su gran cariño y constante motivación en el proceso de elaboración de esta tesis, soy muy afortunada de tenerlos en mi vida.

A mis profesores, por compartir sus conocimientos conmigo y por ayudarme a desarrollar mi máximo potencial en la carrera que tanto amo.

Y por supuesto, a mi docente asesor en el curso de Tesis, el Dr. Carlos Miguel Pérez Lara, persona de gran calidad humana y profesional, a quien tuve el privilegio de tener como guía en el proceso de elaboración de la presente tesis.

Gracias a todos ellos, a las capacidades y destrezas que Dios me regaló y a mi constante esfuerzo y compromiso con mis estudios es que ahora me encuentro aspirando a obtener mi tan anhelado título profesional.

TABLA DE CONTENIDO

Jurado Evaluador	2
Informe de Similitud.....	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Tabla de Contenido	6
Índice de Tablas	7
Resumen	8
Capítulo I: Introducción	9
Capítulo II: Metodología	23
Capítulo III: Resultados	29
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	34
Referencias	40
Anexos	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Distribución y frecuencia de la variable Clima laboral y sus dimensiones</i>	29
Tabla 2	<i>Distribución y frecuencia de la variable Engagement y sus dimensiones</i>	30
Tabla 3	<i>Prueba de normalidad para las variables Clima laboral y Engagement</i>	31
Tabla 4	<i>Prueba de correlación entre las variables Clima laboral y Engagement y sus dimensiones</i>	32

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación significativa entre Clima laboral y Engagement en el personal docente de una Institución Educativa Pública. En el aspecto metodológico, su enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio en el que se basó fue observacional y su diseño fue correlacional. Esta investigación tuvo una muestra conformada por 60 docentes del nivel secundario. Los instrumentos utilizados para medir las variables de interés de este estudio fueron la Escala de Clima Laboral CL - SPC y el Cuestionario “Utrecht Work Engagement Scale” (UWES – 15). Los resultados evidenciaron que el 85% de los docentes percibe un Clima laboral de nivel Regular dentro de su institución educativa, por otro lado, el 13.3% de docentes percibe un nivel Deficiente; en cuanto a Engagement, el 81.7% de los docentes presenta un nivel Medio, mientras que el 16.7%, presenta un nivel Alto. Por otra parte, se encontró que la dimensión predominante de Clima laboral fue Involucramiento laboral, donde el 71.7% del personal docente lo calificó como Regular; entre tanto, la dimensión más predominante del Engagement fue Dedicación, donde el 71.7% de los docentes lo presentan en un nivel Medio. En conclusión, existe una relación positiva y muy significativa ($r = 0.77, p < 0.01$) entre las variables Clima laboral y Engagement.

PALABRAS CLAVES: Clima laboral, engagement, compromiso laboral, dedicación.

NOTA

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto** por determinación de los propios autores, en concordancia con en el Texto Integrado del Reglamento RENATI (artículo 12), la Directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, así como la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

REFERENCIAS

- Alvarado, K. (2019). *Engagement y su relación con la Satisfacción Laboral en docentes de la Institución Educativa María Negrón Ugarte, Trujillo 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37852>
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <https://www.apa.org>. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arias, J. (2020). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. ENFOQUES CONSULTING EIRL*.
- Arostegui, R., & González, I. (2022). *Tecnoestrés y Engagement en docentes de la Facultad de Ciencias Médicas, UNAN-León en el período de mayo-noviembre 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - León]. <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/9416/1/250267.pdf>
- Del Campo, R. (2015). «*El Engagement brinda importantes ventajas competitivas a las organizaciones*»—*Recursos Humanos, el Portal del Capital Humano | Guía Empresas Recursos Humanos*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/entrevistas/el-engagement-brinda-importantes-ventajas-competitivas-a-las-organizaciones/>
- Domínguez, D. (2020). *Clima organizacional y estrés laboral en el instituto de excelencia Carlos Salazar Romero-2019* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43192/Dom%c3%adnguez_ED.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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.
- Frias-Navarro, D., & Pascual-Soler, M. (2022). *Research design, analysis and writing of results*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/KNGTP>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

- Huamani, B. (2022). *Gestión del Talento Humano y Engagement Laboral en los docentes de la UGEL Aymaraes de la región Apurímac – 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84694>
- López, J., & Meneghel, I. (2017). Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. Modelo de Ecuaciones Estructurales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 21-34. <https://doi.org/10.21772/ripo.v35n1a02>
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Meza, B., Ibarra, L., Valenzuela, A., & Zúñiga, E. (2023). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de una institución de educación superior en Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas - Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, 40, Article 40. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi40.582>
- Moscoso, M. G., Villarreal-Zegarra, D., Castillo, R., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguín, E. (2019). Validez y confiabilidad de la escala de satisfacción de los usuarios de consulta médica ambulatoria en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 167-177. <https://doi.org/10.17843/rpmpesp.2019.362.4621>
- Mudarra, S. (2019). *Engagement y Aprendizaje Organizacional del docente en Instituciones Educativas Públicas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3035>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC* [Documento electrónico].
- Pineda, A. (2020). *Clima Organizacional y Engagement de los docentes de una Institución Educativa Privada de Educación Básica Regular de Tacna* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1532>

- Rahmadani, A., & Kurniawati, F. (2021). Teacher Engagement Mediates Self-Efficacy and Classroom Management: Focus on Indonesian Primary Schools. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 19(53), Article 53. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v19i53.3444>
- Ramírez, K. (2019). *Diseño de un programa de coaching para contribuir en el engagement en los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, Durán—Ecuador 2019*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, A., & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rojas, M. (2018). *Gestión institucional y clima laboral según docentes en las instituciones educativas de la red 04—Callao 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17630>
- 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.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *METODOLOGÍA Y DISEÑOS EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA* (5.^a ed.). Business Supporth Aneth.
- Santos, R. (2021). *A influência da satisfação no trabalho e da crença de autoeficácia do professor no seu engajamento profissional: O caso dos docentes do ensino médio da rede pública estadual da cidade de Aracaju - Sergipe* [Tesis de maestría, Universidade de Évora]. <https://dspace.uevora.pt/rdpc/handle/10174/29787>
- Veiga de Cabo, J., Fuente Díez, E. de la, & Zimmermann Verdejo, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: Conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 54(210). <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2008000100011>

- Velasquez, F. (2021). *Felicidad y Engagement en docentes de una Universidad Privada, Chiclayo 2018* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/11350>
- Villanueva, F. J. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik soluciones educativas.
- Zabala, E. (2020). *POR: EVELIN CLARA ZABALA JIMENEZ* [Tesis de licenciatura].
Universidad Mayor de San Andrés.