



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

APOYO ORGANIZACIONAL
PERCIBIDO Y ENTUSIASMO POR EL
TRABAJO EN DOCENTES DE UNA
UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LIMA.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL CON MENCIÓN EN
PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

ELISA BEATRIZ JEFFERSON MORALES

LIMA – PERÚ

2023

ASESOR

Dr. Giancarlo Ojeda Mercado.

JURADO DE TESIS

DR. Carlos López Villavicencio.

PRESIDENTE

MG. Melania Gutiérrez Yépez.

VOCAL

MG. Patricia Iparraguirre Baltazar.

SECRETARIA

DEDICATORIA

A Dios por la oportunidad de una vida única.

A mis padres, hermano y sobrinas, mi fuente de inspiración.

A Estela y Alfredo que siempre confiaron en mí.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor, por su inmenso apoyo en el desarrollo de este trabajo.

A mis compañeros de trabajo, por su paciencia y recomendaciones.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Tesis autofinanciada.

APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y ENTUSIASMO POR EL TRABAJO EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	2%
2	dspace.utalca.cl:8888 Fuente de Internet	2%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	ri.ujat.mx Fuente de Internet	1%
6	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	1%
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1%

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. OBJETIVOS.....	12
III. HIPÓTESIS.....	13
IV. MARCO TEÓRICO	14
V. METODOLOGÍA	26
VI. RESULTADOS	40
VII. DISCUSIÓN.....	49
VIII. CONCLUSIONES	54
IX. RECOMENDACIONES.....	56
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
XI. ANEXOS	

RESUMEN

El objetivo de la presente Tesis ha sido conocer la relación entre el apoyo organizacional percibido y el entusiasmo por el trabajo en docentes de una universidad de Lima Metropolitana. Se utilizó la Escala de Apoyo Organizacional Percibido desarrollada por Eisenberger, Huntchison y Sowa (1986), en versión de 16 ítems, y la Escala de Entusiasmo, la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), creada por Schaufeli et al (2001) en su versión de 15 ítems. La muestra estuvo conformada por un grupo de 50 docentes de ambos sexos, entre los 29 y los 70 años, que laboran en una universidad de Lima Metropolitana. Los resultados se analizaron considerando factores personales (edad, sexo, estado civil y grado académico), y laborales (dedicación horaria y tiempo en la docencia). En general se halló una baja correlación (0,1692) entre las variables de estudio; sin embargo, al considerar el análisis del factor laboral Tiempo en Docencia, encontramos resultados de correlaciones que llaman la atención, que forman una U inversa, lo cual se ha encontrado en estudios previos con diferentes grupos poblacionales, en los que encuentra una correlación elevada (,7754) en aquellos con un ingreso menor a 1 año, la cual decrece en los siguientes periodos (,0286) (-,1147) (-,4706) hasta mostrar un elevamiento en docentes con 11 años a más ejerciendo la docencia (,4669) (,400). Estos resultados generan el interés en un mayor análisis posterior.

Palabras Clave

Entusiasmo por el Trabajo, Docentes Universitarios, Apoyo Organizacional, Percepción de Apoyo.

ABSTRACT

The aim of this thesis has been to know the relationship between perceived organizational support and enthusiasm for work among teachers at a university in Metropolitan Lima. The Perceived Organizational Support Scale developed by Eisenberger, Huntchison and Sowa (1986) was used, in a 16 – item version, and the Enthusiasm Scale, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), created by Schaufeli et al (2001) in its 15 -item version. The sample was made up of a group of 50 teachers of both sexes, between 29 and 70 years of age, who work at a university in Metropolitan Lima. The results were analyzed considering personal factors (age, sex, marital status, and academic degree), and work characteristics (hour dedication and time teaching). In general, a low correlation ($.1692$) was found between the study variables; however, when considering the analysis of the work factor Time in Teaching, we found results of correlations that draw attention, which form an inverse U, which has been found in previous studies with different population groups, in which a high correlation is found ($.7754$) in those with an income of less than 1 year, which decrease in the following periods ($.0286$), ($-.1147$), ($-.4706$) until showing an increase in teachers with 11 years or more teaching ($.4669$) y ($.400$). These results generated interest in further analysis.

Key words

Engagement, University Teachers, Organizational Support, Perception of Support.

I. INTRODUCCIÓN

En toda organización el recurso humano es un elemento fundamental, que reúne un conjunto de personas con diferentes habilidades, dispuestas a cooperar para el logro de objetivos, para unir e integrar esfuerzos y producir resultados que solo podrían obtenerse como equipo. (Chiavenato, 2022). Sin embargo, no es suficiente en un mundo globalizado, competitivo y con entornos sociales, económicos, demográficos, políticos, legales, ecológicos y de mercado tan cambiantes que impactan al interior de las organizaciones (Chiavenato, 2019), por ello deben tomar decisiones y definir estrategias para asegurar un futuro de crecimiento y desarrollo continuo. La estrategia proporciona orientación sobre lo que deben hacer o no hacer los directivos (Thompson, 2023), sea para mejorar el desempeño en general, reducir costos por ausentismo o rotación, lograr un incremento de la innovación y creatividad en los equipos, o para mantener la calidad del servicio. En ese sentido, el presente estudio aportaría resultados acerca de la percepción del entorno laboral y las características motivacionales de un equipo de docentes, con el propósito de contribuir al incremento de la información requerida por los directivos para la selección de estrategias para el fortalecimiento de la gestión del talento humano.

Por otro lado, la población económicamente activa ocupa gran parte de su vida desarrollando una actividad laboral, alrededor de 8 horas cada día, y las características físicas y sociales del espacio donde laboran son importantes, pues

impactan en su bienestar, eficiencia, y en diferentes aspectos de su vida tanto dentro como fuera del centro de trabajo (Chiavenato, 2019; Franklin, 2002).

Se ha encontrado que la percepción que tiene la persona, del apoyo que recibe de su organización es importante no sólo a nivel de efectividad en las tareas, sino también de sus relaciones personales, sociales y hasta de su salud (Blanco & Feldman, 2017).

El interés del estudio de la variable Apoyo Organizacional Percibido (AOP) se basa en el planteamiento de que todas las personas que forman parte de una organización, contribuyen con ella con la expectativa de obtener un incentivo (Chiavenato, 2022). Si los empleados perciben que la organización se preocupa por ellos o los atiende en algún sentido, ellos tenderían a responder en forma de compromiso hacia la institución (Ortega, 2003). Se trata de una necesidad mutua; el trabajador necesita a la organización para ganarse el sustento, y la organización necesita a las personas para poder funcionar satisfactoriamente (Chiavenato, 2022) y lograr sus objetivos o metas.

La percepción de apoyo organizacional muestra asociaciones significativas con la sensación de bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores y con el compromiso organizacional, entendido éste último como un concepto que abarca el deseo, necesidad o deber de permanecer en la institución (Ojeda et al., 2016; Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa, 2011).

A su vez la variable Entusiasmo por el Trabajo (ET), es de interés por su impacto en el bienestar del trabajador, y se ha definido como un estado de disposición positiva hacia el trabajo, por el cual el trabajador se compromete, se dedica a la labor y se siente satisfecho, logrando una sensación de conexión con la institución y por tanto una realización efectiva de sus labores. Ese grado de Entusiasmo por el Trabajo es uno de los factores más determinantes del rendimiento laboral (Prieto-Díez, 2022)

Diversos estudios realizados han encontrado que un alto entusiasmo con el trabajo (ET), se relaciona con el compromiso con la excelencia y el ajuste a los valores de la organización, y caracteriza a los trabajadores más activos que toman iniciativas personales y son reflexivos respecto a su desempeño (Salanova & Schaufeli, 2009). Por ejemplo, los individuos con alto sentido de Entusiasmo por el Trabajo, comparados con quienes no lo hacen, reportan mayor satisfacción con lo que tienen, más compromiso organizacional y menos interés en renunciar (Demerouti, et al, 2001). En el mismo sentido, otros estudios indican que el Entusiasmo por el Trabajo es un predictor de la satisfacción laboral (Orgambídez-Ramos et al, 2015) y compromiso con la organización. El sentido de Entusiasmo por el Trabajo tiene también un efecto multiplicador sobre el propio individuo, ya que, como observaron Bakker, Demerouti & Xanthopoulou (2011), los individuos “entusiasmados” moldean proactivamente su propio ambiente de trabajo, creando sus propios recursos para permanecer en estado de *entusiasmo*. Sin embargo, Sudibjo & Riantini (2023), mencionan que en estudios previos se ha encontrado en varias partes del mundo niveles deficientes en el Compromiso (entusiasmo)

Laboral, incluyendo a organizaciones educativas, y en su estudio con 176 maestros de escuela en Indonesia, descubrieron que el Trabajo Significativo es el predictor más fuerte de ET con el efecto más alto en el Compromiso Laboral. Y que el AOP es el predictor más fuerte del Trabajo Significativo de los docentes (Sudibjo & Riantini, 2023). Esto muestra la importancia de que las organizaciones educativas puedan transmitir a sus docentes el valor de su contribución en la enseñanza y para la organización, con ello incrementarán el compromiso de su personal docente, lo que repercutirá en la calidad de su enseñanza a su vez (Fernández-García et al., 2022).

Estudios realizados principalmente sobre la realidad de los países desarrollados, ponen de relieve que, contra la creencia popular, el docente universitario, al igual que el docente de otros niveles educativos, está sujeto a altas presiones y fuentes de estrés que fomentan altos niveles de desgaste emocional y atentan contra su bienestar, entendido este concepto en su más amplio sentido (Sudibjo & Riantini, 2023; Bernal & Donoso, 2017). En un estudio de García, et al (2016) realizado en docentes universitarios en España, se comprobó la existencia de algunos factores de riesgo para la salud: como altas exigencias psicológicas, baja estima, bajo apoyo social e inseguridad laboral. También Cuadrado et al (2022) encontró agotamiento emocional en los docentes, en función a la percepción de atención a la diversidad y el no poder expresar sus emociones reales al alumnado.

Cabe destacar que algunos estudios realizados justamente en América Latina, indican altos niveles de entusiasmo por parte de docentes universitarios, a

pesar del desgaste físico y psicológico que supone su labor (Ruiz de Chávez et al, 2014). Lo cual valida lo manifestado por varios autores (Cueva, 2022; Aguilar, 2007), que el ET puede funcionar como un factor protector frente al desgaste laboral. De acuerdo con Klassen, et al (2013) entender el entusiasmo por el trabajo en docentes sería importante para entender los procesos psicológicos detrás de una docencia efectiva. En un estudio cualitativo basado en entrevistas a siete docentes universitarios, realizado en el Perú, también se reportó altos niveles de entusiasmo en docentes universitarios, siendo precisamente el contacto con los estudiantes uno de los factores señalados como determinantes de esta condición (Lozano-Paz & Reyes-Bossio, 2017). En otro estudio, realizado con 99 docentes universitarios del área de la salud, también se encontró niveles elevados de Entusiasmo por el Trabajo, especialmente en el factor de dedicación (Araújo & Esteves, 2016). Otros estudios en docentes universitarios señalan altos niveles de Entusiasmo por el Trabajo frente a su labor (Arriagada, 2015; Küster & Vila, 2012; Rubio, 2018). Estos datos parecen paradójicos frente a la existencia de numerosas fuentes de estrés laboral entre los docentes universitarios, las cuales incluso, podrían conducirlos al síndrome de burnout. Sin embargo, una posible explicación se encuentra en la constatación de que el burnout y el Entusiasmo por el Trabajo no son necesariamente contrarios, pues estudios indican acerca del desarrollo de estrategias resilientes y prácticas saludables para contrarrestar condiciones en las que se podría manifestar el Burnout (Aguilar & Gutiérrez, 2007), lo que significa que un nivel mayor de burnout no implica necesariamente bajos niveles de ET. Por otro lado, se sabe que el apoyo social es un factor protector frente al agotamiento emocional y estrés laboral, que permite una vivencia laboral más saludable (Cuadrado et al, 2022)

1.1 Identificación del problema

Los docentes han sido y serán fundamentales, no solo para la educación de los jóvenes, sino también, para lograr el desarrollo de pueblos y naciones, pues a través de la formación integral (información, investigación, ética y valores) que promueven en los estudiantes, podrán estar preparados para construir un mundo mejor (Boss & Schwartz, 2023). La OIT (2021), en su reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo, hizo una revisión de las últimas décadas, señalando la importancia de la labor del docente, y precisó que no solo el mundo del trabajo, sino en especial el de la educación “ha cambiado dramáticamente”, destacando que después de la pandemia del COVID, se aprecia con mayor claridad la importancia de su labor sobre todo en tiempos de crisis. Sin embargo, los docentes también están expuestos a riesgos de salud física y mental constantemente, y por ello señalan la necesidad de apoyar esta labor desde las políticas y estrategias de los gestores involucrados a todo nivel. En el mismo sentido, Ruiz de Chávez, et al (2014), ya señalaban que el trabajo docente es una de las labores que genera más desgaste físico y emocional por la demanda de la labor *per se*.

En términos de la dinámica de las instituciones y la administración de las personas, Griffin et al (2017) nos hablan de 5 fuerzas importantes que afectan la dinámica cambiante de todo entorno organizacional, estas son: la globalización, la diversidad, la tecnología, la ética y gobierno corporativo, y las relaciones laborales.

Tomando como punto de partida la diversidad a la que todas las personas del centro de formación superior van a enfrentar, como el constante ajuste a condiciones cambiantes relacionadas a la interacción con la diversidad socioeconómica-cultural como de razas, etnias, edades y saberes previos. Asimismo, los docentes son de diferentes generaciones, experiencia, afinidad, y con diversos valores, metas, actitudes. Las autoridades con diferentes estilos de liderazgo, estatus y personalidad, y la misma diversidad observada para el personal que ocupa puestos administrativos puede involucrar momentos de tensión que estarán influenciados por características de la cultura organizacional y niveles de satisfacción compartidos o no con sus pares.

Otro aspecto a considerar, es que en estos tiempos se ha incrementado la exigencia, por la necesidad de manejar recursos digitales y aprender diversas estrategias para ser efectivo en el desarrollo de clases en las modalidades presencial y virtual, como producto del periodo COVID-19, por lo que el docente debe estar actualizado ante un mundo globalizado y en constante cambio, además debe cumplir con requerimientos documentarios y de participación que la organización pueda demandar (OIT, 2021). Esto lo lleva a la necesidad de adaptarse a estos cambios constantes lidiando con las tensiones extras propias de estos tiempos. Nos preguntamos si el docente ante estas mayores exigencias podrá mantener el mismo entusiasmo en la labor que realiza y hasta qué punto esa disposición positiva requiere saber que cuenta con el apoyo de la organización.

De otro lado, diversos estudios indican que los factores organizacionales juegan un papel muy importante, respecto al nivel de Entusiasmo por el Trabajo de los colaboradores. En principio, la implementación de ciertas prácticas “saludables” en una organización puede tener un impacto positivo en el entusiasmo y en otros indicadores de bienestar mental en los trabajadores (Acosta, et al, 2011). Asimismo, el Entusiasmo laboral es mayor en individuos que sienten que son tratados de forma justa en el trabajo (Rodríguez et al, 2014; Rubio, 2016). De igual modo, el apoyo social recibido por parte de compañeros y superiores está positivamente relacionado con el compromiso, en particular cuando ese apoyo se manifiesta en la forma de retroalimentación positiva y la existencia de oportunidades para el perfeccionamiento en el trabajo (Shimazu & Schaufeli, 2009; Xanthopoulou et al, 2009). Específicamente en referencia a los docentes universitarios, Pujol-Cols (2018) concluyó (refiriéndose a la realidad observada en Argentina) que las universidades deben ofrecer mejores condiciones de trabajo a los docentes que sirven en ellas con el fin de mejorar su sentido de compromiso y su satisfacción laboral. Algunos estudios, realizados en grupos de docentes de educación básica, también muestran relaciones significativas entre AOP y ET (Extremera et al, 2019).

Por todo lo señalado, es importante el estudio acerca de la percepción de soporte organizacional y el entusiasmo por el trabajo de los docentes de educación superior. Por tanto, la pregunta que origina la presente investigación es: ¿Qué relación existe entre el apoyo organizacional percibido y el entusiasmo por el trabajo en docentes de una universidad de Lima Metropolitana.?

1.2 Justificación de la investigación

A nivel teórico, esta investigación se propone ampliar la información disponible acerca de la relación entre la percepción de apoyo organizacional (AOP) y el entusiasmo por el trabajo (ET), en personas que laboran como docentes de instrucción superior. En estos tiempos observamos mayores presiones en el entorno docente - tal como señalamos en el punto anterior (1.1) -, por los requerimientos de la institución, las medidas de ajuste a sistemas de calidad para la acreditación, la importancia que cobra la tecnología para la educación, la incorporación de la IA, el tener que adaptarse a modelos híbridos o mixtos de trabajo (OIT. 2021), además de los múltiples roles que deben cumplir, todo lo que puede afectar su bienestar general. En ese sentido, políticas y estrategias adecuadas de la organización impactarían positivamente en sus trabajadores.

A nivel social, estos resultados permitirían conocer mejor en qué medida el modo en que los docentes perciben su relación con la organización impacta en su implicancia y motivación en la labor. Se obtendría un acercamiento a un componente importante del grado de bienestar experimentado por el docente en relación con su actuación laboral y en particular a la manera en que diversos aspectos organizacionales influirían en dicha experiencia de mayor o menor bienestar, que incluye la calidad de la dinámica con pares, relaciones con autoridades y con los jefes directos.

A nivel práctico, los resultados apuntan a la identificación de ciertos factores que podrían ser considerados en el diseño de políticas y estrategias de las organizaciones académicas, con el objetivo de mejorar o mantener en buen nivel los factores que contribuyen al bienestar del docente y de esa manera, potenciar el recurso humano, disminuir el ausentismo y la intención de renuncia (Cabrera, 2020), y contribuir al cumplimiento de los objetivos de la propia organización.

Varios estudios realizados, exploran la relación entre las variables Entusiasmo por el Trabajo y Burnout (Holmström, A. et al, 2023; Nieto et al, 2022; Spontón et al, 2018; Trepanier et al, 2014; Schaufeli et al, 202; Salanova et al, 2000), tratando de hallar forma de validar si son variable que se enlazan en un continuo, o si son independientes pero relacionadas entre sí. En un estudio en Lima sobre Burnout y Entusiasmo por el Trabajo en enfermeras, realizado por Cueva (2022), se encontró correlaciones negativas de intensidad media, corroborando los estudios que se mencionan del rol del Entusiasmo por el Trabajo como factor protector (Cuadrado et al. 2022; Peláez-Fernández et al, 2022; Extremera et al, 2019; Botero-Álvarez, 2012). Sin embargo, Choy, R. (2021), en su investigación concluye que es posible, que el Burnout y el Compromiso (Engagement), puedan ejercer efectos directos y variados sobre el desempeño del docente, en función a la forma en la que se mida éste. Por lo cual se requiere de mayores estudios al respecto.

1.3 Limitaciones de la investigación

Limitaciones a señalar son el uso de un tipo de muestreo no probabilístico, así como el tamaño de la muestra de estudio.

En la muestra se ha incluido, a docentes que laboran a tiempo parcial en la facultad, algunos de los cuales desarrollan actividades en otras instituciones, lo que podría sesgar la orientación de las respuestas de los participantes.

II. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Apoyo Organizacional Percibido y el Entusiasmo por el Trabajo, en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación entre la variable Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Vigor del Entusiasmo por el Trabajo en docentes.
2. Identificar la relación que existe entre la variable Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Dedicación del Entusiasmo por el Trabajo en docentes.
3. Identificar la relación que existe entre la variable Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Absorción en docentes.
4. Identificar la relación entre Apoyo Organizacional Percibido con Entusiasmo por el Trabajo de los docentes en función de los factores personales: edad, sexo, estado civil y grado académico
5. Identificar la relación entre Apoyo Organizacional Percibido con Entusiasmo por el Trabajo de los docentes en función de los factores laborales: dedicación horaria y tiempo en la docencia en la facultad.

III. HIPÓTESIS

Hipótesis general

Existe relación entre el apoyo organizacional percibido y entusiasmo por el trabajo en docentes de una universidad de Lima Metropolitana.

Hipótesis específicas

1. Existe relación entre la variable Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Vigor de Entusiasmo por el Trabajo en docentes.
2. Existe relación entre la variable Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Dedicación de Entusiasmo por el Trabajo en docentes.
3. Existe relación entre la variable Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Absorción de Entusiasmo por el Trabajo en docentes.
4. Existe relación entre Apoyo Organizacional Percibido con Entusiasmo por el Trabajo de los docentes en función a factores personales: la edad, sexo, estado civil, y grado académico.
5. Existe relación entre Apoyo Organizacional Percibido con Entusiasmo por el Trabajo de los docentes en función de los factores laborales: dedicación horaria y tiempo en la docencia en la facultad.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1. La docencia universitaria.

El mundo se prepara para muchos cambios en los siguientes 10 años, desde la transición a las economías verdes, (OIT, 2023) el aprovechamiento del desarrollo de la economía naranja (BID, 2022) y la escalabilidad de la Inteligencia Artificial a todo nivel, un mundo con recursos de primera necesidad en escasez debido al cambio climático, entre otros complejos factores. Las nuevas generaciones deberán encargarse de asumir las riendas para liderar cambios que permitan crear un mundo mejor. En ese sentido, los docentes asumirían una importante misión desde las aulas.

En una organización educativa universitaria, el docente es el principal actor de la dinámica educacional (OIT, 2023), quien facilita, el logro del principal objetivo que tiene un centro universitario, el desarrollo de competencias específicas de la carrera para alcanzar un perfil de egreso propuesto por la institución, y hacia el que se enfocan todos los esfuerzos. Una persona que es capaz de entusiasmarse con su trabajo va a transmitir esa misma energía a sus compañeros de trabajo y estudiantes, pero sobre todo va a tener mayor disposición para el cumplimiento de su rol docente.

Para Robinson (2015), un buen docente no solo es el que conoce bien su disciplina, sino el que logra que sus alumnos aprendan, y para ello necesita crear

las condiciones motivando, inspirando y entusiasmándolos para que quieran aprender. En un estudio realizado en España, Fernández-García, et al. (2022) encontraron que el compromiso de los estudiantes con su aprendizaje se veía afectado por la percepción que tenían de la eficacia de la labor docente. Ese compromiso del alumno con su aprendizaje facilitaría que desarrollen las competencias del perfil de egreso de la Carrera.

Un docente es una persona que cumple diferentes roles, por lo que es susceptible a diversos factores que afectarán su vida. En su rol de trabajador de una organización educativa se verá imbuido en dinámicas laborales formales e informales que podrían generar estrés, y esto afectaría tanto su salud física como mental (M. Zuñiga, 2012), sin embargo, el apoyo social y el apoyo laboral se mencionan como factores protectores ante ello (Peláez et al, 2022). En un estudio realizado en Brasil (Torahiko Takahashi, et al, 2019), se encontró que, a mayor frecuencia de síntomas de depresión, menor es la percepción de sentirse apoyado en el trabajo. En este sentido, las acciones que favorezcan la percepción de apoyo organizacional pueden funcionar como variable protectora en personas que sean proclives al desarrollo de depresión (Tsuyuguchi, 2023).

Las organizaciones educativas, especialmente en estos tiempos, buscan la excelencia, y en tal sentido trabajan desarrollando estrategias para mejorar la Calidad Educativa. Es necesario que cumplan las normativas de calidad que son requeridas a nivel de gobierno, pero también, la Calidad de la Educación es indispensable para competir en el mercado y cumplir las demandas que éste impone.

Se requiere de grandes equipos para los grandes cambios, y tanto el BID como la OIT (2023), alertan de la necesidad de desarrollar habilidades técnicas, como estrategias para disminuir las brechas entre las habilidades existentes en la fuerza laboral y las futuras demandas, pero a la vez desarrollar el liderazgo, valores y capacidad de acción para hacer frente al cambio climático (Bos & Schwartz, 2023) y el desarrollo sostenible, la tecnología y otros motores mundiales del cambio. Lo que pone en valor el rol del docente, y la importancia de favorecer las condiciones idóneas para que trabaje en un entorno propicio (OIT, 2021).

Un futuro profesional, un futuro ciudadano del país se está formando día a día en un aula, por ello vemos importante conocer las condiciones que pueden facilitar el cumplimiento de la labor docente. Y al pensar en un docente de calidad, como expresa Montenegro, J (2022) no se puede evitar que el destinatario directo de este servicio -el alumno- sea quien proponga una noción de calidad docente: En su estudio con 164 alumnos de 3 universidades del Norte de Perú, el 90% concordó en que un docente de Calidad debe dominar y estar actualizado en el tema que imparte, debe manejar la metodología de enseñanza, el dominio y la práctica de la investigación científica, y tener un comportamiento ético.

Por otro lado, en relación al liderazgo de los gestores y su apoyo en el desarrollo de las habilidades docentes, se habla de la importancia del Liderazgo de Servicio (Servant Leadership), como un estilo que favorece la eficacia en la labor y el compromiso docente. En un estudio Finlandés, Sudibjo, N. y Dwiatmi, M. (2022) ponen de manifiesto que un mejor Liderazgo de Servicio, como prestar atención a

las necesidades de los docentes, facilitar oportunidades para su desarrollo y mantener una constante comunicación con ellos, incrementará sus creencias de que el trabajo realizado tiene un significado positivo para su autodesarrollo, lo que incrementará la confianza y lealtad hacia la institución, e impactará en su participación. En un estudio en Pakistán (Zainab et al, 2022) se encontró que el estilo de Liderazgo de Servicio es ideal en el trabajo con docentes universitarios, y añaden que el clima psicológico es una variable mediadora que contribuye en la procesos motivacionales que elevan el entusiasmo por el trabajo en los docentes.

El bienestar de los docentes y su relación con el Entusiasmo por el Trabajo está siendo ampliamente estudiado a nivel internacional, se quiere encontrar cuáles son las características de los docentes que les permiten desarrollar mejor su labor, considerando que la enseñanza, por ser una ocupación de servicios orientada a las personas generaría más desgaste (Malash et al., 2001). Aunque se ha encontrado que el Entusiasmo por el Trabajo y el burnout, variables aparentemente opuestas, se pueden encontrar a la vez y definir diferentes perfiles de docentes. A su vez, otros estudios encontraron que los docentes comprometidos, autoeficaces y que promueven la colaboración interprofesional, son de suma importancia en la labor educativa, y experimentan un mayor nivel de bienestar general. (Holmström et al, 2023; Ju et al, 2015).

Por otro lado, estudios que involucran características personales (Prieto-Diez, F. et al, 2022) indican que docentes con una personalidad emprendedora podrían tener mayor grado de compromiso con la organización en la que laboran, lo que unido a un adecuado clima organizacional, explicaría mejor el grado de compromiso con la organización.

4.2. Apoyo Organizacional Percibido

Los modelos explicativos del Apoyo Organizacional Percibido datan del año 1956, cuando Jhon Thibaut y Harold Kelley proponen, que en una relación entre dos o más personas, debe obtenerse algún tipo de gratificación para todas las partes que la conforman, o de lo contrario la relación desaparecería. Y que para evitar que el grupo se disuelva, debía existir una recompensa, sea material o psicológica.

Luego, el sociólogo George C Homans, publica un libro en 1961, “Teoría Social como Intercambio”, basado en un trabajo previo, añade que la interacción social simbolizaba un intercambio tangible o no, en el que el futuro de esa relación estaría condicionado al beneficio o costo que ella implicara para los participantes.

La PSO se examina a partir de la Teoría del Intercambio Social. Rhodes y Eisenberger (2006) manifiestan, que los trabajadores pueden proporcionar un trabajo duro a cambio de recompensas tangibles y recursos socioemocionales.

La variable Apoyo Organizacional Percibido (AOP), fue desarrollada por Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986), quienes presentaron evidencias de que los trabajadores forman creencias en relación a qué tanto la organización va a valorar su contribución y cuidar de su bienestar, y esa percepción va a llevarlos a desear devolver en forma recíproca el apoyo y comprometerse con la organización.

En el Perú, Velásquez Tuesta (2021), encontró en docentes de humanidades, una muy baja relación entre Felicidad y Entusiasmo por el Trabajo, comparados con los docentes de otras especialidades.

Kurtessis et al. (2015) encontraron que hay una correlación positiva de esta variable con la identificación organizacional, lo cual se relaciona a su vez con la satisfacción en el trabajo, autoeficacia laboral y la percepción de balance entre familia y trabajo.

Como señalan Extrema et al. (2019), el apoyo organizacional proviene de las relaciones interpersonales en el interior de la organización. Puede caracterizarse como un recurso ya que se presenta como un elemento con impacto positivo en la adaptación del trabajador a la organización que pertenece. Por otro lado, aumentaría el apego del trabajador hacia la organización, al medir las creencias de los empleados, con relación a cómo la organización valora sus aportes o contribuciones, y se preocupa de su bienestar (Bravo & Jimenez, 2011)

Un estudio de Zúñiga, M. (2012) con docentes Mexicanos, encontró que un alto porcentaje de docentes perciben poco apoyo de parte de los superiores ante situaciones problemáticas en el trabajo, en cambio manifiestan contar con un alto grado de apoyo de sus pares, quienes se convierten en un importante soporte ante situaciones laborales problemáticas.

En una revisión sistemática, Pereyra y Yáber (2022) confirmaron que el AOP es un antecedente del Compromiso organizacional, entendiéndose que, si un trabajador percibe el apoyo de su empresa, procurará retribuirle con su esfuerzo y acciones de compromiso, lo cual es importante en términos de productividad y de disposición hacia los cambios requeridos para el desarrollo de la organización. Así mismo, Vaamonde (2019) estudió la Intención de Renuncia y la AOP de trabajadores argentinos, subrayando la importancia de establecer acciones para reforzar la AOP, ya que encuentra una relación directa entre esta variable y la identificación organizacional como predictores de la Intención de Renuncia. En suma, estados psicológicos positivos van a reforzar el vínculo del empleado con la organización, por lo que se hace necesario considerar estrategias que valoren el principal activo de la organización, potenciar el talento, reconocer su importancia, (Ojeda. et al. 2018). Igualmente, Torahiko Takahashi, L. et al (2019), en un estudio con 510 profesionales, encontró que una favorable percepción de apoyo en el trabajo, mejora la percepción del Clima Laboral.

4.3. Entusiasmo por el Trabajo

En 1990, Kahn propuso el concepto de Entusiasmo por el Trabajo, para nombrar una característica de aquellos “miembros de una organización que se sienten completamente vinculados a sus roles laborales” (Navarro-Abal et al., 2018, p. 105). De esta manera, la persona en estado de ET se encuentra comprometida física, emocional y cognitivamente con su labor (Navarro-Abal et al., 2018).

Vale acotar que el término Engagement es considerado por algunos como un sinónimo de Entusiasmo por el Trabajo (ET) (Flores et al, 2015; Salanova et al, 2000) y para otros se traduce en compromiso con el trabajo (Cabrera et al, 2020; Arenas & Andrade, 2013). Para fines de esta investigación se usará la denominación de Entusiasmo por el Trabajo, debido a que en la definición de los autores se explica como un estado de realización personal o motivación positiva (Salanova & Schaufeli, 2009). Se enlaza con una emoción fuerte y positiva que vigoriza a la persona, la lleva a estar absorta en lo que hace, y dedicarse concentradamente a hacer su labor, Además el Entusiasmo por el Trabajo se propone como un recurso psicológico que permite afrontar las demandas laborales y lidiar con el estrés (Nieto et al, 2022).

El Entusiasmo por el Trabajo (ET) ha sido caracterizado con base en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción (Salanova & Schaufeli, 2009; Schaufeli et al, 2002). El Vigor es el componente conductual, referido al nivel de energía involucrado en el trabajo; la Dedicación, es el componente emocional, entendido como un sentido de entusiasmo e implicación con la actividad; y la Absorción, es el componente cognitivo, que consiste en el grado de concentración abocada a la labor, con cierta dificultad para retirarse de ella. El Entusiasmo por el Trabajo, o ET, se plantea como un estado cognitivo-afectivo que mantiene persistencia en el tiempo” (Arenas & Andrade, 2013, p. 46).

Salanova & Schaufeli (2009) indicaron que existen tres condiciones que permiten a un trabajador permanecer en estado de engagement (Entusiasmo por el

Trabajo): 1. Satisfacción (grado en que el trabajo es percibido como significativo y desafiante); 2. Seguridad (grado en que el lugar de trabajo es percibido como confiable y propicio para generar un buen clima para el trabajador) y 3. Disponibilidad de recursos para mejorar su propio rol laboral. Así, la variable ET depende de las condiciones laborales que percibe el trabajador y va a responder positivamente a todo aquello que le genere satisfacción y seguridad.

Un estudio realizado por el Instituto de Investigación ADP, The Global Study of Engagement, realizado en 19 países (2018), encontró que los mayores niveles de compromiso se observan en quienes expresan confianza en su líder del equipo y en aquellos trabajadores que se sienten parte del mismo. Especialmente si los trabajadores son parte de múltiples equipos, dinámicos y multifuncionales, se incrementa la posibilidad de tener trabajadores altamente comprometidos.

En el Perú se han realizado algunos estudios sobre docentes universitarios, con el UWES. Rosales et al (2022), realizaron una investigación en Universidades Privadas, con 106 docentes universitarios de Estudios Generales, y encontraron una relación altamente significativa entre el Compromiso Laboral y el Desempeño Profesional.

En cuanto a los modelos explicativos del ET, tenemos la Teoría de la Implicación del Estudiante, desarrollada por Alexander Austin (1984 /1999), que explica el Entusiasmo por el Trabajo a partir de la implicación del estudiante con la

cantidad de energía, tiempo y otros recursos que invierte en su educación. Identificó una implicación Cognitiva, otra conductual y otra de tipo afectiva.

Según el Modelo de Demandas y Recursos Laborales, DRL (Bakker & Demerouti, 2013), las demandas son condiciones que exigen un esfuerzo al trabajador, con el consiguiente costo físico y psicológico. Las demandas a gran nivel podrían conllevar el agotamiento del trabajador, conduciéndolo al síndrome de burnout. Al lado de éstas, existen ciertas características tanto personales como organizacionales que permiten enfrentar dichas demandas, a estas características se les denomina Recursos. Estos ayudan a reducir el impacto de las demandas, de este modo, se relacionan con el ET.

4.4 . Antecedentes.

Estudios previos, refieren una relación positiva entre las variables AOP y ET, tales como, Extremera et al. (2019), quienes investigaron a 110 profesores primaria y secundaria en España, encontrando una asociación positiva entre ET, y el apoyo organizacional entre compañeros y supervisores. En Perú, en un estudio en trabajadores de retail, Flores & Martinez (2022), encuentran evidencia de una relación directa y positiva entre ET (escala de 9 items) y Percepción de Apoyo Organizacional ($r=.55$). Una correlación significativa y alta entre las dimensiones dedicación ($r=.53$) y absorción ($r=.54$), y moderada en la dimensión vigor ($r=.48$), en relación al AOP. También se encontraron diferencias significativas en el ET, considerando la edad. Otra investigación en docentes universitarios Argentinos,

Pujol-Cols (2018) también comprobó que un sentido de ET está relacionado con una mejor salud física y mental.

Pujol-Cols y Arriagada (2018) desarrollaron un estudio de las propiedades psicométricas del UWES (Utrecht Work Engagement Scale) en trabajadores argentinos.

Por otro lado, Bernal y Donoso (2017) realizaron entrevistas semiestructuradas a docentes investigadores universitarios en Sevilla (España) de diversas especialidades, con una media de 27.9 años de experiencia en la docencia. Entre otros hallazgos, encontraron altas tasas de desgaste emocional frente a la inestabilidad y precariedad de sus condiciones de trabajo y “descontento” relacionado con ciertas políticas institucionales. Por otro lado, factores como las buenas relaciones con los estudiantes y los compañeros de trabajo fueron señalados por los participantes como de importancia para su bienestar.

En un estudio en España, Lisbona et al (2009) investigaron cuatro factores de “socialización organizacional”, de los cuales uno de ellos comprendía el factor denominado apoyo de los compañeros, es decir, la percepción de apoyo emocional, social e instrumental por parte de los otros empleados. Hallaron asimismo, que el apoyo de los compañeros solo predice el factor de absorción, pero no los de vigor y dedicación.

La autoeficacia profesional influye positivamente en el ET (Spontón, et al, 2018). A su vez, el ET posee una serie de efectos positivos en la persona, varios de los cuales, tienen impacto en su desempeño laboral. Por ejemplo, influye en la salud percibida y la calidad de vida (Londoño, 2015). Asimismo, se le asocia al bienestar (Trepanier et al, 2014). De igual modo, Saks (2006) observó que se asocia a la satisfacción profesional y un bajo interés en renunciar. Todo esto nos lleva a la propuesta de los estudios que hacen Salanova & Schaufeli (2019), el engagement como un proceso de motivación positiva que impacta en su entorno, funcionando como un espiral de ganancias positivas, para la persona y para la organización, y que se observaría como un contagio social del engagement.

V. METODOLOGÍA

5.1. Nivel y tipo de investigación

Este estudio corresponde al Nivel Descriptivo porque tiene por objeto la descripción del fenómeno a partir de la recolección de datos que posteriormente son analizados (Hernández & Mendoza, 2018).

5.2. Diseño de investigación

Es un Diseño No Experimental, correlacional con estudio de enfoque transversal, debido a que se realizó con la muestra de docentes disponibles para la investigación (Hernández & Mendoza, 2018)

5.3. Población y muestra

5.3.1. Descripción de la Población

La población está compuesta por 60 docentes que laboran en una facultad de una universidad de Lima Metropolitana, 50 de los cuales participaron conformando la muestra de estudio.

Se trata de una universidad privada acreditada, que cumple con la legislación vigente, la ley Universitaria, las leyes de trabajo, el estatuto y reglamentos universitarios. El docente tiene beneficios conforme a los derechos propios del trabajador. Asimismo, el campus universitario cuenta con condiciones

de trabajo adecuadas, con espacios físicos acondicionados para el desarrollo de una labor segura que contribuya al bienestar general del docente.

5.3.2. Muestra y método de muestreo

Se conformó el estudio con una muestra no probabilística de 50 docentes, y se realizó un muestreo circunstancial.

Participaron de la muestra los docentes que tenían carga académica asignada, con uno a más años laborando en la institución, y sus edades oscilaban entre 26 y 70 años. En la tabla 1, se muestran las características personales de los participantes.

Todos los docentes pertenecen al área de humanidades, son psicólogos de profesión y la mayoría de los participantes cuenta con grado de magister. Casi las tres cuartas partes son del sexo femenino, el estado civil predominante es casados. En relación a los aspectos laborales, el tiempo que están laborando en docencia está distribuido con cierta uniformidad, aunque destaca ligeramente el grupo de 3 a 6 años, y las tres cuartas partes tienen una dedicación a tiempo parcial. (Ver Tabla 1)

Con el objetivo de mantener el anonimato de los participantes, se decidió no considerar entre las características, la condición laboral de permanente y contratado, dado que podrían ser fácilmente identificables.

El contexto en el cual se administraron los instrumentos psicológicos fue peculiar, ya que se realizó en una fecha previa al inicio de clases presenciales, después de 8 meses del periodo de confinamiento por el estado de Emergencia instaurado por la pandemia del COVID-19. Previamente, los docentes desarrollaron las clases en modalidad virtual y la universidad realizó un proceso gradual de retorno a la presencialidad, cumpliendo con todas las normativas de bioseguridad dispuesta para ello. El grupo de docentes mostró, en general, buena disposición para volver a las clases presencialmente.

Tabla N°1. Características de la Muestra de Estudio.

Característica	Grupos	Cantidad	Porcentaje
Edad	24 a 35 años	14	28 %
	36 a 45 años	12	24 %
	46 a 55 años	17	34 %
	56 a 65 años	5	10 %
	66 a 70 años	2	4 %
Sexo	Femenino	34	68 %
	Masculino	16	32 %
Estado Civil	Soltero(a)	23	46 %
	Casado(a)	26	52 %
	Divorciado(a)	1	2 %
	Viudo(a)	0	0 %
Grado	Licenciatura	13	26 %
Académico	Magister	31	62 %

	Doctor	6	12 %
	Bachiller	0	0 %
<hr/>			
Dedicación Horaria	Tiempo Completo	11	22 %
	Tiempo parcial	39	78 %
<hr/>			
Tiempo en docencia universitaria en facultad	Menos de 1 año	10	20 %
	1 a 2 años	6	12 %
	3 a 6 años	15	30 %
	7 a 10 años	6	12 %
	11 a 15 años	8	16 %
	16 a más años	5	10 %

Unidad de Análisis

La Unidad de análisis es un docente con curso asignado en el semestre académico en que se realiza la recolección de datos.

Marco Muestral

El marco referencial es la relación de docentes registrados en los cursos del semestre por la Jefatura de Departamento correspondiente.

5.3.3. Criterios de inclusión

- Docentes que se encontraban laborando en la facultad al momento del estudio.

- Docentes que venían laborando por lo menos un semestre en la facultad.

5.3.4. Criterios de exclusión

- Docentes que no firmaron el Consentimiento Informado.
- Docentes con licencia por algún motivo

5.4. Operacionalización de las variables.

5.4.1. Apoyo Organizacional Percibido (AOP)

Definición Conceptual

Es la percepción general que los colaboradores tienen con respecto al grado en que la organización valora sus contribuciones, se preocupa por su bienestar y los apoya (Eisenberger et al, 1986).

Definición Operacional

Apoyo Organizacional Percibido, se define como la percepción del trabajador hacia la organización, medida por la Escala de Soporte Organizacional Percibido (*Perceived Organizational Support*), creada por Eisenberger, Huntington, Hutchinson y Sowa en 1986.

Tabla N° 2. Características de la variable Apoyo Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Tipo de Escala
Apoyo Organizacional Percibido	Apoyo Organizacional Percibido	Percepción del grado en que la organización valora su contribución, se preocupa por él y lo apoya.	Escala de Intervalo.

5.4.2. Entusiasmo por el trabajo (ET)

Definición Conceptual

El Entusiasmo por el Trabajo (ET), es un estado mental positivo y satisfactorio del colaborador relacionado con su trabajo; caracterizado por las dimensiones vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli et al, 2001).

Definición Operacional

Entusiasmo por el Trabajo es, para los fines del presente estudio, el resultado global y el obtenido en las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción medidos por la escala *Utrecht Work Engagement Scale* de Schaufeli, Salanova, Gonzalez – Romá y Bakker.

Tabla N° 3. Características de la variable Entusiasmo por el Trabajo

			Tipo de Escala
Variable	Dimensiones	Indicadores	
	Vigor	Energía, resiliencia y la voluntad de hacer esfuerzos en su trabajo.	
Entusiasmo por el Trabajo.	Dedicación	Identificación con su trabajo, que lo percibe significativo y lo lleva a mostrar entusiasmo e inspiración en su labor.	Escala de Intervalo
	Absorción	Concentración y absorción en la labor que conducen a una atención enfocada en el trabajo.	

5.5. Instrumentos

5.5.1. Escala de Apoyo Organizacional Percibido

Esta escala, tiene por objeto medir las percepciones que tienen los empleados, en relación con el apoyo brindado por la empresa en que laboran.

La Escala de Apoyo Organizacional Percibido es un instrumento elaborado por Eisenberger et al. en EE.UU en 1986. La escala “Survey of Perceived Organizational Support” (SPOS), estuvo compuesta inicialmente por 36 ítems, que exploraban el juicio valorativo de los empleados, sobre el apoyo de la organización. La muestra estuvo compuesta por 361 empleados, que tenían cargos de oficinistas, contadores, vendedores, secretarias y maestros que pertenecían a empresas en los Estados Unidos. En el estudio encontraron un Alpha de Cronbach de 0,97 y una correlación inter-item de 0,48 a 0,88. Posteriormente Eisenberger et al (1986) usaron los ítems que tenían las cargas factoriales mas elevadas, y conformaron una escala reducida de 17 ítems, versión que se usó en un estudio con 97 profesores de bachillerato privado. En el Perú se obtuvo un valor de alfa de Cronbach 0.78, lo que indica la fiabilidad de la consistencia interna de la variable (Flores y Martínez, 2022).

En este estudio usamos la versión traducida y validada por Malberti en el 2001, quien realiza la validación con el apoyo de 9 jueces expertos en el área organizacional (Ellenberg & Rojas, 2007). En esta validación se consideraron 16 ítems válidos (de los 17 ítems originales), (Flores, J. & Gomez, I., 2018).

El instrumento, cuenta con una escala unidimensional, con 16 ítems en total, 10 de ellos redactados en forma afirmativa, y 6 de ellos en forma negativa o inversa. Las repuestas se presentan con una escala de Likert de 7 puntos, que van desde 1 (Muy en desacuerdo), 2 (Desacuerdo), 3 (Moderado desacuerdo), 4 (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), 5 (Moderado acuerdo), 6 (De acuerdo) y 7 (muy de acuerdo). De los 16 ítems, encontramos 10 de ellos redactados en forma afirmativa y los otros 6

en forma negativa (3, 7, 9, 11 y 15). El puntaje de la escala va de 16 como mínimo a 122 puntos como máximo.

5.5.2. Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15)

El UWES fue elaborado en el laboratorio de Salud Ocupacional de la Universidad de Utrecht en Holanda (2001), por Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker, tenía como objetivo medir el entusiasmo en el trabajo, desde una perspectiva de la Psicología Positiva. La prueba inicialmente estuvo constituida por 24 ítems. Posteriormente, el interés en el tema los lleva a plantear acortar la prueba y validarla en distintas poblaciones; es así que la base de datos estuvo compuesta por 23 estudios de 9 países en los que se usó una amplia muestra de profesionales y empleados, incluyendo docentes. Como consecuencia se elaboró el UWES-17, el UWES-15 (que se usará en la presente investigación). Posteriormente se desarrolló una versión con 9 ítems. (Salanova et al, 2002), y una versión ultrareducida UWES 3 que se ha validado en Perú (Calderón – De la Cruz et al, 2022)

Las propiedades psicométricas del UWES son adecuadas en todas sus versiones. La consistencia interna medida con el α de Crombach superan el límite mínimo en sus tres versiones. Para el UWES 15; Vigor obtiene un α de ,80, en Dedicación un α de ,89, en Absorción un α de ,81 y el puntaje total tiene un α de ,90. Para el análisis de la estructura factorial del UWES se llevaron a cabo análisis confirmatorios en los que se encontró que el modelo trifactorial era superior al modelo unifactorial, en especial para el UWES 15 (Benevides-Pereyra et al, 2009).

En Perú, Flores et al (2015) realizaron la validación del UWES 15 y UWES 9, encontrando adecuadas propiedades psicométricas en un estudio con profesores, semejantes resultados, excepto por un valor algo menor en el alfa de la dimensión absorción (.66).

El UWES-15 se estructura en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (AB), cada una de ellas está compuesta por cinco ítems, haciendo un total de quince ítems. La dimensión Vigor se mide por los ítems del 1 a 5. La dimensión Dedicación se mide por los ítems del 6 a 10. La dimensión Absorción se mide por los ítems 11 al 15. La prueba, cuenta con siete opciones de respuesta tipo Likert, que van desde 0 (nunca); 1 (esporádicamente); 2 (pocas veces al año o menos); 3 (de vez en cuando: una vez al mes o menos); 4 (regularmente: algunas veces al mes); 5 (frecuentemente: una vez por semana; 6 (muy frecuentemente: varias veces por semana; y, diariamente). Además, permite obtener un puntaje total.

El Entusiasmo por el Trabajo, está caracterizado por energía positiva, dedicación e involucramiento hacia la labor que se realiza, Schaufeli,W. lo relaciona incluso con un estado de felicidad en el trabajo (Juarez, 2015).

Flores et al (2015) realizaron la validación de las pruebas UWES-15 y UWES-9 en una población de Lima. La muestra estuvo conformada por 145 docentes (60.7% mujeres – 39.3% hombres), entre los 24 a 69 años. Los resultados revelaron que ambas pruebas tienen adecuadas propiedades psicométricas y son adecuadas para su uso en el Perú. Las tres dimensiones evidencian un ajuste claramente interpretable, lo cual permite confirmar la base teórica del UWES-15.

El coeficiente de alfa de Cronbach, en las dimensiones vigor y dedicación superan el valor de 0.60; mientras que en la dimensión absorción fue menor, lo que es similar a los resultados obtenidos en otros estudios de confiabilidad.

5.6. Procedimiento.

Para el presente estudio se realizaron los siguientes pasos:

- Con el proyecto de estudio, se estableció un primer contacto con la autoridad de la carrera, quien mostró interés en la investigación.
- Se realizaron los trámites correspondientes para obtener la autorización de la Facultad para efectuar el estudio con sus docentes.
- El proyecto fue revisado y autorizado por el Comité de Ética.
- Se coordinó con la Facultad el procedimiento para la aplicación de los instrumentos a los docentes.
- Se realizó una adecuación semántica del instrumento UWES, con el apoyo de 5 jueces del área organizacional, con el objetivo de dar mayor claridad en el sentido de las preguntas que se hacían en la encuesta. Se cambió la palabra “organización” por “Facultad”, dado que en la forma original, podían interpretarse las preguntas como dirigidas hacia la organización en sentido macro, siendo el objetivo, que respondan en función a la facultad donde desarrollaban su labor directamente.
- La aplicación de las pruebas se inició con una invitación a los docentes para que participen en una reunión presencial. Se les explicó las características de la investigación, y se les invitó a participar libremente.

- Se repartió el documento del consentimiento informado, y en caso de aceptar participar, el docente debía firmarlo.
- Se les entregó los instrumentos: Ficha de Datos Personales y Laborales, la Escala Apoyo Organizacional Percibido y el Test de Entusiasmo por el Trabajo.
- Se les recordó que el estudio era anónimo, y que no debían colocar su nombre en los instrumentos.
- Durante la ejecución de la prueba la evaluadora estuvo atenta a preguntas o consultas sobre las pruebas.
- Al terminar de responder, cada participante colocaba los instrumentos en un ánfora que contaba con un orificio, para mantener el anonimato.
- Las pruebas fueron codificadas, considerando solo aquellas que habían sido completadas.
- Se vaciaron los resultados en un documento Excel para el posterior análisis de datos.
- Se realizó el análisis estadístico de datos.

5.7. Análisis de datos.

Se realizó el procesamiento de datos, utilizando la herramienta de análisis estadístico STATA, licencia que facilita la universidad de origen.

Para analizar la normalidad de los datos, dado que la muestra era de 50 personas, se usó el estadístico Kolgomorov – Smirnov, según el cual se apreció que algunas variables no tenían un comportamiento normal, y ello llevó a decidir el uso de estadística no paramétrica. En el presente estudio, para todas las correlaciones de datos se utilizó el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman. El análisis por coeficiente de correlación, indica el grado en que dos variables están relacionadas, y supone que, las variaciones en una de ellas van a llevar a variaciones en la otra variable (Guilford, 1984)

5.8. Consideraciones éticas.

Los procedimientos de evaluación descritos previamente, fueron sometidos a evaluación y se ajustaron a las normas éticas del Comité Institucional de Ética (CIE) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, con el fin de garantizar la preservación del bienestar de los participantes. Todos los potenciales participantes recibieron un correo de invitación a una reunión de docentes, en esta se explicó brevemente el estudio y se les invitó a participar voluntariamente, aquellos que estuvieron de acuerdo firmaron un formato de consentimiento informado, en el cual se indicó entre otros puntos, el objetivo del estudio, y la previsión que los datos serían utilizados estrictamente para fines de la presente investigación. También se indicó que se tomarían las medidas adecuadas para proteger la confidencialidad de los datos. En general, los procedimientos tuvieron en cuenta los principios de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. Para proteger la confidencialidad de los participantes, se vació la información obtenida en una tabla

Excel, de uso exclusivo del investigador principal, en la tabla se codificó a los participantes para el manejo cuidadoso de los datos.

VI. RESULTADOS

La variable Apoyo Organizacional Percibido (AOP) es unidimensional, y Entusiasmo por el Trabajo (ET) es una variable con tres dimensiones y una de estas no muestra una distribución normal, por ello se decidió usar para el análisis, el Coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

6.1. Resultado General

Apoyo Organizacional Percibido (AOP) y el Entusiasmo en el Trabajo (ET)

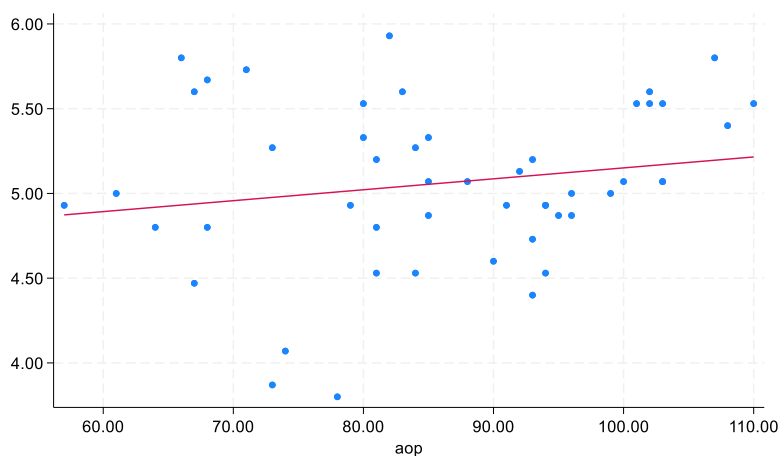
La correlación de las variables Apoyo Organizacional Percibido y Entusiasmo por el Trabajo en la muestra total (50), es baja ($,1692$) según los criterios de Cohen (Tabla N°4). En el Gráfico N°1 se aprecia la dispersión de datos correspondiente.

Tabla N°4. Correlación de AOP y ET

Coeficiente de Correlación	$,1692$
Spearman (ρ)	

p	,2393
N= 50	

Gráfico N°1. Apoyo Organizacional Percibido y el Entusiasmo en el Trabajo.



6.2. Resultados Específicos.

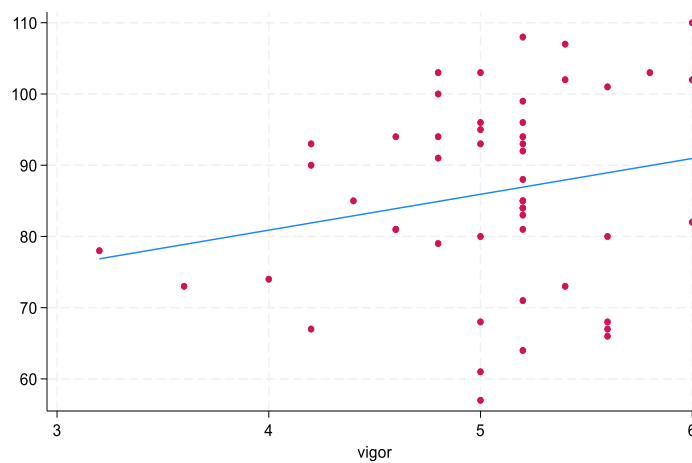
1. Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Vigor del Entusiasmo por el Trabajo.

En el análisis con el Coeficiente de correlación de Spearman (ρ), se halló un nivel de correlación bajo ($\rho = 0,1709$) según los criterios de Cohen (Tabla N° 5). La distribución de los datos es como se muestra en el Gráfico N°2.

Tabla N°5. Correlación de AOP e indicador Vigor de ET

Rho de Spearman	,1709
p	,2345
N° =50	

Gráfico N°2. Apoyo Organizacional Percibido y la dimensión Vigor de Entusiasmo en el Trabajo.



2. Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Dedicación del Entusiasmo por el Trabajo.

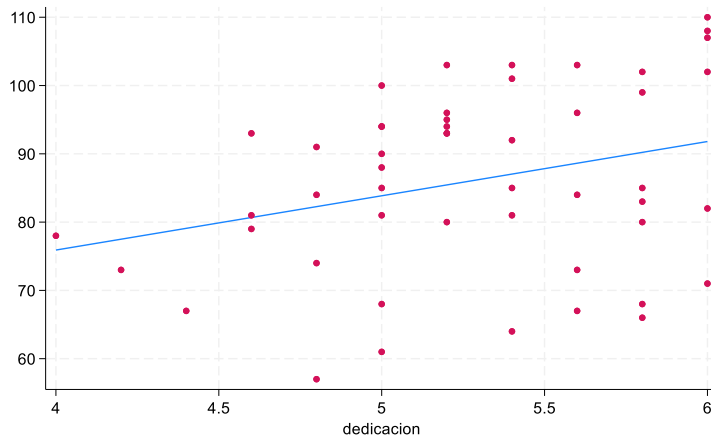
Para el análisis de utilizó el coeficiente rho de Spearman, y se encontró un resultado bajo ($,3001$), aunque cercano a moderado según los criterios de Cohen (Tabla N°6).

La dispersión de los datos se muestra a continuación en el Gráfico N°3.

Tabla N°6. Correlación de AOP e indicador Dedicación de ET

Rho de Spearman	,3001
P	,0346
N° =50	

Gráfico N°3. Apoyo Organizacional Percibido y la dimensión Dedicación de Entusiasmo en el Trabajo.



3. Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Absorción del Entusiasmo por el Trabajo.

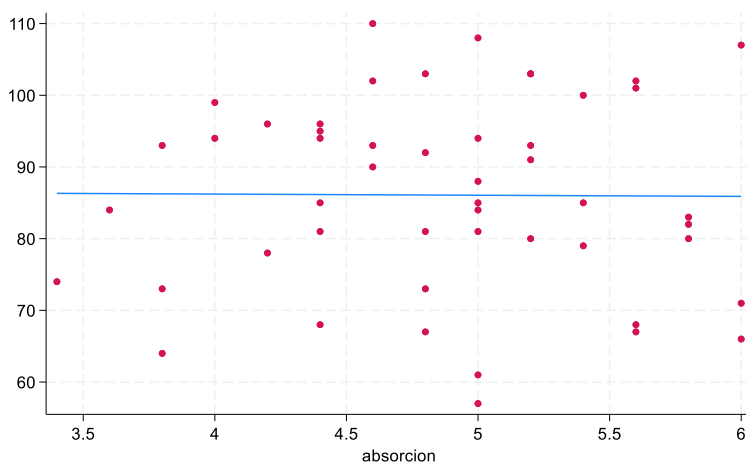
Se usa el Coeficiente de correlación rho de Spearman y se aprecia una correlación baja según los criterios de Cohen, y de dirección negativa (-,0311). (Tabla N°7)

Se muestra en el gráfico N°4 la dispersión de los datos.

Tabla N°7. Correlación de AOP e indicador Absorción de ET

Rho de Spearman	-,0311
p	,897
N° =50	

Gráfico N°4. Apoyo Organizacional Percibido y la dimensión Absorción de Entusiasmo en el Trabajo.



4. Apoyo Organizacional Percibido con Entusiasmo por el Trabajo en función de los factores personales: edad, sexo, estado civil y grado académico de los docentes.

4.1. Factor Personal Edad:

En la Tabla N° 8 se aprecia los resultados del análisis en los diferentes grupos de edad. Se encuentra una baja correlación entre los más jóvenes, de 24 y 35 años (,0963), y entre los de 36 a 45 años (,0427).

El grupo de edades comprendidas entre los 46 a 55 años muestra una baja correlación también (.1984), mientras que en el grupo de 56 a 65 años apreciamos, de acuerdo a Cohen, una correlación moderada y de dirección negativa (-.3591)

Tabla N°8. Correlación de AOP con ET en función a la edad.

Edad en años	24 a 35	36 a 45	46 a 55	56 a 65	66 a 70
rho	,0963	,0427	,1984	-,3591	*
p	,7400	,8936	,4415	,5475	*

N° =50

* no se procesó por tener un número muy bajo (2 personas) para el análisis

4.2. Factor Personal Sexo de los docentes.

Se aprecia una correlación baja en el grupo de mujeres (.1000) y en la muestra de hombres una correlación moderada con dirección negativa (-.4427) según Cohen (Tabla N° 9).

Tabla N°9. Correlación de AOP con ET en función al sexo.

	Mujeres	Hombres

rho	,1000	-,4427
p	,5720	,0862
N° =50		

4.3. Factor Personal estado civil de los docentes.

En el análisis en función al Estado Civil, y de acuerdo a los criterios de Cohen, se aprecia una correlación baja en el grupo de personas solteras (.0311). En tanto que, en las personas casadas, la correlación es baja (-,2037) y de dirección negativa (Tabla N° 10).

Tabla N°10. Correlación de AOP con ET en función al estado civil.

	Soltero	Casado
rho	,0311	-,2037
p	,8845	,3265
N° =50		

4.4. Factor Personal grado académico de los docentes.

Se aprecian bajas correlaciones en aquellos con grado académico de Licenciado (.2981), y con el grado de Magister (.0148), y una alta correlación de dirección negativa con aquellos que tienen grado de Doctor (-,9429), según los criterios de Cohen. (Tabla N°11)

Tabla N°11. Correlación de AOP con ET en función al grado académico.

	Licenciado	Magister	Doctor
rho	,2981	,0148	-,9429
p	,3184	,9365	,0112

N° =50

5. Apoyo Organizacional con Entusiasmo por el Trabajo en función de los factores laborales: dedicación horaria y tiempo en docencia en la facultad.

5.1. Factor Laboral Dedicación Horaria.

Los docentes con un régimen de dedicación horaria a tiempo completo mostraron una correlación baja con dirección negativa (-,1009), y los docentes con un régimen de dedicación parcial mostraron una correlación directa y baja (,2072) según criterios de Cohen. (Tabla N°12)

Tabla N°12. Correlación de AOP con ET en función al régimen de dedicación horaria.

	<i>Tiempo Completo</i>	<i>Tiempo Parcial</i>
<i>rho</i>	-,1009	,2072
<i>p</i>	,7646	,2046

N° =50

5.2. Factor Laboral Tiempo en Docencia en la facultad.

Los resultados indican una correlación alta ($,7754$) para aquellos docentes que tienen menos de 1 año como docentes en la facultad, es baja ($,0286$) en el grupo de docentes que tienen entre 1 a 2 años.

Se encontró una correlación baja y de sentido negativo ($-,1147$) en docentes que tienen de 3 a 6 años laborando. Es moderada y de dirección negativa ($-,4706$) para los docentes que tienen entre 7 a 10 años, y para el grupo de edades a partir de los 11 años laborando se observan niveles moderados; de $,4699$ en los docentes con 11 a 15 años y de $,4000$ para el grupo con 16 a más años ejerciendo la docencia, según los criterios de Cohen. (Tabla 13)

Tabla N°13. Correlación de AOP con ET en función al Tiempo en Docencia.

Tiempo en Docencia	< a 1 año	1 a 2 años	3 a 6 años	7 a 10 años	11 a 15 años	> a 16 años
rho	$,7754$	$,0286$	$-,1147$	$-,4706$	$,4699$	$,4000$
p	$,0111$	$,9561$	$,6807$	$,3397$	$,2357$	$,4949$

N° =50

VII. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación en una muestra de 50 docentes universitarios, indican una baja correlación de dirección positiva entre Apoyo Organizacional Percibido (AOP) y Entusiasmo en el Trabajo (ET). Se aprecia una diferencia con respecto a otros estudios en Perú, que reportan niveles moderados a altos. Cabrera et al, (2020) hallaron en una muestra de funcionarios públicos, una relación positiva entre Compromiso Organizacional y la AOP, y en otro estudio con trabajadores de sector productivo, Becerra y Apaza, (2019) encuentran una correlación alta y significativa. Resultados semejantes hallaron Flores & Martínez (2022) en trabajadores de retail en Lima. Sin embargo, un estudio con docentes de humanidades en Perú (Velásquez Tuesta, 2021), encontró una muy baja relación entre Felicidad y Entusiasmo por el Trabajo, comparados con docentes de otras especialidades. Esto nos lleva a considerar que las características de desarrollo profesional propias de esta muestra (docentes de humanidades), que además son psicólogos, se podría relacionar a los resultados encontrados.

En el análisis del Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Vigor del Entusiasmo por el Trabajo, se halló un nivel de correlación bajo. Ello indica que la percepción que tiene la persona acerca del apoyo de la organización hacia su labor, no va a afectar la cantidad de energía que emplea en el desarrollo de su trabajo. Esta baja correlación en esta dimensión también fue reportada por Flores & Martínez (2022).

Al analizar el Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Dedicación del Entusiasmo por el Trabajo, se encontró una baja correlación. Esto nos indica que este grupo de docentes podría ser poco sensible a acciones orientadas a incrementar su Percepción de Apoyo y que ello impacte en elevar su entusiasmo e inspiración, y la percepción de significancia de su labor en el desarrollo de sus actividades.

Se aprecia una correlación baja y de dirección negativa en Apoyo Organizacional Percibido con el indicador Absorción del Entusiasmo por el Trabajo. Esta relación inversa, indicaría que cuando hay una menor percepción de soporte organizacional se observará una mayor concentración en su labor. Este resultado nos deja la incógnita de conocer qué otra variable podría estar participando como motivadora para el docente.

En el análisis del Apoyo Organizacional Percibido con Entusiasmo por el Trabajo en función de los factores personales, en relación a la edad encontramos una baja correlación entre los docentes de 24 y 35 años, de 36 a 45 años y de 46 a 55 años, mientras que en el grupo etario de 56 a 65 años apreciamos una correlación moderada y de dirección negativa, lo cual podría estar indicando que un bajo AOP implica un moderado ET, por lo que nos preguntamos cuál sería la variable que podría estar manteniendo el entusiasmo por su trabajo bajo condiciones laborales adversas. Esto requiere de mayores investigaciones, para reconocer qué otras variables motivacionales serían las que influirían en el nivel de entusiasmo-de los docentes en su labor de acuerdo con el grupo etario.

En el análisis con relación al sexo, se aprecia una correlación baja en el grupo de mujeres y en la muestra de hombres una correlación moderada con

dirección negativa. Estos resultados son opuestos a lo encontrado por Ellenberg, D. et al (2007), quien encontró una mayor correlación en el grupo masculino respecto a las mujeres, en población venezolana que labora en bancos. En base a los resultados obtenidos en este estudio, podríamos esperar que un cambio en la AOP cause un bajo impacto en el ET de las mujeres y un efecto contrario de regular intensidad en los hombres, motivo para una investigación de mayor profundidad al respecto.

En el análisis en función al Estado Civil, se observa una correlación baja en el grupo de personas solteras. En tanto que, en las personas casadas, la correlación es baja y de dirección negativa. Se esperaría que una manipulación de las variables ofreciera poco efecto en el grupo de solteros, y en los casados se observaría indiferencia frente a ello.

En relación al grado académico de los docentes, en aquellos con grado académico de Licenciado y Magister se observa una baja relación con las variables AOP y ET, pero en el caso de aquellos que tienen grado de Doctor la relación es alta pero de dirección negativa. Supone que hipotéticamente el cambio positivo de una de las variables llevaría a la disminución de la otra con un gran impacto. Y hace que nos preguntemos ¿Cómo está desarrollándose actualmente el grupo con grado de Doctor?, ¿Qué los motiva en sus labores?. Este grupo podría tener características diferenciadas; quizá motivaciones fuertes por el desarrollo de una línea de carrera en la investigación, y tras ello un deseo de autosuperación que podría funcionar como motor independiente y resiliente? ¿O su vocación por la enseñanza es más fuerte que las condiciones adversas que perciba en su entorno? También podríamos

plantear lo contrario, docentes Doctores que perciben un buen nivel de AOP y que este disminuido su ET por alguna condición que desconocemos.

Los resultados del análisis de docentes con un régimen de dedicación horaria a tiempo completo mostraron una correlación baja con dirección negativa, aunque cercana a cero y los docentes con un régimen de dedicación parcial mostraron una correlación directa y baja. En el análisis comparativo entre el régimen de dedicación horaria parcial y a tiempo completo, se puede decir que, la relación entre AOP y ET no observa mayor influencia en ellos, pero podría ser motivo de tener en consideración, comparar con estudios como el de Navarro-Abal et al. (2018) que investigaron en 128 asistentes de enfermería en España y hallaron que el nivel de ET era más alto en quienes trabajaban a tiempo completo, en comparación a los que mantenían una jornada a tiempo parcial.

Los resultados según el Tiempo en Docencia en la Facultad, nos indican una correlación alta para aquellos docentes que tienen menos de 1 año como docentes en la facultad, es baja en el grupo de docentes que tienen entre 1 a 2 años. Y se observa una correlación baja y de sentido negativo en docentes que tienen de 3 a 6 años. Para los docentes que tienen entre 7 a 10 años es moderada y de dirección negativa, y para el grupo de edades a partir de los 11 años laborando en la facultad se observan niveles moderados; en los docentes con 11 a 15 años y para el grupo con 16 a más años ejerciendo la docencia. Estos resultados coinciden parcialmente con lo informado en los estudios de Navarro-Abal et al. (2018), que hallaron que el ET era mayor en quienes tenían menos de 10 años de tiempo de servicio frente a quienes superaban ese tiempo. De otro lado, un estudio de Ellenberg & Rojas (2007) en población venezolana, encontró que mientras mayor es el tiempo de permanencia

en la organización, el colaborador va a percibir sus actividades como menos valoradas.

Vale destacar que estos resultados muestran una curva que llama la atención siendo, así mismo, semejante a lo reportado en un estudio de Velásquez Tuesta (2021), que relaciona ET y Felicidad en docentes de humanidades de una universidad de Chiclayo. Sin embargo, su curva mostró correlaciones de moderadas a bajas en la misma forma de la curva que en este estudio, en relación con el tiempo que estaban laborando para la organización.

VIII. CONCLUSIONES

Con respecto al Objetivo General, encontramos que la correlación entre Apoyo Organizacional Percibido y Entusiasmo por el Trabajo es baja.

En cuanto a las Objetivos Específicos que correlacionan AOP con las dimensiones de ET, se encuentra una correlación baja para las dimensiones Vigor y Dedicación, y para la dimensión Absorción es baja y de sentido negativo.

Los Objetivos Específicos relacionados a la AOP y ET en función de los Factores Personales muestran correlaciones de baja intensidad.

En función del sexo, se han encontrado diferencias; en las mujeres correlación baja en sentido positivo y en los hombres se aprecia una correlación mediana en sentido negativo.

Con relación a la edad, se aprecia que el grupo menor a 55 años presenta una baja correlación, y a partir de los 56 años se observa una mediana correlación de dirección negativa.

En función al estado civil y grado académico de los docentes, se encuentran correlaciones bajas, a excepción de aquellos que ostentan el grado de Doctor, en quienes se encuentra una correlación alta de dirección negativa.

Los Objetivos Específicos relacionados a la AOP y ET en función a de los Factores Laborales muestran correlaciones de baja intensidad.

En función de la dedicación horaria, encontramos correlaciones bajas. Con respecto al tiempo en la docencia una elevada correlación en el grupo que lleva

menos de un año en la docencia, mientras que aquellos con 11 años a más muestran una correlación moderada. El grupo con un tiempo intermedio, de 1 a 6 años presentan correlaciones bajas, en tanto que el grupo de 7 a 10 años de labor presenta una correlación moderada de dirección negativa.

IX. RECOMENDACIONES

Se sugiere efectuar investigaciones con otros grupos de docentes (de contextos similares y distintos) para observar el comportamiento de las variables Apoyo Organizacional Percibido y Entusiasmo por el Trabajo en función de las dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción, y considerando los factores personales y laborales.

Se propone incluir como objetivo para posteriores investigaciones, estudios que consideren el impacto de las variables personales sobre las relaciones encontradas para obtener análisis cruzados de las variables.

Se recomienda investigar la relación de AOP y ET, incorporando otras variables que podrían haber influido en los resultados encontrados en el presente estudio como línea de carrera, responsabilidad de roles y motivación intrínseca.

Se sugiere ampliar las investigaciones en docentes de educación superior para conocer mejor la realidad del docente peruano. Estudios a mayor escala permitirían generalizar resultados y guiar también la toma de decisiones de las autoridades para incrementar su bienestar y una mayor eficiencia en general.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. (2011) *¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: El rol de la confianza organizacional*. *Ciencia y Trabajo*, 13(41), 125-134.
- Aguilar, A. & Gutiérrez, R. (2007) *El fenómeno de Burnout en médicos de dos hospitales de la ciudad de Lima - Perú*. *Revista Psicológica Herediana*. 2 (1), 1-13.
- Araújo, I. & Esteves, R. (2016). *Engagement em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória*. *Enfermería Universitaria*, 13(2), 73-79.
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). *Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56.
- Arraigada, M. C. (2015). *Estudio del engagement con el trabajo en docentes universitarios*. *VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-015/389.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). *Job demand-resources model*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2011). *Cómo los empleados mantienen su engagement en el trabajo?* *Ciencia & Trabajo*, 13(41), 135-142.

- Becerra, B., Apaza, D. (2019). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en trabajadores del área de producción de una empresa manufacturera de calzado de Lima Este* [Tesis, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1693>
- Benevides-Pereira, A., Fraiz, D., Porto-Martins, P. (2011) *Utrecht Work Engagement Scale. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Grupo de Estudios e Pesquisas sobre Estresse e Burnout.
- Bernal, A., & Donoso, M. (2017). *Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos*. Contextos Educativos, 20, 183-199.
- Blanco, G., & Feldman, L. (2017). *Factores psicosociales laborales y sus efectos: haciendo visible lo invisible*. Caracas: ARACA editores.
- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). *Psychological well-being, perceived organizational support and job satisfaction amongst Chilean prison employees*. Revista Española de Sanidad Penitenciaria, 13, 91-99.
- Bos, M. & Schwartz, L (2023) *Educación y Cambio Climático ¿Cómo desarrollar habilidades para la acción climática en la edad escolar?*. BID.
- Botero-Álvarez, C. C. (2012). *Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos*. Cuadernos de Administración, 28, 117-132.
- Cabrera, C., Medina, G., & Condori, M. (2020). *El Compromiso Organizacional como mediador de la relación entre Percepción del Soporte Organizacional e Intención de Renuncia en el sector público*.

- Calderón-De la Cruz, G., Merino-Soto, C., Reyes-Ayala, I., & Luna-Yon, K. (2022). *Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrech Work Engagement*. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 25(1), 25-33. Epub 14 de marzo de 2022. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.01.03>
- Chiavenato. I. (2019). *Gestión del talento humano Plus*. McGrawHill - Plus. <https://ebooks7-24.com:443/?il=28984>
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill Interamericana. <https://ebooks7-24.com:443/?il=20753>
- Choy Vessoni, R. (2021) *Modelo explicativo del Desempeño laboral basado en el Burnout, Conciencia, Compromiso y Percepción del Contexto en Docentes de una Facultad de una universidad privada de Lima Metropolitana*.
- Cuadrado, E., Jiménez-Rosa, M. & Tabernero, C. (2022) *Risk and Protective Factors of Emotional Exhaustion in Teachers. A Moderating Mediation on Emotional Exhaustion*, Journal of Work and Organizational Psychology, 38(2), 111-120.
- Cueva Oxolon, M. (2022). *Relación entre el síndrome de burnout y el engagement en enfermeras del servicio de hospitalización de un hospital militar de Lima Metropolitana*.
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Aprender a Fluir*. Barcelona: Editorial Kairos.
- Dávila, H., Lombana, L., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2018). *Factores Psicosociales Laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto*. Revista de la Facultad

de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño, XIX, 138-160.

Demerouti, E., Bakker, A.B., & Janssen, P. (2001). *Burnout and engagement at work as a function of demands and control*. Scandinavian Journal of Work Environmental Health, 27, 279-286.

Eisenberger, R., Huntington, R. H., Hutchinson, S., & Sowa, S. (1986). *Perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.

Elleberg, D., Rojas, J. (2007). *Influencia de la identificación con el trabajo, la percepción de apoyo organizacional, la antigüedad, el sexo, la edad y el nivel de instrucción sobre la ciudadanía organizacional*.

Extremera, N.; Sánchez-García, M.; Durán, M. A., & Rey, L. (2012) *Examining the psychometric properties of the Utrecht Work Engagement Scale in two Spanish multi-occupational samples*. International Journal of Selection and Assessment, 20 (1), 105-110.

Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). *Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente*. Praxis & Saber, 10(24), 69-92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>

Fernández, C. (2015). *Fórmulas renovadas para la docencia superior*. ACCI Ediciones. <https://www.digitaliapublishing.com/a/83827>

Fernández-García, C. M., Inda-Caro, M., Torío-López, S., & García-Pérez, O. (2022). *Teaching at University during Pandemic. Peculiarities in Education Degrees*. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad,

Eficacia Y Cambio En Educacion, 20(3), 101-121.

10.15366/reice2022.20.3.006

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* 22(02), 196-203.

Flores, F.; y Martínez, G. (2023). *Engagement y Apoyo Organizacional percibido en colaboradores de retailers de Lima Norte*. Repositorio UCV. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111822/Flores_PFL-Mart%C3%ADNEZ_PGP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, J. y Gomez, I. (2018). *Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en una empresa privada de Lima, Perú*. *Ajayu* vol.16 no.1 La Paz mar. 2018.

Franklin Fincowsky, E. B. (2022). *Organización de empresas*. McGraw-Hill Interamericana. <https://ebooks7-24.com:443/?il=22474>

García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). *Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32, 173-182.

Guilford, J.P., Fruchter, B. (1984) *Estadística aplicada a la psicología y la educación*. México: McGraw-Hill.

Griffin, R., Phillips, J. & Gully, S. (2017) *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning.

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.

- Holmström, A., Tuominen, H., Laasanen, M., & Veermans, M. (2023). *Teachers' work engagement and burnout profiles: Associations with sense of efficacy and interprofessional collaboration in school*. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104251. [10.1016/j.tate.2023.104251](https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104251)
- Ju, C., Lan, J., Li, Y., Feng, W., & You, X. (2015). *The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout*. *Teaching and Teacher Education*, 51, 58-67. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.06.001>
- Juárez, A. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli*. *Liberabit*, 21(2), 187-194.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *The Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Klassen, R; Yerdelen, S; Durksen, T. (2013). *Measuring teacher engagement: Development of the Engaged Teacher Scale (ETS)*. Universidad de Alberta, Canadá.
- Küster, I., & Vila, N. (2012). *El docente universitario y sus efectos en el estudiante*. *Estudios sobre Educación*, 23, 157-182.
- Kurtessis, J.; Eisenberger,R.; Ford, M.T.; Buffardi, L.C.; Stewart,K.; Adis,C. (2015). *Perceived Organizational Support Theory*. *Journal of Mangement*. DOI: [10.1177/0149206315575554](https://doi.org/10.1177/0149206315575554)
- Lisbona, A., Morales, F., & Palací, F. J. (2009). *El engagement como resultado de la socialización organizacional*. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89-100.

- Londoño, M. E. (2015). *Influencia de los factores psicosociales en la salud percibida, el burnout y compromiso del personal*. ORP Journal, 4, 2-12.
- Lozano-Paz, C. R. & Reyes-Bossio, M. (2017). *Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral*. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 11(1), 134-148. doi: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.503>
- Maberti, F. (2001). *El apoyo organizacional percibido, la edad, la antigüedad y el nivel de cargo como predictoras del compromiso organizacional*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado. Escuela de Psicología, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas – Venezuela.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422. 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Montenegro Ordoñez, Juan. (2020). *La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes*. Educación, 29(56), 116-145. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- Navarro-Abal, Y., López-López, M. J. & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). *Engagement, resilience and empathy in nursing assistants*. Enfermería Clínica (English Edition), 28(2), 103-110. doi:10.1016/j.enfcle.2017.08.012
- Nieto, A., Contador, I., Palenzuela, D. L., Ruisoto, P., Ramos, F., & Fernández-Calvo, B. (2022). The Distinctive Role of Grounded Optimism and Resilience for predicting Burnout and Work Engagement: A study in Professional Caregivers of Older Adults. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 100, 104657. 10.1016/j.archger.2022.104657OIT. (2021)

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente. 17–21 de mayo de 2021

- Ojeda, M. E., Talavera, R., & Berrelleza, M. (2016). *Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios*. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71.
- Ojeda, M. E., Talavera, R., & Berrelleza, M. (2018). *Estudio del Tipo y Grado de Compromiso Organizacional y su relación con la Percepción de Apoyo Organizacional en la industria hotelera en la ciudad de Tijuana, México*. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 15 (3), 118 - 130.
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). *Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 69-77.
- Ortega, V. (2003). *Adaptación al castellano de la versión abreviada de Survey of Perceived Organizational Support*. Universidad de Granada. Recuperado de *Research Gate*, en junio 2015.
- Peláez-Fernandez, M., Mérida-López, S., Rey, L., & Extremera, N. (2022) *Burnout, compromiso laboral y satisfacción con la vida entre profesores de español: la contribución única de las autoevaluaciones básicas*. *Personality and Individual Differences*. 196 (2022) 111727
- Pereira, D., & Yáberl, G. (2022). *Apoyo Organizacional Percibido: Latinoamérica analizada en un lustro*. *Revista Academia & Negocios*, 8(2), 183-196.

- Prieto-Diéz, F., Postigo, A., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022) *Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait?*. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85-92.
- Pujol-Cols, L. (2018). *Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina*. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19.
- Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2018) *Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos*. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 31-45.
doi:10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv
- Robinson, K (2015). *Escuelas creativas. La revolución que está transformando la educación*. Buenos Aires: Grijalbo.
- Rodríguez, R. L., Martínez, M., & Salanova, M. (2014). *Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora*. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974.
- Rosales Trabuco, J. E., Espinoza Núñez, J. M., Posadas Castañeda, L. V., Romero Huayta, L. S. & Pinedo-Yzaguirre, E. A. (2022). *Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú*. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 210-224. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3129>
- Rubio, L. A. (2018). *Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío*. *Contexto*, 7, 47-56.

- Ruiz de Chávez, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). *Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas*. *Ciencia y Trabajo*, 16(50), 116-120.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S, Peiro, J.M. & Grau, R. (2000). *Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva?*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. (2009). *Towards a positive occupational health psychology: The case of work engagement*. *Japanese Journal of Stress Science*, 24 (3), 181-187.
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., & Medrano, L. (2018). *Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España*. *Psychologia*, 12(1), 89-101.
- Sudibjo, N., & Riantini, M. G. D. (2023). *Factors Affecting Teachers’ Work Engagement: The Case of Private School Teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia*. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educacion*, 21(1), 119-137. 10.15366/reice2023.21.1.006

- Thompson, A. A., Peteraf, M. A., Gamble, J. E., Strickland III, A. (2023). *Administración Estratégica*. McGraw-Hill Interamericana. <https://ebooks7-24.com:443/?il=31450>
- Tomás, J. M., Sancho Requena, P., Oliver Germes, A., Galiana Llinares, L., & Meléndez Moral, J. C. (2012). *Efectos de método asociados a ítems invertidos vs. ítems en negativo*.
- Torahiko Takahashi, L., Nunes Baptista, M., Ferrari Cardoso, H., & Marín Rueda, F. (2019). *La asociación entre el apoyo organizacional con el clima organizacional y la sintomatología depresiva*. *Psicología desde el Caribe*, 36(1), 1-24. <https://doi.org/10.14482/psdc.36.1.658.4>
- Trepanier, S., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). *Linking job demands and resources to burnout and work engagement*. *Motivation and Emotion*, 38, 353-366.
- Tsuyuguchi, K. (2023) *Analysis of the determinants of teacher well-being: Focusing on the causal effects of trust relationships*. *Teaching and Teacher Education*, Volume 132, 2023, 104240, ISSN 0742-051X, <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104240>.
- Vaamonde, J. (2019) *Intenciones de Renunciar al Trabajo: Propiedades Psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol 38 No 1 /enero-junio 2019/ ISSN: 2539-5238 – Medellín-Colombia. Dfxcsikojl

- Velásquez Tuesta, F. (2021). *Felicidad Y Engagement En Docentes De Una Universidad Privada, Chiclayo 2018*.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). *Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement*. *Journal of Vocational Behavior* 74, 235–244
- Zainab, S. S., Ahmad, U. N. U., & Sheeraz, M. I. (2022). *Impact of servant leadership on employee work engagement: Mediating role of psychological climate*. *FWU Journal of Social Sciences*, 16(3), 94-106. doi:<https://doi.org/10.51709/19951272/Fall2022/7>
- Zúñiga, M. (2012). *Relaciones Laborales conflictivas, Apoyo Organizacional y Salud Mental. Un estudio con Académicos y Académicas de universidades estatales mexicanas*, En *Voces del Noreste. Aportaciones regionales a los estudios de género*. Monterrey, Méjico. Universidad Autónoma de Nuevo León. UANL ISBN: 978-607-433-934-5 (Ramos, M. 2014)

XI. ANEXOS

FICHA DE DATOS

CÓDIGO:

A continuación hay algunos datos que necesitamos que complete para fines de la investigación, los cuales se mantendrán en estricta confidencialidad.

1. Edad

24 a 35 años

56 a 65 años

36 a 45 años

66 a 75 años

46 a 55 años

2. Sexo:

Femenino

Masculino

3. Estado Civil

Soltero (a)

Divorciado (a)

Casado (a)

Viudo (a)

4. Facultad en que realiza docencia universitaria: _____

5. Grado Académico

Licenciado

Doctor

Magister

Bachiller

6. Condición de Docencia:

Tiempo Completo

Tiempo Parcial

7. Tiempo en docencia universitaria en

Menos de 1 año

1 a 2 años

3 a 6 años

7 a 10 años

11 a 15 años

16 a más años

Instrumento 1

Instrucciones: 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, marque una alternativa teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

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

ANEXO 3

Instrumento 2

Instrucciones: A continuación se muestran una serie de enunciados referidos a las opiniones que Ud. pueda tener acerca de la organización para la cual trabaja, las cuales pueden ser consideradas como el reflejo del nivel de apoyo que usted como empleado percibe de la organización. Agradeceremos su sinceridad y colaboración en contestar todos los enunciados. Recuerde que la información recolectada será considerada estrictamente confidencial.

Marque con una “X” solo una alternativa de respuesta que se presenta para cada enunciado. Dichas alternativas son las siguientes:

1	2	3	4	5	6	7
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Moderado desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Moderado acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

		1	2	3	4	5	6	7
1	La Facultad aprecia mi contribución para el progreso y desarrollo institucional.							
2	La Facultad se enorgullece de mis logros profesionales							
3	Si la Facultad pudiera contratar a alguien por un salario más bajo para reemplazarme, pienso que lo haría.							
4	La Facultad está dispuesta a ayudarme cuando necesito un favor o apoyo especial.							
5	La Facultad se preocupa por mi satisfacción laboral en el trabajo.							
6	La Facultad presta atención a mis opiniones.							
7	La Facultad muestra muy poca preocupación por mí.							
8	Es posible obtener ayuda por parte de la Facultad cuando tengo un problema.							
9	Aunque yo realizara el mejor trabajo posible, la Facultad no se daría cuenta.							
10	La Facultad no aprecia ningún tipo de esfuerzo extra que yo haga.							
11	La Facultad no me toma en cuenta cuando adopta decisiones que me afectan directamente.							
12	La Facultad trata de que mi trabajo sea lo más interesante posible.							
13	La Facultad toma en cuenta verdaderamente mis metas y valores.							
14	La Facultad realmente se preocupa por mi bienestar.							
15	Si se le presentase la oportunidad, la Facultad se aprovecharía de mí.							
16	La Facultad está dispuesta a hacer esfuerzos para ayudarme a desempeñar mi trabajo demostrando lo mejor de mí.							

Muchas gracias por su participación!