



---

## Engagement Laboral y su Influencia en la Gestión Pedagógica en Instituciones Educativas de Puno, 2021

---

### *Work Engagement and its Influence on Pedagogical Management in Educational Institutions of Puno, 2021*

**Norma Yanet Tintaya Paredes<sup>1</sup>**

**ntintaya1110@gmail.com**

Facultad de Ciencias de la educación

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

Juliaca, Perú

<https://orcid.org/0000-0001-9984-5748>

#### **Resumen**

El propósito central de esta investigación fue determinar el impacto que tiene el *engagement* (compromiso) laboral sobre la gestión pedagógica dentro de las escuelas de la provincia de Puno durante el año 2021. Para ello, se diseñó un estudio de carácter no experimental, transversal y de nivel descriptivo-correlacional. La población estudiada abarcó una muestra representativa de 309 educadores pertenecientes a la UGEL Puno, a quienes se evaluó mediante cuestionarios. El análisis estadístico, realizado a través de la prueba Rho de Spearman, confirmó la hipótesis planteada con un valor p de 0.000 (menor a 0.05), demostrando una correlación significativa. Los resultados indican que existe una vinculación positiva y moderada (coeficiente de 0,558) entre el nivel de compromiso de los trabajadores y la calidad de la gestión pedagógica.

#### **Abstract**

The central purpose of this research was to determine the impact of employee engagement on pedagogical management in schools in the province of Puno during 2021. To this end, a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational study was designed. The study population comprised a representative sample of 309 educators from the Puno Local Education Management Unit (UGEL Puno), who were evaluated using questionnaires. Statistical analysis, performed using Spearman's Rho test, confirmed the hypothesis with a p-value of 0.000 (less than 0.05), demonstrating a significant correlation. The results indicate a moderate positive relationship (coefficient of 0.558) between employee engagement and the quality of pedagogical management.

**Palabras Clave:** Compromiso laboral, gestión educativa, engagement, relaciones laborales, Puno.

---

<sup>1</sup> Norma Yanet Tintaya Paredes, ntintaya1110@gmail.com  
Facultad de Ciencias de la educación



**Keywords:** Work commitment, educational management, engagement, labor relations, Puno.

## I. INTRODUCCIÓN

La calidad en la educación es esencial para el progreso socioeconómico, y dentro de este marco, la gestión pedagógica es un elemento crítico que depende intrínsecamente del capital humano. En este escenario, surge el concepto de engagement laboral, entendido como un estado psicológico positivo caracterizado por el vigor, la absorción y la dedicación a las tareas. A diferencia de la simple satisfacción laboral, el engagement implica que los colaboradores ofrezcan voluntariamente su máximo potencial, generando competitividad y compromiso sostenible.

En el contexto actual, las instituciones educativas buscan elevar su competitividad y, para ello, requieren personal altamente dedicado. Sin embargo, la labor docente enfrenta desafíos constantes, desde remuneraciones insuficientes hasta condiciones de trabajo adversas, lo que exige un alto nivel de compromiso para mantener la calidad educativa.

El estudio aborda la distinción entre satisfacción laboral (el disfrute del trabajo) y el compromiso o engagement (la conexión psicológica y vitalidad en la labor). Dado que las condiciones en Puno representan un reto para el magisterio, se planteó la siguiente interrogante general: ¿De qué manera influye el engagement laboral en la gestión pedagógica de las instituciones educativas de Puno en 2021? Asimismo, se analizaron dimensiones específicas como la emoción laboral positiva, el compromiso laboral y las relaciones laborales.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo. La muestra fue de tipo probabilístico, conformada por 309 trabajadores de la institución educativa, garantizando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Este grupo es fundamental para obtener una visión precisa del fenómeno estudiado.

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. La confiabilidad del instrumento fue verificada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual evalúa la consistencia interna entre los ítems, arrojando resultados calificados como excelentes según el análisis estadístico. Asimismo, se aseguró la validez del estudio verificando la ausencia de errores evidentes en el diseño y la captura de datos.

## III. RESULTADOS

Los resultados del estudio muestran las relaciones entre las variables analizadas mediante tablas de contingencia y la prueba estadística Rho de Spearman.

Tabla 1

*Relación entre las variables engagement laboral y gestión pedagógica*

<b>Engagement Laboral</b>	<b>Gestión Pedagógica: Medianamente favorable</b>	<b>Gestión Pedagógica: Favorable</b>	<b>Total</b>
<b>Regular</b>	16 (5.2%)	123 (39.8%)	139 (45.0%)
<b>Bueno</b>	0 (0.0%)	170 (55.0%)	170 (55.0%)
<b>Total</b>	<b>16 (5.2%)</b>	<b>293 (94.8%)</b>	<b>309 (100.0%)</b>

Nota. Elaboración propia.

Cada letra del subíndice indica una selección de categorías cuyas proporciones de columna no difieren sustancialmente en el nivel 0,05.

Como se evidencia en la Tabla 1, el 55.0% de los docentes presenta un engagement laboral bueno asociado a una gestión pedagógica favorable.

Tabla 2

*Relación entre la emoción laboral y gestión pedagógica*

<b>Emoción laboral</b>	<b>Gestión Pedagógica: Medianamente favorable</b>	<b>Gestión Pedagógica: Favorable</b>	<b>Total</b>
<b>Regular</b>	16 (5.2%)	249 (80.6%)	265 (85.8%)
<b>Bueno</b>	0 (0.0%)	44 (14.2%)	44 (14.2%)
<b>Total</b>	<b>16 (5.2%)</b>	<b>293 (94.8%)</b>	<b>309 (100.0%)</b>

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 2 se observa que la mayoría de los docentes (249) presentan una emoción laboral regular con una gestión pedagógica favorable.

Tabla 3

*Relación entre el compromiso laboral y gestión pedagógica*

<b>Compromiso laboral</b>	<b>Gestión Pedagógica: Medianamente favorable</b>	<b>Gestión Pedagógica: Favorable</b>	<b>Total</b>
<b>Regular</b>	8 (2.6%)	66 (21.4%)	74 (23.9%)
<b>Bueno</b>	8 (2.6%)	227 (73.5%)	235 (76.1%)
<b>Total</b>	<b>16 (5.2%)</b>	<b>293 (94.8%)</b>	<b>309 (100.0%)</b>

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4

*Relación entre las relaciones laborales y gestión pedagógica*

<b>Relaciones laborales</b>	<b>Gestión Pedagógica: Medianamente favorable</b>	<b>Gestión Pedagógica: Favorable</b>	<b>Total</b>
<b>Bajo</b>	0 (0.0%)	180 (58.3%)	188 (60.8%)
<b>Regular</b>	8 (2.6%)	113 (36.6%)	121 (39.2%)
<b>Total</b>	<b>16 (5.2%)</b>	<b>293 (94.8%)</b>	<b>309 (100.0%)</b>

Nota. Elaboración propia.

Los datos de la Tabla 4 indican que una parte significativa de la muestra (58.3%) percibe relaciones laborales bajas, aunque bajo una gestión pedagógica favorable.

#### IV. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos obtenidos, se logró establecer la existencia de una vinculación representativa entre el engagement laboral y la gestión pedagógica de las IE de la provincia de Puno, 2021, dado que el P-valor es inferior al grado de significancia ( $0.00 < 0.05$ ) con un nivel de vinculación de 0.55847. De modo que se aceptó la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se rechazó la

nula ( $H_0$ ).

Los hallazgos convergen con el estudio de León, Méndez y Ruiz (2015), quienes identificaron que el engagement no depende de las condiciones del sistema sino de los recursos profesionales para disminuir la afectación negativa de factores de riesgo psicosocial. Asimismo, coinciden con Barden Huapaya (2017), quien encontró una correlación moderadamente positiva de 0.5 entre engagement y satisfacción laboral. Sin embargo, nuestros hallazgos difieren de los de Palacios (2017), quien concluyó que no existe una correlación significativa entre el compromiso de los educadores y la salud ocupacional.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general, se llegó a la conclusión, según la prueba de Rho de Spearman ( $r=0.558$ ), de que existe una vinculación positiva moderada y representativa entre el engagement laboral y la gestión pedagógica de las IE de la localidad de Puno, 2021.

Respecto a los objetivos específicos: Primero, existe una vinculación positiva moderada ( $r=0.513$ ) entre la emoción laboral y la gestión pedagógica ( $p=0.000$ ). Segundo, se evidenció una vinculación positiva moderada ( $r=0.553$ ) entre el compromiso laboral y la gestión pedagógica ( $p=0.012$ ). Finalmente, se halló una vinculación positiva alta ( $r=0.691$ ) entre las relaciones laborales y la gestión pedagógica.

## REFERENCIAS

- Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- Barden, C. (2017). *The Correlation Between Employee Engagement and Job Satisfaction in the Social Security Administration*. Informe de tesis OPUS Open Portal to University Scholarship.
- Britt, T. W., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2005). Self-engagement, stressors, and health: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1475-1486.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 1019-1033.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28, 737-761.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.

### Fechas

Recepción: 01/08/ 2025

Revisión y aceptación: 22/09/2025

Publicación: 01/12/2025