

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Facultad de Psicología



Balance vida-trabajo y engagement laboral en docentes de instituciones
educativas de Lima Metropolitana

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología que presenta:

Darliz Macazana Mendoza

Asesor:

Pierre Alcócer Palacios

Lima, 2025

INFORME DE SIMILITUD

Yo, Pierre Alcócer Palacios docente de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado: Balance vida-trabajo y engagement laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana del/de la autor(a)/ de los(as) autores(as): Darliz Macazana Mendoza

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (31/07/2025)
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

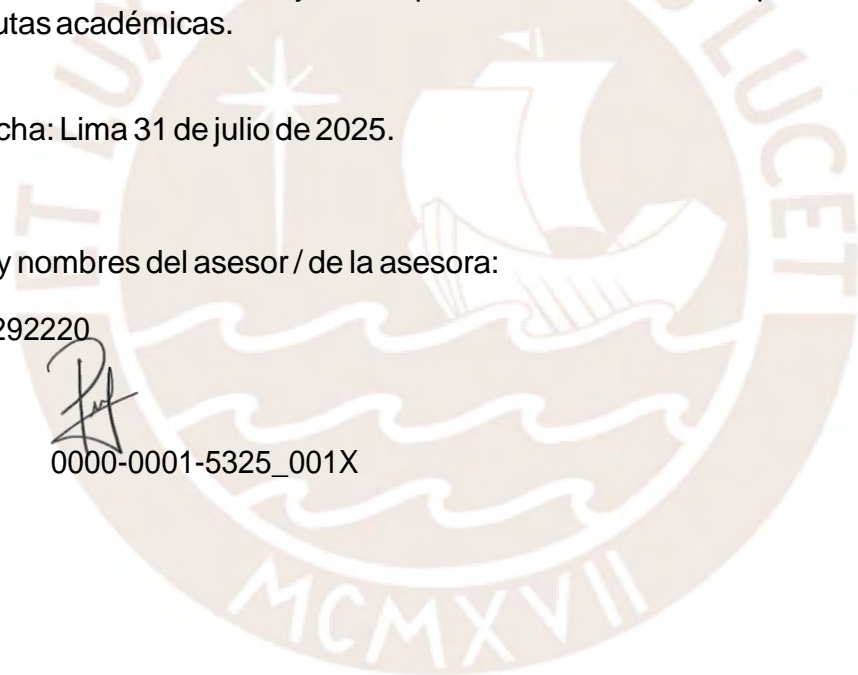
Lugar y fecha: Lima 31 de julio de 2025.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:

DNI: 42292220

Firma

ORCID: 0000-0001-5325_001X



Agradecimientos

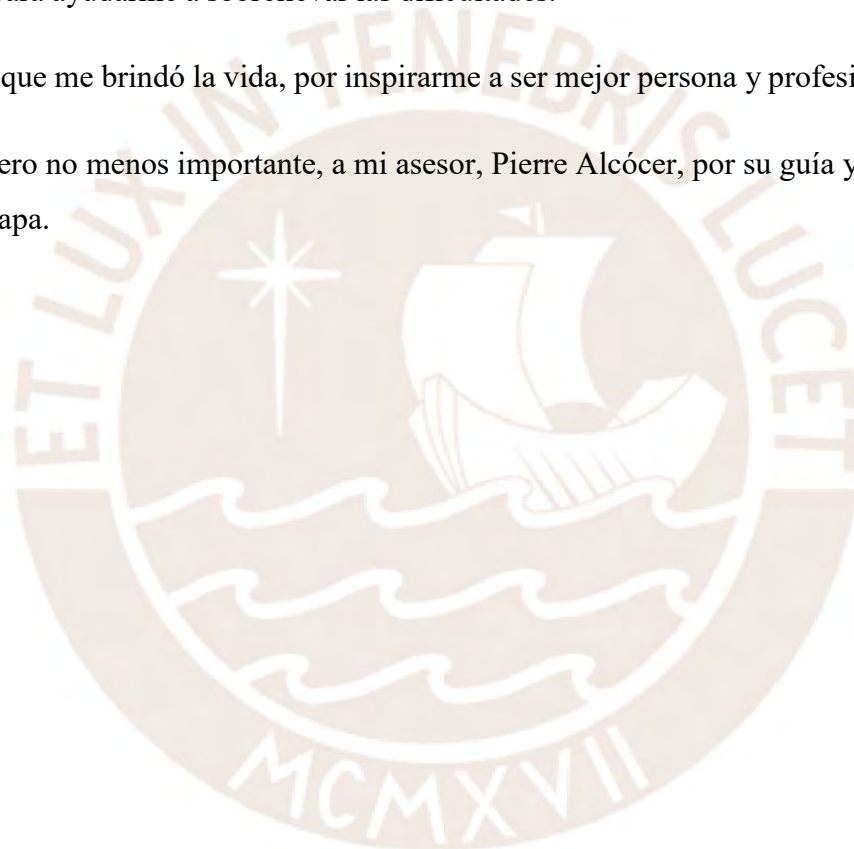
Quiero iniciar agradeciendo a mis padres, Dante y Mary, por su apoyo incondicional, por enseñarme a ser perseverante y luchar por mis objetivos. A mi hermano Matias, por celebrar cada uno de mis logros. Gracias a todos ustedes por mostrarme que no hay obstáculo imposible de superar.

A mi abuelita Cointa, por siempre creer en mí. Gracias por tu constante aliento y ser mi principal motivación en la vida.

A Dulce, quien fue mi compañera durante casi toda mi etapa universitaria, y a Maeva quien se unió al final para ayudarme a sobrellevar las dificultades.

A las amigas que me brindó la vida, por inspirarme a ser mejor persona y profesional.

Por último, pero no menos importante, a mi asesor, Pierre Alcócer, por su guía y paciencia en esta última etapa.



Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar el efecto del balance vida-trabajo sobre el engagement laboral en docentes de Educación Básica Regular (EBR) de instituciones educativas de Lima Metropolitana. Para ello, se aplicaron dos escalas a 81 docentes, 63 mujeres (77.8%) y 18 hombres (12.2%), cuyo rango de edad comprende desde los 21 hasta los 69 años ($M = 46.1$; $DE = 11.5$). Las escalas utilizadas fueron las siguientes: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) y Work-Life Balance Self-Assessment Scale. Los resultados obtenidos evidencian que el balance vida-trabajo representa un predictor del engagement laboral ($F(3,77) = 20.94$, $p < .001$). Asimismo, se encontró una diferencia significativa en los puntajes de engagement laboral entre docentes mujeres y hombres ($t(79) = 1.77$; $p = .04$).

Palabras clave: engagement laboral, balance vida-trabajo, docentes, instituciones educativas

Abstract

The present research aims to analyze the effect of work-life balance on work engagement in teachers of Regular Basic Education (EBR) of schools in Lima. For this reason, two scales were applied to 81 teachers, 63 women (77.8%) and 18 men (12.2%), whose age range is from 21 to 69 years ($M = 46.1$; $SD = 11.5$). The scales used were the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) and Work-Life Balance Self-Assessment Scale. The results obtained show that work-life balance represents a predictor of work engagement ($F(3,77) = 20.94$, $p < .001$). In addition, a significant difference was found in the work engagement scores between female and male teachers ($t(79) = 1.77$; $p = .04$).

Keywords: work engagement, work-life balance, teachers, schools

Tabla de contenido

Introducción	1
Método	8
Participantes	8
Medición.....	8
Procedimiento.....	9
Análisis de datos.....	9
Resultados	11
Discusión.....	14
Referencias bibliográficas.....	21
Apéndices.....	26
Apéndice A: Consentimiento informado.....	26
Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos	27
Apéndice C: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9).....	28
Apéndice D: Work-Life Balance Self-Assessment Scale	29

Introducción

Hoy en día, las organizaciones necesitan establecer políticas laborales que mejoren la experiencia de sus trabajadores en las distintas modalidades de trabajo existentes, y así, lograr mejoras en la productividad empresarial (Mercer, 2023; Seng & Keng, 2022). Ante esto, optan por brindar acuerdos flexibles, como el trabajo remoto o híbrido, los cuales surgen a partir de las expectativas de los colaboradores, y con ello, buscan elevar los niveles de engagement (Cavrenne, 2022; Rogish et al., 2023). Esto debido a que, para los trabajadores, ya no resulta suficiente recibir una remuneración económica apropiada, sino también, desean sentir que sus necesidades son escuchadas y satisfechas (Cavrenne, 2022). Si bien, se muestra una tendencia en las organizaciones por establecer dicha flexibilidad, los resultados de informes globales de engagement no reflejan un panorama favorable.

A nivel global, el 23% de trabajadores de las empresas sintieron engagement con su trabajo en el 2022, mientras que, el 59% de estos no lo sintieron (Gallup, 2023a). Dentro de este porcentaje, Latinoamérica y El Caribe ocupan el segundo puesto, pues sólo el 31% de trabajadores de esas zonas registraron niveles altos de engagement (Gallup, 2023a). Sin embargo, centrando esos resultados en el Perú, los trabajadores que se sienten involucrados con su trabajo representan sólo un 19%, mientras que, el 68% de estos no lo sienten (Gallup, 2023a).

En líneas generales, la ausencia de engagement o los bajos niveles de este implican pérdidas organizacionales de aproximadamente 8.8 billones de dólares anuales a nivel mundial (Gallup, 2023a). Debido a que, quienes no cuentan con engagement no logran conectar con su trabajo, por lo que realizan esfuerzos mínimos y muestran una baja competitividad (Gallup, 2023a). En cambio, los niveles altos de engagement laboral dentro de una empresa determinan resultados favorables, orientados principalmente a una mejor productividad y retención del personal (Gallup, 2023b). Particularmente, los trabajadores que sienten engagement no muestran intención de cambiar de centro laboral, pues están orgullosos de su desempeño, buscan seguir mejorando, y mantienen buenas relaciones interpersonales con sus colegas, ya que se sienten conectados con su equipo (Gallup, 2023b)

Un importante recurso para fomentar el engagement en las organizaciones se basa en brindar las medidas y herramientas adecuadas, las cuales han aumentado el involucramiento de los colaboradores (Gallup, 2023b). Dichas medidas son fundamentales para las organizaciones que cuentan con la modalidad remota, pues la interacción limitada y los límites pocos claros entre la vida personal y el trabajo puede impactar de forma negativa en el engagement de los colaboradores (Seng & Keng, 2022). En esa línea, en Perú, se registró que 30 de cada 100

empresas del sector privado cuentan con dicha modalidad de trabajo (Gestión, 2023). Por ende, resulta importante que los líderes de dichas empresas se preocupen por adaptarse a las diversas modalidades de trabajo, los requerimientos y bienestar de los colaboradores, para finalmente, mejorar los niveles de engagement (Mercer, 2023).

El estudio del engagement se ha extendido a diferentes áreas, lo cual ha permitido conceptualizar dicha variable desde diferentes perspectivas. A continuación, se presentará un repaso de sus principales aproximaciones. Se entiende por engagement personal a la incorporación de aspectos personales que permiten un mayor desempeño e involucramiento del individuo con sus tareas (Kahn, 1990). Así, al mostrar sus recursos físicos, cognitivos y emocionales dentro de sus roles laborales, los trabajadores muestran más iniciativa, creatividad, y mantienen buenas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo (Kahn, 1990).

Posteriormente, se empezó a investigar sobre el engagement laboral, el cual es definido como un estado mental persistente que implica caracteres positivos y satisfactorios hacia el trabajo (Schaufeli et al., 2002). En esa línea, se destacan tres características del engagement: el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor implica altos niveles de energía para esforzarse en el trabajo y perseverar ante las dificultades; la dedicación se refiere a sentirse importante, entusiasmados, inspirados y desafiados por su trabajo; mientras que, la absorción se trata de mostrarse profundamente concentrado en sus funciones, incluso, presentando dificultades para separarse de estas (Schaufeli et al., 2002). En ese sentido, los trabajadores que sienten engagement, presentan un estado psicológico positivo hacia su empleo que les permite desempeñarse activamente con un alto grado de energía a nivel cognitivo, afectivo y conductual (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, 2017).

Asimismo, el engagement laboral ha sido explicado a través de la relación entre dos factores: las demandas laborales y los recursos laborales. A este modelo se le conoce como: Job Demands-Resources (JD-R) (Demerouti et al., 2001). Por un lado, las demandas laborales hacen referencia a los factores físicos, sociales y organizacionales que pueden producir alteraciones en el bienestar de los trabajadores, como estrés o burnout, si necesitan de un esfuerzo sostenido para desempeñarse adecuadamente (Demerouti et al., 2001; Schaufeli y Bakker, 2004). Por otro lado, los recursos laborales son las condiciones proporcionadas a los trabajadores por su centro de trabajo, para disminuir las demandas laborales (Demerouti et al., 2001; Schaufeli y Bakker, 2004). Estas condiciones abarcan diferentes ámbitos que les permiten cumplir con sus funciones de forma óptima, y lograr aprendizajes.

Entonces, el Modelo JD-R sostiene que, para promover el engagement laboral es necesario que estas brinden diversos recursos laborales, pues ello permitirá que los trabajadores

alcancen el proceso motivacional (Schaufeli y Bakker, 2004). Cabe mencionar que, para lograr este proceso es necesario que las personas perciban desafiantes a sus demandas laborales y que los recursos brindados puedan hacer frente a estas (Schaufeli, 2017). Por el contrario, se evidencia un proceso de deterioro de la salud si un trabajador percibe altas demandas de trabajo y no cuenta con los recursos suficientes para afrontarlas (Schaufeli y Bakker, 2004). Debido a que, sentiría una sobrecarga que conlleva al burnout y deterioro en la salud en general, lo cual disminuirá los niveles de engagement laboral (Schaufeli y Bakker, 2004; Schaufeli, 2017).

En la actualidad, resulta importante abordar el engagement laboral pues diversos estudios muestran su impacto en múltiples variables que están inmersas en una organización. En primer lugar, se evidencia una relación positiva con el desempeño laboral, siendo incluso un predictor significativo de este (Yao et al., 2022). Asimismo, se evidencia una relación positiva con la satisfacción laboral, debido a que las personas con niveles altos de engagement muestran un estado emocional positivo ante sus experiencias laborales (Lupano & Waisman, 2018; Swancott & Davis, 2022; Ofei-Dodoo et al., 2020). Así también, se encontró que dos de las dimensiones del engagement laboral: vigor y dedicación, representan predictores significativos de la satisfacción laboral (Swancott & Davis, 2022).

Por otro lado, otros estudios mostraron que el engagement se correlaciona negativamente con la intención de rotación (Ofei-Dodoo et al., 2020; Romero & Palacini, 2020). En esa línea, existe evidencia de que los bajos niveles de engagement predicen la intención de rotación, especialmente, se hizo énfasis en la dimensión de dedicación, pues cuando esta es baja, el impacto negativo es más definitivo. Por el contrario, el engagement se relaciona positivamente con la retención del personal, pues mientras los trabajadores se encuentren más involucrados con su trabajo y lo encuentren más desafiante, su intención de permanecer en el centro laboral se ve favorecida (Romero & Palacini, 2020).

Debido a estos efectos en las organizaciones, se ha investigado el engagement laboral en relación a diferentes variables que tienen un efecto en su incremento o reducción, mediante estudios que lo han relacionado con el liderazgo auténtico, autoeficacia, feedback, soporte organizacional percibido y el balance vida-trabajo (Başaran & Kiral, 2020; Bonaiuto et al., 2022; Larasati et al., 2019; Pérez-Fuentes et al., 2019; Zhang et al., 2022). Particularmente, para la presente investigación, resulta de interés abordar la variable balance vida-trabajo, debido a que diversos estudios la colocan en un rol fundamental para fomentar el engagement laboral.

Si bien la variable balance vida-trabajo ha sido estudiada desde años atrás, inicialmente no fue definida con precisión. En ese sentido, fue explicada como la ausencia del conflicto entre los roles laborales y familiares, también conocido como el conflicto trabajo-familia, el cual

refiere a la disputa entre el ámbito laboral y familiar de un individuo, producto de los recursos similares que se requieren para ambos, como, por ejemplo, el tiempo (Greenhaus & Beutell, 1985).

A partir de esta primera aproximación, se desarrollaron más definiciones del balance vida-trabajo, entre las cuales se destaca la propuesta por Fisher (2001, citado en Ugarte et al., 2021). Este autor conceptualiza dicha variable como la adecuada distribución de recursos para cumplir satisfactoriamente con las responsabilidades laborales y personales (Fisher, 2001, citado en Ugarte et al., 2021). A su vez, Fisher y colaboradores (2003) contemplan a la búsqueda de dicho balance como un factor estresante en la vida de las personas, producto de la lucha de los recursos implicados en el aspecto laboral y personal. Para explicar ello, estos autores contemplan la teoría de roles y la teoría de conservación de recursos (Fisher et al., 2003).

Por un lado, la primera teoría sostiene que cada persona debe desempeñar diferentes roles a lo largo de su vida, como los roles laborales y no laborales, dentro de estos últimos se encuentra la vida personal/familiar (Kahn et al., 1964). Frente a esto, Kahn y colaboradores (1964) proponen que las presiones provenientes de diferentes roles conllevan a que el cumplimiento de un rol afecte el desenvolvimiento en el otro, dando pase a un conflicto de roles. Cabe resaltar que, dicho conflicto puede expresarse en dos sentidos: el trabajo interfiere con la vida personal y la vida personal interfiere con el trabajo. Por otro lado, la teoría de conservación de recursos afirma que cada individuo busca conservar y obtener más recursos, los cuales son entendidos como condiciones o características personales que hacen frente al estrés (Hobfoll, 2011). Entonces, al buscar equilibrar los roles anteriormente mencionados, surge una disputa entre los recursos implicados, principalmente el tiempo y la energía, la cual conlleva a tensiones en el ámbito laboral o en la vida personal (Hobfoll, 2011).

Retomando la definición del balance vida-trabajo descrita anteriormente, es importante mencionar que usualmente es estudiada como un concepto equivalente a la variable balance trabajo-familia. Esta es definida como el grado en el que una persona se involucra y se encuentra satisfecha tanto con su rol profesional como el familiar, en igual medida (Greenhaus et al., 2003). Para ello, resulta necesario lograr el equilibrio del tiempo, equilibrio de esfuerzo psicológico y equilibrio de satisfacción (Greenhaus et al., 2003). Tal como se mencionó, usualmente no se establece una diferencia clara con respecto al balance vida-trabajo. Sin embargo, Hayman (2005) señala que esta última variable contiene una perspectiva integral, pues además de englobar el equilibrio trabajo-familia, incluye los intereses personales y relaciones interpersonales más allá de la vida familiar.

A partir de lo mencionado, para fines de esta investigación se considerará la definición de la variable balance vida-trabajo. En esa línea, se ha explorado la relación de dicha variable con el engagement laboral en diversos contextos. A continuación, se muestran una serie de investigaciones que la sustentan. Primero, un estudio realizado en Malasia contó con la participación de 213 ejecutivos y examinó la relación entre el balance vida-trabajo y el engagement, entre otras variables (Jaharuddin & Zaino, 2019). Los resultados de dicha investigación evidenciaron una correlación significativa entre el balance vida-trabajo y el engagement ($r = .135$, $p = .049$). También, al realizar análisis de regresión encontraron que el balance vida-trabajo explica el 1.8% del engagement ($r^2 = .018$). En ese sentido, los autores señalan que establecer un equilibrio adecuado entre los requerimientos del trabajo y la vida personal funciona como un antecedente del engagement laboral (Jaharuddin & Zaino, 2019).

Otra investigación realizada en Indonesia tuvo como objetivo conocer los efectos del balance vida-trabajo en el engagement de 52 trabajadores que laboren al menos 48 horas semanales, y que pertenezcan a la empresa desde al menos 1 año (Larasati et al., 2019). Los hallazgos de dicho estudio demostraron una correlación positiva significativa entre ambas variables ($r = .378$, $p = .006$). También, se encontró que el balance vida personal-trabajo explica un impacto del 14.3% en el engagement de dicha población ($r^2 = .143$). Los autores atribuyen dicho resultado a que si los trabajadores sienten que su centro laboral les brinda oportunidades que le permitan manejar el balance en cuestión, estos se sentirán más involucrados con su trabajo (Larasati et al., 2019).

Asimismo, se realizó un estudio en Japón en una población de 425 enfermeras de un hospital de la zona, el cual buscó examinar los efectos del balance vida-trabajo y otras variables en el engagement laboral (Fukuzaki et al., 2021). Los autores hallaron una correlación positiva significativa entre el efecto positivo de la familia al trabajo y el engagement ($r = .44$, $p < .01$). Además, al realizar análisis de regresión múltiple, se encontró que el efecto positivo de la familia al trabajo funciona como un predictor significativo del engagement laboral ($r^2 = .25$). Ante esto, los autores señalan que el tener múltiples requerimientos implicados tanto en los roles en el trabajo como en el hogar mejora el engagement laboral (Fukuzaki et al., 2021).

Finalmente, un estudio realizado en Nigeria contó con la participación de 714 docentes de colegios privados y tuvo como objetivo establecer en qué medida el equilibrio entre el trabajo y la vida personal predice el engagement laboral de los docentes (Kelechi & Ginikachi, 2021). Ante esto, se encontró que dicho balance representa un predictor importante del engagement, pero solo tiene un efecto pequeño sobre este ($r^2 = .094$). De este modo, los investigadores enfatizan la importancia de crear entornos laborales flexibles, que permitan a los docentes

equilibrar estas áreas de su vida, para que puedan mostrarse involucrados en sus actividades laborales (Kelechi & Ginikachi, 2021).

En esa línea, es importante comprender el Modelo JD-R para promover el engagement en esta población. La docencia se caracteriza por ser una profesión demandante por la gran cantidad de funciones asignadas, por ello, es importante brindarles diversos recursos laborales para que puedan hacer frente a sus responsabilidades sin caer en el burnout (Hakanen et al., 2006). De modo que, si los docentes perciben y aprovechan los recursos ofrecidos por sus centros de trabajo, sus niveles de engagement laboral aumentarán (Hakanen et al., 2006). Esto resulta crucial en el contexto peruano, pues hay evidencia de que muchos docentes, principalmente quienes ejercen en zonas rurales no están satisfechos con los recursos laborales existentes.

Respecto a ello, señalan que las aulas no cuentan con un equipamiento adecuado, por ejemplo, refieren una escasez de pizarras y/o carpetas, y falta de electricidad para conectar los dispositivos electrónicos (Eguren & De Belaunde, 2019). En efecto, estas condiciones no permiten que puedan desempeñarse como quisieran y en lugar de ello, mencionan sentir una carga laboral alta y mal distribuida (Eguren & De Belaunde, 2019). Asimismo, la remuneración económica representa otro recurso laboral importante para estos profesionales, pues esperan que su esfuerzo, compromiso y tiempo invertido en sus labores se vean reflejado en su salario. Frente a esto, en un estudio a nivel nacional realizado en el 2016, se evidenció que el 18.7% de docentes está insatisfecho con su salario, lo cual puede conllevar a un agotamiento emocional y a la búsqueda de un segundo empleo (Cuenca & Carrillo, 2017).

A partir de lo revisado, es posible identificar que el engagement laboral es una variable importante para las organizaciones debido a sus implicancias positivas, como la mejora de la productividad y retención del personal (Romero & Palacini, 2020; Yao et al., 2022). Esta variable ha sido estudiada desde múltiples aproximaciones, de las cuales, la perspectiva de Schaufeli et al. (2002) es la que será utilizada para esta investigación. Asimismo, se evidencia que el engagement laboral ha sido estudiado a través de diferentes variables, siendo una de ellas de interés para este estudio: el balance vida-trabajo. Al revisar estudios sobre la relación entre estas variables, se ha encontrado que el balance vida-trabajo es un predictor significativo del involucramiento laboral (Jaharuddin & Zaino, 2019; Larasati et al., 2019). Sin embargo, se evidencia una ausencia de investigaciones acerca de dicha relación en el contexto peruano. Por ello, resulta importante conocer cómo se da esta dinámica en el país. De esta manera, la presente investigación tiene como propósito analizar el efecto del balance vida-trabajo en el engagement laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana. Adicionalmente, se

exploran las relaciones entre el engagement con variables sociodemográficas como el sexo y el nivel educativo que atienden los docentes.



Método

Participantes

La muestra está conformada por 81 docentes de instituciones educativas ubicadas en Lima Metropolitana, pertenecientes al sector de Educación Básica Regular (EBR), que se encuentran trabajando en modalidad presencial. Respecto a las características sociodemográficas de los participantes, sus edades corresponden a un rango entre los 21 y 69 años, cuya media resultó ser 46.1 años. Asimismo, del total de participantes, el 77.8% (n = 63) son mujeres, mientras que, el 22.2% (n = 18) son hombres. Otras características importantes de los docentes se reflejan en el tipo de institución donde trabajan y el nivel educativo donde se desempeñan. Por un lado, el 51.9% de la muestra pertenece al sector público, mientras que, el 48.1% al privado. Por otro lado, el 51.8% de docentes dicta en secundaria, el 27.2% en primaria y el 21% en inicial. Finalmente, respecto a su composición familiar, el 60.5% tiene entre 1 y 2 hijos, el 29.6% de docentes no tiene hijos, y el 9.9% reportó más de 2.

Es importante mencionar que, como criterio de inclusión se consideró el tiempo de servicio a la institución educativa. En esa línea, se optó por docentes que se encuentren trabajando por lo menos 6 meses en su respectivo centro laboral. Cabe resaltar que, en relación a los aspectos éticos considerados en la investigación, se brindó un consentimiento informado a los participantes. En este, se presentó el objetivo del estudio, así como la voluntariedad del mismo. También, se garantizó la confidencialidad de la información brindada, el anonimato de los participantes y la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento, sin que ello genere algún daño o perjuicio.

Medición

Para la presente investigación se emplearon dos herramientas para medir las variables en cuestión. En primer lugar, para evaluar el engagement laboral se utilizó la versión abreviada de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES), elaborada por Schaufeli y Bakker (2003). Dicha versión contiene nueve ítems (UWES-9), los cuales se encuentran distribuidos equitativamente en tres dimensiones: vigor, dedicación, y absorción. Para la puntuación, se consideró una escala Likert de siete niveles de frecuencia, los cuales van de 0 (nunca) a 6 (diariamente). Esta escala fue validada por los mismos autores demostrando buenos niveles de confiabilidad en sus tres dimensiones: absorción ($\alpha = .79$), vigor ($\alpha = .84$) y dedicación ($\alpha = .89$) (Schaufeli & Bakker, 2003). Asimismo, se utilizó esta escala en una investigación realizada

en el Perú, en una muestra de docentes de educación básica en Lima Metropolitana, demostrando niveles de confiabilidad adecuados (Flores et al., 2015).

En segundo lugar, para medir el balance vida-trabajo se empleó el siguiente instrumento: Work-Life Balance Self-Assessment Scale, el cual es una adaptación propuesta por Hayman (2005) de la escala original elaborada por Fisher y colaboradores (2001). La versión adaptada consta de 15 ítems distribuidos en tres dimensiones: interferencia del trabajo en la vida personal (WIPL), interferencia de la vida personal en el trabajo (PLIW) y percepción de mejora en la vida personal y el trabajo (WPLE). Los ítems son puntuados a través de una escala Likert de siete niveles de frecuencia, siendo 1 (nunca) y 7 (siempre). En esa línea, es válido mencionar que, la escala contiene un ítem invertido dentro de la primera dimensión (WIPL). Esta escala fue validada en una investigación realizada con trabajadores de diferentes sectores en Lima Metropolitana (Ugarte et al., 2021). En dicho estudio, se encontraron niveles adecuados de consistencia interna en la dimensión de percepción de mejora en la vida personal y el trabajo ($\alpha = .71$), e interferencia de la vida personal en el trabajo ($\alpha = .75$); mientras que, una consistencia interna excelente en la dimensión de interferencia del trabajo en la vida personal ($\alpha = .87$) (Ugarte et al., 2021).

Procedimiento

En primer lugar, se elaboró el cuestionario online en la plataforma de Google Forms, el cual incluyó el consentimiento informado, una ficha de datos demográficos para obtener información personal como la edad, sexo, tiempo de servicio, y las dos escalas. En segundo lugar, se estableció contacto con los directores y coordinadores de las instituciones educativas para solicitar su apoyo con la difusión del cuestionario. Asimismo, se inició con la difusión del cuestionario en redes sociales como LinkedIn y Facebook, con la finalidad de lograr un mayor alcance. Posteriormente, se contactó con el Centro Federado de Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) para que también difundiera el enlace del cuestionario en sus redes sociales. Cabe mencionar que, se consideraron diversas estrategias durante la convocatoria para maximizar la heterogeneidad de la muestra y asegurar una representatividad adecuada, principalmente considerando los diferentes niveles educativos y el tipo de institución. De este modo, el tiempo total de difusión fue de 6 semanas.

Análisis de datos

Para los análisis respectivos, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 29. Primero, se analizaron los estadísticos descriptivos

de los datos sociodemográficos. Posteriormente, se realizaron pruebas de normalidad bajo el criterio Kolmogorov-Smirnov, al tener una muestra mayor a 50 participantes. A partir de este análisis, se determinó que la distribución de la data es no normal, por lo que se emplearon estadísticos no paramétricos. Después, se realizaron análisis de correlación con la finalidad de conocer el grado de relación entre las variables en cuestión. Debido a que se obtuvieron correlaciones significativas, se ejecutó un análisis de regresión múltiple para determinar el nivel de predicción del balance vida-trabajo sobre el engagement laboral. Finalmente, se analizó la diferencia en las puntuaciones de engagement laboral según el sexo de los participantes con la prueba T de Student, y según el nivel educativo con la prueba ANOVA de un factor.



Resultados

A continuación, se mostrarán los resultados estadísticos obtenidos a partir del objetivo de la investigación, el cual consiste en analizar el efecto del balance vida-trabajo sobre el engagement laboral en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana. En primer lugar, se presentarán los resultados descriptivos de los puntajes de cada variable. Luego, se mostrarán los resultados obtenidos del análisis de regresión lineal múltiple para identificar los predictores del engagement laboral. Finalmente, se expondrán los resultados de la prueba T de Student y ANOVA de un factor, con las cuales se buscó obtener diferencias en las puntuaciones de engagement laboral según el sexo y nivel educativo donde se desempeñan los docentes, respectivamente.

En la siguiente tabla se presentan los resultados descriptivos de las variables, el engagement laboral se encuentra por encima del punto medio de la escala ($M = 4.66$, $DE = 0.83$). Para la variable balance vida-trabajo, se consideraron los puntajes obtenidos por cada dimensión. Así, la interferencia del trabajo en la vida personal (WIPL) tiene una media de 2.99 ($DE = 0.94$), la interferencia de la vida personal en el trabajo (PLIW) de 2.22 ($DE = 0.97$) y la percepción de mejora en la vida personal y el trabajo (WPLE) de 4.99 ($DE = 1.06$) (ver Tabla 1).

Tabla 1

Datos descriptivos de las variables (n = 81)

	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Engagement laboral	4.66	0.83	2.56	6
Interferencia del trabajo en la vida personal (WIPL)	2.99	0.94	1.43	5.71
Interferencia de la vida personal en el trabajo (PLIW)	2.22	0.97	1	5.25
Percepción de mejora en la vida personal y el trabajo (WPLE)	4.99	1.06	2.25	7

En seguida, se realizó una prueba de normalidad usando el criterio de Kolmogorov-Smirnov. Se encontró que las variables presentan una distribución no paramétrica, pues la significancia fue menor a .05 (ver Tabla 2). Posteriormente, para identificar correlaciones entre las variables, se utilizó la prueba de correlación de Spearman. Los resultados mostraron correlaciones significativas. Por un lado, se evidenciaron correlaciones inversas entre las

dimensiones de interferencia del trabajo en la vida personal (WIPL) e interferencia de la vida personal en el trabajo (PLIW) con el engagement ($r = -.285$; $-.432$, respectivamente). Por otro lado, se obtuvo una correlación positiva entre la dimensión de percepción de mejora en la vida personal y el trabajo (WPLE) y engagement ($r = .565$).

Tabla 2

Pruebas de normalidad

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
Engagement laboral	.126	81	.003
Interferencia del trabajo en la vida personal (WIPL)	.113	81	.013
Interferencia de la vida personal en el trabajo (PLIW)	.183	81	<.001
Percepción de mejora en la vida personal y el trabajo (WPLE)	.121	81	.005

A partir de estos resultados, se realizó un análisis de regresión múltiple para determinar si el balance vida-trabajo predice el engagement laboral. En la tabla 3, se evidencia que el engagement está siendo explicado en un 44.9% por el balance vida-trabajo. Asimismo, se evidencia un modelo adecuado ($F(3,77) = 20.94$, $p < .001$), es decir, al menos una de las dimensiones del balance vida-trabajo representa un predictor significativo del involucramiento laboral. En esa línea, se encontró que dos de sus dimensiones representan variables predictoras. Por un lado, la dimensión de interferencia de la vida personal en el trabajo (PLIW) predice de manera inversa y significativa al engagement ($\beta = -.265$, $p = .014$). Por otro lado, la dimensión de la percepción de mejora en la vida personal y el trabajo (WPLE) predice de manera directa y significativa al engagement ($\beta = .430$, $p = < .001$).

Tabla 3

Análisis de regresión múltiple

<i>Variable</i>	<i>β</i>	<i>p</i>	<i>R²</i>	<i>R² ajustado</i>
Balance vida-trabajo	2.915	<.001	.449	.428

Finalmente, para conocer los descriptivos de la variable engagement laboral en base al sexo de los participantes se realizó un análisis comparativo con la prueba T de Student (ver Tabla 4). De este modo, se hallaron diferencias significativas en los puntajes de engagement según el sexo de los docentes, $t(79) = 1.77; p = .04$. Así, los puntajes de involucramiento laboral reportados difieren entre mujeres ($Me = 4.78, DE = 0.84$) y hombres ($Me = 5, DE = 0.75$). Del mismo modo, para analizar los puntajes del engagement según el nivel educativo que atiende la muestra, se llevó a cabo un ANOVA de un factor. En esa línea, no se hallaron diferencias significativas entre los docentes de inicial, primaria y secundaria, $F(2,78) = 0.12, p = .88$.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de los puntajes de engagement laboral según el sexo (n = 81)

Variable	Mujer (n=63)		Hombre (n=18)		d de Cohen
	Me	DE	Me	DE	
Engagement laboral	4.78	0.84	5	0.75	.47

Discusión

En esta sección se presentará la interpretación de los resultados obtenidos en la presente investigación. Primero, se discutirán los resultados descriptivos de la variable engagement laboral y las dimensiones de la variable balance vida-trabajo. Segundo, se abordarán los resultados de regresión múltiple. Por último, se analizarán los puntajes del engagement en base al sexo y el nivel educativo donde se desempeñan los participantes.

Respecto a los resultados descriptivos, el nivel de engagement laboral de la muestra ($M=4.66$) evidencia que los docentes están involucrados frecuentemente con su trabajo. Esto refleja una tendencia de los participantes a sentirse con energía y concentración al realizar sus funciones, al mismo tiempo de experimentar entusiasmo e inspiración por su trabajo (Schaufeli et al., 2002). Entonces, a pesar de la gran cantidad de funciones que tienen los docentes y la carga laboral implicada, se puede decir que estos cuentan con recursos y/o beneficios que les permiten cumplir sus labores con una actitud positiva.

Al revisar los datos sociodemográficos de la muestra, se observa que el 51.9% de los docentes trabajan en instituciones educativas públicas y a tiempo completo, lo cual implica más tiempo de dedicación, pero también una mayor remuneración económica. Según la Política Remunerativa Nacional, los docentes de tiempo completo reciben mensualmente un sueldo que va desde los 3 mil hasta los 8 mil soles, dependiendo si son nombrados o contratados (Ley de Reforma Magisterial, 2023). En efecto, es posible que este incentivo económico junto a otros beneficios brindados por cada institución educativa represente una retribución acorde a sus labores y con ello, se fortalezca el involucramiento con su trabajo.

Por otro lado, la muestra se caracterizó por tener una media de 14.9 años de tiempo trabajando en la misma institución. A partir de ello, se observa que la gestión administrativa de los colegios está logrando retener a sus colaboradores por un tiempo significativo, lo cual puede deberse a diversos factores. Se conoce que el tiempo que tiene cada docente dentro su respectiva institución puede estar influenciado por la buena calidad de las relaciones interpersonales, el liderazgo y la cultura organizacional (Clavijo, 2023). Esto se refleja en un estudio realizado a nivel nacional, pues se halló que el 69.4% de docentes muestran una actitud positiva sobre el clima laboral, el nivel de apoyo y colaboración y el sentido de pertenencia en sus centros laborales (Cuenca & Carrillo, 2017). Dentro del contexto educativo resulta importante que los docentes tengan una buena percepción de estos recursos, pues están en constante interacción con otras personas (Clavijo, 2023). Así, al sentirse cómodos y apoyados por su equipo y las condiciones de trabajo, pueden reflejar un mejor involucramiento laboral.

Asimismo, este puntaje por encima del promedio, puede deberse a que los docentes consideran que las condiciones laborales, especialmente los recursos laborales ofrecidos por los centros educativos y el Estado les ayuda a afrontar sus demandas diarias (Vizoso, 2022). Por un lado, el Ministerio de Educación (Minedu) ofrece oportunidades de desarrollo a los docentes de instituciones educativas mediante un portal virtual de libre acceso. Estas herramientas tienen la finalidad de fomentar la práctica pedagógica y desarrollo profesional, al ofrecer una amplia gama de cursos y capacitaciones gratuitas, lo cual contribuye al aprendizaje continuo y desempeño cotidiano de los docentes (Sistema Integrado de Formación Docente en Servicio [SIFODS], s/f).

Otros recursos ofrecidos se basan en el fomento de su autonomía, pues si bien existe una currícula escolar establecida a nivel nacional, los docentes pueden planificar los temas según las características de sus estudiantes (Martens et al., 2017). Además, dicha planificación se da de forma colaborativa con colegas encargados del mismo grado y superiores, al inicio del año escolar y de forma periódica durante el desarrollo de este (Martens et al., 2017). En esa línea, la asistencia y asesoramiento refleja el apoyo social que reciben los docentes, lo cual forma parte de los recursos sociales que brinda tanto el Estado como cada institución educativa en particular.

Con respecto a los resultados descriptivos de las dimensiones del balance vida-trabajo, se observan puntajes bajos en las primeras dos: la interferencia del trabajo en la vida personal ($M=2.99$) y la interferencia de la vida personal en el trabajo ($M=2.22$). Esto refleja que la muestra percibe que sus responsabilidades personales raramente interfieren en las laborales, y viceversa. En cambio, la última dimensión centrada en la percepción de mejora en la vida personal y el trabajo obtuvo un puntaje por encima del promedio ($M=4.99$), demostrando así que frecuentemente ambas áreas se retroalimentan entre sí. A partir de ello, se puede concluir que los docentes cuentan con la capacidad de gestionar adecuadamente sus roles personales, familiares y laborales.

Retomando los datos sociodemográficos obtenidos para la variable en cuestión, se evidencia que el 53.1% de docentes son casados, lo cual podría contribuir al balance entre lo personal y laboral. Por un lado, al contar con la presencia y apoyo de la pareja en el hogar, se aminora la carga individual. Esto mediante la distribución equitativa de responsabilidades, la cual disminuye tensiones por agotamiento y a su vez, aumenta las probabilidades de que cada uno encuentre tiempo para sí mismo (González, 2006). Por otro lado, el hecho de que gran parte de la muestra tiene entre 0 y 2 hijos puede proporcionar beneficios en su calidad de vida. El cuidado de los hijos requiere de dedicación física y mental, entonces manejar una familia

pequeña puede ser menos estresante, lo cual contribuye a la armonía familiar y personal (González, 2006). Además, si existe una responsabilidad compartida en el cuidado de los menores y los deberes del hogar, el tiempo de cada padre para otras actividades, incluyendo las laborales puede verse aumentado.

Asimismo, considerando que el 77.8% de la muestra es mujer, los puntajes en las dimensiones del balance vida-trabajo reflejan principalmente su percepción, por lo que estos resultados muestran similitud con los de una investigación realizada en India. En ese estudio, se determinó el nivel de dicha variable en una población de docentes mujeres pertenecientes a una escuela secundaria, y se encontró que el 72.6% del total muestra niveles medios de balance vida-trabajo (Thilagavathi & Selvan, 2019). Estos resultados fueron explicados con la presencia de otros factores como la cantidad de hijos/as de cada docente, los ingresos familiares y la cantidad de horas que dictan las clases en los colegios (Thilagavathi & Selvan, 2019).

Otro estudio realizado en Turquía demostró que, si los docentes experimentan una sobrecarga laboral, se disminuyen las probabilidades de que logren un balance entre su vida personal y profesional (Tekin & Demirkasımođlu, 2023). Frente a esto, haber obtenido un puntaje por encima del promedio a pesar de que gran parte de los participantes trabaja a tiempo completo, puede deberse a que están bien organizados para cumplir sus responsabilidades personales sin sentir que la carga laboral los sobrepasa. Asimismo, esto puede relacionarse con el hecho de que el Minedu brinda charlas sobre la promoción del bienestar socioemocional y un asesoramiento para enfrentar casos difíciles durante la docencia (SIFODS, s/f). En ese sentido, con estas herramientas los docentes hacen frente a la carga laboral sin sentirse saturados, y de esta manera, logran este balance entre ambas áreas de sus vidas.

En cuanto al análisis de regresión, los resultados determinan que el balance vida-trabajo explica el 42.8% de la varianza total del engagement laboral de los docentes. Es decir, dicho balance influye de manera directa en el engagement de los docentes en sus respectivas instituciones educativas. Este resultado es congruente con los estudios de Fukuzaki y colaboradores (2021), y el de Larasati y colaboradores (2019), quienes también evidenciaron al balance vida-trabajo como un predictor importante del engagement. Sin embargo, cabe mencionar que el porcentaje explicativo de la presente investigación fue superior a los hallazgos previos. Esto demuestra que los docentes participantes mantienen un balance adecuado entre las diferentes áreas de sus vidas, que les permite sentir energía, entusiasmo y concentración en sus trabajos.

En esa línea, un factor que podría estar involucrado en este hallazgo es el tiempo de servicio. Esto refleja que los docentes han desarrollado mayor eficiencia en sus funciones

gracias a la experiencia de cada año laborado, de modo que, ahora son capaces de reducir el tiempo dedicado a sus funciones asignadas. En efecto, dicha eficiencia fomenta la inversión de sus horas diarias en otras áreas de su vida, como la familiar o personal, lo cual al mismo tiempo, les permite mostrar una buena disposición en sus trabajos al día siguiente (Kelechi & Ginikachi, 2021). En relación con esto, el uso de tecnologías en la educación ha favorecido la labor del docente, especialmente la inteligencia artificial agiliza la búsqueda de información para la elaboración de clases y la creación de contenido (Carbonell et al., 2023).

En ese sentido, al conocer los beneficios de las nuevas tecnologías, la mayoría de docentes están interesados en adaptarlas a sus funciones diarias (Dúo et al., 2023; Estrada et al., 2023). No obstante, requieren capacitaciones sobre el tema para darle un mejor uso y afrontar posibles desafíos implicados (Dúo et al., 2023; Estrada et al., 2023). Más aún, considerando las diferencias individuales de los docentes peruanos, pues en la presente investigación el rango de edad de los participantes comprende desde los 21 hasta los 69 años. En esa línea, se conoce que la adquisición de habilidades técnicas y competencias digitales varía según la etapa generacional. Es decir, los docentes mayores de 50 años pueden presentar complicaciones en el manejo de dispositivos electrónicos, plataformas virtuales y la aplicación de herramientas digitales en la enseñanza (Orozco et al., 2020). Frente a esto, si bien es importante que cada institución educativa siga brindando capacitaciones al personal docente, la iniciativa debe impartirse desde el Minedu, para finalmente lograr un mayor alcance.

Adicionalmente, otra explicación consiste en que al sentir un equilibrio entre los diferentes ámbitos de sus vidas, pueden aprovechar mejor las oportunidades de crecimiento profesional y, a partir de ello, mostrar niveles altos de engagement laboral. Esto se evidencia con la gran cantidad de propuestas presentadas anualmente al Concurso Nacional de Proyectos de Innovación Educativa (Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana [FONDEP], 2019). Dichos proyectos son elaborados por docentes y directivos de colegios, con la finalidad de promover mejoras en la calidad del servicio educativo (FONDEP, 2019). Efectivamente, estos requieren de una participación activa, dedicación e innovación, aspectos que pueden verse favorecidos si los docentes cuentan con el tiempo suficiente para todas sus responsabilidades (Vizoso, 2022). De este modo, el hecho de participar y la expectativa de ganar podrían potenciar sus recursos, lo cual contribuye al mantenimiento de niveles altos de energía y entusiasmo con su labor, que representan componentes del engagement.

Además, se encontraron diferencias significativas en los puntajes de engagement laboral según el sexo de los docentes, evidenciando que los hombres presentan ligeramente un mayor puntaje en esta variable, en comparación a las mujeres. Este hallazgo guarda similitud con un

estudio realizado en India con la misma población, donde también se observó mayor puntaje en los docentes varones (Iyer, 2016). Esto se debe a que las mujeres suelen asumir una mayor cantidad de responsabilidades en sus hogares, implicadas en sus rol de esposa o madre, los cuales representan más carga en su rutina diaria, y con ello, el involucramiento laboral resulta afectado (Iyer, 2016). Igualmente, al tratarse de una diferencia pequeña entre dichos grupos, este hallazgo debería fomentar la participación de los hombres dentro de sus familias. Pues tal como se mencionó anteriormente, una distribución equitativa de responsabilidades proporciona más tiempo a hombres y mujeres para sus asuntos personales y laborales (González, 2006).

Finalmente, no se hallaron diferencias significativas en el engagement según el nivel educativo que atienden los docentes. Una posible explicación de este hallazgo puede basarse en la percepción de recibir recursos similares por parte de sus instituciones y el Estado, independientemente de enseñar en inicial, primaria o secundaria. Tal como se mencionó anteriormente, además de los propios beneficios y facilidades brindados por cada institución educativa, todos los docentes peruanos tienen acceso a cursos y capacitaciones diseñadas del Minedu (SIFODS, s/f). En esa línea, la suma de estos recursos puede hacer frente a las necesidades que cada nivel educativo implica, sin que el grado de energía, entusiasmo y concentración se vean afectados.

En conclusión, se ha evidenciado que el engagement laboral es una variable importante en toda organización, pues tiene implicancias en el desempeño, satisfacción y retención de los colaboradores. Por ello, en la presente investigación se buscó analizar el efecto del balance vida-trabajo en el engagement. Así, los resultados mostraron que el balance vida-trabajo se posiciona como una variable predictora que facilita el involucramiento de los docentes con sus funciones laborales. Es decir, los docentes de las instituciones educativas de Lima Metropolitana han logrado un balance entre su vida personal y profesional, lo cual les permite mantener niveles adecuados de engagement laboral. Sin embargo, también se muestra que otras variables sociodemográficas de los participantes tienen implicancias en el engagement. Por un lado, una mayor cantidad de horas de dedicación laboral y tiempo de servicio facilitan el engagement en sus centros de trabajo. Por otro lado, hubo diferencias en torno al sexo, pues los docentes hombres tuvieron más puntaje que las mujeres.

Sin duda, estos hallazgos resultan importantes tanto para el mundo laboral como para el contexto educativo. Por un lado, las iniciativas impartidas por el Minedu y cada institución particular para promover el bienestar y crecimiento laboral de los docentes están teniendo resultados favorables, al fomentar su engagement y con ello, su productividad. Entonces, se debería seguir invirtiendo en el desarrollo de cursos y capacitaciones que contribuyan a su labor.

Asimismo, podrían considerar la formación de alianzas con empresas tecnológicas, para que los docentes reciban una mejor orientación y aprovechen los recursos digitales y tecnológicos actuales. Por otro lado, mientras los docentes se encuentren más involucrados podrán realizar sus funciones de forma óptima, desde la preparación de sus clases hasta los métodos de enseñanza. Esto representa un beneficio directo para los estudiantes, pues tendrán la oportunidad de recibir una enseñanza de calidad.



Limitaciones y recomendaciones

Entre las limitaciones de la investigación, se encuentran el tamaño y características de la muestra y la modalidad de aplicación. Por un lado, la muestra total fue de 81 docentes de Lima Metropolitana, lo cual pudo ampliarse si se distribuían los cuestionarios durante más tiempo y a un mayor número de instituciones educativas. Por otro lado, dentro de las variables sociodemográficas no se consideró si los participantes cuentan con un segundo trabajo, lo cual representaría una mayor inversión de tiempo y energía, afectando así los puntajes del balance vida-trabajo y engagement. Respecto a la modalidad, el estudio fue realizado de forma virtual en su totalidad. En esa línea, las personas que no se sienten familiarizados con el desarrollo de encuestas online, pudieron desistir en su participación. Asimismo, al no establecer un horario específico para completar el cuestionario, pudieron postergarlo por sus demás responsabilidades, y finalmente dicho cuestionario pudo ser olvidado.

Ante esto, se plantean una serie de recomendaciones que podrían ser útiles para futuros investigadores interesados en el tema. Primero, se podría considerar la aplicación presencial del estudio. De este modo, al pactar fechas exactas con los docentes, estarían enfocados exclusivamente en completar las preguntas en esos momentos, en lugar de brindar respuestas apresuradas. Además, esta modalidad permite responder posibles dudas, que presenten los participantes de forma inmediata, y con ello se asegura que comprendan y respondan de forma realista. Una última recomendación consiste en aumentar el alcance de la muestra, eligiendo a docentes pertenecientes a instituciones de Lima Metropolitana y de los demás departamentos del Perú. A partir de ello, se podrían obtener resultados más representativos a nivel nacional, que podrían ser considerados por instituciones estatales para realizar modificaciones que sean favorables para sus labores y el sector educativo en general.

Referencias bibliográficas

- Başaran, R., & Kiral, E. (2020). The relationship between authentic leadership and work engagement. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 351-363. <https://doi.org/10.33200/ijcer.767560>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418-436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Carbonell, C., Burgos, S., Calderón de los Ríos, D., & Paredes, O. (2023). La Inteligencia Artificial en el contexto de la formación educativa. Episteme Koinonía. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 152-166. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2547>
- Cavrenne, P. (2022, 21 de abril). *How flexible rewards are playing a key role in employee engagement*. Ernst & Young [EY]. https://www.ey.com/en_be/workforce/how-flexible-rewards-are-playing-a-key-role-in-employee-engagement
- Clavijo, M. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9499-9510. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Cuenca, R., & Carrillo, S. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Ministerio de Educación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5711>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Dúo, P., Moreno, A., López, J., & Marín, J. (2023). Inteligencia Artificial y Machine Learning como recurso educativo desde la perspectiva de docentes en distintas etapas educativas no universitarias. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, (15), 58-78. <https://doi.org/10.6018/riite.579611>
- Eguren, M., & De Belaunde, C. (2019). *No era vocación, era necesidad: Motivaciones para ser docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/items/832e359a-69f6-4f32-897a-8b706b579527>

- Estrada, E., Quispe, J., Malaga, Y., Larico, G., Pizarro, G., Mendoza, M., Velasquez, A., Roque, C., & Huamaní, M. (2023). Rol de la inteligencia artificial en la educación: Perspectivas de los docentes peruanos de educación básica. *Data and Metadata*, 3(325), 1-9. <https://doi.org/10.56294/dm2024325>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work life balance and organizational outcomes. En *Annual conference of the society for industrial-organizational psychology* (pp. 1-29). Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana. (2019). *Registro de experiencias educativas*. Ministerio de Educación. <https://fondep.gob.pe/red/>
- Fukuzaki, T., Iwata, N., Ooba, S., Takeda, S., & Inoue, M. (2021). The effect of nurses' work-life balance on work engagement: the adjustment effect of affective commitment. *Yonago Acta Medica*, 64(3), 269-281. <https://doi.org/10.33160/yam.2021.08.005>
- Gallup. (2023a). *State of the Global Workplace: 2023 Report. The voice of the world's employees*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gallup. (2023b, 7 de enero). *The Benefits of Employee Engagement*. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.aspx>
- Gestión. (2023, 3 de agosto). Empresas peruanas lideran con 89.2% el engagement laboral a nivel Latam, revela encuesta. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/empresas-peruanas-lideran-con-892-el-engagement-laboral-a-nivel-latam-revela-encuesta-noticia/?ref=gesr>
- González, M. (2006). El desafío del encuentro en pareja y en familia en la actualidad. *Cultura y Educación*, 18(1), 83 - 94. <https://doi.org/10.1174/113564006777115394>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.

- Hobfoll, S. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. En S. Folkman (Ed.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, (pp. 127-147). Oxford University Press.
- Iyer, R. (2016). A study of work engagement among teachers in India. *Global Business and Management Research*, 8(1), 34-42.
- Jaharuddin, N., & Zainol, L. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106–117. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kelechi, K., & Ginikachi, F. (2021). Work-life balance and teacher engagement in private senior secondary schools in Rivers State, Nigeria. *Isagoge - Journal of Humanities and Social Sciences* 1(7), 86-106. <https://doi.org/10.59079/isagoge.v1i7.57>
- Larasati, D., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, (304), 390-394.
- Ley de Reforma Magisterial (2023). *Remuneraciones*. Ministerio de Educación. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/docentes-nombrados.php>
- Lupano, M., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral." *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad*, 18(2), 77-89.
- Martens, M., Miranda, L., Montané, A., Burga, E., & Rivas, M. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Ministerio de Educación.
- Mercer.(2023). *Reporte de Tendencias Globales de Talento 2022-2023*. Mercer. <https://www.mercer.com/es-mx/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>
- Mohamed, H., & Zaki, H. (2017). Investigating the Relationship between Work- Life Balance and Employee Engagement among Flight Attendants. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 11(1-2), 205-220. <https://doi.org/10.21608/IJHTH.2017.30192>
- Ofei-Dodoo, S., Long, M., Bretches, M., Kruse, B., Haynes, C., & Bachman, C. (2020). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions among family medicine residency

- program managers. *International journal of medical education*, 11, 47-53.
<https://doi.org/10.5116/ijme.5e3e.7f16>
- Orozco, G., Cabezas, M., Martínez, F., & Abaunza, G. (2020). Variables sociodemográficas que inciden en las competencias digitales del profesorado universitario. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (12), 32-48.
<https://doi.org/10.37135/chk.002.12.02>
- Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Gázquez, J., Barragán, A., Simón, M., Martos, A., Tortosa, B., González, A., & Oropesa, N. (2019). Engagement y Autoeficacia en Profesionales de Medicina. *Calidad De Vida y Salud*, 12(2), 16-28.
- Rogish, A., Shemluck, N., Danielecki, P., & Hazuria, S. (2023, 1 de agosto). *Cultivating employee engagement in financial services*. Deloitte Insights.
<https://www2.deloitte.com/xs/en/insights/industry/financial-services/improve-employee-engagement.html>
- Romero, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. (2017). General Engagement: Conceptualization and Measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). *J well-being assess*, 1, 9-24.
<https://doi.org/10.1007/s41543-017-0001-x>
- Seng, J & Keng, L. (2022). *How to engage employees differently in a flexible working world*. Ernst & Young [EY]. https://www.ey.com/en_vn/workforce/how-to-engage-employees-differently-in-a-flexible-working-world
- Sistema Integrado de Formación Docente en Servicio [SIFODS] (s/f). *Portafolio de la Oferta Formativa*. Ministerio de Educación. <https://sifods.minedu.gob.pe/docente/portafolio-oferta-formativa/configuracion>

- Swancott, L., & Davis, S. (2022). Service with a smile? Engagement is a better predictor of job satisfaction than emotional intelligence. *Current Psychology*, 42, 14647–14651 <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02818-4>
- Tekin, S. & Demirkasımoğlu, N. (2023), An Analysis of the Relationship between Teachers' Workload and Work Life Balance. *International Journal of Turkish Educational Studies*, 11(21), 893-937. <https://doi.org/10.46778/goputeb.1209332>
- Thilagavathi, M., & Selvan, M. (2019). Work-Life Balance of Women Teachers in Private Higher Secondary Schools. *Cikitusi Journal for Multidisciplinary Research*, 6(3), 268-272.
- Ugarte, J., Alegría, J., Huapaya, H., Arica, K., & Ortiz, G. (2021). *Balance vida-trabajo y felicidad en trabajadores de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio de tesis PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18967>
- Vizoso, C. (2022). Teoría de las demandas y los recursos laborales en el profesorado. Una revisión sistemática. *Aula Abierta*, 51(3), 245-254. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.245-254>
- Yao J, Qiu X, Yang L, Han X & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology*, (13), 729131. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Zhang, W., Wang, B., Qian, J. & Liu, Y. (2022). Pains and gains of feedback source: the dual effects of subordinates' feedback-seeking events on leaders' work engagement. *Current Psychology*, 42, 30311–30321. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04059-x>

Apéndices

Apéndice A: Consentimiento informado

Estimado/a participante:

La presente investigación es conducida por Darliz Macazana Mendoza, estudiante de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, y tiene como objetivo analizar la relación entre el balance vida-trabajo y el involucramiento laboral en docentes de Lima Metropolitana. Dicho estudio forma parte del curso Seminario de Tesis, por lo cual, se encuentra bajo supervisión del docente Pierre Alcócer.

Si desea participar del estudio, se le presentarán dos cuestionarios cortos que le tomarán aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Cabe resaltar que, su participación es completamente voluntaria y puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello represente algún daño. Los datos y respuestas obtenidas serán analizados bajo estricta confidencialidad. Por último, es importante mencionar que no se brindarán resultados individuales, al tratarse de un proyecto de tesis.

En el caso que tenga alguna duda y/o dificultad, puede enviar un correo a dmacazana@pucp.edu.pe.

Sabiendo esto, ¿acepta participar de la investigación?

Sí

No

Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos

1. Edad: _
2. Sexo
 - Mujer
 - Hombre
3. Estado civil
 - Soltero(a)
 - Casado(a)
 - Viudo(a)
 - Divorciado(a)
4. ¿Con quién vive?
 - Solo(a)
 - Con mi familia)
 - Con amistades(a)
 - Otro
5. Número de hijos
 - 0
 - 1 o 2
 - Más de 2
6. Tipo de institución
 - Privada
 - Pública
7. Tipo de dedicación
 - Tiempo completo
 - Tiempo parcial convencional
 - Tiempo parcial por asignatura
8. Antigüedad en el trabajo: _
9. Nivel educativo en el que enseña: _
10. Cantidad de cursos que tiene a cargo: _

Apéndice C: Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)

A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas, por lo que se le pide responder con sinceridad.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento lleno de energía							
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3. Estoy entusiasmado con mi trabajo							
4. Mi trabajo me inspira							
5. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
6. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
7. Estoy orgulloso del trabajo que hago							
8. Estoy inmerso en mi trabajo							
9. Me “dejo llevar” por mi trabajo							

Apéndice D: Work-Life Balance Self-Assessment Scale

A continuación, califique los siguientes enunciados puntuando del 1 al 7 según la frecuencia con la que se ha sentido identificado durante los últimos 3 meses. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas, por lo que se le pide responder con sinceridad.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raramente	Ocasional- mente	Algunas veces	Frecuente- mente	Usual- mente	Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. Mi trabajo me da energía para realizar actividades personales							
2. Mi trabajo hace que mi vida personal sea difícil							
3. Estoy de mejor humor en el trabajo debido a mi vida personal							
4. Mi trabajo se ve afectado por mi vida personal							
5. Descuido mis necesidades personales debido al trabajo							
6. Me resulta difícil trabajar por asuntos personales							
7. Echo de menos las actividades personales por el trabajo							
8. Mi vida personal se ve afectada por el trabajo							
9. Estoy demasiado cansado para ser efectivo en el trabajo							
10. Pongo mi vida personal en espera por el trabajo							
11. Mi vida personal absorbe mi energía para el trabajo							
12. Me cuesta equilibrar el trabajo y el ocio							
13. Mi vida personal me da energía para mi trabajo							
14. Estoy contento con la cantidad de tiempo para actividades no laborales							
15. Estoy de mejor humor gracias a mi trabajo							