



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA
SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA
I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L.
CHICLAYO, 2018.**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Velasquez Pesquera Miguel Augusto

(ORCID: 0000-0002-7499-5392)

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos William

(ORCID: 0000-0003-2777-4041)

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

**PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN
LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L.
CHICLAYO ,2018.**

Aprobación Informe de Investigación

Asesor (a):

Dr. Córdova Chirinos José William

Presidente (a):

Dr. Mego Núñez Onésimo

Secretario (a):

Dr. García Yovera Abraham José

Vocal (a):

Mg. Mory Guarnizo Sandra

DEDICATORIA

Primero doy gracias a Dios por darme las fuerzas, la voluntad y la paciencia para seguir vivo, quien me dio ese coraje de salir adelante a pesar de las adversidades que tuve que pasar en mi era universitaria, de la cual me siento orgulloso de estar en donde estoy.

Segundo a mi familia por mantener esa unión que nos caracteriza, quienes fueron mi mayor motivación para continuar estudiando la carrera de administración, a mis hermanos por darme consejos y opiniones con respecto a mis decisiones que he tomado en varias ocasiones, que de la cual me ha permitido seguir a un solo camino.

Tercero a mi abuelo Dr. Julio Velasquez a quien admiro mucho desde pequeño, por la humildad, bondad, el amor, la honestidad y la lealtad a sus hijos, siempre será un ejemplo a seguir.

Cuarto a mi abuela Yolanda Rabanal que es un ángel para mí que siempre me cuida desde el cielo, siempre estuvo a mi lado y sus consejos de superación fueron marcados en mi vida y siempre la recordaré como una mujer con valores, sencilla y sobre todo la humildad.

Miguel Velasquez Pesquera

AGRADECIMIENTO

Agradecer cada uno de los docentes que pasaron en mi proceso de aprendizaje académica universitaria, de la cual he aprendido mucho en estos 5 años como estudiante, estoy muy agradecido porque me ha permitido superarme de manera constante, aprender de manera fluida, fracasar de manera diaria y levantarse con todas las ganas para comenzar un nuevo día.

Seguidamente agradezco a los libros que impactaron en mi crecimiento académico, de la cual me ha servido mucho para poder desenvolverme y quitar ese miedo que tenía.

Agradezco a mis compañeros de clases quienes aprendí mucho de ellos ya que cada persona tiene nuevas experiencias, nuevos conocimientos y diferentes opiniones,

Miguel Velasquez Pesquera

RESUMEN

La presente tesis dominada “Plan de engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo, 2018”. Tiene como objetivo general proponer un plan engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo, 2018. La población de la investigación está integrada por 54 docentes, puesto que el estudio de investigación es de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal, las variables de estudio son: engagement laboral y satisfacción laboral no serán manipuladas. Previo a la realización de la propuesta se aplicó un instrumento de medición tipo cuestionario de la escala de Likert teniendo en cuenta que se adapta al ambiente de la Institución Educativa Peruano Canadiense. Se propone ejecutar un plan de engagement mediante 5 talleres con la participación de un experto (facilitador), con el objetivo que los participantes puedan crear oportunidad de intervención personal, fortalecer el dialogo efectivo entre compañeros, intercambio de experiencias profesionales y personal, permitiendo mejorar las relaciones interpersonales. Finalmente, la investigación se concluyó que es necesario proponer un plan de engagement para mejorar la satisfacción laboral de los docentes con la finalidad de lograr mejores resultados óptimos para la institución.

Palabras claves: Engagement, satisfacción, docente, motivación y cantidad de energía.

ABSTRACT

This dominated thesis "Engagement Plan to improve teacher job satisfaction in the I.E.P. Peruvian Canadian E.I.R.L. Chiclayo, 2018", which was carried out this thesis according to the problematic situation. This investigation general objective is to propose a plan engagement to improve teacher job satisfaction in the I.E.P. Peruvian Canadian E.I.R.L. Chiclayo, 2018. The population was composed of 54 teachers, since the research study is descriptive quantitative approach, with a transverse non-experimental design, the study variables are: job engagement and job satisfaction will not be manipulated. Applied prior to the realization of the proposal a measuring the Likert scale questionnaire type instrument taking into account that fits the atmosphere of the Peruvian-Canadian educational institution. Intends to execute a plan of engagement through a session and workshops, with the participation of an expert (Facilitator), in order that participants can create opportunity of personal intervention, to strengthen the effective dialogue between colleagues, Exchange of professional experiences and staff enabling to improve interpersonal relationships. Finally, the research concluded that it is necessary to propose a plan of engagement will help to improve the job satisfaction of teachers to achieve the best results for the institution.

Keywords: Engagement, satisfaction, teaching, motivation and energy.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE.....	vii
<i>INDICE DE TABLAS</i>	<i>viii</i>
INDICE DE FIGURAS.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1. Realidad Problemática.....	16
1.2. Trabajos previos	21
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	29
1.3.1 Plan	29
1.3.2 Plan Engagement.....	29
1.3.3 Satisfacción laboral.....	37
1.4. Formulación del problema.....	49
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	49
1.6. Hipótesis.....	50
1.7. Objetivos de la investigación.....	51
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	53
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	53
2.2. Población y Muestra.....	54
2.3. Variables y operacionalización.....	55
2.4. Método o técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	60
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	61
2.6. Aspectos éticos.....	62
2.7. Criterios de rigor científicos.....	63
III. RESULTADO	65
3.1. Tablas y Figuras	65
3.2. Discusión de resultados	99
3.3. Aporte científico.....	103
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	134
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	136
ANEXOS	142

Índice de tablas

Tabla 1 POBLACIÓN POR NIVELES	55
Tabla 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE.....	57
Tabla 3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE.....	58
Tabla 4: FIABILIDAD	61
Tabla 5 ASPECTOS ÉTICOS.....	62
Tabla 6 CRITERIOS DE RIGOR	63
Tabla 7 <i>DURANTE MIS ACTIVIDADES LABORALES ME SIENTO LLENO DE ENERGÍA</i>	65
Tabla 8 DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO MIS COMPAÑEROS TIENEN GRAN CANTIDAD DE ENERGÍA.....	66
Tabla 9 <i>ES EFICIENTE LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS DE PARTE DE MIS COMPAÑEROS</i>	67
Tabla 10 <i>LA PLANA DOCENTE TRABAJA SUS ACTIVIDADES POR OBJETIVOS</i>	68
Tabla 11 DURANTE EL ROL LABORAL MIS COMPAÑEROS SE ESFUERZAN EN EL CENTRO DE TRABAJO	69
Tabla 12 <i>OPTIMISTA EN ASCENDER DE PUESTO</i>	70
Tabla 13 ES ENTUSIASTA CON LA TAREA ASIGNADA	71
Tabla 14 <i>INSPIRACIÓN LABORAL</i>	72
Tabla 15 ORGULLO LABORAL.....	73
Tabla 16 <i>MIS COMPAÑEROS DAN SOLUCIÓN ANTE LAS ADVERSIDADES LABORALES</i>	74
Tabla 17 <i>MIS COMPAÑEROS ESTÁN COMPROMETIDOS CON SU ROL LABORAL</i>	75
Tabla 18 <i>CONCENTRACIÓN LABORAL DURANTE MIS ACTIVIDADES DE TRABAJO</i>	76

Tabla 19 <i>SATISFACCIÓN DOCENTE EN RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN DE APRENDIZAJE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</i>	77
Tabla 20 <i>DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL ROL LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</i>	78
Tabla 21 <i>SATISFACCIÓN DE LOS SALARIOS EQUITATIVOS QUE RECIBEN LOS DOCENTES</i>	79
Tabla 22 <i>SATISFACCIÓN DOCENTE EN RELACIÓN CON EL PAGO OPORTUNO QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</i>	80
Tabla 23 <i>SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL A LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</i>	81
Tabla 24 <i>SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</i>	82
Tabla 25 <i>SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS RECONOCIMIENTOS DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</i>	83
Tabla 26 <i>LA LABOR QUE REALIDAD LA PLANA DOCENTE ES DE SUMA IMPORTANTE PARA LA IEP PERUANO CANADIENSE</i>	84
Tabla 27 <i>SATISFACCIÓN DOCENTE POR CRÉDITOS OTORGADOS</i>	85
Tabla 28 <i>SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES CON LAS PENSIONES DE SEGURIDAD QUE PERCIBE</i>	86
Tabla 29 <i>SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON EL SERVICIO SEGURO MÉDICO EN LA IEP PERUANO CANADIENSE QUE BRINDA A LOS DOCENTES</i>	87
Tabla 30 <i>DISTRIBUCIÓN DE LOS PERIODOS VACACIONALES DE LA PLANA DOCENTE EN LA IEP PERUANO CANADIENSE</i>	88
Tabla 31 <i>CONTROL EFICIENTE DE LOS HORARIOS LABORALES DE LA PLANA DOCENTE EN LA IEP PERUANO CANADIENSE</i>	89
Tabla 32 <i>SATISFACCIÓN DOCENTE EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS QUE BRINDA LA IEP PERUANO CANADIENSE</i>	90
Tabla 33 <i>SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LAS CONDICIONES AMBIENTALES QUE PERCIBE LOS DOCENTES</i>	91

Tabla 34 <i>SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON EL ESTILO DE SUPERVISIÓN A LOS DOCENTES</i>	92
Tabla 35 SATISFACCIÓN DE LA PLANA DOCENTES CON RESPECTO A LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA DURANTE EL ROL LABORAL.....	93
Tabla 36 SATISFACCIÓN DOCENTE EN EL CENTRO TRABAJO EN RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL QUE PERCIBE DURANTE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS	94
Tabla 37 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA IEP PERUANO CANADIENSE CON RESPECTO A LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	95
Tabla 38 SATISFACCIÓN DOCENTE EN RELACIÓN A LA COMUNICACIÓN ENTRE COMPAÑERISMO.....	96
Tabla 39 SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA POLÍTICA DE BENEFICIO.....	97
Tabla 40 SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES EN LA IEP PERUANO CANADIENSE EN RELACIÓN A LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE ACORDE AL MERCADO.....	98
Tabla 41 PRESUPUESTO DEL CAPITAL HUMANO DEL TALLER 1	111
Tabla 42 PRESUPUESTO DE MATERIALES Y EQUIPOS DEL TALLER 1.....	111
Tabla 43 PRESUPUESTO DEL CAPITAL HUMANO DEL TALLER 2	116
Tabla 44 PRESUPUESTO DE MATERIALES Y EQUIPOS DEL TALLER 2.....	116
Tabla 45 PRESUPUESTO DEL CAPITAL HUMANO DEL TALLER 3	118
Tabla 46 PRESUPUESTO DE MATERIALES Y EQUIPOS DEL TALLER 3.....	118
Tabla 47 PRESUPUESTO DEL CAPITAL HUMANO DEL TALLER 4	120
Tabla 48 PRESUPUESTO DE MATERIALES Y EQUIPOS DEL TALLER 4.....	120
Tabla 49 PRESUPUESTO DEL CAPITAL HUMANO DEL TALLER 5	122
Tabla 50 PRESUPUESTO DE MATERIALES Y EQUIPOS DEL TALLER 5.....	122
Tabla 51 CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE TALLERES.....	123

Tabla 52 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	124
Tabla 53 PLAN DE ACCIÓN.....	125
Tabla 54 COSTO DE LOS TALLERES	128
Tabla 55 PRESUPUESTO GENERAL DE LA PROPUESTA.....	130
Tabla 56 MATRIZ DE CONSTANCIA.....	164
Tabla 57 LISTA DE DOCENTES DE LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE.....	165

Índice de figuras

Figura 1 COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES ENGAGED.....	30
Figura 2 CONFIABILIDAD.....	61
Figura 3 DURANTE MIS ACTIVIDADES LABORALES ME SIENTO LLENO DE ENERGÍA	65
Figura 4 DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO MIS COMPAÑEROS TIENEN GRAN CANTIDAD DE ENERGÍA.....	66
Figura 5 ES EFICIENTE LA UTILIZACIÓN DE RECURSOS DE PARTE DE MIS COMPAÑEROS	67
Figura 6 LA PLANA DOCENTE TRABAJA SUS ACTIVIDADES POR OBJETIVOS	68
Figura 7 DURANTE EL ROL LABORAL MIS COMPAÑEROS SE ESFUERZAN EN EL CENTRO DE TRABAJO	69
Figura 8 OPTIMISTA EN ASCENDER DE PUESTO.....	70
Figura 9 ES ENTUSIASTA CON LA TAREA ASIGNADA.....	71
Figura 10 INSPIRACIÓN LABORAL.....	72
Figura 11 ORGULLO LABORAL.....	73
Figura 12 MIS COMPAÑEROS DAN SOLUCIÓN ANTE LAS ADVERSIDADES LABORALES.....	74
Figura 13 MIS COMPAÑEROS ESTÁN COMPROMETIDOS CON SU ROL LABORAL.....	75
Figura 14 CONCENTRACIÓN LABORAL DURANTE MIS ACTIVIDADES DE TRABAJO.....	76
Figura 15 SATISFACCIÓN DOCENTE EN RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN DE APRENDIZAJE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	77
Figura 16 DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES DURANTE EL ROL LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	78
Figura 17 SATISFACCIÓN DE LOS SALARIOS EQUITATIVOS QUE RECIBEN LOS DOCENTES.....	79

Figura 18 SATISFACCIÓN DOCENTE EN RELACIÓN CON EL PAGO OPORTUNO QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	80
Figura 19 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL A LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	81
Figura 20 SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	82
Figura 21 SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS RECONOCIMIENTOS DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	83
Figura 22 LA LABOR QUE REALIDAD LA PLANA DOCENTE ES DE SUMA IMPORTANTE PARA LA IEP PERUANO CANADIENSE	84
Figura 23 SATISFACCIÓN DOCENTE POR CRÉDITOS OTORGADOS.....	85
Figura 24 SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES CON LAS PENSIONES DE SEGURIDAD QUE PERCIBE.....	86
Figura 25 SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON EL SERVICIO SEGURO MÉDICO EN LA IEP PERUANO CANADIENSE QUE BRINDA A LOS DOCENTES.....	87
Figura 26 DISTRIBUCIÓN DE LOS PERIODOS VACACIONALES DE LA PLANA DOCENTE EN LA IEP PERUANO CANADIENSE	88
Figura 27 CONTROL EFICIENTE DE LOS HORARIOS LABORALES DE LA PLANA DOCENTE EN LA IEP PERUANO CANADIENSE	89
Figura 28 SATISFACCIÓN DOCENTE EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS QUE BRINDA LA IEP PERUANO CANADIENSE	90
Figura 29 SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LAS CONDICIONES AMBIENTALES QUE PERCIBE LOS DOCENTES.....	91
Figura 30 <i>SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON EL ESTILO DE SUPERVISIÓN A LOS DOCENTES</i>	92
Figura 31 SATISFACCIÓN DE LA PLANA DOCENTES CON RESPECTO A LA METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA DURANTE EL ROL LABORAL.....	93

Figura 32 SATISFACCIÓN DOCENTE EN EL CENTRO TRABAJO EN RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL QUE PERCIBE DURANTE LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS	94
Figura 33 SATISFACCIÓN LABORAL EN LA IEP PERUANO CANADIENSE CON RESPECTO A LA COMPETITIVIDAD LABORAL DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO	95
Figura 34 SATISFACCIÓN DOCENTE EN RELACIÓN A LA COMUNICACIÓN ENTRE COMPAÑERISMO.....	96
Figura 35 SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN A LA POLÍTICA DE BENEFICIO	97
Figura 36 SATISFACCIÓN DE LOS DOCENTES EN LA IEP PERUANO CANADIENSE EN RELACIÓN A LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE ACORDE AL MERCADO.....	98
Figura 37 DISEÑO DE LA PROPUESTA <i>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA</i>	108
Figura 38 IMAGEN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA PERUANO CANADIENSE .	173
Figura 39 APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS.	173

CAPITULO I: INTRODUCCIÒN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A Nivel Internacional.

En los últimos años el engagement se ha convertido en una herramienta muy útil en las empresas. En Colombia según Flòrez, Angulo, Torres , Sarmiento, & Ramos (2017) asevera que 89.47% cuentan con bajo nivel de engagement y solo el 10.53% tienen un alto nivel engaged pues, los colaboradores presentan agotamiento constante durante su función asignada, conllevando a sentirse insatisfecho, bajo desempeño, poca concentración con su función y la falta de unión de trabajo en equipo. Se concluye que este estudio presenta dificultades con respecto al compromiso laboral, conflicto entre compañeros, el desinterés de enfoque con los objetivos a cumplir, la falta de inspiración con el cumplimiento de su rol laboral creando un clima laboral inadecuado. Se recomienda realizar estrategias de engagement para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores y realizar dinámicas grupales.

En los países sudamericanos las empresas presentan dificultades con respecto al compromiso laboral. Según los autores López & Meneghel (2016) enfatizaron que la problemática de las empresas colombianas es la falta de apoyo del jefe a los colaboradores durante el rol laboral, la mala comunicación interna, el ambiente laboral es inadecuado, la desintegración de valores, bajo nivel de concentración, etc, puesto que influye en que los niveles de engagement disminuya. Se concluye que este estudio cuenta con una realidad problemática donde la mayoría de las empresas tienen dificultades en mantener un clima agradable y conservar la satisfacción de los colaboradores; es importante que los superiores tomen interés en motivar al equipo de trabajo laboral. Se recomienda que el área de Gestión Talento Humano refuerce la comunicación entre los diferentes niveles de jerarquía de puesto laboral para lograr el alto nivel de compromiso con las actividades laborales.

En la actualidad el capital humano es una pieza fundamental para el logro de los objetivos corporativos; las empresas necesitan generar un ambiente motivador para lograr el alto índice de engaged en los colaboradores. En Chile el estudio realizado por Cerda (2018) estableció que el 60% expresaron que el nivel de engagement es bajo, 80% poseen dificultades en estar comprometidos con su función puesto que afecta los estados

psicológicos en el desarrollo de las tareas encomendadas. Se concluye, que el administrador y los jefes de las diferentes áreas deben tomar conciencia con respecto al engagement pues, es una pieza fundamental para fortalecer la satisfacción laboral, el desempeño, la motivación y las ganas de lograr los objetivos, asumiendo retos de manera constante. Se recomienda que la empresa analice la situación en la que se encuentra, para mejorar las dificultades que se están presentando con la finalidad de seguir en la mejora continua.

La infraestructura en la actualidad se ha convertido en la materia principal para las organizaciones que permite que los colaboradores pueden realizar su actividad de manera satisfactoria. En España el estudio realizado por Pons & Arufe (2016) expresa que la situación problema que atraviesa la institución educativa es la carencia de infraestructura, materia prima y escasez de materiales deportivos que no pueden desarrollar sus actividades académicas de manera adecuada ocasionando la mala reputación institucional, insatisfacción laboral docente y la preocupación de los padres de familia. Se recomienda dar solución a las debilidades que se están presentando a través de una buena gestión administrativa e inversión en infraestructura, materiales deportivos que permitan que los estudiantes y docentes pueden realizar sus actividades de manera satisfactoria.

El salario cada vez se convierte el factor más importante para motivar a los trabajadores. En España según Muñoz, Gómez, & Sanchez (2016) expresaron que el estudio realizado en una institución educativa arrojó que 88% de los docentes están insatisfechos con el salario que reciben, expresaron que el sueldo mensual no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas, de manera que se requiere el aumento de salario remunerativo para los docentes que son los más perjudicados los de tiempo completo. Se recomienda motivar a la plana docente a través del aumento de sueldo que permitirá sentirse motivado y estar enfocado en su actividad laboral.

A Nivel Nacional.

Las empresas deben satisfacer las necesidad de los clientes que incluye en aspectos ambientales, físicos, del servicio, etc. Para Rojas (2017) expresó que el estudio realizado en Lima arrojó que el 76% de los usuarios expresaron que la calidad de servicio es mala, el 78.9% de los pacientes aseveraron que la seguridad es pésima pues, el 55.5% establecieron que la infraestructura es escasa, es necesario que las entidades públicas o privadas brinden mayor seguridad para el usuario e invertir en infraestructura, es decir,

cuando hay buena infraestructura el personal puede laborar de manera eficiente. Es necesario dar una solución a la problemática a través de estrategias de engagement que permita mejorar el servicio de atención al cliente debido que obtuvo resultados negativos en varios aspectos internos como la mala atención al cliente, inadecuada infraestructura, la seguridad no es confiable para los pacientes. Se recomendó realizar un plan de mejora que permitirá fortalecer las debilidades que se han presentado en el centro de salud; con la finalidad de mejorar la reputación de dicha identidad, el proceso de atención de los pacientes e usuarios, poner en práctica el engagement para mantener a los trabajadores motivados y enfocados en su rol laboral con mayor responsabilidad.

El compromiso laboral es una responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos, metas laborales y personales. Según Delgado & Velasquez (2018) la investigación de este estudio que se desarrolló en el Distrito de Cayma, Arequipa presentan problemas pues, el 70% de los colaboradores tiene nivel bajo de engagement, el 50% aún no se adaptan a los cambios que puede surgir internamente, conlleva a tener un desequilibrio en el desempeño del personal; a pesar de las dificultades que presentan los trabajadores durante su rol laboral siempre tienen la actitud positiva de mejorar y aprender nuevas cosas con la finalidad de lograr un alto nivel de responsabilidad, dedicación con sus actividades encomendadas. Se recomienda trabajar en equipo para lograr fomentar las buenas relaciones laborales.

Seguidamente según el autor Jamanca (2017) enfatiza que las Instituciones Educativas Publicas en los Olivos, atraviesan problemas como el estrés laboral que ocasiona la mala comunicación con los compañeros de trabajo, la carga de trabajo laboral, la falta de compromiso, la baja productividad en sus funciones, la desvinculación con el logro de los objetivos, la mala reputación institucional, etc. Se recomienda que las Instituciones Públicas deben motivar a los docentes a través de los incentivos económicos, incentivos por logros generando un panorama laboral motivador para que, los docentes sientan que son importantes en dicha institución.

Para Mujica (2017) expresa que, este estudio que se realizó en la Municipalidad de San Jerónimo de Cusco presenta dificultades con respecto a la satisfacción laboral del personal donde el 44.2% afirmaron que se sienten insatisfechos con las condiciones físicas, el 21.8% de los participantes respondieron que están totalmente insatisfecho y el 5.8% están

muy satisfecho, quiere decir que los colaboradores no pueden laborar de manera adecuada, los equipos y materiales están en mal estado afectando el retraso de las actividades, así mismo el 55.8% se siente insatisfecho con su desempeño laboral y el 7% están satisfechos con su desempeño, conllevando a tener bajo nivel de concentración y motivación en su función. Es por ello que se recomienda que la institución estatal realice un análisis del nivel de satisfacción de los trabajadores con la finalidad de mejorar las dificultades que se presentan.

Según Bustamante (2020) expresa que el estudio realizado en la Municipalidad Distrital de San José de Alto – Cajamarca, existe un desequilibrio en la satisfacción laboral pues, el 70% de los profesionales están insatisfechos con su función generando desmotivación, falta de compromiso e irresponsabilidad con su labor. Se recomienda incentivar a los docentes a través de logros, actividades integradoras, por reconocimiento a su labor cumplido (el mejor docente del mes), por aumento de salario para reducir la insatisfacción e incrementando los niveles de la satisfacción laboral.

En Lima según Andia (2018) asevera que, el estudio realizado en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega a los docentes que laboran, estableció que el 80% están insatisfechos con su rol laboral, el 32.5% se sienten insatisfechos con la remuneración salarial que reciben. Se recomienda mejorar el sueldo de los colaboradores y establecer estrategias de enagement que permite fortalecer el compromiso con sus tareas en comendadas y confraternizar las relaciones interpersonales a través de la práctica constante de vigor, adsorción y dedicación para lograr un mejoramiento continuo. Es importante que los incentivos económicos es la principal fuente de motivación a los docentes para lograr mayor responsabilidad, esfuerzo, dedicación, concentración durante el desarrollo de sus actividades de manera grupal o individual con la finalidad de alcanzar los objetivos de dicha institución.

A Nivel Local

Actualmente el sector educativo escolar, ha dado un giro importante en el mercado Chiclayano, la cual existen gran cantidad de colegios estatales y particulares donde los padres de familia tienen la oportunidad de elegir la educación de acuerdo a su estatus económico.

La Institución Educativa Privada Peruano Canadiense tiene 14 años en el mercado del Sector Educativo Escolar que está dividido por el Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, en la actualidad cuentan con 54 docentes en general. Sin embargo, uno de los factores que le ha permitido lograr cierto éxito es el costo del servicio muy accesible para aquellos padres de familia que cuentan con un status medio. Así mismo, a pesar del éxito que ha logrado la Institución Educativa, en la actualidad cuenta con una serie de problemas internos que no permite que los docentes laboren de manera adecuada, que son los siguientes:

Con respecto a las **condiciones físicas** la institución educativa cuenta con una infraestructura que no es la adecuada pues, los ambientes físicos muy reducidos no facilitan una buena labor pedagógica, además, los laboratorio y materiales de experimentos son inadecuados que perjudica a los alumnos en el aprendizaje práctico. Las **condiciones ambientales** son inadecuadas, las relaciones de compañerismo no es el adecuado, problemas con la metodología activa, puesto que, tienen dificultades en la participación activa en la mayoría de los alumnos en salón de clases, los docentes no cuentan con estrategias de metodología activa que permita promover la participación en clase en los alumnos. Por otro lado, la **comunicación** entre los docentes no es la adecuada, pues durante las actividades no tienen ningún vínculo social que conlleva a perjudicar los objetivos de la Institución Educativa. Otro aspecto es el **Incumplimiento de reglas**, la mayoría de los docentes no cumplen con las reglas establecidas encomendados por la institución que conlleva a tener un desequilibrio con las responsabilidades en la plana docente. Se identificó que los docentes no se **esfuerzan** en realizar bien su labor.

Esta investigación propone estructurar un plan engagement que permite mejorar la satisfacción laboral docente pues, es importante porque ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales, el compromiso laboral, el desempeño laboral y los estados de ánimo.

Con el Plan Engagement se quiere lograr que todos los docentes de los distintos niveles tomen conciencia sobre la importancia del Engagement laboral que es un tema

moderno que se puede aplicar para mejorar la comunicación interpersonal y fortalecer el trabajo en equipo a través de la satisfacción laboral de cada docente.

1.2. Trabajos previos

A Nivel Internacional.

Para Merino (2017) en su tesis titulada *“El compromiso en el trabajo (Engagement) en estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas educativas”*, para optar el grado de licenciado en administración, en la Universidad de Málaga, España, cuyo objetivo principal es analizar el compromiso de los trabajadores en Congregaciones Religiosas Educativas en España, el tipo de investigación es cuantitativo con diseño no experimental transversal, se utilizó una población de 63 personas y la muestra es 63 personas, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, los resultados del estudio arrojó que 41.4% establecieron que durante las actividades encomendadas no tienen dificultad en desconcentrarse, el 39% están felices con su trabajo, y el 35% encuestadas dijeron que su trabajo es como un reto. Se concluyó que los colaboradores están comprometidos con su trabajo sintiéndose orgullosos en pertenecer en la institución, obteniendo como beneficio el alto nivel de engagement. Se recomendó que cada persona puede mejorar en el ámbito profesional y personal a través de la disciplina, la responsabilidad con la finalidad de lograr resultados deseados.

Para Téllez (2016) en su tesis titulada estudio sobre el *“Engagement de los alumnos de Instituciones de Educación Superior con relación a sus universidades”*, para optar el grado de Maestría de Psicología laboral y organizacional, en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, cuyo objetivo principal es conocer la tendencia de engagement en general, el tipo de investigación es transversal descriptivo, la población muestral es 150 estudiantes, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Se concluyó que los estudiantes tienen un bajo nivel de engagement que genera la falta de competitividad académica entre los mismos estudiantes universitarios y la falta capacitación constante a los docentes en temas del engagement. Se recomendó capacitar a los trabajadores del área administrativas y a la plana docentes sobre la importancia del conocimiento del engagement, de tal manera que ellos juegan un papel importante para la calidad y la exigencia académica a los estudiantes universitario.

Para Calderon (2017) en su tesis *“Motivacion y satisfaccion laboral en la empresa Joe Banana de la Ciudad de la Paz, Bolivia”*, para optar el grado de bachiller en psicología, en la Universidad Mayor de San Andres. El objetivo general es estudiar la relacion entre la motivacion y satisfaccion en el personal que trabaja dentro de empresa “Joe Banana”, el tipo de investigación es cuantitativa descriptiva y el diseño de la investigación es no experimental, la población es de 50 colaboradores y la muestra es 50 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Los resultados de la investigación arrojaron que el 80% expresaron que no están satisfecho con su trabajo, 48% indican que las relaciones interpersonales son buenas, 38% manifiestan que la comunicación con su superior es mala, el 42% menciona que las condiciones de trabajo son insatisfechas, el 50% expresaron que no está conforme con el sueldo que recibe, el 66% mencionan que los incentivos son insatisfechos, 59% indican que no están contentos haciendo su trabajo. Se recomendó mejorar los índices de la insatisfacción laboral puesto que afecta a los colaboradores que obtengan estrés, bajo desempeño, falta de compromiso e incumplimiento con las tareas y objetivos trazadas, agotamiento constante y desmotivación, pues, es necesario que los superiores de las áreas tomen importancia a la satisfacción del personal, ya que es la pieza clave para lograr los objetivos encomendados.

Para Nina (2017) en su tesis *“Efecto del clima y satisfaccion laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la agencia central del banco mercantil santa cruz”*, para optar el grado de bachiller en psicología, en la Universidad Mayor de San Andres. El objetivo general determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del área comercial de la agencia central del Banco Mercantil Santa Cruz, el tipo de investigación es cuantitativa descriptiva y el diseño de la investigación es no experimental, la población es de 120 colaboradores y la muestra es 40 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados de la investigación arrojaron que, el 60% expresaron que el clima laboral es satisfecho, 50% establecieron que la comunicación con sus superiores es satisfecha, el 65% dijeron que la empresa les brinda las herramientas necesarias para cumplir con las tareas asignadas por sus jefes, el 45.5% están satisfechos con la remuneración económica que reciben, 67.5% expresaron que los supervisores se preocupan por reconocer el esfuerzo del colaborador, 70% establecieron que las capacitaciones que realiza la empresa son insatisfechas. Se recomendó contratar a profesionales para realizar las capacitaciones a los colaboradores pues, es importante que el

personal este capacitado constantemente, ayuda a fortalecer el conocimiento y mejora el desempeño para lograr resultados óptimos.

Para Calderón (2016) en su tesis “*Evaluación de la satisfacción laboral del Personal Docente y Administrativo en la unidad Educativa fiscal 13 de octubre del Cantón Bolívar*”, para optar el grado de Administración Pública, en la Escuela superior Politécnica Agropecuaria en Manabí Manuel Félix López, Calceta, el objetivo principal es evaluar la satisfacción del personal docente y Administrativo de la Unidad Educativa Fiscal 13 de Octubre para la mejora del clima laboral, el tipo de investigación es descriptivo con enfoque cuantitativo no experimental, la población es 50 docentes y la muestra 50 docentes, el estudio se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, seguidamente los resultados del estudio arrojó que el 35% afirmaron que la información no es el adecuado para la realización de las tareas, el 69% establecieron que la gestión de la formación de los trabajadores es insatisfecho, 60% expresaron que la comunicación entre compañeros de trabajo es inadecuada. Se concluyó que en la gran parte de los docentes y personal administrativo se encuentran con dificultades internas; en la unidad educativa no se gestiona adecuadamente las tareas asignadas durante la jornada laboral, la comunicación con los compañeros no es el adecuado, el esfuerzo que realiza los docentes no es reconocido ni valorado, la información brindada para realizar la tarea no es el adecuado. Se recomendó que en las instituciones públicas utilicen las evaluaciones de satisfacción laboral con la finalidad de mejorar el panorama ambiental, la comunicación laboral para mejorar la realización de las actividades académicas.

A Nivel Nacional.

Para Grández (2018) en su estudio titulada “*Evidencias de validez de la escala de utrecht del engagement en el trabajo en docentes de la Provincia de Huallaga, Trujillo-2018*”; en la Universidad César Vallejo, Trujillo. El estudio tiene como objetivo principal conocer las evidencias de validez de la escala de Utrecht del engagement en el trabajo en docentes de la provincia de Huallaga, el tipo de investigación es descriptiva con enfoque cuantitativa, el diseño es no experimental, la población del estudio es 342 docentes, la cual se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario pues, los resultados del estudio son lo siguiente el 70% expresaron que no se sienten felices en el trabajo, el 60% tienen agotamiento constante durante la realización de las actividades, 65% de los docentes

expresaron que el ambiente en que se labora no es el adecuado perjudicando el estado mental del personal, el bajo rendimiento y las inasistencias frecuente de los docentes. Se concluyó que los docentes están afectados psicológicamente pues, no pueden realizar el trabajo de manera adecuada, el aumento de irresponsabilidades con las tareas asignadas que genera a disminuir el desempeño laboral. Se recomendó incentivar a los docentes como el mejor trabajador del mes, bonos de alimentación, entregar una certificación por los objetivos cumplidos, puesto que mejora el índice de energía motivacionales, mejora el compromiso con su rol, mejora la satisfacción y la concentración profunda con su actividad encomendada.

Chávez & Sosa (2017) en su tesis titulada “*Engagement laboral en la Institución Educativa N° 40479-Miguel Grau, Distrito de Islay, Provincia de Islay, Región Arequipa, 2017*”, para optar el grado de licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Católica de Santa María, Arequipa. La investigación tiene como objetivo principal determinar y analizar el nivel de Engagement Laboral en la I.E. 40479 “Miguel Grau” del Distrito de Islay, Provincia de Islay, Región Arequipa – Perú, con la finalidad de proponer alternativas de solución para fortalecer el vigor, la dedicación y la absorción en los trabajadores públicos que en ella laboran (personal administrativo y docentes), el tipo de investigación es descriptiva no experimental, la población y la muestra es 41 personas entre docentes y personal administrativo, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) los resultados del estudio arrojó que el 51% de los docentes esta comprometidos con su trabajo laboral, el 60% afirmaron que en las áreas realizan la práctica del engagement. Se concluyó que los docentes sienten que han tenido un crecimiento profesional y están satisfechos en pertenecer en la institución pues, las capacitaciones que realiza la institución ayudan a los docentes a mejorar profesionalmente, la comunicación con sus compañeros de trabajo es buena, logrando obtener un alto nivel de satisfacción laboral. Se recomendó seguir realizando actividades integradoras que permite fomentar la buena comunicación, motivación, integración y sentirse valorado por sus compañeros de trabajo.

Orezzoli, (2016) en su tesis titulada “*Engagement académico en estudiantes de clases espejo en una universidad privada del Perú 2016*”, para optar el título profesional en Administración de empresas, en la Universidad Privada del Norte, Trujillo. Cuyo objetivo principal es determinar el nivel de Engagement académico en estudiantes en las clases espejo

en una Universidad Privada del Perú, durante el año 2016, el tipo de investigación del estudio es descriptiva no experimental transversal, se contó con una población de 701 estudiantes y una muestra de 230 estudiantes, la técnica que utilizó el estudio es la encuesta y el instrumento el cuestionario, se dio a conocer que los estudiantes con alto nivel de engagement académico son los estudiantes de la carrera de ingeniería empresarial e ingeniería computacional, por otro lado encontramos que el bajo nivel de engagement académico son los estudiantes de la carrera de administración y marketing, Se recomendó establecer un proceso de mejora con todas las áreas correspondientes que permite generar una mejora continua en las actividades académicas.

Según Messarina (2019) en su tesis *“Engagement y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de Lima”*, para obtener el grado de Licenciado en Psicología, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. el objetivo principal diagnosticar la satisfacción laboral en operarios de una empresa privada procesadora y distribuidora de vidrios y aluminio en Lima, el tipo de investigación del estudio es descriptiva con enfoque cuantitativo, la población y la muestra es de 70 colaboradores, teniendo como instrumento el cuestionario con la técnica de la escala de Likert, los resultados de la investigación arrojó que el 60% establecieron que los compañeros de trabajo cooperan ante cualquier dificultad que se presente en la jornada laboral, el 70 % aseveraron que la infraestructura de la empresa es óptima, el 80% afirmaron que no existe motivación salarial, el 79% manifestaron que no cuenta con especialistas para realizar capacitaciones. Se concluyó que los docentes se ausentan con mayor frecuencia durante sus horas de trabajo, las condiciones ambientales no es el adecuado, la remuneración económica no es acorde al mercado en nivel académico, no hay crecimiento profesional y las capacitaciones es ineficiente. Se recomendó mejorar la remuneración económica de los docentes, contratar especialistas en capacitaciones pedagógicas, motivar al personal para fortalecer la comunicación e integración continua.

Según Bustamante (2020) en su tesis *“Nivel de atención y satisfacción en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San José del Alto – Cajamarca, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, Cajamarca.* El objetivo principal es determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad. El tipo de investigación es descriptivo con enfoque cuantitativa, diseño de la

investigación no experimental transaccional, la población es 45 colaboradores y la muestra 45 personas, la técnica que se empleó es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, los resultados son los siguientes el 90% de los trabajadores están insatisfechos intrínsecamente, generando desmotivación, falta de compromiso e irresponsabilidad con su labor. Se concluyó que los colaboradores no están satisfechos en su centro de trabajo pues, existe factores que son insatisfechas como la remuneración económica, el ambiente laboral, los incentivos laborales, las malas relaciones interpersonales, etc. Se recomendó que la Municipalidad Distrital de San José del Alto ejecute acciones orientadas a la optimización del clima laboral, mejorar las relaciones interpersonales, aumentar los salarios de los docentes, incentivos no remunerativos y remunerativos, el reconocimiento por logros e integración con sus compañeros de trabajo.

Días (2017) en su tesis sobre el *“Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima-Perú”*, para obtener el grado de maestría, en la Universidad de Piura, Piura, el objetivo principal fue identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de inglés de la institución educativa privada Santa Margarita de Surco, el tipo de investigación descriptiva con enfoque cuantitativa y el diseño es no experimental. Por otro lado, se tomó como población y muestra a 16 docentes (3 varones y 13 mujeres), el instrumento que se utilizó como base el cuestionario denominado escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) elaborado por Barraza y Ortega, los resultados son; el 80% expresaron que las relaciones de compañerismo es satisfactoria, el 56.3% están motivados con su centro de trabajo, 62.5% se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que se le asigna, 56% se siente que la remuneración que recibe es satisfactorio, el 43% siente que pueden ascender de cargo. Se concluyó que los docentes cuentan con alto nivel de satisfacción laboral logrando a tener un buen desempeño laboral, una mejor integración con sus compañeros de trabajo, mayor compromiso y responsabilidad. Se recomendó seguir incentivando a los docentes para generar un ambiente motivador y seguir cuidando el prestigio tanto para la universidad como para los docentes.

A Nivel Local.

Cumpa (2015) en su tesis titulada “*Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo-2015*”, optar el grado de licenciado en psicología, en la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Lambayeque, la investigación tiene como objetivo general determinar las diferencias en el Engagement entre los colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos, hipótesis existe diferencias significativas de Engagement en los colaboradores de las empresas de comercialización la población y la muestra es 65 personas de ambos sexos, el tipo de investigación es descriptiva con enfoque cuantitativo y el diseño es no experimental, se aplicó como instrumento el cuestionario, los resultados son los siguiente; el 70% de los colaboradores cuentan con nivel bajo de engagement pues, perjudica los índices de responsabilidad, compromiso, motivación, etc. Se concluyó que el personal tiene bajo nivel en absorción, dedicación y vigor; en vigor presenta que los colaboradores cuentan con un inferior grado de esfuerzo y energía en su centro de labores, dedicación que los colaboradores no se sienten orgullosos de pertenecer en la empresa y no tienen la inspiración necesaria para el desarrollo de sus actividades; absorción los colaboradores no están concentrados y siempre están pendiente de la hora. Se recomendó incentivar al personal de manera frecuente, mejorar la integración entre compañeros y el trabajo en equipo de manera constante.

Diaz (2016) en su tesis “*Engagement entre dos instituciones financieras de Chiclayo 2016*”, optar el título profesional de licenciado en psicología, en la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Lambayeque, el objetivo general es determinar la diferencia de Engagement de trabajadores de dos instituciones financieras de Chiclayo, su hipótesis existe diferencias significativas de Engagement en trabajadores de dos instituciones financieras, el tipo de investigación es cuantitativa no experimental, con una población de 350 personas y la muestra con 140 personas, se realizó encuestas aplicando el instrumento del cuestionario, los resultados arrojo que el 66% presentan bajo nivel de engagement en el sector público, el 47% de las personas tienen nivel bajo de engagement en el sector privada. Se concluyó que los niveles de Engagement son inferiores de lo que se esperaba esto quiere decir que de acuerdo a sus dimensiones vigor, absorción y dedicación los colaboradores no están comprometidos, no se sienten orgullosos en pertenecer en la entidad financiera pues,

teniendo como consecuencia el bajo desempeño laboral con su función, desvinculación con los objetivos de la empresa. Se recomendó realizar un plan de mejora que permitirá mejorar las debilidades internas pues, se requiere poner en práctica el engagement con la finalidad de generar un ambiente laboral agradable.

Según Vines (2018) en su tesis titulado *“Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la Institución Financiera CMAC Piura-Chiclayo 2018”*, para optar el grado de bachiller, en la Universidad Señor de Sipan, Pimentel-Chiclayo, el objetivo es proponer un plan de engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la Institución Financiera CMAC Piura, el tipo de investigación es descriptiva y con diseño investigación no experimental, se utilizó una población y muestra de 55 trabajadores, la técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento el cuestionario, los resultados del estudio son los siguientes; los colaboradores presentan escasez de nivel de Engagement durante las actividades laborales pues, el 63.6% establecieron que es malo y solo el 5.5% de los colaboradores perciben que es bueno, 76.3% expresaron que no están felices en su trabajo ocasionando que el desempeño no sea de manera eficiente. Se concluyó que la mayor parte de los trabajadores no están satisfechos en su centro de trabajo perjudicando su desempeño laboral. Se recomendó establecer estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de los trabajadores para obtener buenos resultados.

Para Carrion (2018) en su tesis *“Relación entre clima organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad Distrital de Zaña. Región Lambayeque Año 2018”* para optar el grado académico de maestro, en la Universidad Pedro Ruiz Gallo. El objetivo principal determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña, el tipo de investigación es cuantitativa descriptiva y el diseño de la investigación es no experimental, la población es de 30 colaboradores y la muestra es 30 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Los resultados de la investigación arrojaron que el 66% de los docentes están insatisfechos con los salarios que recibe, el 65% afirman que no se sienten identificados con las actividades laborales, el 70% expresaron que en la institución no perciben un crecimiento profesional. Se concluyó que en la institución presenta debilidades que permiten obstaculizar los objetivos propuestos a corto plazo pues,

perjudica las metas institucionales. Se recomendó incentivar a los docentes, mejorar la infraestructura, mejorar el salario de la plana docente, el ambiente laboral y las relaciones entre compañerismo.

Para Vinazza (2016) en su tesis *“Influencia del clima organizacional en la Satisfacción laboral de los colaboradores del centro de esparcimiento Jockey Club-Chiclayo”*, para optar el título de licenciamiento en Administración de empresas, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. El objetivo general es determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del Jockey Club de Chiclayo, el tipo de investigación es descriptivo con enfoque cuantitativa y el diseño es no experimental descriptivo, la población y la muestra que se utilizó es 57 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento es el cuestionario, los resultados arrojaron el 60% establecieron que la comunicación es inadecuada, el 50% expresaron no se sienten satisfechos con su trabajo, 60% de las personas respondieron que las condiciones son inadecuadas. Se concluyó que el clima laboral que genera la empresa es insatisfactorio, la relación laboral entre compañeros es mala, muy pocas veces se apoyan entre ellos mismos, la comunicación es inadecuada, Se recomendó que el capital humano es importante para ofrecer un servicio de calidad pues, es necesario incentivar a los trabajadores, mejorar el salario, las condiciones laborales, trabajo en equipo, etc.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Plan

Para Saldaña (2017) expresa lo siguiente:

Un plan es un proceso de metas, objetivos o una actividad por realizar a futuro pues, se requiere de estrategias de cómo se llevará acabo, de tal manera que toma tiempo y mucha información para que el plan sea de manera exitosa (p100)

1.3.2 Plan Engagement.

1.3.2.1 Definición.

Wood , y otros (2015) enfatiza que:

Las personas que tienen alto nivel de Engagement son felices trabajando, con entusiasmo, ganas de hacer bien las cosas, muy sociales con sus compañeros, mejora el desempeño laboral que permite transmitir mucha energía positiva y asumir nuevos retos para el cumplimiento de los objetivos y metas encomendados. Pág. 13)

Vila, Alvarez, & Castro (2015) enfatiza que:

Es un estado psicológico positivo que mejora los factores débiles internos de una organización con el fin de elevar el compromiso laboral de los trabajadores. El engagement se caracteriza por lograr alto nivel de esfuerzo, entusiasmo, pasión, energía mostrada por los colaboradores en su puesto de trabajo (Pág. 11).

1.3.2.2 Competencias los trabajadores Engaged.

Wood, y otros (2015) citado por Vila , Álvarez, & Castro, (2015) señalan lo siguiente:

En la actualidad las organizaciones modernas requieren personal que tengan competencias psicosociales para realizar las tareas adecuadas con el fin de obtener resultados idóneos. Por otro lado, las competencias psicosociales tienen mucha similitud con las competencias que presenta en los trabajadores como vitalidad, energía, motivación, dedicación intrínseca y absorción laboral (p.12)

Competencias emocionales	Competencias cognitivas	Competencias motivacionales	Competencias conductuales
Inteligencia emocional	Vigilancia	Curiosidad y apertura al cambio	Habilidades de negociación
Empatía	Atención	Autoeficacia	Habilidades interpersonales y de comunicación
Optimismo y esperanza	Concentración	Autocontrol	Habilidades de gestión del tiempo
Confianza y autoestima	Creatividad	Aprendizaje y desarrollo	
	Innovación	Iniciativa personal, proactividad	

Figura 1

Competencias de los trabajadores engaged

Fuente: Wood , y otros (2015) citado por Vila , Álvarez, & Castro, (2015)

1.3.2.3 Importancia para las empresas medir y gestionar el engagement de su personal.

En la actualidad las organizaciones valoran el talento humano de cada trabajador pues, es una pieza clave para llevar a cabo las actividades de la empresa que buscan estar pendientes de los niveles de Engaged de cada trabajador, es por ello, que los líderes de cada área evalúan al personal con el fin de mejorar y fortalecer las incomodidades que se puedan presentar durante las horas de trabajo de tal manera que el colaborador perciba que es importante para la organización. Un trabajador que siente que es importante en su centro laboral permite lograr niveles altos de compromiso, estar más enfocado con los objetivos quiere alcanzar la organización, mayor nivel de orgullo que conlleva a sentirse orgulloso con el trabajo que realiza.

A nivel organizativo, todas las organizaciones quieren lograr tener participación en el mercado, pero para obtener mayor participación en un mercado competitivo; primero se inicia por incrementar la participación del personal estar más vinculados con la visión a través de la práctica constante del Engagement de los colaboradores pues, permite que el personal se sienta identificado y comprometido con las actividades organizacional que conlleva a lograr un ambiente motivador.

En la actualidad el área de gestión talento humano tiene un desafío actual que es medir el grado de Engagement del personal y desarrollar sus habilidades con el fin de incrementar su desempeño individual, reforzar la competitividad del personal.

1.3.2.4 Consecuencias del Engagement.

Vila , Álvarez, & Castro (2015) enfatiza que:

El Engagement influye de manera positiva en los resultados de las organizaciones ya que es un influenciador de la mejora continua pues, es un constructor individual motivador que conlleva a influenciar el desempeño de los colaboradores durante su labor laboral. Por otro lado, el engagement físico se caracteriza por el esfuerzo en el desempeño laboral, tienen mayor probabilidad de cumplir con las expectativas asociadas de dicho rol; el Engagement emocional es el reflejo de obtener altos niveles de entusiasmo, interés y optimismo en el trabajo, mejora el desempeño de la conexión que cada vez es mayor

entre sus compañeros de trabajo en la búsqueda de los objetivos organizativos; Engagement cognitivo se refiere a los altos niveles de atención, concentración y absorción que promueve un comportamiento que es más vigilante, atento y concentrado (p.18)

Vila , Álvarez, & Castro (2015) “definen dichos conceptos y plantean las razones por las cuales cabe esperar una influencia positiva del Engagement en los mismos”. (p. 19)

a) Desempeño de tarea

Vila , Álvarez, & Castro (2015) afirma lo siguiente:

Al grado en que el trabajador satisface sus expectativas con las actividades que desarrolla. Por otro lado, los trabajadores que desarrollan altos niveles de Engagement alcanzan un mejor desempeño en su rol laboral, presentan más atención en lo que hace, tiene alto grado de compromiso, tienen mayor conexión emocionalmente con las actividades laborales, la responsabilidad de llevar a cabo las tareas de la mejor manera y se esfuerzan para alcanzar los objetivos de su rol laboral. (p.19)

b) Comportamientos de ciudadanía organizativa

Vila , Álvarez, & Castro (2015) hace referencia que:

Estos comportamientos no están relacionados del rol laboral que realiza, si no están relacionados a fomentar entorno social y psicológico que permite favorecer la realización del rol laboral. Por otro lado, los trabajadores que tiene Engaged tienen la capacidad de liberar recursos para el cumplimiento de los objetivos y el desempeño productivo de sus tareas, se refiere que los colaboradores tienen un rol amplio que no está relacionado a su actividad laboral si no que ayuda a que sus compañeros de trabajo puedan lograr las metas establecidas de manera personal o de la organización. (p.20)

c) Comportamiento innovador

Vila , Álvarez, & Castro (2015) enfatiza que

Mientras más práctica de Engagement habrá en el entorno laboral mayor será la relación con sus funciones, que genera un comportamiento innovador a través de altos niveles de energía, concentración, entusiasmo, inspiración, intensidad y persistencia

logrando la exploración de varias alternativas para la solución de los problemas que se presenten, que buscan con entusiasmo nuevas ideas y promuevan las ideas creativas. (p.21)

1.3.2.5 Sinergias positivas del Engagement en las organizaciones.

Córdoba (2015) señala: “Que las sinergias positivas del Engagement organizacional está conformado por” (p.22)

a. Sinergias individuales

La sinergia individual hace referencia al alto nivel de socialización y cultura organizacional de la cual se obtendrá mayor compromiso con el rol laboral, mayor desempeño laboral, mayor motivación que conlleva a que el colaborador realice un trabajo bien hecho y el deseo de ser competitivos permitirá obtener la efectividad de las tareas de manera individual y colectivo.

b. Sinergias interpersonales

Aquellos colaboradores que tiene alto nivel de engagement tienen menos posibilidad de sentir celos, rabia, envidia o ansiedad, ya que ellos solamente quieren ser felices en su vida personal y laboral, por otro lado, al obtener alto nivel de engagement tienen a tener emociones positivas como buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, supervisor, jefes, clientes, etc.

c. Sinergias organizacionales

La sinergia organizacional hace referencia cuando el trabajador percibe un buen clima organizacional en su centro de trabajo tendrán menos estrés laboral, mejorará el desempeño laboral, las buenas relaciones de amistad que conlleva a que estos buenos resultados puedan influir de manera positiva a la imagen institucional convirtiéndola en una organización atractiva y dinámica de la cual se preocupa por el talento humano generando una buena reputación organizacional.

1.3.2.6 Estrategias para aumentar el Engagement en el trabajo.

Albán (2016) identificó: estable las siguientes estrategias del engagement laboral (p.19)

a. Cuidado de la mente y del cuerpo

Establecieron que toda persona debe cuidar su mente y su cuerpo, es por ello que en las organizaciones deben realizar momentos deportivos donde el personal compartan momentos de alegría, diversión, etc; sin embargo, aquellas personas que realizan sus actividades deportivas con sus compañeros de trabajo permiten incrementar las relaciones interpersonales y distraer la mente de cualquier preocupación laboral.

b. Prácticas de las virtudes

Es importante que los jefes de cada área de trabajo, identifique cuáles son las virtudes y fortalezas del personal, que conlleva que el colaborador se sienta en confianza y que es capaz de hacer bien las funciones.

c. Fortalecer las relaciones sociales.

En las organizaciones es importante fortalecer las buenas relaciones entre colaborador a jefe y colaborador a compañero de trabajo que permite incrementar el nivel de engagement a través de las experiencias compartidas ya sean personales o laborales, aumentar el nivel de apoyo social entre compañeros, trabajar en equipo durante el rol laboral y fuera del trabajo.

d. Generar y ensayar pensamientos positivos

Muchas veces los colaboradores tienen recuerdos positivos que sucedieron dentro de la organización con sus compañeros de trabajo o con sus jefes, esta estrategia hace referencia que siempre es bueno dialogar y recordar entre compañeros sobre aquellos momentos que sucedieron, con la cual genera que siempre tengan recuerdos positivos de experiencias vividas en la organización.

e. Toma de decisiones

Todas las personas siempre deben tomar decisiones que conlleva a una acción positiva o negativa, muchas veces las personas tienen ofertas laborales que le ofrecen mejores condiciones económicas, pero no saben si el ambiente laboral es buena o mala o si le va a costar adaptarse a las nuevas costumbres de la organización. Además, cada persona toma sus decisiones por su bienestar económica y salud pues, el jefe ya no interviene en las decisiones de sus colaboradores.

f. Modificar objetivos motivaciones

Todo colaborador tiene objetivos laborales y personales, ambiciones y aspiraciones dentro de la organización. Es por ello que la gran mayoría de los jefes proponen metas laborales con el fin de que el personal se supere a través de cualquier adversidad que se presente durante el cumplimiento de las metas laborales. Esto conlleva cumplir sus ambiciones, aspiraciones personales y laborales de los colaboradores.

1.3.2.7 Dimensiones del Engagement.

Para Vila , Álvarez, & Castro (2015) las dimensiones del Engagement está conformado por:

a. Engagemet físico

Se caracteriza por altos niveles de energía mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que conlleva a tener un mejor desempeño. Los indicadores son los siguientes:

Nivel de energía: El nivel de energía hace referencia aquellas personas que trabajan con ganas de querer aprender más de lo que ya aprendió, convirtiéndose en el trabajador estrella por su mejor desempeño llevando a cabo a enseñar al resto de forma proactiva (Vila , Álvarez, & Castro, 2015, p13.).

Desempeño laboral: Para Bakker (2015) afirma que “aquellos empleados *engaged* que muestran un desempeño superior son capaces de crear sus propios recursos” (p.14).

Por otro lado, Bakker (2015) expresa que “el desempeño laboral se refiere al grado en que el colaborador satisface sus expectativas relacionadas con la realización de las actividades que formalmente conforman su puesto de trabajo” (p.14)

Esfuerzo Laboral: Para Vila , Álvarez, & Castro (2015) afirma que “es señalado por el esfuerzo en el desempeño del rol laboral, de la cual redundo en una mayor probabilidad de cumplir con las expectativas asociadas a dicho rol” (p.15)

b. Engagement emocional

Se caracteriza por el entusiasmo en el puesto de trabajo, el optimismo acerca del puesto, orgullo por el puesto de trabajo. Los indicadores son los siguientes:

Optimista: Vila , Álvarez, & Castro (2015) define que:

Es ser optimista en varios aspectos, en enfrentar los problemas con el pensamiento positivo, ser optimista en ascender de puesto laboral, optimista en una actividad por realizar o una actividad que por primera vez lo está realizando, el ser optimista abarca de manera psicología de la persona (p.15)

Entusiasmo: Vila , Álvarez, & Castro (2015) define que:

Es ser entusiasta en el lugar donde nos encontramos, por un objeto, puesto de trabajo, por un actividad que será realizada, influyendo las emociones psicologicas de un individuo que permite tener un alto grado de satisfacción por lo que hace (p.15)

Inspiración: Vila , Álvarez, & Castro (2015) define que

La inspiración es aquella persona que moviliza a los demás compañeros (ayuda a que sus colegas no cometan errores) es por que le apasiona lo que está realizando en su centro laboral, conllevando a que su trabajo es lo más importante para lograr un crecimiento personal y profesional en la organización (p.15)

Orgullo: Bakker (2015) conceptualiza que:

El orgullo es cuando una persona tiene un mayor grado de enaged en su centro laboral, quiere decir que el engagement fisico debe ser alto pues, conlleva a que el individuo se sienta orgulloso por las tareas que realiza (p.15)

Reto: El reto es todo aquello que hace superar de manera personal y profesional, quiere decir que el colaborador no debe seguir teniendo las mismas actividades o responsabilidades durante bastante tiempo pues, es necesario que el trabajador tenga nuevas responsabilidades que conlleva a sumir reto con mayor grado de responsabilidad (Bakker, 2015, p. 15)

c. Engagment cognitivo

Se caracteriza por alto nivel de concentración durante el rol laboral, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse con su rol laboral. Los indicadores son los siguientes:

Concentración: Es cuando la persona esta fijamente concentrada en las actividades que realiza, puesto que trabajan con mayor intensidad en periodos de largo tiempo, se concentra más en las responsabilidades y emocionalmente estan más conectados

con la ejecución de sus actividades, quiere decir que, el individuo no está pendiente del tiempo durante su trabajo, así mismo presenta dificultades de desconexión con su rol debido a las fuertes dosis de concentración experimentadas (Bakker, 2015, p.16)

1.3.3 Satisfacción laboral.

1.3.3.1 Definición.

Marin & Placencia (2017) señala que:

La satisfacción laboral son actitudes específicas que tiene la persona hacia un entorno laboral o entorno social como las amistades percibidas, condiciones físicas, trabajo en equipo, ambiente motivador, que conlleva a que el individuo esté comprometido con la organización o en el lugar en donde se encuentre. (p.156)

Vallejos (2014) Señala que:

La satisfacción laboral es el resultado de las actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como posición social, relaciones familiares, edad, salud, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales (p.04)

Jarufe (2017) señala que la “Satisfacción laboral es un estado emocional o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (p.13)

1.3.3.2 Teoría de la satisfacción laboral.

Marin & Placencia (2017) “la cual hace referencia factores que está conformado por” (p.12)

Factores de Higiene o Extrínsecos

a. La política de una empresa

Se refiere las actitudes generales de la organización de como maneja el área de recursos humanos.

b. La supervisión.

Es el estilo de supervisión que adopta el jefe para llevar a cabo la evaluación del personal, con el fin de retener los errores que comenten los colaboradores durante el desarrollo de las tareas asignadas.

c. Las relaciones interpersonales.

Se refiere a lograr buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, supervisor y jefe, cuando se encuentran con un ambiente agradable, motivador que conlleva a optar a mejorar el desempeño de su función con el fin de incrementar la satisfacción laboral.

d. Condiciones de trabajo.

Se refiere a que toda organización debe brindar buenas condiciones de trabajo para que los colaboradores pueden llevar a cabo la realización de las actividades de manera adecuada pues, permite que el individuo se sienta cómodo en su cargo correspondiente.

e. El sueldo.

El sueldo está relacionado con la productividad, es decir, mientras más productivo sea el colaborador mayor recompensa económica recibida y tendrá la posibilidad a ascender a un puesto mayor.

f. La seguridad.

La seguridad está relacionada con el trabajo estable que logra tener el colaborador, además está relacionado con los seguros médicos que les ofrece la organización.

Factores Motivantes o Intrínsecos.

Está conformado por:

- a. El trabajo en sí mismo
- b. El reconocimiento
- c. La responsabilidad
- d. La posibilidad de desarrollo
- e. Las promociones
- f. El logro

g. El estatus

1.3.3.3 Factores que determinan la satisfacción laboral.

Vallejo (2014) estableció los siguientes factores que está conformado por:

Reto del trabajo

a. Satisfacción con el trabajo en sí.

Si el colaborador se siente cómodo con el puesto o con las funciones que realiza, logrará desempeñarse de la mejor manera con el fin de incrementar la satisfacción laboral y la productividad durante el desarrollo de las tareas asignadas.

b. Variedad de habilidades.

No todos los colaboradores tienen la misma habilidad, capacidad de poder desarrollar ciertos puestos asignado, es por ello, que las organizaciones evalúan al personal para determinar cuáles son sus fortalezas para que pueda desarrollarse en el puesto de trabajo, con respecto a la variedad de habilidades también depende mucho de la edad, sexo, experiencia, actitud, etc.

c. Identidad de la tarea.

El personal debe estar comprometido con la función que le corresponda desde el inicio hasta el final del proceso de la actividad.

d. Autonomía.

Cuando el colaborador se siente libre para poder desarrollar sus actividades, demostrar sus habilidad y capacidades sin tener presión por parte del jefe, contar con las herramientas necesarias para poder desarrollar de manera adecuada las tareas laborales.

e. Retroalimentación del puesto mismo.

Las organizaciones retroalimentan al personal, es decir, son capacitados de manera constante con el fin de que obtengan la información clara y directa con respecto a su puesto de trabajo.

Sistema de recompensas justas

a. Satisfacción con el salario.

El salario o remuneración son incentivos motivadores que permite elevar la satisfacción labora pues, el salario, los incentivos y las gratificaciones son la compensación que los colaboradores reciben a cambio de su labor.

b. Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos.

Las organizaciones establecen oportunidades de ascensos para aquellos colaboradores que cumplieron con la meta establecida, el ascenso laboral permite crecimiento personal, obtener mayor responsabilidad e incrementar el estatus social del individuo.

Condiciones favorables de trabajo.

La mayoría de las personas les interesa mucho el ambiente laboral de una organización, los recursos adecuados para llevar a cabo las funciones correspondientes y la facilidad de realizar un buen trabajo. Un buen ambiente cómodo, adecuado permitirá obtener un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del personal.

1.3.3.4 Dimensiones de la satisfacción laboral.

Jarufe (2017) la cual expone nueve aspectos dimensionales de la satisfacción laboral que está conformada por:

a. La satisfacción con el trabajo.

Son los intereses intrínsecos del trabajo, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, posibilidades de éxito y la variedad. Los indicadores son los siguiente:

Oportunidades de aprendizaje: Jarufe (2017) afirma que:

La satisfacción de crear oportunidades de aprendizaje hace referencia a los (nuevos conocimientos, nuevas experiencias, retos) pues, permite fortalecer sus aprendizajes de manera constante y aportes que puede tener durante su actividad laboral (p.100)

Cantidad de trabajo: Jarufe (2017) expresa que “la satisfacción de adquirir gran cantidad de trabajo con el objetivo de lograr mayor

responsabilidad y el trabajo en equipo siempre cuando las responsabilidades sean de alto grado de dificultad” (p.50)

b. La satisfacción con el salario.

Son los aspectos cuantitativos del sueldo, método de distribución, equidad. Los indicadores son los siguiente:

Equidad salarial: “Es dar a cada uno lo que se merece por su esfuerzo, dedicación y compromiso” (Jarufe, 2017, p.51)

Salarios: El salario es un aspecto motivador para el individuo con la finalidad de establecer un alto rendimiento, mayor productividad que conlleva aumentar el grado de la satisfacción laboral de la persona (Jarufe, 2017, p.51)

c. La satisfacción con las promociones.

Son las oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción. Los indicadores son los siguientes:

Oportunidades de formación: “Es la satisfacción de crear oportunidades de formación (capacitaciones) que el individuo puede tener a lo largo de un periodo de tiempo en dicha identidad” (Jarufe, 2017, p.51)

d. La satisfacción con el reconocimiento.

Son los elogios, realización del trabajo, los créditos por el trabajo realizado o las críticas. Los indicadores son los siguientes:

Elogios: “Es la satisfacción de percibir elogios o reconocimientos por una actividad bien realizada en el centro de trabajo o en la vida cotidiana” (Jarufe, 2017, p.52)

Realización del trabajo: “Es la satisfacción de un individuo que siente que la actividad que está desarrollando le ayuda a fortalecer su responsabilidad y su compromiso, etc.” (Jarufe, 2017, p.53)

Créditos por el trabajo: “es la satisfacción de otorgar créditos (viaje, bonos de alimentación, comisiones, etc.) al individuo o equipo de trabajo pues, permite al individuo sentirse importante en la organización” (Jarufe, 2017, p.53)

e. La satisfacción con los beneficios.

Son las pensiones, los seguros médicos o las vacaciones. Los indicadores son los siguientes:

Pensiones: “es la satisfacción de recibir pensiones como seguro, alimentación etc.; en un momento determinado” (Jarufe, 2017, p.53)

Seguros médicos: “es la satisfacción del individuo de estar asegurado en el trabajo ante cualquier accidente que se puede presentar en el centro laboral” (Jarufe, 2017, p. 13)

Vacaciones: “es la satisfacción de otorgar vacaciones conforme el cronograma que la entidad indica” (Jarufe, 2017, p. 13)

f. La satisfacción con las condiciones de trabajo.

Son los horarios laborales, descansos, composición física del lugar de trabajo, ventilación o la temperatura. Los indicadores son los siguientes:

Horarios laborales: “Es la satisfacción de un cronograma de horarios que el individuo debe cumplir de manera definida y adaptarse a los cambios de la entidad aun no le parezca correcto” (Jarufe, 2017, p. 13)

Composición física: “Es la satisfacción de la composición física de una entidad pues, es la que percibe el individuo con respecto a la infraestructura, conllevando a tener un alto grado de satisfacción en el ambiente en donde se encuentre” (Jarufe, 2017, p. 13).

Temperatura:

Jarufe (2017) define que:

Aquel trabajador que percibe un ambiente laboral adecuado en su centro de trabajo pues, puede satisfacer todas sus necesidades comenzando desde lo más básico (comida ropa, vivienda) hasta que se sitúa en el nivel más elevado la necesidad de autorrealización (p.174)

g. La satisfacción con la supervisión.

Son los estilos de supervisión, las habilidades técnicas, relaciones humanas o administrativas. Los indicadores son los siguientes:

Estilo de supervisión: Hace referencia al estilo de supervisión que adopta los jefes para dirigir a un equipo, de tal manera que este estilo puede ser de manera inadecuado o adecuado, cada organización tiene diferentes maneras de llevar a cabo una supervisión (Jarufe, 2017, p.13).

Habilidades técnicas: “es la satisfacción de las habilidades que cada individuo puede tener a través del conocimientos y experiencias durante la formación de aprendizaje” (Jarufe, 2017, p.13).

Relaciones humanas: “son las relaciones interpersonales entre individuos de diferentes conocimientos, diferente nivel de cargo, diferente sociedad y diferente género” (Jarufe, 2017, pg. 13)

h. La satisfacción con los compañeros.

Abarca las competencias o el apoyo amistad recibida de los mismos. Los indicadores son los siguientes:

Competencias: “Es la satisfacción de tener las competencias necesarias a través del conocimiento, experiencias para realizar y dar soluciones ante la complejidad de la actividad encomendada (Jarufe, 2017, pg.13).

Amistad recibida:

Jarufe (2017) enfatiza que:

El modelo de la escuela de las relaciones humanas hace referencia que la necesidad de ser aceptado y querido por los compañeros de trabajo. Ser amado es más importante que recibir los incentivos físicos o económicos propuestos por la organización. (p.173).

i. La satisfacción con la compañía y la dirección.

Están relacionadas con la política de beneficios y salarios de la organización. Los indicadores son los siguientes:

Política de beneficios: “Son políticas que establecen las organizaciones con respecto a la administración de sus recursos humanos, esto conlleva a lograr beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores” (Vallejo, 2014, pg.14)

Remuneración:

Jarufe (2017) define la teoría físico económico:

La remuneración es la única fuente motivacional para los trabajadores pues, es su mayor incentivo para lograr un alto grado satisfacción laboral. (p.172)

1.3.3.5 Teorías basadas en el contenido.

Marin & Placencia (2017) citado por Jarufe (2017) menciona las siguientes Teorías y Modelos de Satisfacción laboral que conformado por:

a. Teoría física-Económico

Marin & Placencia (2017) define la teoría físico económico:

La remuneración es el elemento esencial de la administración científica, como la única fuente motivacional, es decir, que los trabajadores su mayor incentivo es el salario para lograr un alto grado satisfacción laboral. (p.172)

Modelo de la escuela de las relaciones humanas

Marin & Placencia (2017) enfatiza que:

El modelo de la escuela de las relaciones humanas hace referencia que la necesidad de ser aceptado y querido por los compañeros de trabajo. Ser amado es más importante que recibir los incentivos físicos o económicos propuestos por la organización. (p.173).

a. Teoría de las necesidades

La teoría de las necesidades se subdivide en:

a. Teoría de la jerarquía de necesidades

Jarufe (2017) define que:

Aquel trabajador que percibe un ambiente laboral adecuado en su centro de trabajo, es aquel que puede satisfacer todas sus necesidades comenzando desde lo más básico (comida ropa, vivienda) hasta que se sitúa en el nivel más elevado la necesidad de autorrealización (p.174)

Necesidades fisiológicas: Es la supervivencia básica del organismo del ser humano: líquidos, alimentos, refugios, satisfacción sexual y etc.

Necesidades de seguridad: Son las necesidades de estabilidad ausencia de miedo y protección necesidad de estructura.

Necesidades de amor y el sentido de pertenencia: Son necesidades de afecto cariño, aceptación y amistad.

Necesidades de estima: Dentro de las necesidades de estima tenemos, factores internos: logros, autoestima, respeto propio. Factores externos: el status reconocimiento y atención.

Necesidad de auto – realización: Es el impulso para llegar a ser lo que cada uno es capaz de ser.

b. Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación.

Jarufe (2017) menciona que la teoría de las necesidades está ligada a la Satisfacción laboral que conlleva a tener un mejoramiento continuo:

Necesidad de logro: La necesidad de logro es el deseo de hacer las cosas bien en la vida personal y laboral, son básicamente la fuente de satisfacción de todas aquellas personas caracterizadas por la necesidad de logro. Cada logro que obtiene una persona aumenta el nivel de satisfacción que incluye las emociones, felicidad, tranquilidad y motivación (p.150)

Necesidad de poder: Se refiere en la manera de como la persona puede tener el control y la influencia de un grupo de personas.

Necesidad de afiliación: En esta necesidad la persona busca ser conocido y formar parte de un equipo para ayudar a las demás personas.

1.3.3.6 Variables afectadas por la satisfacción laboral

a) Absentismo

El absentismo es la falta de ausencia en el trabajo pues, muchas veces los trabajadores no asisten a sus centros laborales por exceso de estrés laboral, los compañeros de trabajo no cooperan en apoyarse entre ellos mismo, carga de trabajo, obtienen

mayores responsabilidades, la tarea asignada le resulta muy compleja (Marin & Placencia, 2017, p.130).

b) Rotación en el trabajo

La rotación en el trabajo sucede cuando en la organización existe trabajadores que son menos competentes y que no son capaces en cumplir con los retos asignados pues, perjudica a la organización en el cumplimiento de los objetivos propuestos de tal manera que tendrá que reemplazar por un candidato que más competente (Marin & Placencia, 2017, p.130).

c) Actividad sindical

La actividad sindical es otra de las consecuencias negativa que perjudica a la satisfacción laboral de una organización pues, se refiere que los trabajadores están insatisfechos con los indicadores de salario y beneficios. La actividad sindical es la protesta de los trabajadores que hace a través de un voto correspondiente (Marin & Placencia, 2017, p.130).

d) Experiencia de quemarse en el trabajo (burnout)

El síndrome de burnout psicológico es la causa de la insatisfacción laboral, muchas de las personas en sus centros laborales sufren de estrés laboral conllevando que el síndrome de burnout se apodere de la persona (Marin & Placencia 2017, p.131).

e) Rendimiento

La satisfacción laboral y el rendimiento van de la mano es decir que, si el trabajador está satisfecho con su rol laboral el rendimiento es cada vez mayor, el rendimiento nace a través de la satisfacción laboral que influye las condiciones laborales, el salario, reconocimiento, entre otros (Marin & Placencia, 2017, p.131)

Marco conceptual

1.3.3.7 Determinantes del Engagement.

Vila, Álvarez, & Castro (2015) enfatizan “Tres condiciones psicológicas que se encuentran en los roles de trabajo de las personas engaged: la significación, la seguridad y la disponibilidad psicológicas” (p.15)

Significación psicológica

Se refiere cuando una persona experimenta si siente valorado, si siente que es importantes, si sienten que las aportaciones que genera son útiles, si siente que el esfuerzo y dedicación que le pone son reconocidas por la organización.

Seguridad psicológica

Se refiere cuando una persona está segura de sí mismo para poder mostrarse y emplear su actividad laboral sin temor de enfrentar los problemas que se pueden llegar a presentar en cualquier momento.

Disponibilidad psicológica

Se refiere cuando una persona siente la percepción de contar con los recursos adecuado para generar Engaged en el ambiente laboral.

a) Determinantes que influyen en la significación psicológica

La significación de la tarea se refiere que un puesto de trabajo influye mucho en la vida de una persona, esto da entender, que el trabajo mejora las vidas de las personas de una forma más disciplina, organizada, más responsable y teniendo una visión más amplia para proyectarse de manera personal y profesional. Por otro lado, un trabajador que ama su trabajo, siente que es valioso lo que está realizando y sus resultados productivos son recompensados ejerciendo un mayor nivel de energía durante su labor e incluso tratan de mantenerlo ante las adversidades.

Característica de la tarea

Se refiere cómo se lleva a cabo la ejecución de las actividades, si la naturaleza del centro aboral es adecuada, si la variedad de las tareas está bien repartidas a los colaboradores, si el personal está identificado con su rol laboral generando una retroalimentación.

La congruencia de valores persona-organización

Se refiere a la similitud de los valores del personal y los valores de la organización, esto hace entender que las organizaciones quieren que el personal tenga los valores necesarios para adaptarse al ambiente laboral durante su rol de trabajo pues, cuando los trabajadores en su rol laboral requieren comportamientos congruentes es porque

les gusta laborar con un ambiente motivador y agradable donde tienen más probabilidad de encontrar su rol atractivo y valioso que están dispuestos a generar Engaged.

b) Determinantes que influyen en la seguridad psicológica

Liderazgo transformador

En la actualidad requieren mucho de los líderes transformadores en las empresas que permite guiar, fortalecer, motivar a la persona e ir más allá de nuestras fronteras laborales pues, este estilo de líder amplía y eleva las ambiciones del equipo, las vinculaciones con la visión, misión y objetivos, genera conciencia de la situación en que se encuentra, es realista y sincero con su personal del buen momento y del mal momento que se está presentado, articulan una visión clara atractiva, apoya al personal a fortalecer sus habilidad y conocimientos hacia el logro de los objetivos, fomentando un trabajo en equipo y mueve ir más allá de sus propios interés por el bien del equipo. Los líderes transformadores tienen bien claro sobre las necesidades de logro y crecimiento de sus seguidores que experimentarán un mayor nivel de apoyo por parte de su líder.

Apoyo organizativo percibido

En la actualidad las organizaciones se preocupan mucho por el bienestar del personal porque ellos son muy importantes para el crecimiento y la mejora continua de la organización, cuando los colaboradores sienten que la organización se preocupa por su bienestar es donde se fomenta la seguridad psicológica, la flexibilidad para asumir los riesgos sin temor a las situaciones difíciles que se presente durante el camino. Puesto que, los trabajadores que perciben alto grado de apoyo por la organización tienen expectativas positivas y seguras apoyadas ante cualquier error que cometa durante las actividades laborales, sin embargo, cuando el personal percibe que el nivel de apoyo es bajo por parte de la organización los trabajadores se sienten inseguros en su labor, temen que su jefe le diga algo negativo que lo perjudica emocionalmente y eligen distanciarse de su rol laboral.

c) Determinantes que influyen en la disponibilidad psicológica

En la actualidad las evaluaciones internas son importantes que permite identificar aquellos colaboradores que no están al mismo nivel que sus compañeros de trabajo y requieren ser evaluados con el fin de poder mejorar su rendimiento laboral. Las

personas que reciben un alto grado de evaluación perciben actitudes positivas, enfocan el mundo con confianza y seguridad, tienen la capacidad de afrontar y solucionar los problemas que se les presenten en el camino, se sienten muy responsables de lo que está sucediendo. Por otro lado, cuanto mayor sea la confianza de la persona de su capacidad mayor será la probabilidad de que se sienta psicológicamente disponible y preparado para el Engaged en su rol laboral.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1 Problema principal.

¿De qué manera el plan de engagement mejorará la satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo,2018?

1.5 Justificación e importancia de la investigación.

Es importante la realización de la investigación pues, en la actualidad existe mayor frecuencia de insatisfacción laboral de los docentes en las Instituciones Educativas, es por ello, en las entidades educativas deben crear un ambiente motivador, puesto que, los docentes son los más perjudicados pues, se genera las malas relaciones interpersonales, la falta de liderazgo, el bajo nivel de energía, falta de identificación, el bajo compromiso con los objetivos de la organización, etc. De tal manera que el profesionalismo de los docentes son afectados en el desarrollo de sus conocimientos, habilidades, experiencia laboral, etc.

Esta investigación servirá para mejorar la satisfacción laboral docente en su centro de labores, además, podrá utilizarse como guía para otras investigaciones futuras de la cual se beneficiará para realizar el estudio ya que contará con contenidos que serán de mucha ayuda.

Hernández & Mendoza (2018) señala que “Toda investigación está orientada a resolver un problema; por lo tanto, es necesario justificar o exponer, los motivos que merecen la investigación” (p.106).

Justificación Teórica.

Hernández & Mendoza (2018) señala que “La justificación teórica su propósito es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p.106).

La presente investigación establece un aporte teórico de la cuál será una información muy útil que permitirá comparar las diferentes teorías pues, nos servirá como un apoyo importante para desarrollar el estudio correspondiente y valdrá para las próximas investigaciones.

Justificación metodológica

Hernández & Mendoza (2018) señala que en “La justificación metodológica se da cuando la investigación que se va a ejecutar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (Pag.107)

La investigación será descriptiva pues, identificaremos, describiremos y analizaremos cada una de las variables de estudio, para comprender cuál es la función de cada una de ellas dentro de la institución educativa y con ello poder elaborar un plan Engagement que permitirá dar inicio el plan propuesto. Además, es propositiva porque partiremos de la existencia de la demanda insatisfacción laboral docente en la institución educativa que nos permitirá mejorar las debilidades internas a través de un plan Engagement, por lo tanto, se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con el fin de poder recoger información necesaria.

Justificación práctica

Hernández & Mendoza (2018) se considera “una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo” (p.106)

El proyecto de investigación buscará resolver de una forma práctica la problemática de la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense E.I.R.L. a través del Plan Engagement la cual permitirá mejorar la satisfacción laboral docente pues, la institución buscará fortalecer los factores débiles para lograr obtener la diferenciación ante las demás instituciones educativas.

1.6 Hipótesis.

H1: El Plan de Engagement mejora la satisfacción laboral docente en la I.E.P Peruano Canadiense E.I.R.L, Chiclayo – 2018.

1.7 Objetivos de la investigación.

1.7.1 Objetivo general.

Proponer un plan engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo -2018.

1.7.2 Objetivo específico.

Analizar el nivel de Engagement de los docentes de la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L

Determinar el nivel de Satisfacción Laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.

Diseñar un plan de Engagement para mejorar la Satisfacción Laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.

CAPITULO II: MATERIAL Y METODO

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

2.1.1 Tipo de Investigación.

La presente investigación es de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo

2.1.1.1 Tipo.

La investigación es descriptiva porque se describió la realidad problemática de la Institución Educativa “Peruano Canadiense” en relación a la satisfacción laboral con la finalidad de proponer un Plan Engagement que permita solucionar los problemas que se están presentando en la Institución,

Hernández & Mendoza (2018) señala que:

El alcance descriptivo busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir, detallar cada análisis de los fenómenos o sucesos estudiados, en este caso se busca narrar la realidad problemática de la Institución Educativa Peruano Canadiense y a la vez se tendrá que definir y medir las variables estudiadas. (pág.90)

2.1.1.2 Enfoque.

La investigación es cuantitativa la cual permitirá estudiar la relación entre variables que han sido cuantificada logrando una interpretación de resultados. Para Hernández & Mendoza (2018) señala que una “Investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población)” (p.04)

2.1.2 Diseño de investigación.

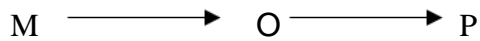
La presente investigación tiene como diseño no experimental de esta investigación es:

Hernández & Mendoza (2018) “Es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos” (p.152)

El estudio es no experimental, porque se realizó sin la manipulación deliberada de variables, para que después observar los fenómenos tal como se están dando en el ambiente natural.

Hernández y Mendoza (2018). Señala que el “Diseño de investigación transversal, nos permite recolectar información en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154)

El diseño es descriptivo simple, siendo su esquema el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O = Información a recoger

P = Plan Engagement

2.2. Población y Muestra.

2.2.1 Población.

Hernández & Mendoza (2018) afirma que “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p.160)

La población del proyecto de investigación está integrada por los docentes de la Institución Educativa Privada “Peruano Canadiense”, los cuales conforman un total de 54 docentes (Nivel inicial, primario y secundario) quienes participan directamente del Plan Engagement y Satisfacción Laboral docente.

Tabla 1 Población por niveles

NIVEL	GRADO	Nº DOCENTE
INICIAL	3 AÑOS	3
	4 AÑOS	3
	5 AÑOS	2
PRIMARIA	1 ER GRADO	4
	2 DO GRADO	3
	3 ER GRADO	4
	4 TO GRADO	3
	5 TO GRADO	3

	6 TO GRADO	3
SECUNDARIA	1 ER AL 5 TO	26
	TOTAL	54

Fuente: Elaboración propia

2.2.2 Muestra.

Hernández & Mendoza (2018) enfatiza que:

La muestra no probabilística el procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p.176)

Se cuenta con una población de 54 docentes (Nivel inicial, primario y secundario) de la Institución Educativa Privada “Peruano Canadiense” la cual no requiere la aplicación de cálculo estadístico por ser de menor tamaño a lo requerido, por lo tanto, se tomó como muestra al total de docentes del nivel inicial, primaria y secundaria.

2.3. Variables y operacionalización.

2.3.1 Variables.

2.3.1.1 Variable independiente: *Plan Engagement*

Definición conceptual

Vila , Álvarez, & Castro (2015) enfatiza que el

Engagement es un estado psicológico positivo que permite mejorar los factores débiles internos de una organización con el fin de elevar el compromiso laboral de los trabajadores. El Engagement se caracteriza por lograr alto nivel de esfuerzo, entusiasmo, pasión, energía mostrada por los colaboradores en su puesto de trabajo. (Pág. 11).

Definición Operacional

Para Vila , Álvarez, & Castro (2015) El engagement sirve para medir la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que permite fortalecer el estado psicológico (engagement físico, engagement emocional y cognitivo) esto influye de manera constante en sus actividades laborales (p. 40)

2.3.1.2 Variable dependiente: Satisfacción

Definición Conceptual

Jarufe (2017) señala que la “Satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (p.13)

Definición operacional

Jarufe (2017) afirma que:

En la mayoría de veces la medición de la satisfacción se refleja en la observación en como el personal actúa y trabaja de manera grupal, influyendo sus emociones, la actitud en cómo se desarrolla y en la forma en cómo se dirige a las personas (p.30)

2.3.2 Operacionalización.

Tabla 2 Operacionalización de variable independiente

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala
Plan engagement	Vila , Álvarez, & Castro (2015) enfatiza que el Engagement es un estado psicológico positivo que permite mejorar los factores débiles internos de una organización con el fin de elevar el compromiso laboral de los trabajadores. El Engagement se caracteriza por lograr alto nivel de esfuerzo, entusiasmo, pasión, energía mostrada por los colaboradores en su puesto de trabajo. (Pág. 11).	Engagement Físico	Niveles de energía Desempeño Laboral Esfuerzo Laboral	Likert
		Engagement Emocional	Optimista Entusiasmo Inspiración	
		Engagement Cognitivo	Orgullo Retos Concentración	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3 Operacionalización de variable Dependiente

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción Laboral	Jarufe (2017) señala que la “Satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (p.13)	Oportunidades de aprendizaje	Oportunidades de aprendizaje	Likert
		Cantidad de trabajo	Cantidad de trabajo	
		Satisfacción con el salario	Equidad salarial Salarios	
		Satisfacción con las promociones	Oportunidades de formación	
		Satisfacción con el reconocimiento	Elogios Realización del trabajo Créditos por el trabajo	
		Satisfacción con los beneficios	Pensiones Seguros médicos Vacaciones	
		Satisfacción con las condiciones	Horarios laborales Composición física Temperatura	
		Satisfacción con la supervisión	Estilo de supervisión Habilidades técnicas	

	Relaciones humanas
Satisfacción con los compañeros	Competencias Amistad recibida
Satisfacción con la organización	Política de beneficios Remuneración

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Método o técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

El método de recopilación de datos será la encuesta la cual utilizaremos el procedimiento más viable para la investigación, debido a que la población es significativa y por lo cual aplicaremos nuestra encuesta.

Hernández & Mendoza (2018) “la encuesta se respalda en un cuestionario o conjunto de preguntas que se prepara con el deseo de alcanzar información de las personas” (p.250)

Instrumentos

Hernández & Mendoza (2018) enfatiza que “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o mas variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p.217)

La presente investigación tiene como instrumento el cuestionario con el propósito de recaudar información del Plan de Engagement y la Satisfacción Laboral en la Institución Educativa “Peruano Canadiense” y como medida la escala de Likert.

2.4.2. Validez y confiabilidad.

Validación

Hernández & Mendoza (2018) resalta que “La validación es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200)

La validación del instrumento se realizó por docentes profesionales licenciados en administración con más de 5 años de experiencia en el tema de estudio, quienes brindaron sugerencias a fin de una mejor redacción en el instrumento.

Confiabilidad

Hernández & Mendoza (2018) enfatiza que “La confiabilidad de la medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objetivo produce iguales” (p.200)

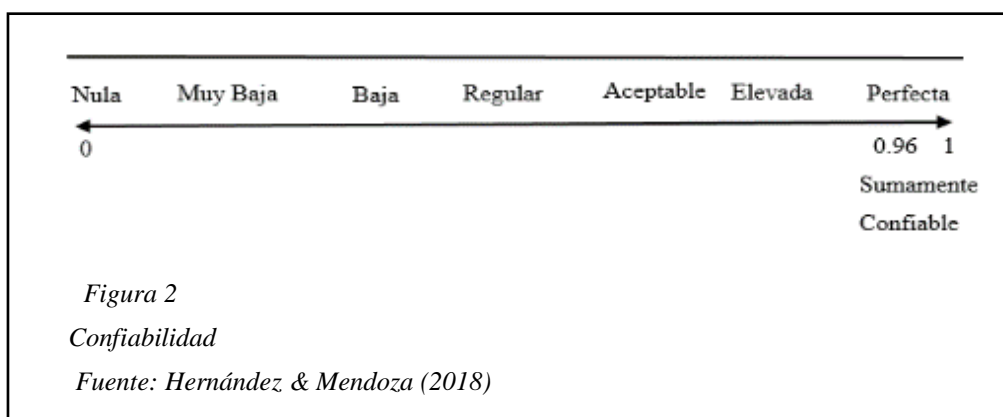


Tabla 4: Fiabilidad

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,810	34

Fuente: SPSS 25

La realización de la prueba piloto fue el propósito de determinar posibles ajustes obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.81.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

La recopilación de datos se realizará por medio de la ejecución del instrumento diseñado para esta investigación es la encuesta con medición en la escala de Likert. Este instrumento recogerá el resultado del cual debemos de partir para dar inicio a nuestra investigación.

Hernández & Mendoza (2018) consiste en

Un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala (p.300)

Escala de likert

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2.6. Aspectos éticos

Hernández & Mendoza (2018) señala que “los investigadores deben tener presente algunos criterios éticos a la hora del diseño del estudio y en el momento de la recolección de datos de la investigación cualitativa” (p.269)

Tabla 5 Aspectos éticos

El consentimiento Informado	Los docentes de la Institución Educativa Peruano Canadiense E.I.R.L. han aceptado participar en la investigación a realizar y a prestar toda la ayuda necesaria con respecto a la información de la Institución Educativa.
Observación participante	El investigador actuó con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.
Confidencialidad	. Para cumplir con este valor ético se encuestará a los docentes de la Institución Educativa de una manera anónima para poder obtener resultados más sinceros y en confianza a la hora de responder.
Mano de riesgos	En este enfoque nos dirigimos directamente a que la investigación no generará algún daño a la institución.

Fuente: Elaborado en base a Hernández & Mendoza (2018)

2.7. Criterios de rigor científicos.

Hernández & Mendoza (2018) señala que los criterios de rigor científicos están conformados por:

Tabla 6 Criterios de rigor

Validez	Aquí tenemos en cuenta la interpretación correcta de los resultados, Además de analizar e interpretar la realidad a partir de una base teórica y experiencial, por lo cual tendremos un cuidado exhaustivo del proceso metodológico. Dentro del proceso de muestreo, esta debe ser representativa con respecto a la población lo cual dará validez a los resultados.
Credibilidad	En este criterio le daremos mayor énfasis a la relación entre los datos obtenidos y la realidad problemática de la Institución Educativa como la información de los participantes; Además nuestra relación con la Institución Educativa y los docentes será de investigador-informante.
Replicabilidad	Esta investigación cuenta con una estabilidad de la información que se ha recogido y analizado, lo que permite que cuando se realiza una investigación similar nuestros datos estarán en conformidad con esta investigación.
Conformabilidad:	Los hallazgos de la investigación fueron contrastados con investigaciones de los contextos internacional, nacional y regional que tuvieron similitudes con las variables estudiadas de los últimos cinco años de antigüedad

Fuente: Elaborado en base Hernández & Mendoza (2018)

CAPITULO III: RESULTADO

III. RESULTADO

3.1. Tablas y Figuras

Tabla 7 Durante mis actividades laborales me siento lleno de energía

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7,4
Desacuerdo	20	37,0
Indiferente	10	18,5
De acuerdo	13	24,1
Totalmente de acuerdo	7	13,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

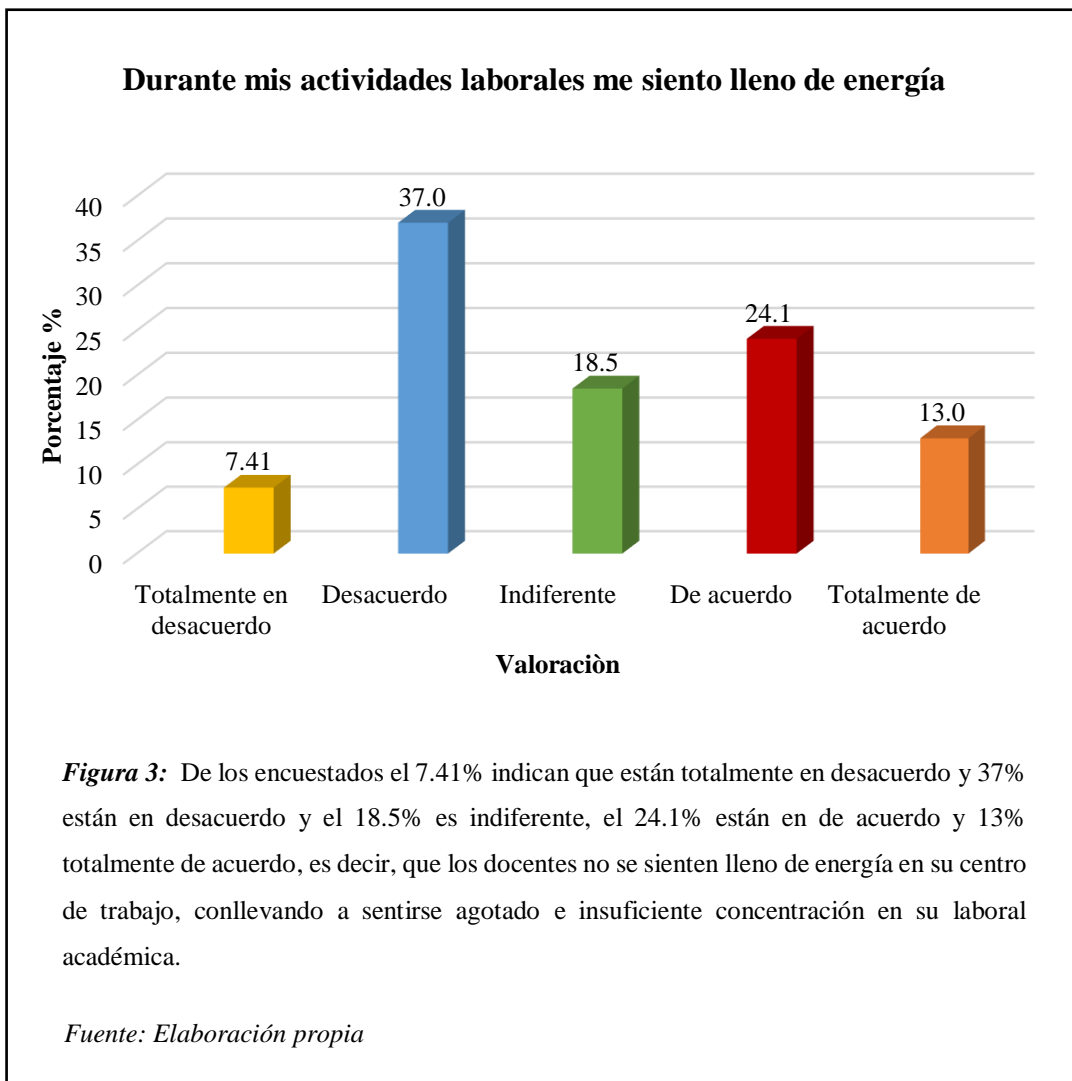


Tabla 8 Durante las horas de trabajo mis compañeros tienen gran cantidad de energía

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7,4
Desacuerdo	20	37,0
Indiferente	18	33,3
De acuerdo	5	9,3
Totalmente de acuerdo	7	13,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

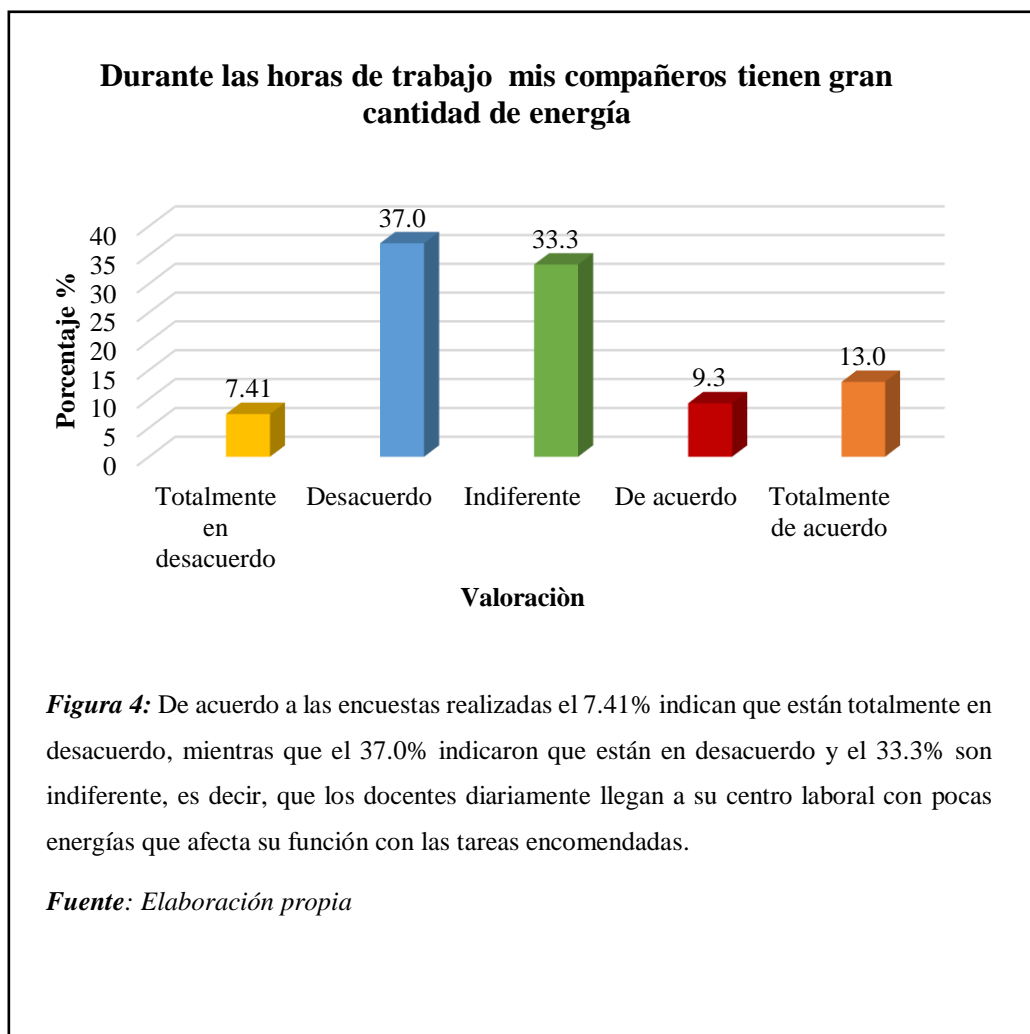


Tabla 9 Es eficiente la utilización de recursos de parte de mis compañeros

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Desacuerdo	26	48.1
Indiferente	16	29.6
De acuerdo	10	18.05
Totalmente de acuerdo	2	3.7
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

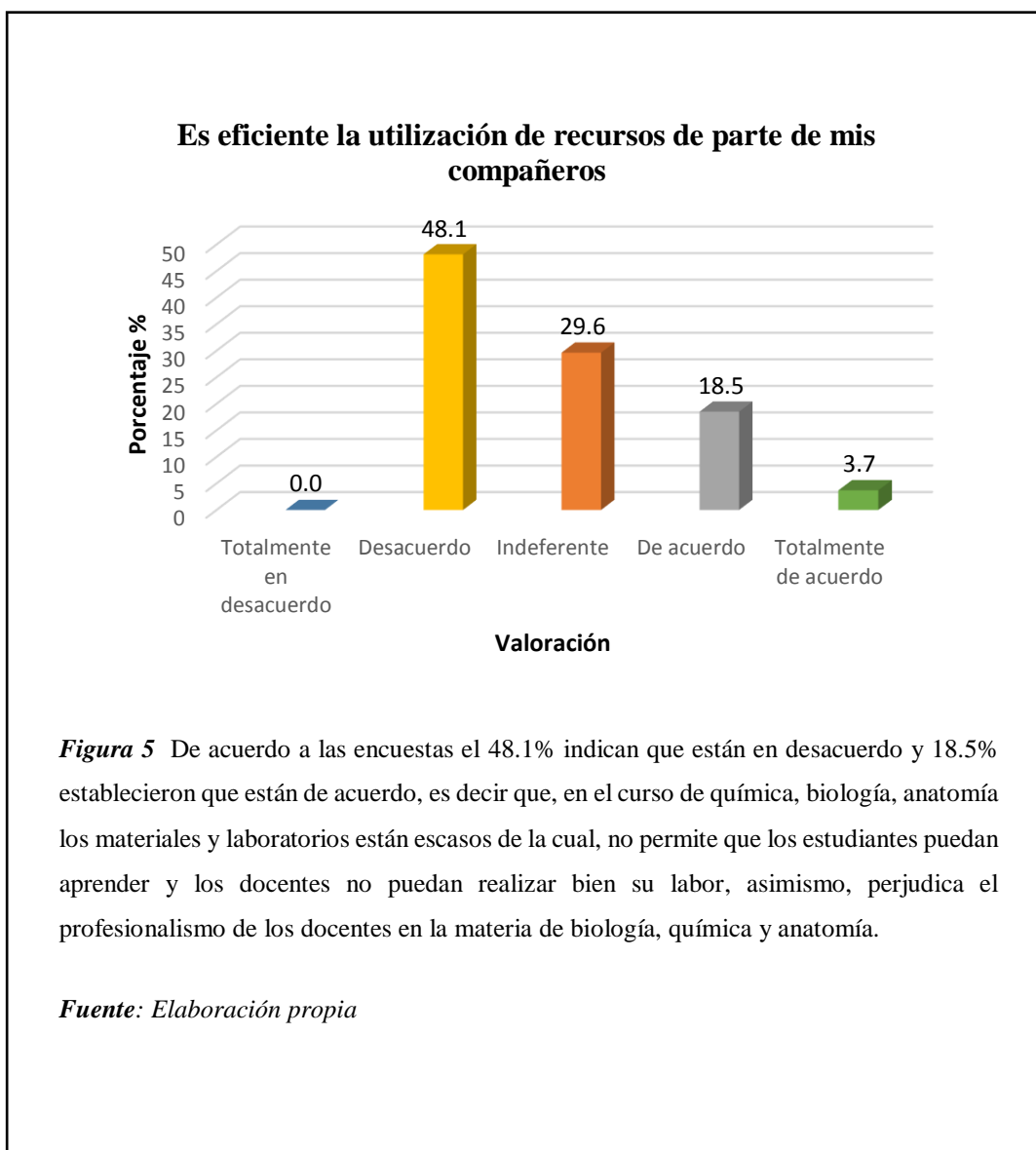


Tabla 10 *La plana docente trabaja sus actividades por objetivos*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Desacuerdo	0	0.0
Indiferente	1	1.9
De acuerdo	19	35.2
Totalmente de acuerdo	34	63.0
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

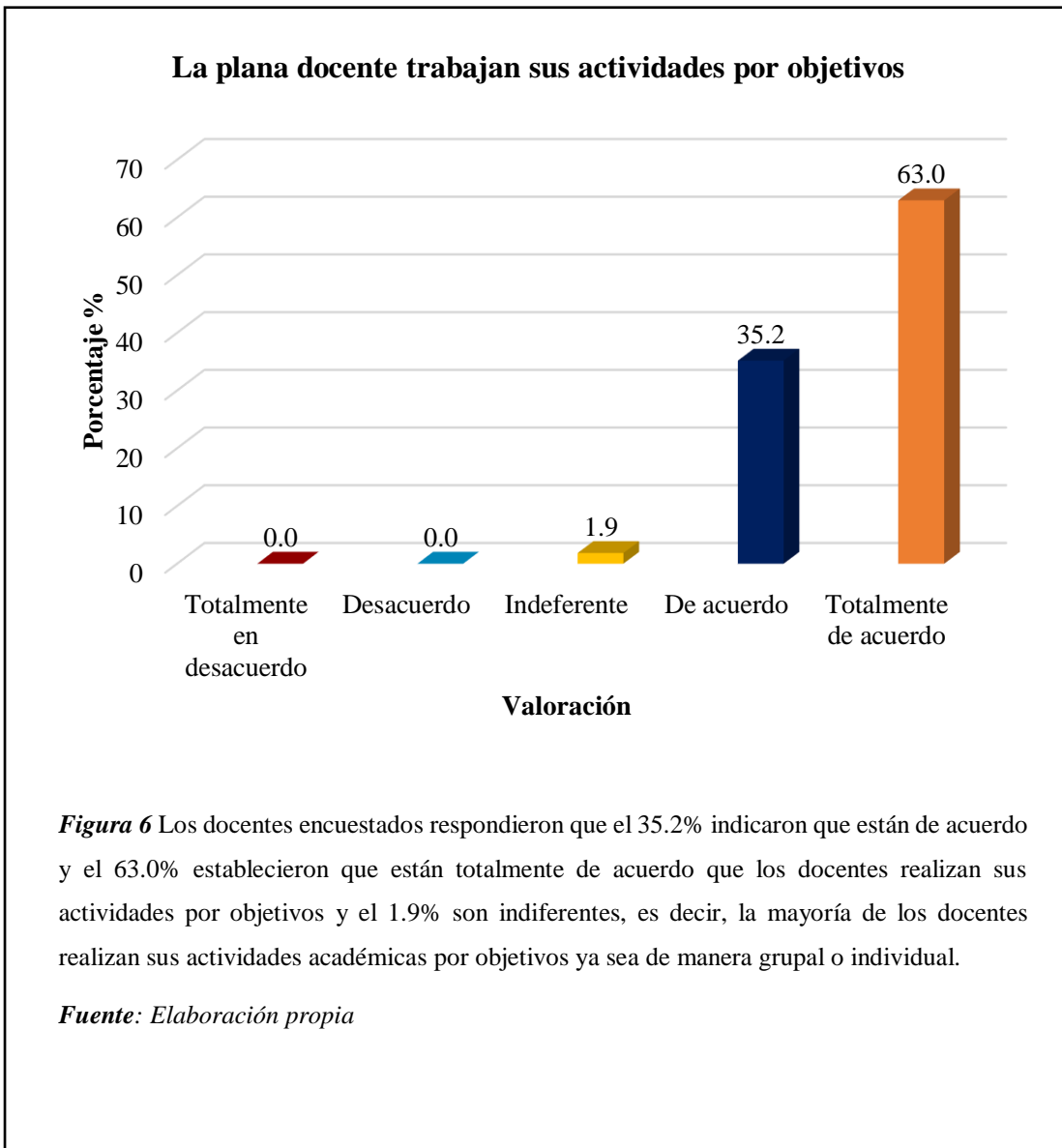


Tabla 11 Durante el rol laboral mis compañeros se esfuerzan en el centro de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
Desacuerdo	20	37,0
Indiferente	30	55,6
De acuerdo	4	7,4
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

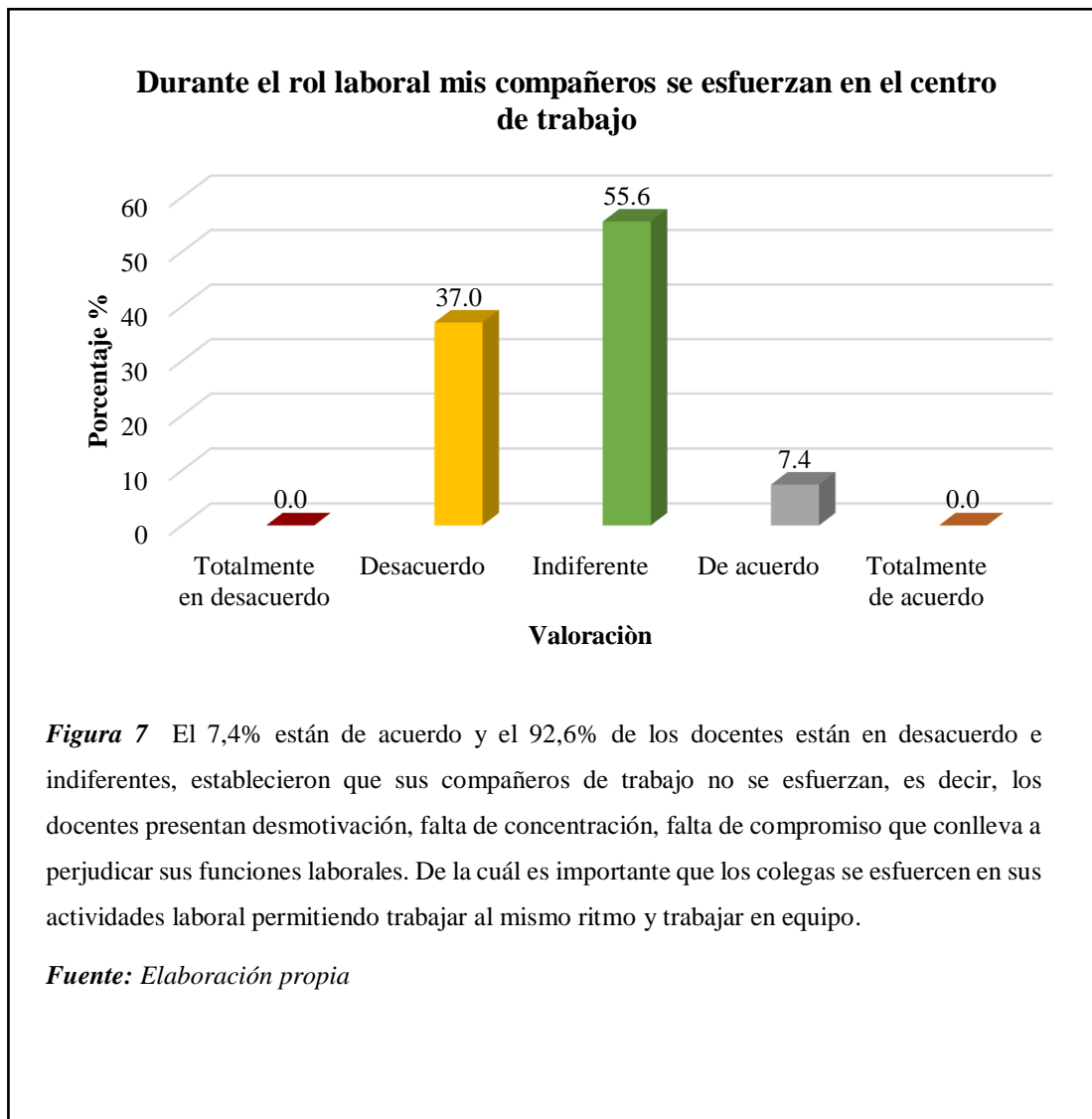


Tabla 12 Optimista en ascender de puesto

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7
Desacuerdo	26	48.1
Indiferente	4	7.4
De acuerdo	17	31.5
Totalmente de acuerdo	5	9.3
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

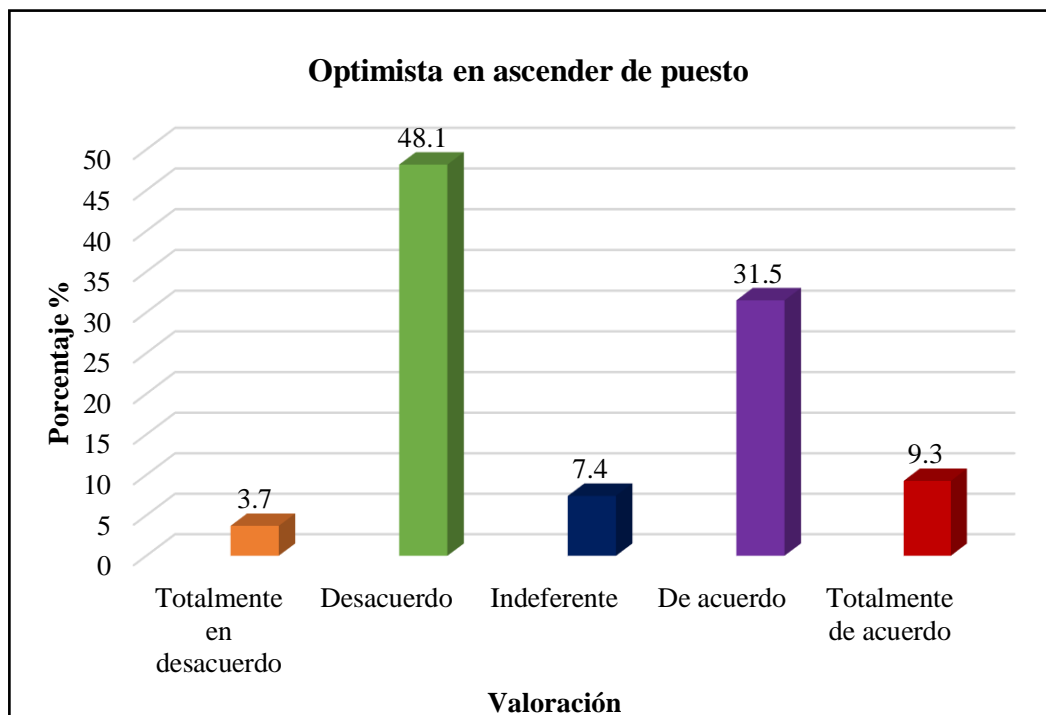


Figura 8 Del total de las encuestas el 51.8% indicaron que están en desacuerdo y totalmente desacuerdo pues, la mayoría de los docentes no son optimistas en que puedan ascender de puesto, ni los docentes que tienen mayor experiencia y varios años trabajando en la institución, el 7.4% son indiferentes y el 40.8% están de acuerdo y totalmente de acuerdo ya que establecieron que si son optimista y puedan ascender de puesto.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 13 *Es entusiasta con la tarea asignada*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
Desacuerdo	11	20,4
Indiferente	31	57,4
De acuerdo	11	20,4
Totalmente de acuerdo	1	1,9
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

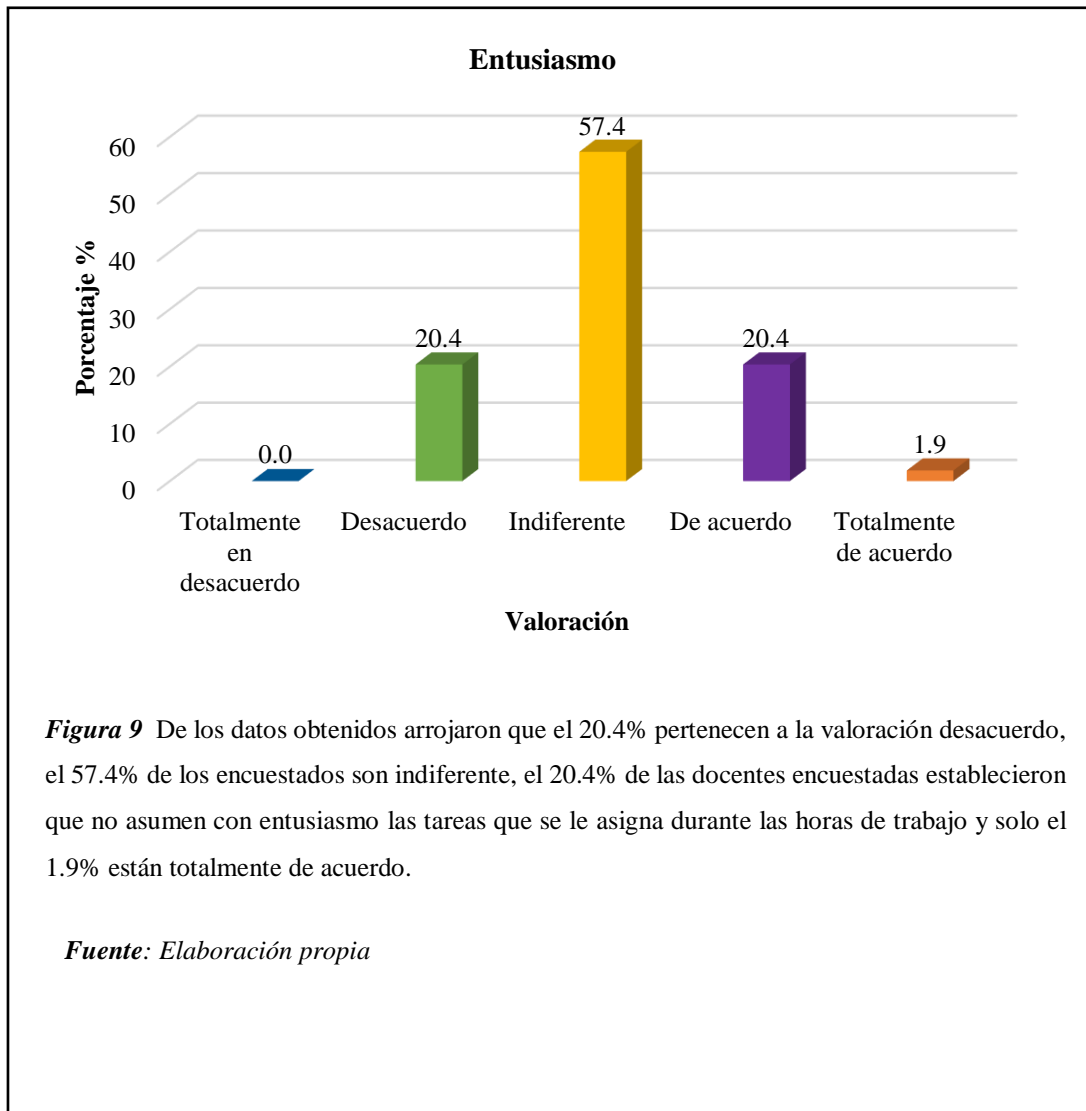


Tabla 14 *Inspiración laboral*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
Desacuerdo	15	27.8
Indiferente	20	37.0
De acuerdo	19	35.2
Totalmente de acuerdo		0.0
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

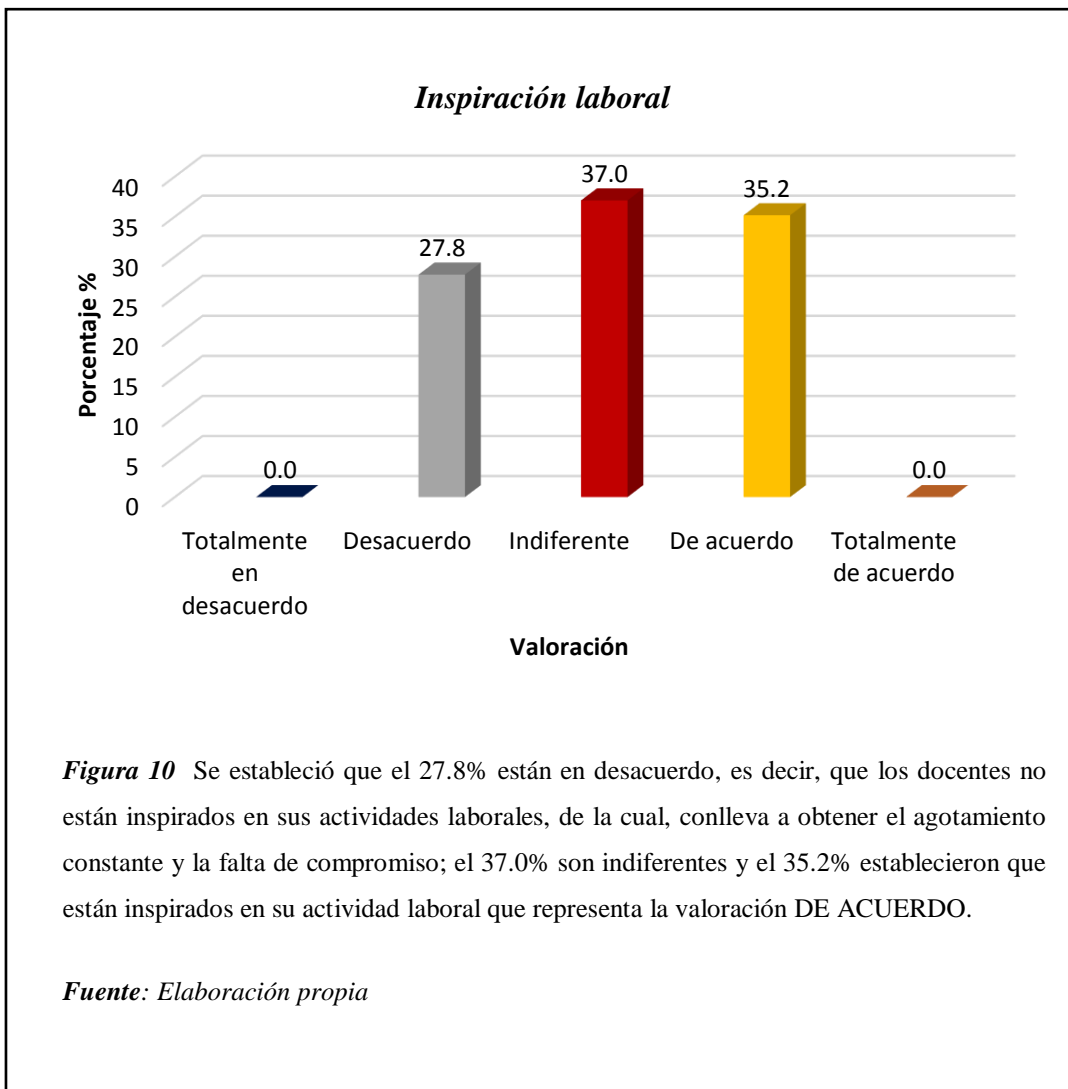


Tabla 15 *Orgullo laboral*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
Desacuerdo	19	35,2
Indiferente	20	37,0
De acuerdo	15	27,8
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

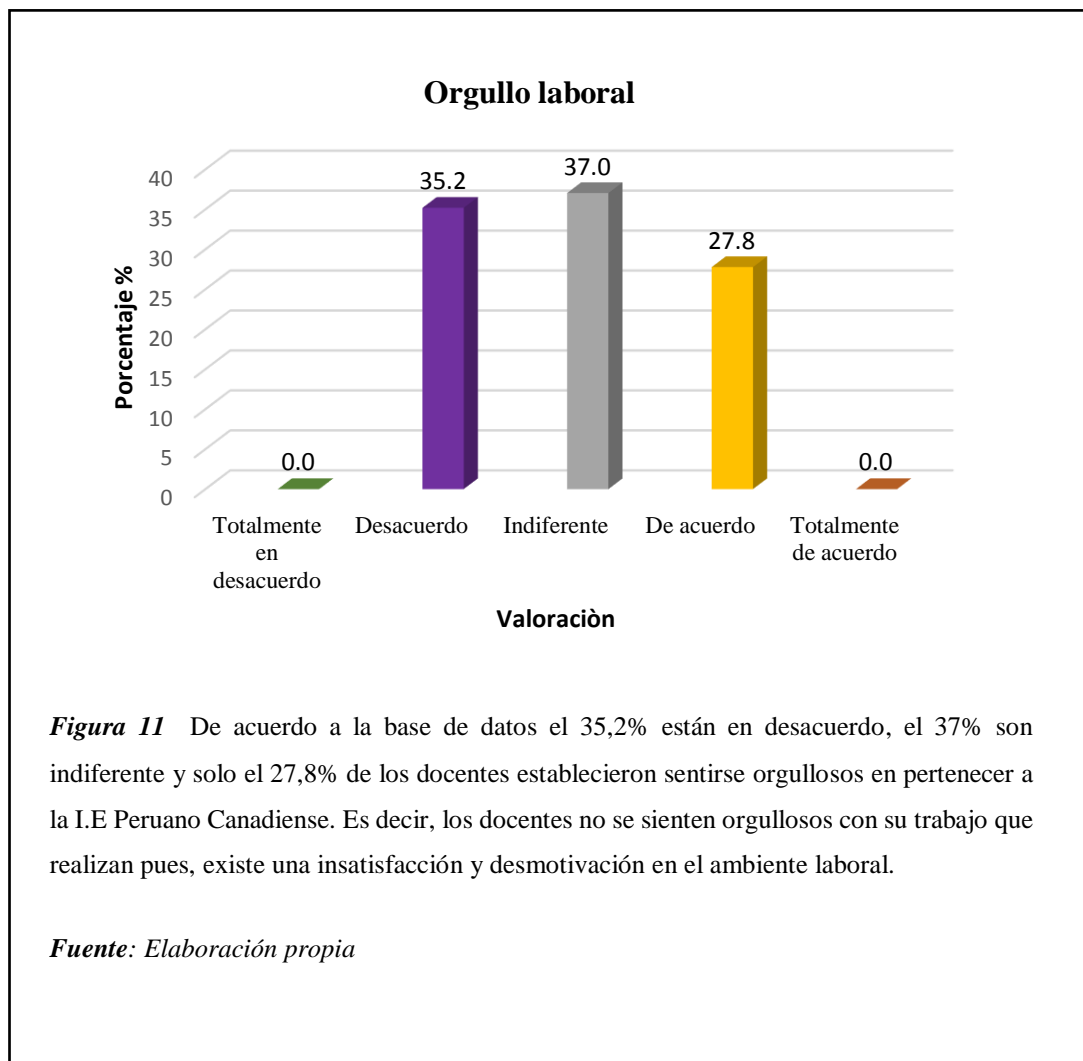


Figura 11 De acuerdo a la base de datos el 35,2% están en desacuerdo, el 37% son indiferente y solo el 27,8% de los docentes establecieron sentirse orgullosos en pertenecer a la I.E Peruano Canadiense. Es decir, los docentes no se sienten orgullosos con su trabajo que realizan pues, existe una insatisfacción y desmotivación en el ambiente laboral.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 *Mis compañeros dan solución ante las adversidades laborales*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
Desacuerdo	15	27,8
Indiferente	25	46,3
De acuerdo	14	25,9
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

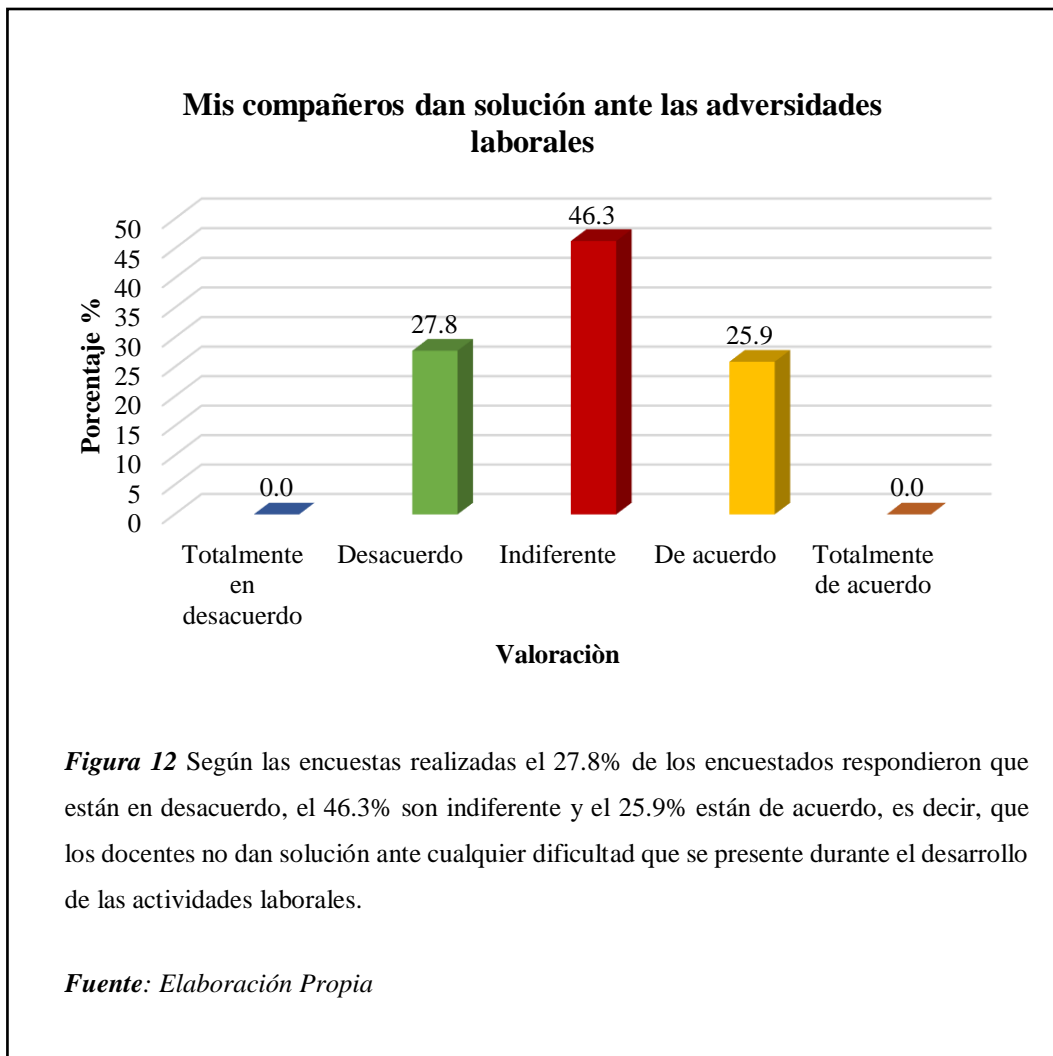


Tabla 17 *Mis compañeros están comprometidos con su rol laboral*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
Desacuerdo	14	25,9
Indiferente	30	55,6
De acuerdo	10	18,5
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración Propia

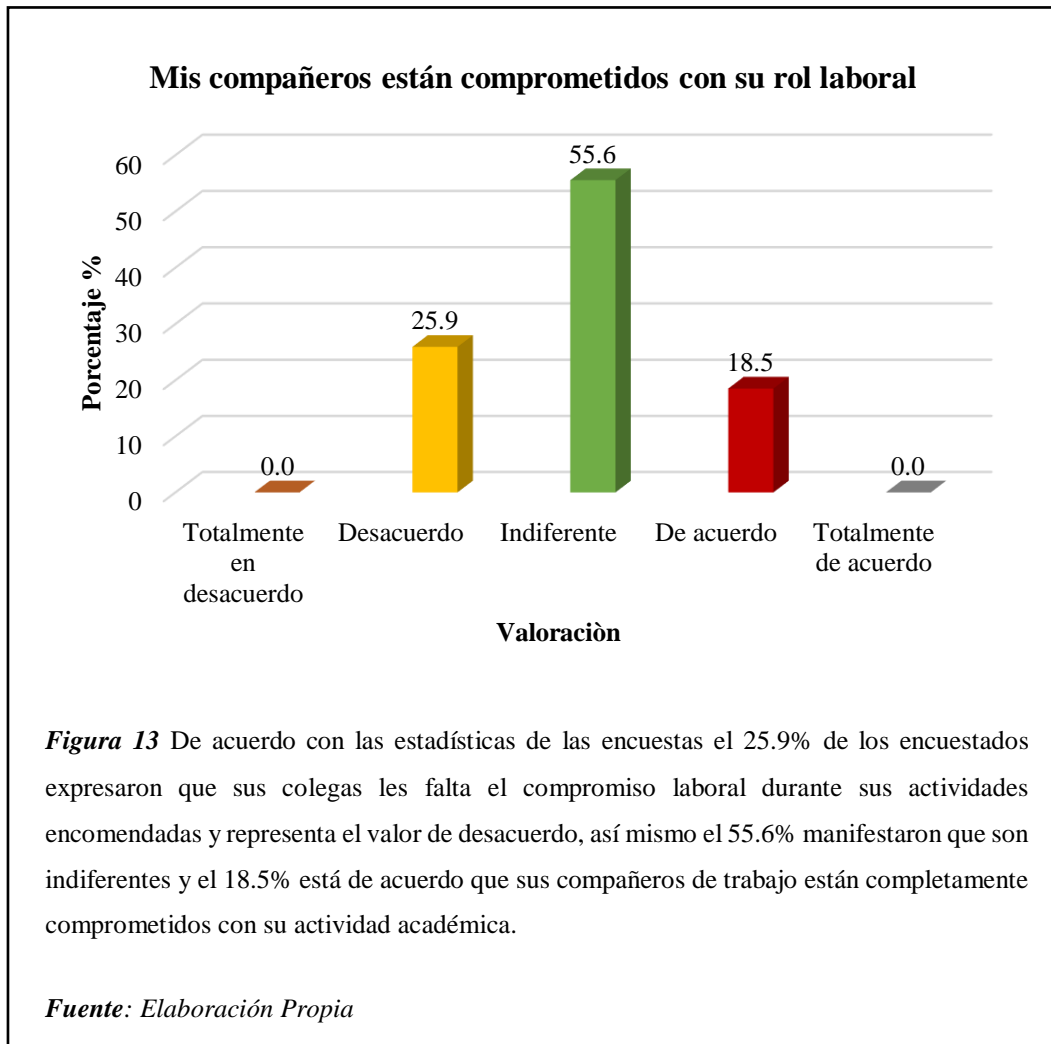


Tabla 18 Concentración laboral durante mis actividades de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
Desacuerdo	15	27,8
Indiferente	21	38,9
De acuerdo	15	27,8
Totalmente de acuerdo	3	5,6
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración Propia

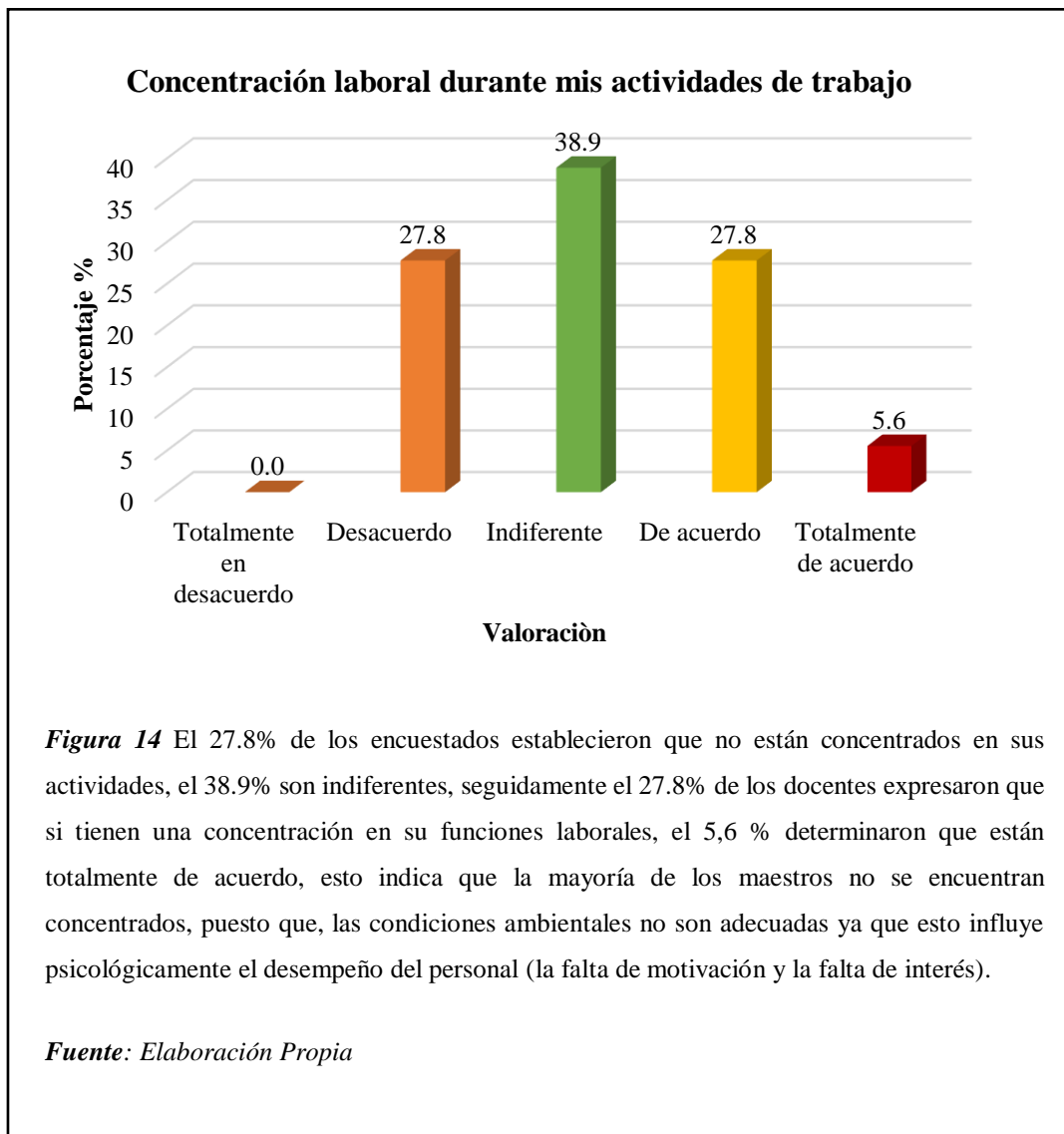


Tabla 19 Satisfacción docente en relación a la capacitación de aprendizaje en la Institución Educativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	0	0.0
Indiferente	0	0.0
Satisfecho	24	44.4
Totalmente satisfecho	30	55.6
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración Propia

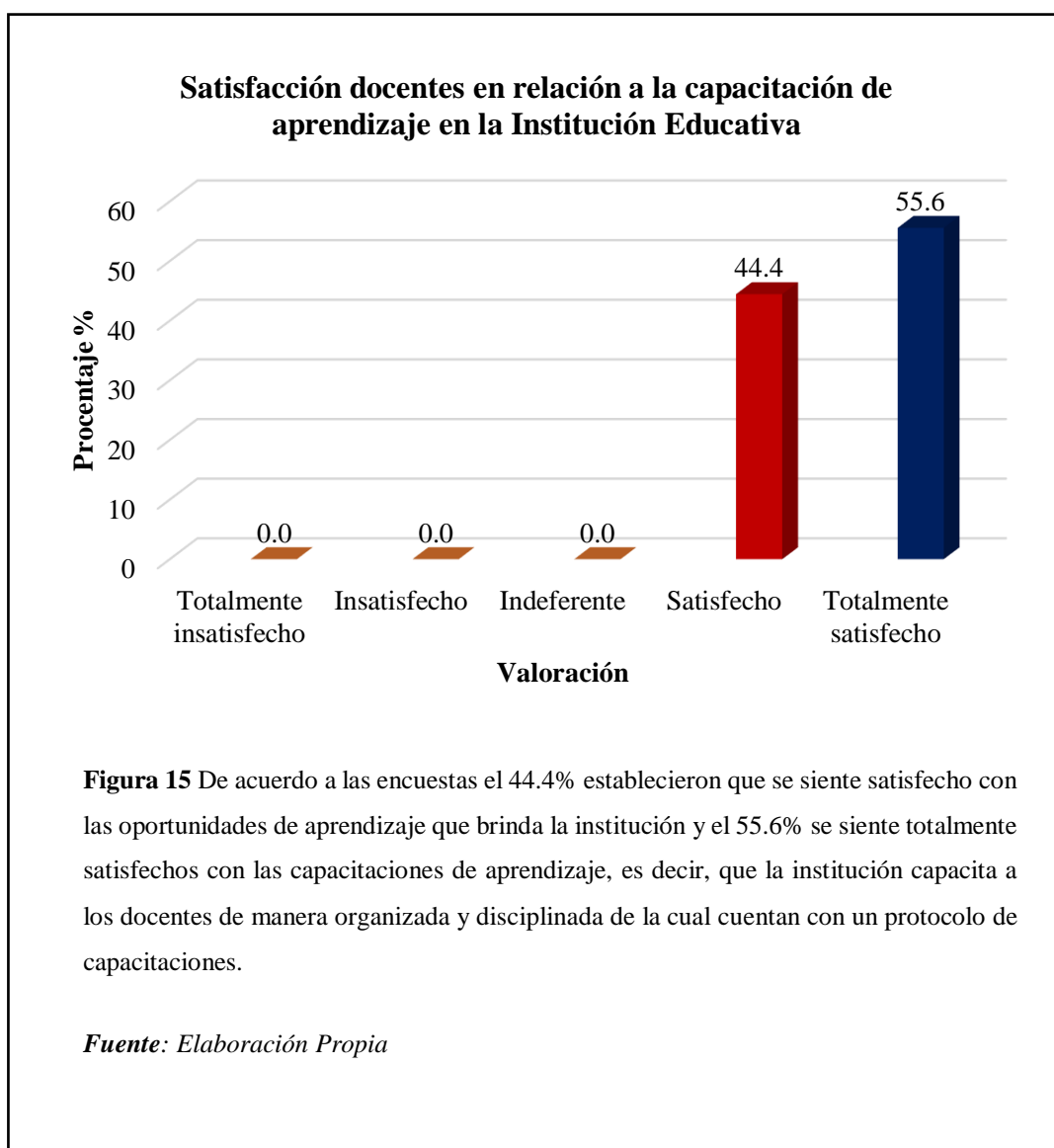


Tabla 20 Distribución de actividades durante el rol laboral docente en la Institución Educativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	0	0.0
Indiferente	6	11.1
Satisfecho	14	25.9
Totalmente satisfecho	34	63.0
<u>Total</u>	<u>54</u>	<u>100.0</u>

Fuente: Elaboración Propia

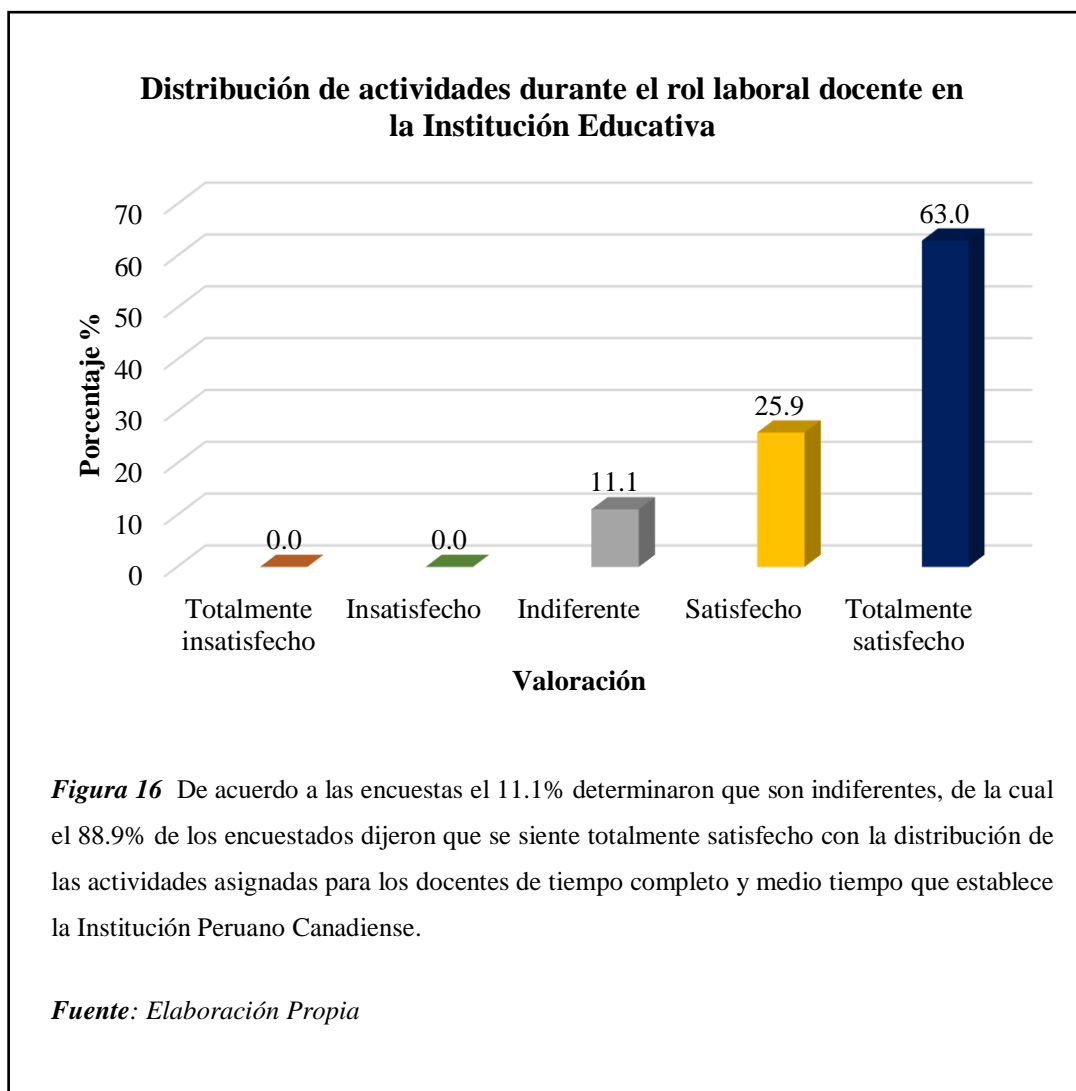


Tabla 21 Satisfacción de los salarios equitativos que reciben los docentes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0,0
Insatisfecho	13	24,1
Indiferente	24	44,4
Satisfecho	17	31,5
Totalmente satisfecho	0	0,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

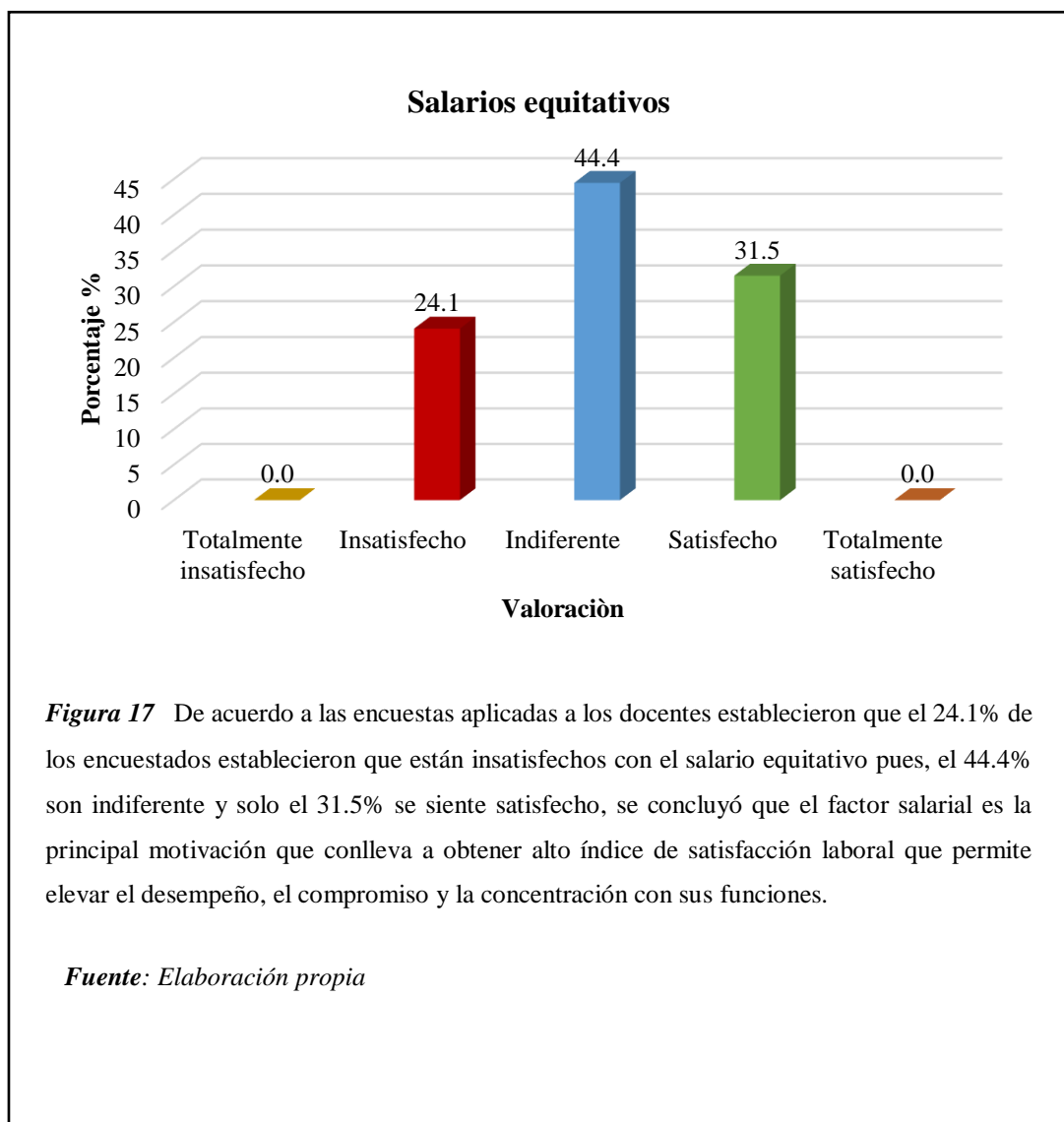


Figura 17 De acuerdo a las encuestas aplicadas a los docentes establecieron que el 24.1% de los encuestados establecieron que están insatisfechos con el salario equitativo pues, el 44.4% son indiferente y solo el 31.5% se siente satisfecho, se concluyó que el factor salarial es la principal motivación que conlleva a obtener alto índice de satisfacción laboral que permite elevar el desempeño, el compromiso y la concentración con sus funciones.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22 Satisfacción docente en relación con el pago oportuno que brinda la Institución Educativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0,0
Insatisfecho	10	18,5
Indiferente	24	44,4
Satisfecho	20	37,0
Totalmente satisfecho	0	0,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

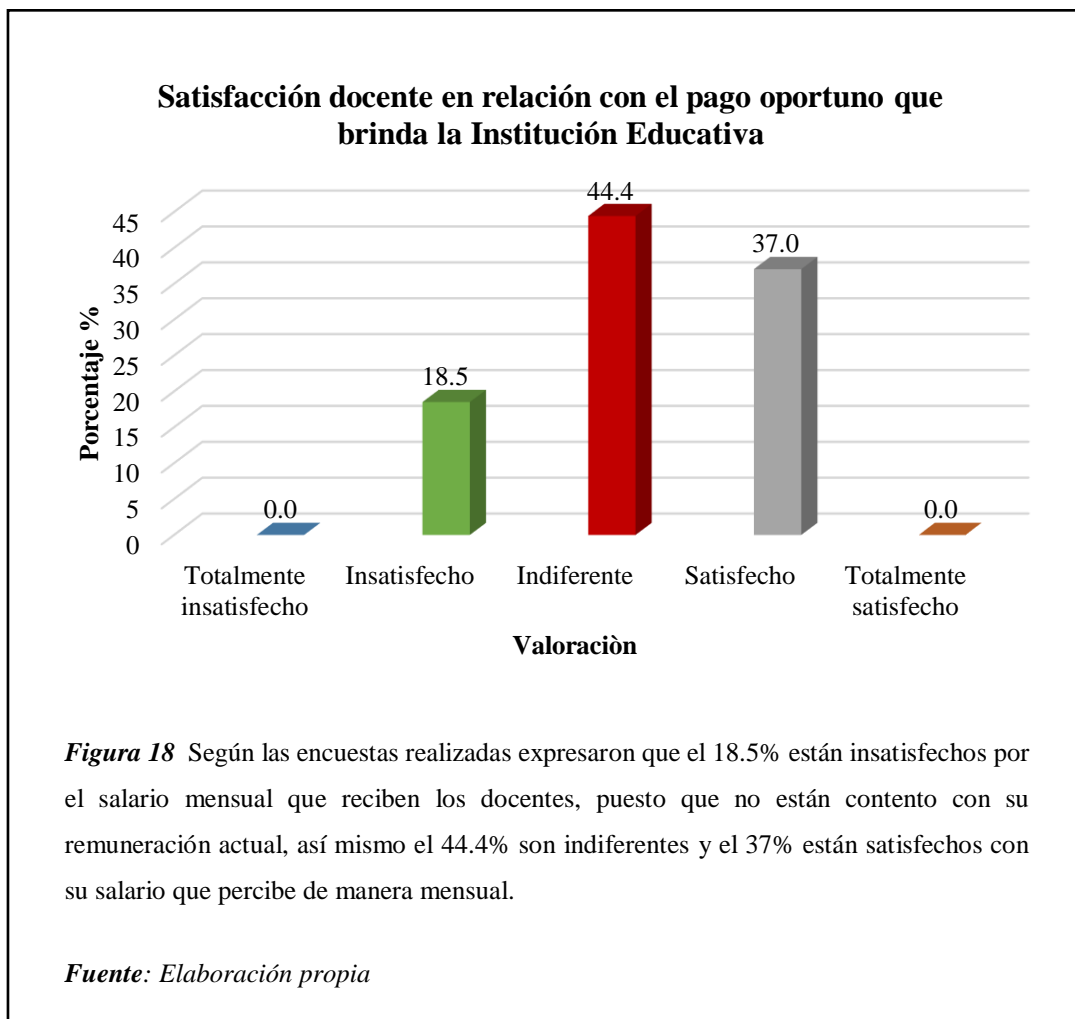


Tabla 23 Satisfacción laboral en la formación profesional a los docentes en la Institución Educativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0,0
Insatisfecho	0	0,0
Indiferente	20	37,0
Satisfecho	30	55,6
Totalmente satisfecho	4	7,4
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

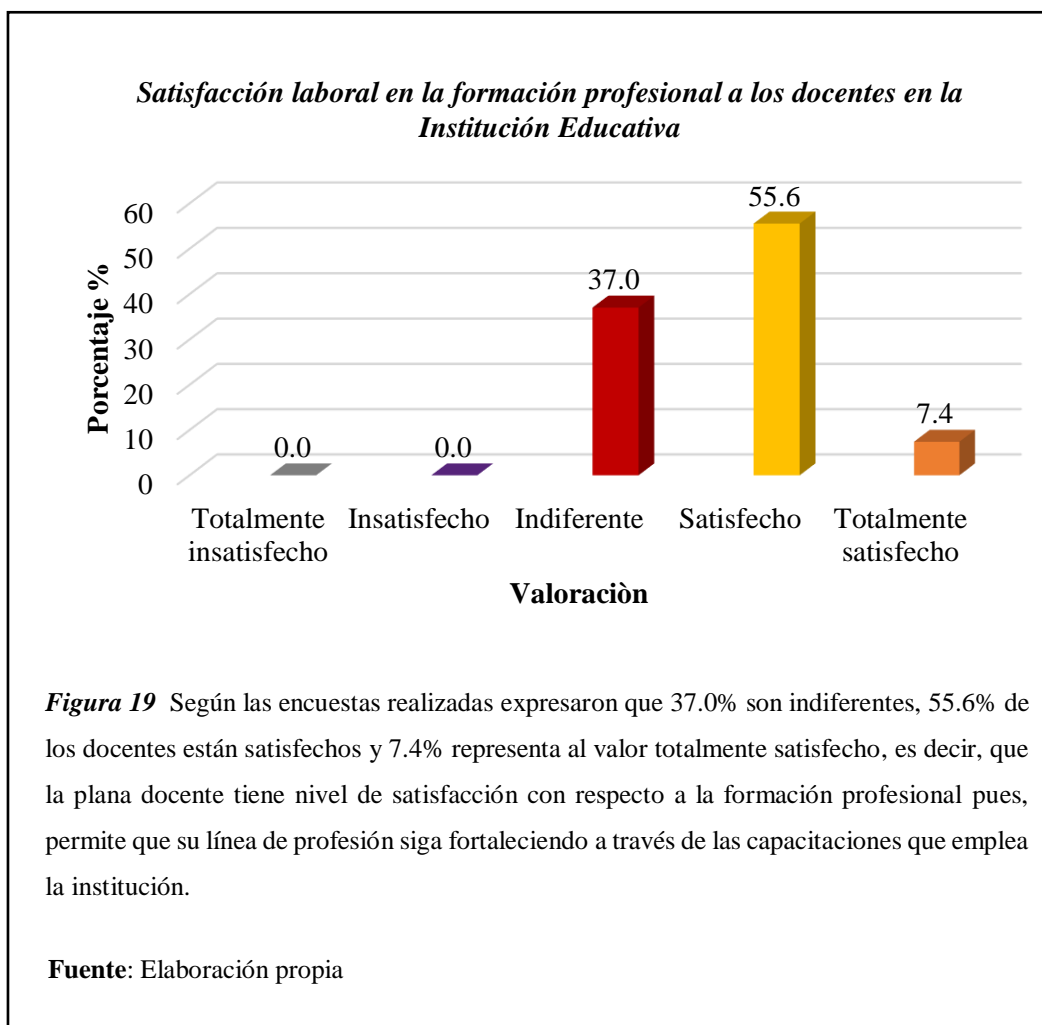


Tabla 24 Satisfacción laboral en relación crecimiento profesional de los docentes en la Institución Educativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	2	3,7
Insatisfecho	10	18,5
Indiferente	25	46,3
Satisfecho	17	31,5
Totalmente satisfecho	0	0,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

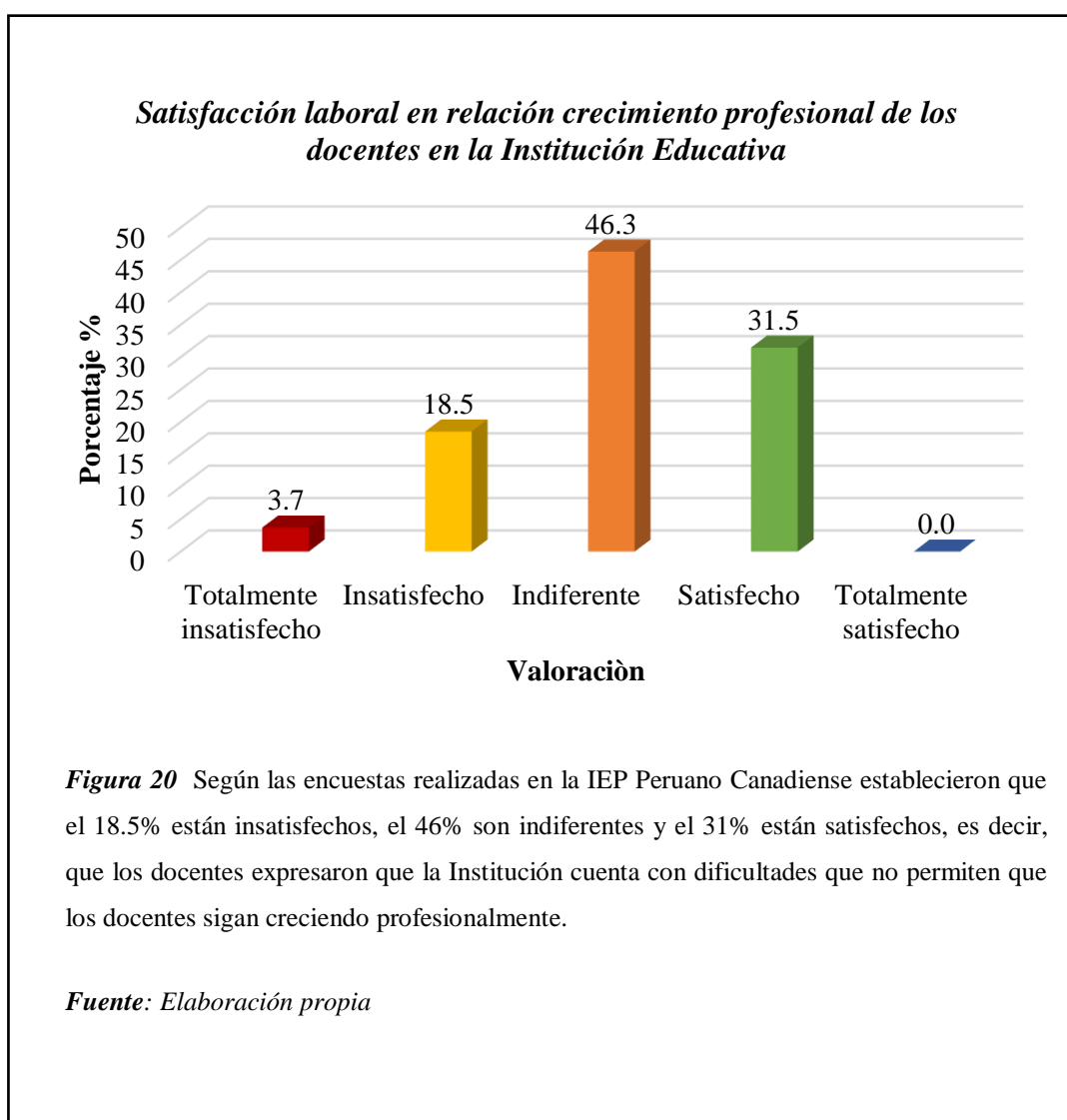


Tabla 25 Satisfacción laboral en los reconocimientos de los docentes en la Institución Educativa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0,0
Insatisfecho	10	18,5
Indiferente	28	51,9
Satisfecho	14	25,9
Totalmente satisfecho	2	3,7
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

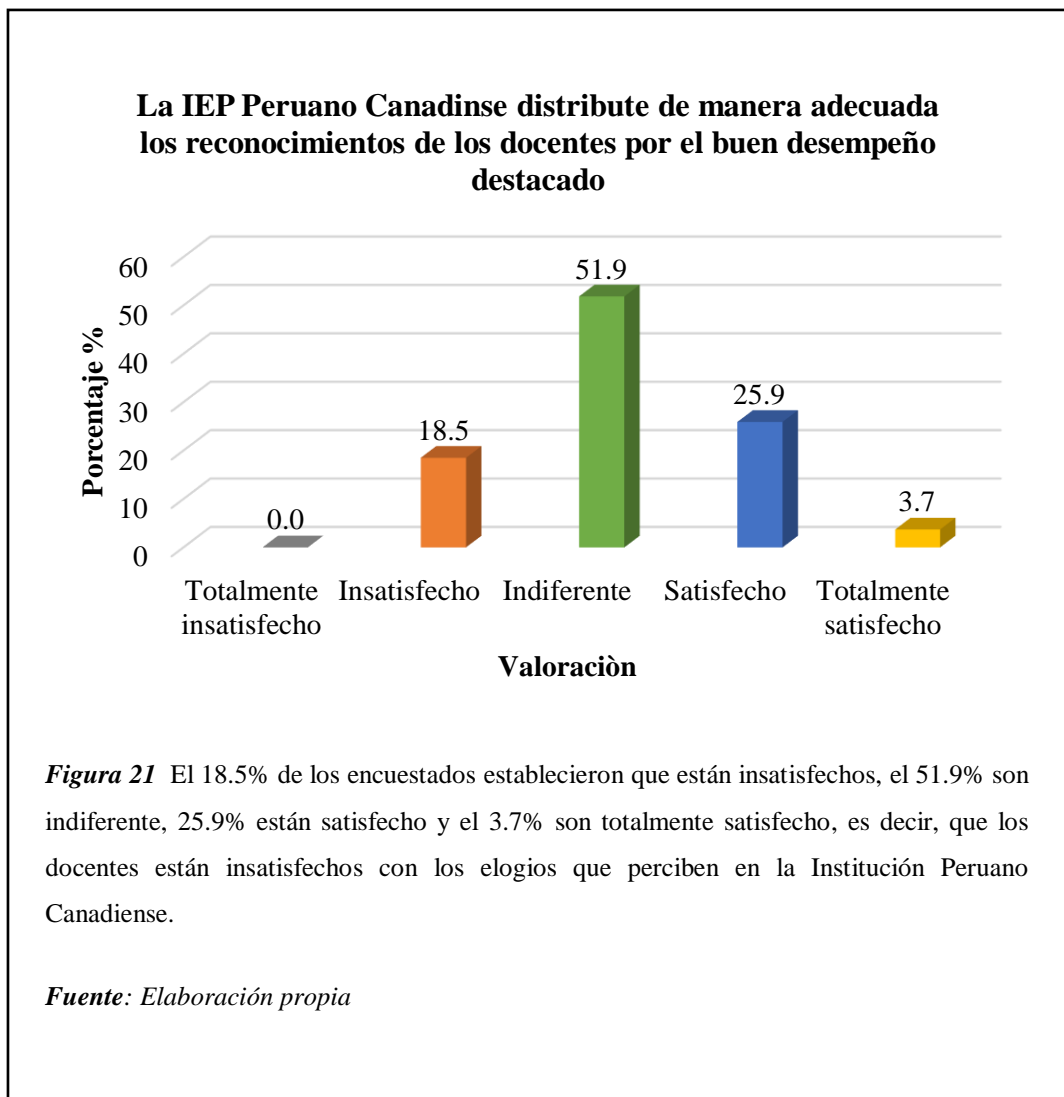


Tabla 26 La labor que realiza la plana docente es de suma importante para la IEP Peruano Canadiense

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	0	0.0
Indiferente	5	9.3
Satisfecho	37	68.5
Totalmente satisfecho	12	22.2
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

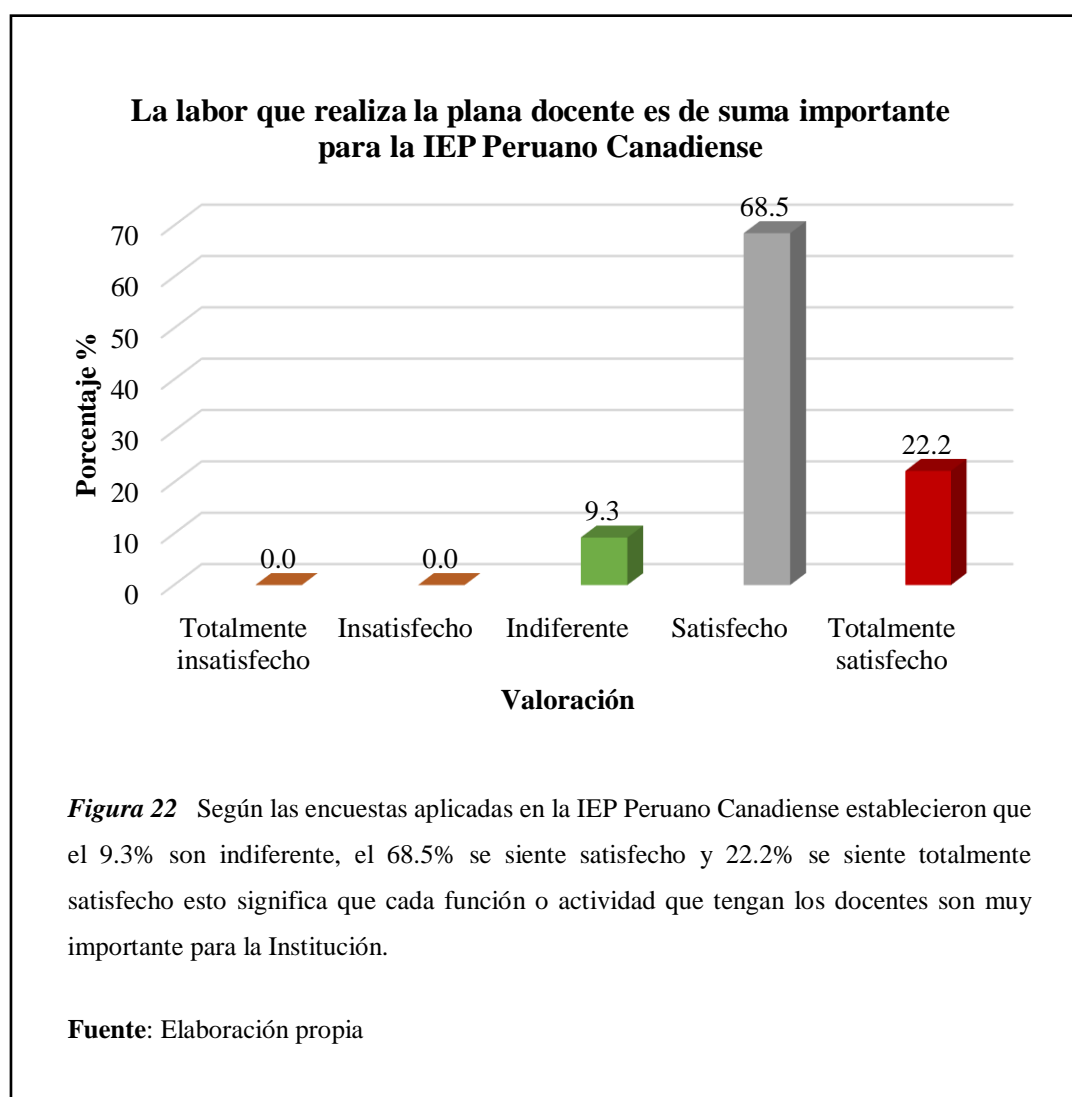


Tabla 27 Satisfacción docente por créditos otorgados

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	25	46.3
Indiferente	7	13.0
Satisfecho	12	22.2
Totalmente satisfecho	10	18.5
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

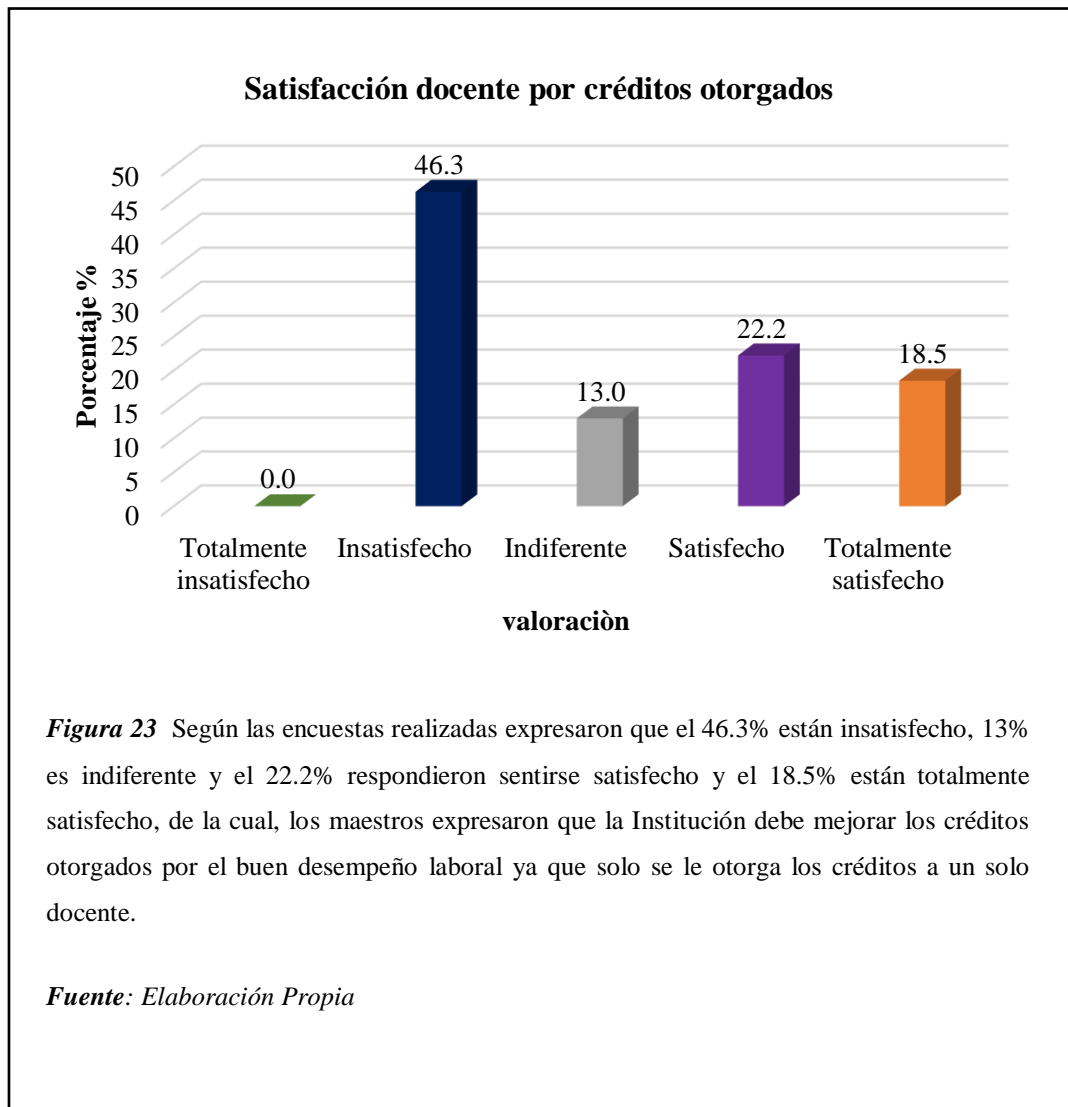


Tabla 28 Satisfacción laboral de los docentes con las pensiones de seguridad que percibe

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	0	0.0
Indiferente	0	0.0
Satisfecho	26	48.1
Totalmente satisfecho	28	51.9
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

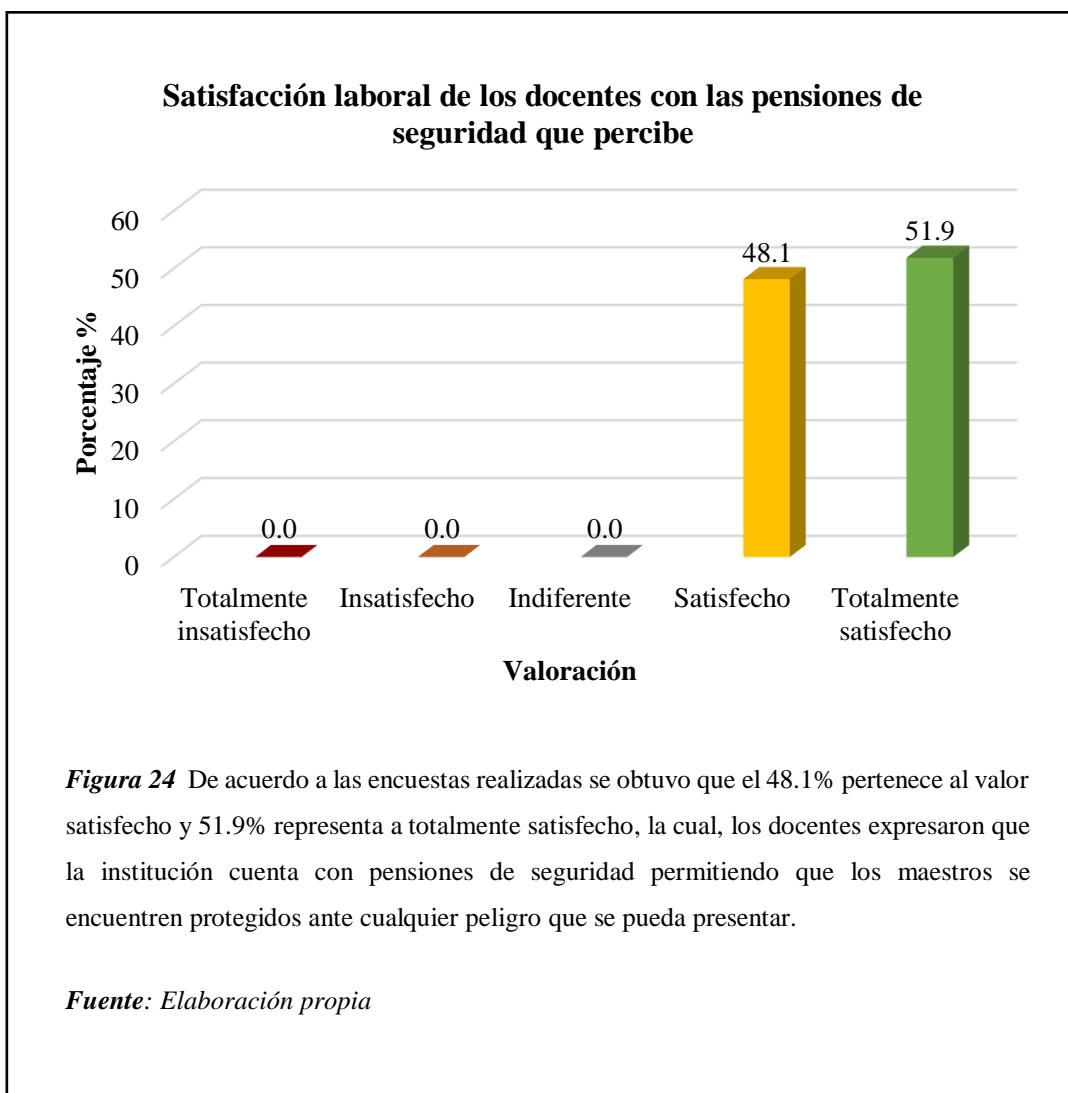


Tabla 29 Satisfacción laboral en relación con el servicio seguro médico en la IEP Peruano Canadiense que brinda a los docentes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	0	0.0
Indiferente	0	0.0
Satisfecho	31	57.4
Totalmente satisfecho	23	42.6
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

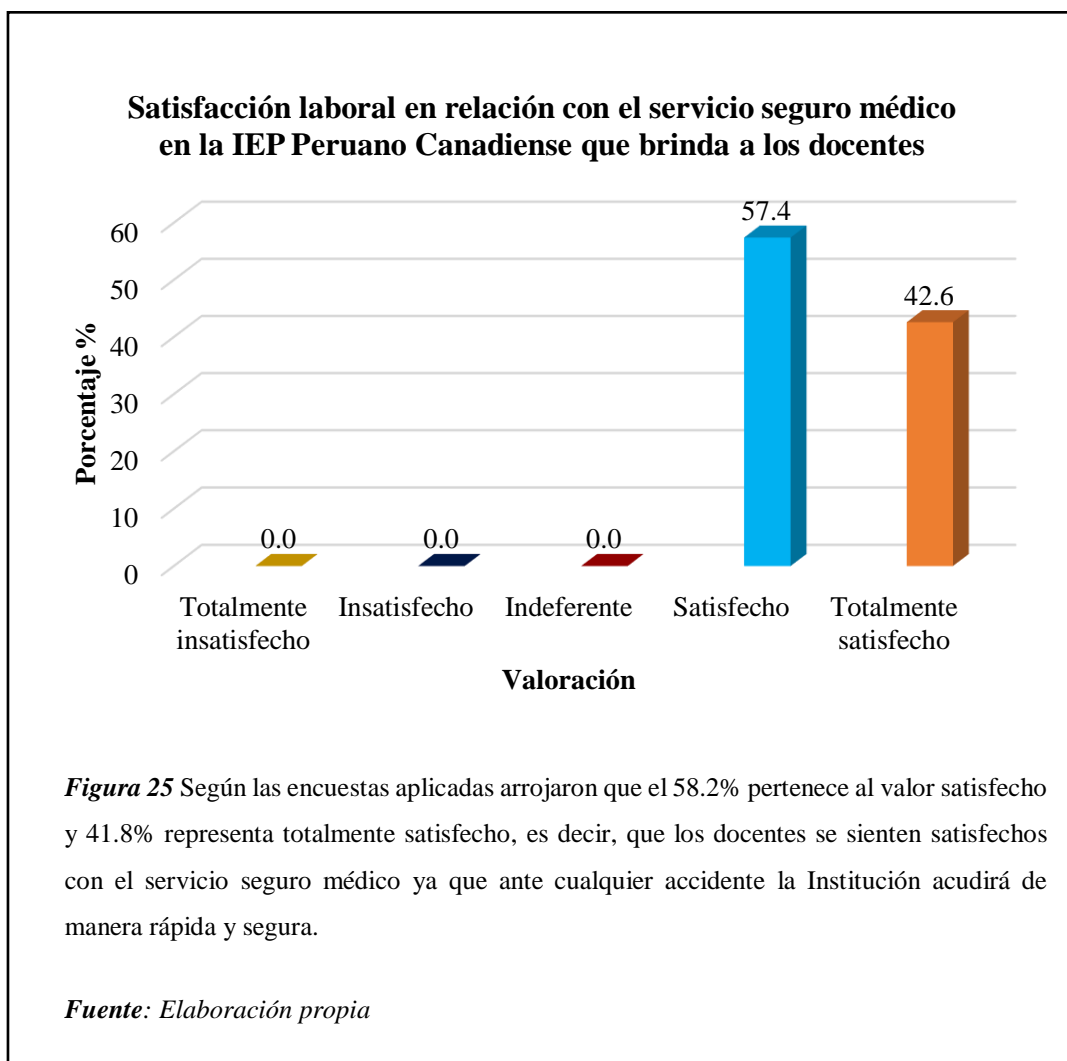


Tabla 30 Distribución de los periodos vacacionales de la plana docente en la IEP Peruano Canadiense

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho		0,0
Insatisfecho	0	0,0
Indiferente	12	22,2
Satisfecho	25	46,3
Totalmente satisfecho	17	31,5
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

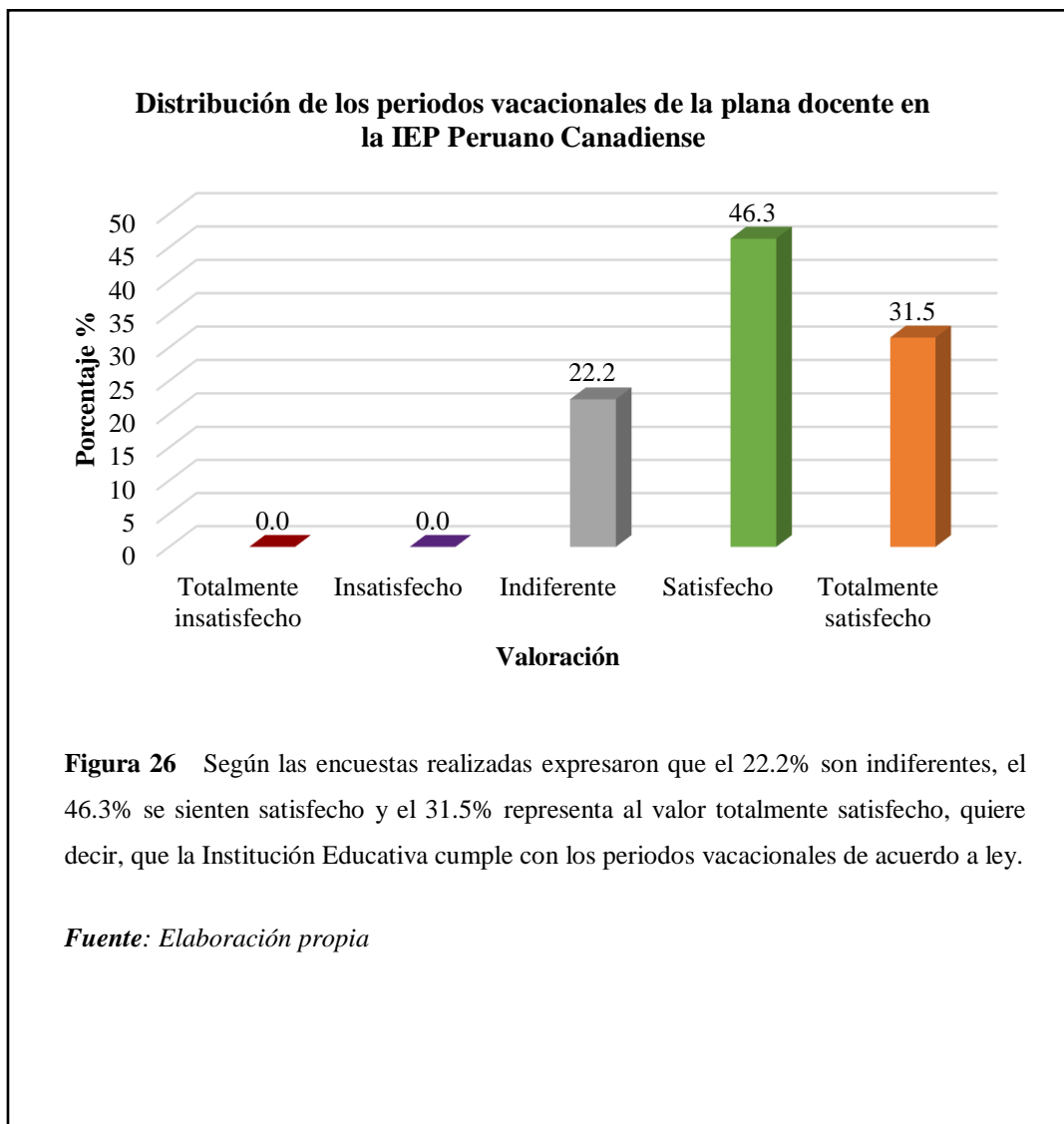


Tabla 31 Control eficiente de los horarios laborales de la plana docente en la IEP Peruano Canadiense

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	0	0.0
Indiferente	1	1.9
Satisfecho	34	63.0
Totalmente satisfecho	19	35.2
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

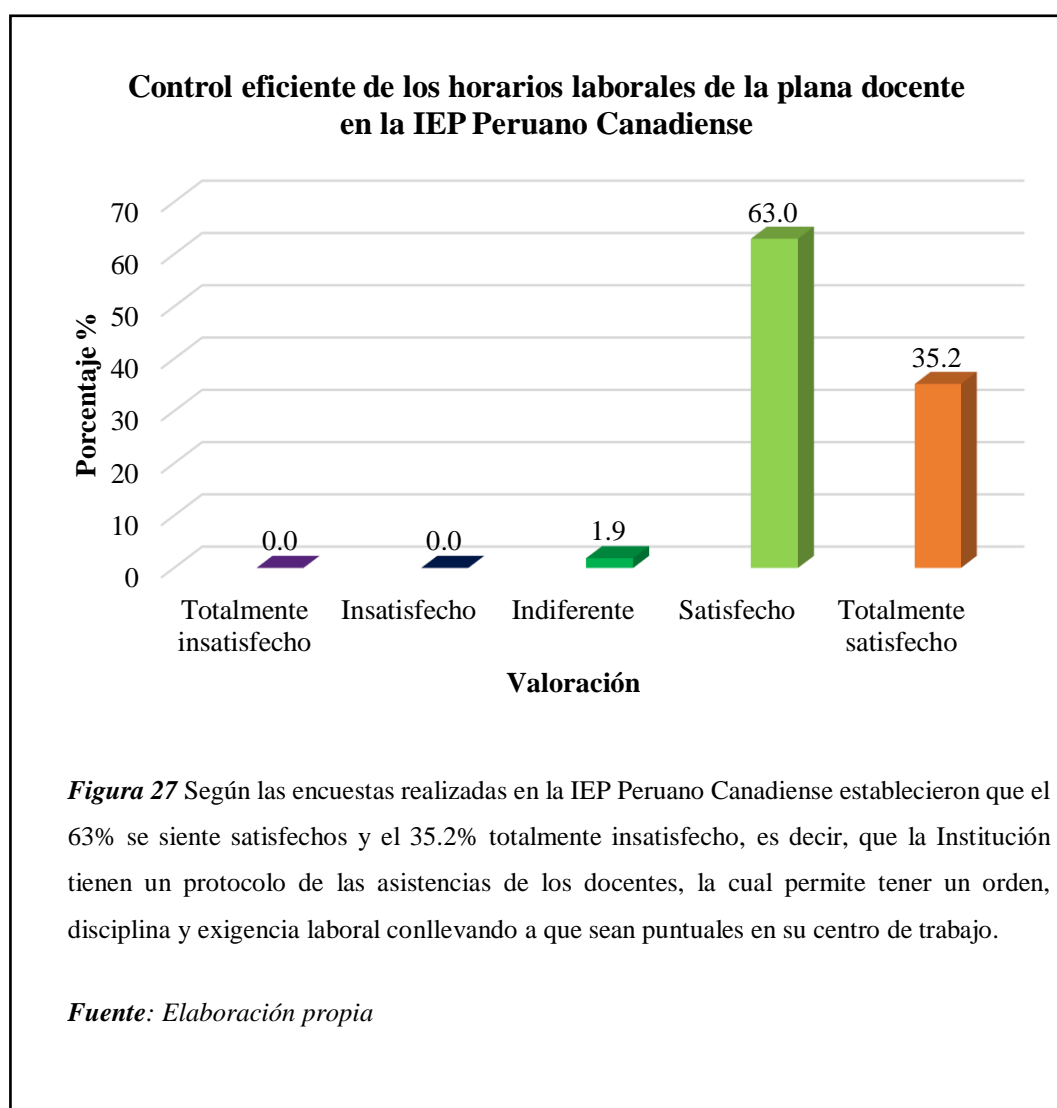


Tabla 32 Satisfacción docente en relación con las condiciones físicas que brinda la IEP Peruano Canadiense

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	23	42.6
Insatisfecho	19	35.2
Indiferente	1	1.9
Satisfecho	7	13.0
Totalmente satisfecho	4	7.4
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración Propia

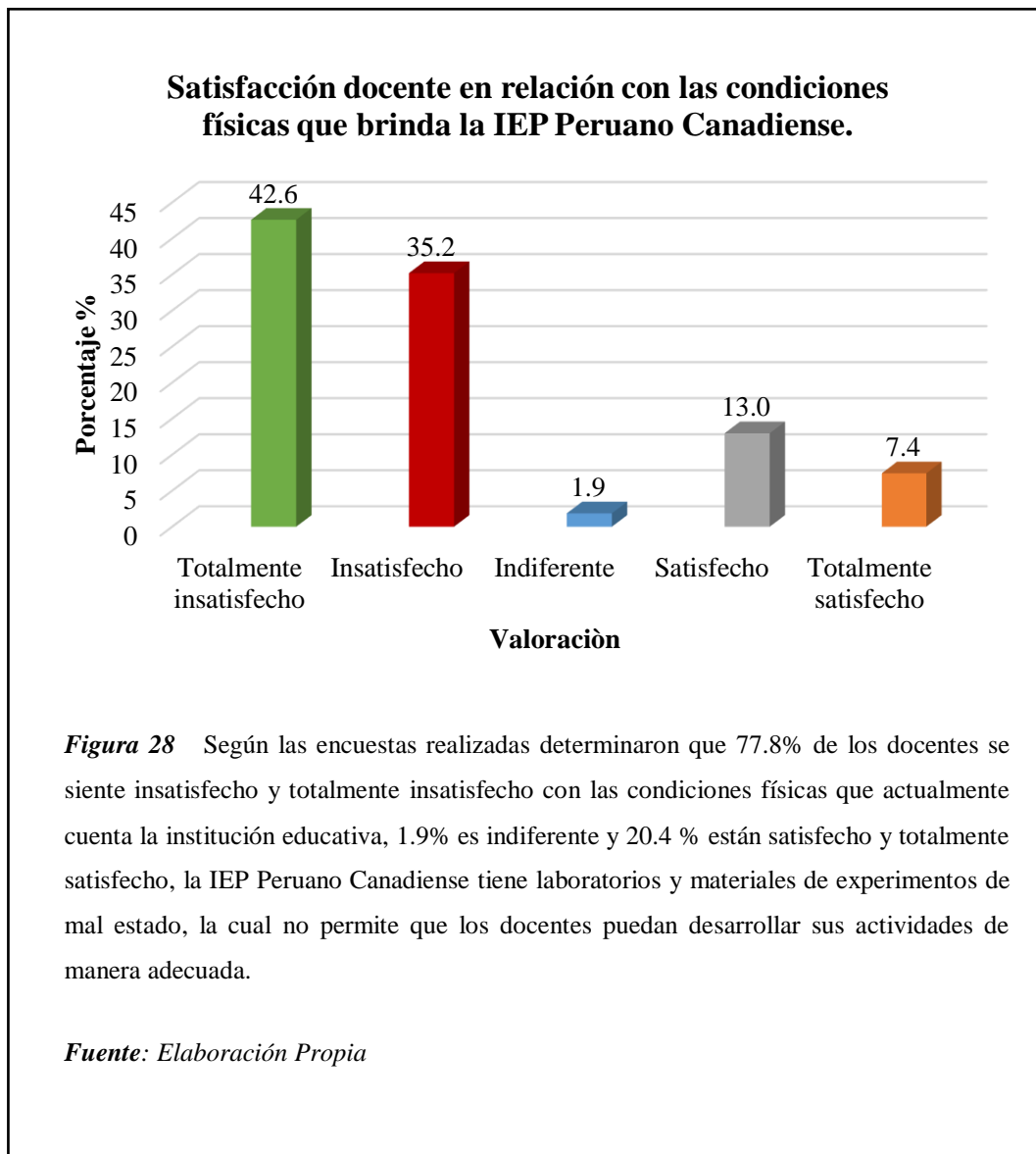


Tabla 33 Satisfacción laboral en relación a las condiciones ambientales que percibe los docentes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	7	13.0
Insatisfecho	31	57.4
Indiferente	0	0.0
Satisfecho	16	29.6
Totalmente satisfecho	0	0.0
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración Propia

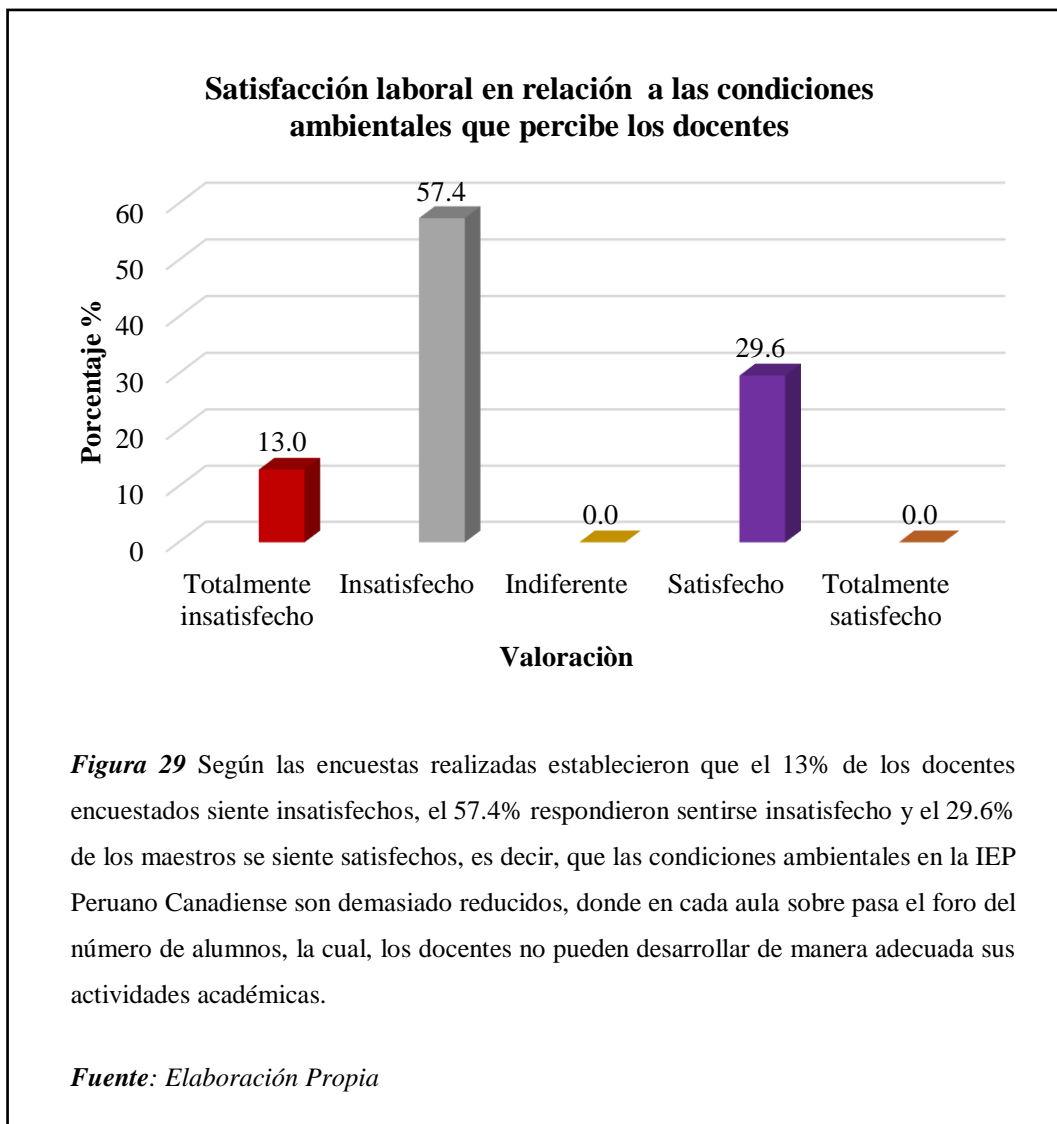


Tabla 34 Satisfacción laboral en relación con el estilo de supervisión a los docentes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	10	18.5
Indiferente	2	3.7
Satisfecho	25	46.3
Totalmente satisfecho	17	31.5
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración Propia

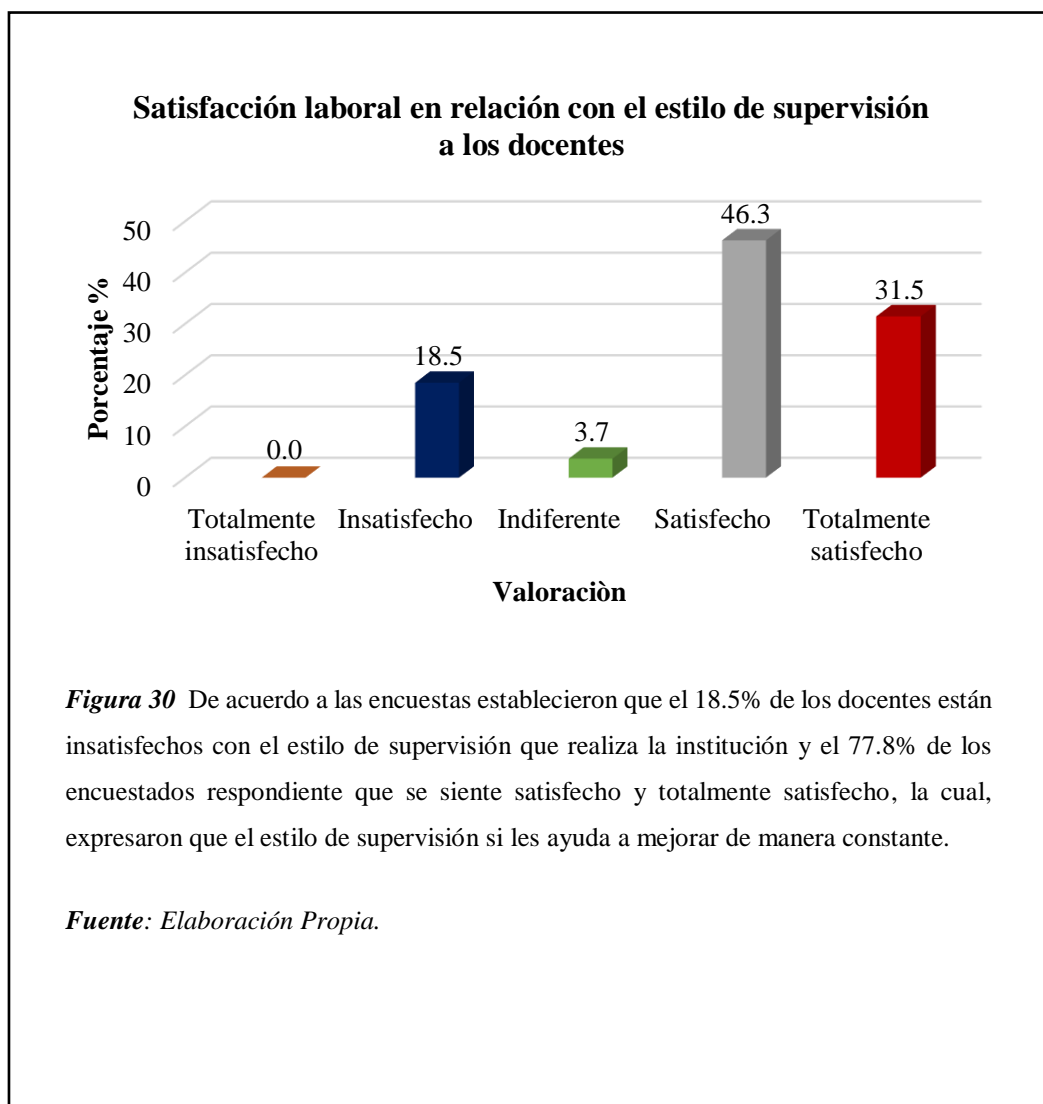


Tabla 35 Satisfacción de la plana docentes con respecto a la metodología de enseñanza durante el rol laboral

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	18	33.3
Indiferente	2	3.7
Satisfecho	19	35.2
Totalmente satisfecho	15	27.8
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

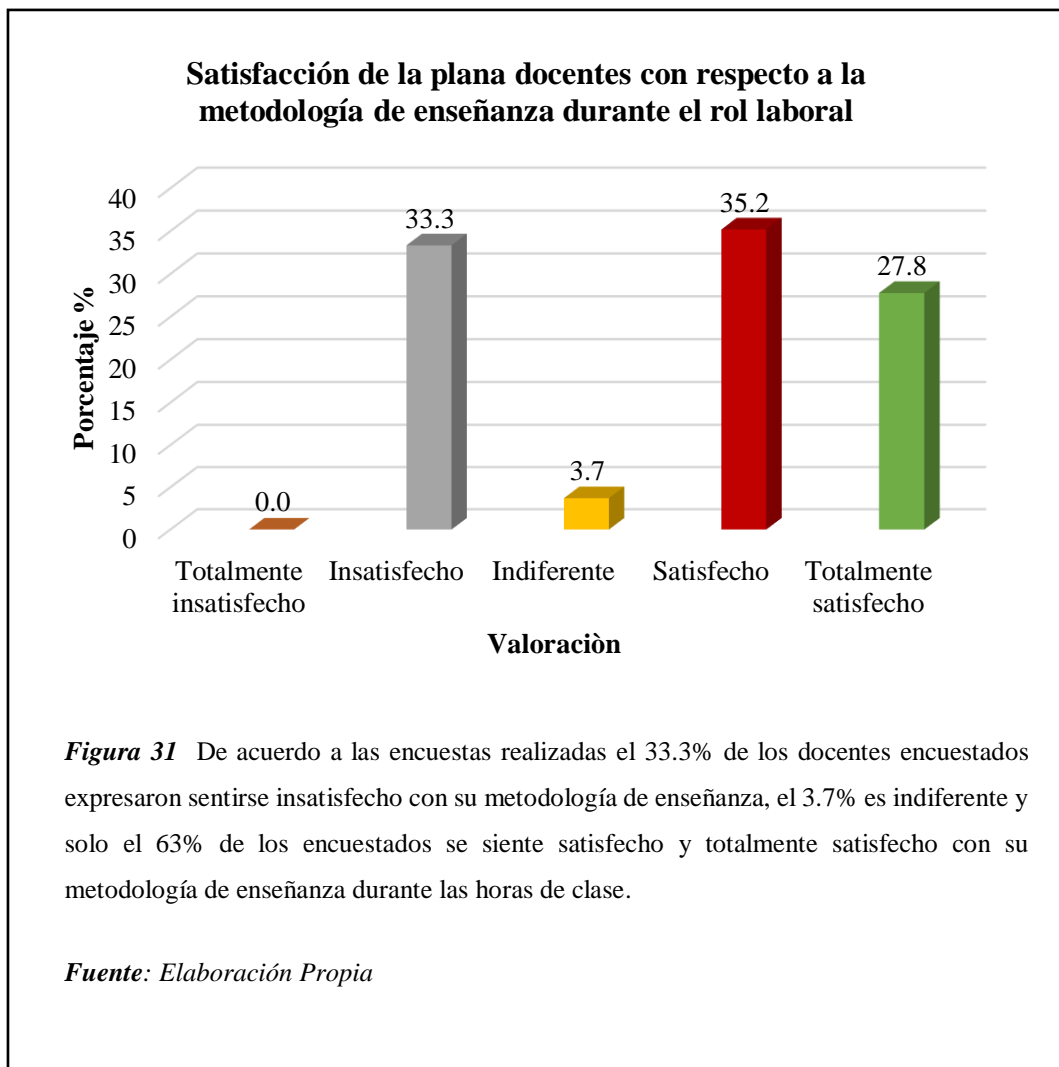


Tabla 36 Satisfacción docente en el centro trabajo en relación con el clima laboral que percibe durante las actividades académicas.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	25	46.3
Insatisfecho	17	31.5
Indiferente	0	0.0
Satisfecho	11	20.4
Totalmente satisfecho	1	1.9
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

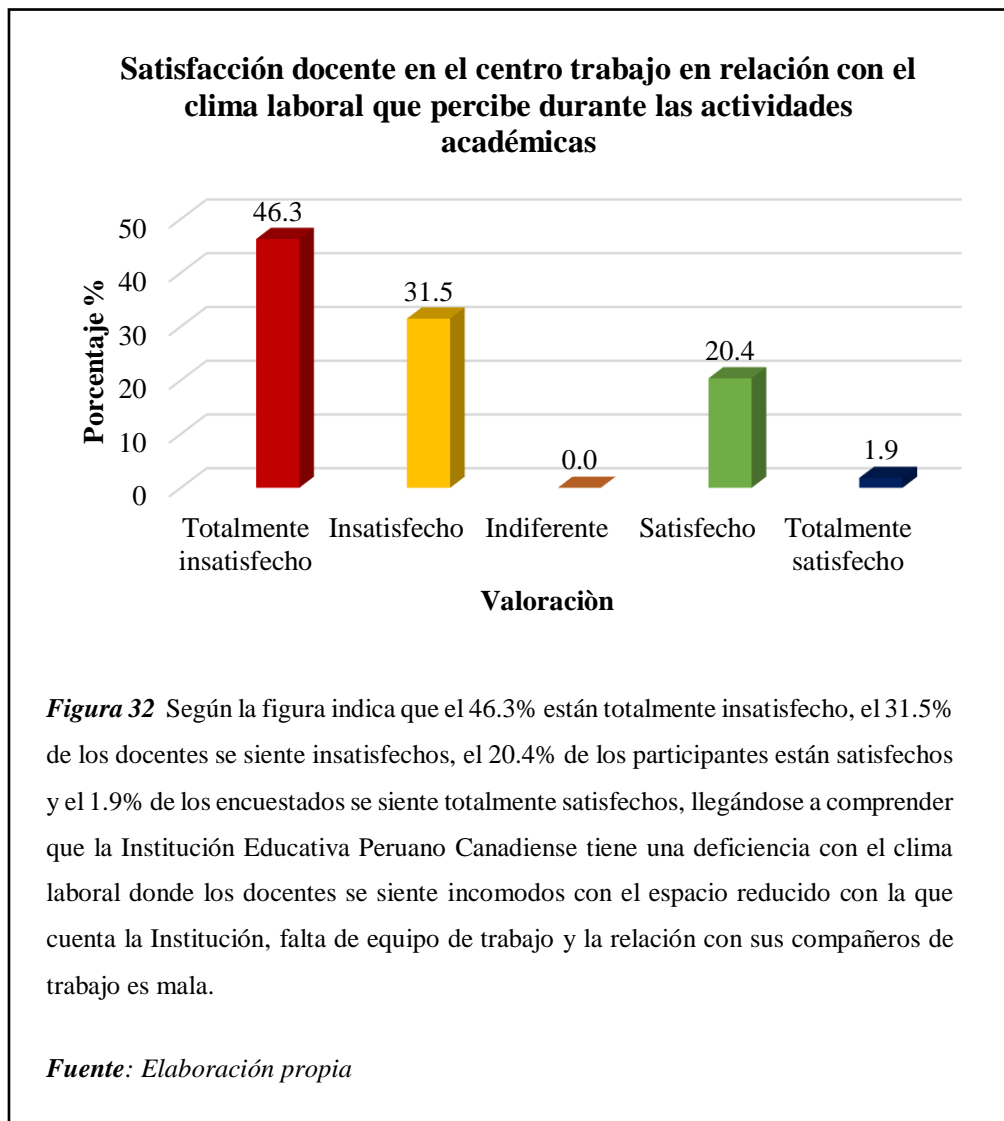


Tabla 37 Satisfacción laboral en la IEP Peruano Canadiense con respecto a la competitividad laboral de sus compañeros de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	6	11.1
Insatisfecho	5	9.3
Indiferente	0	0.0
Satisfecho	28	51.9
Totalmente satisfecho	15	27.8
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

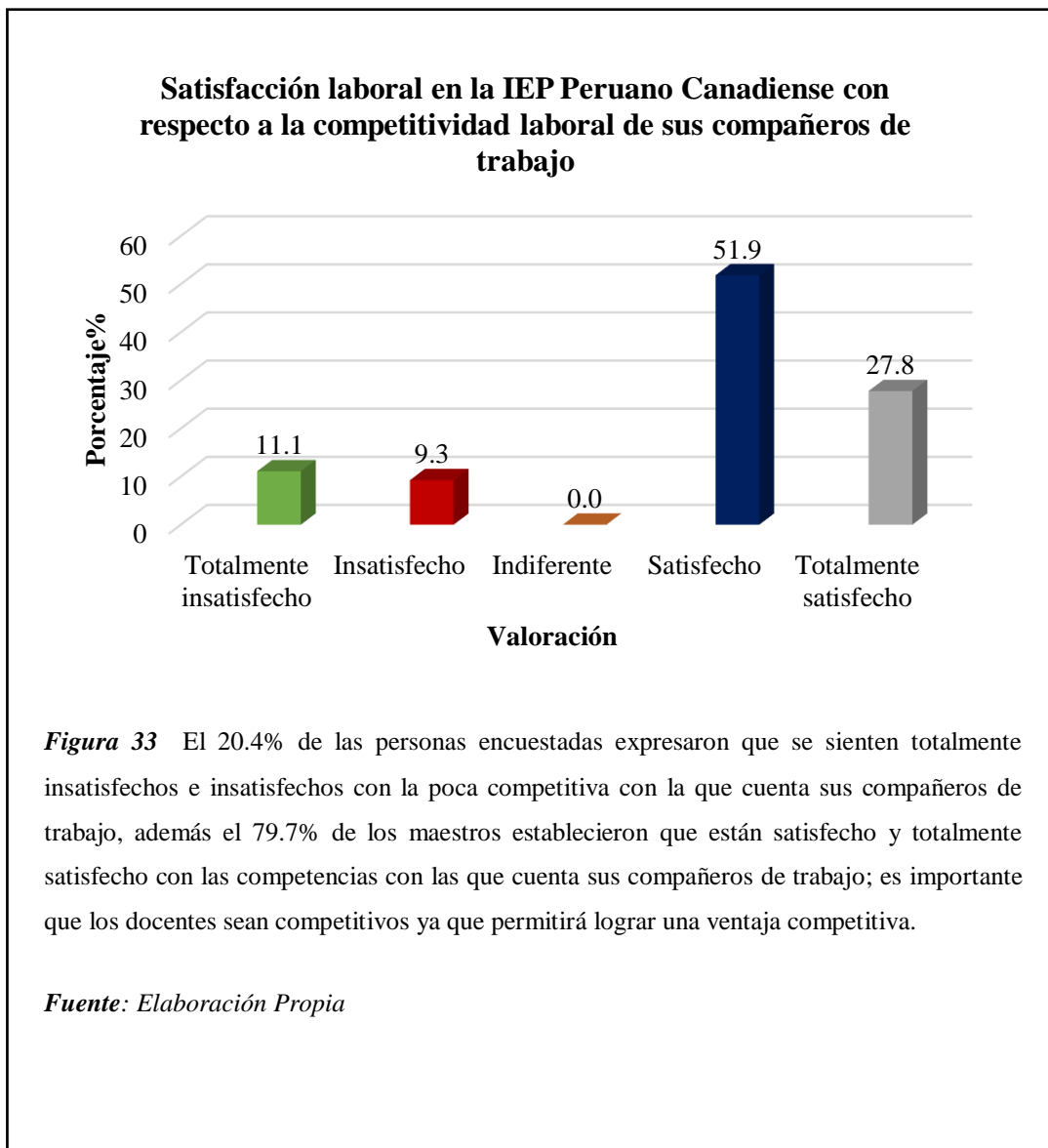


Tabla 38 Satisfacción docente en relación a la comunicación entre compañerismo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	5	9,3
Insatisfecho	15	27,8
Indiferente	24	44,4
Satisfecho	10	18,5
Totalmente satisfecho	0	0,0
Total	54	100,0

Fuente: Elaboración propia

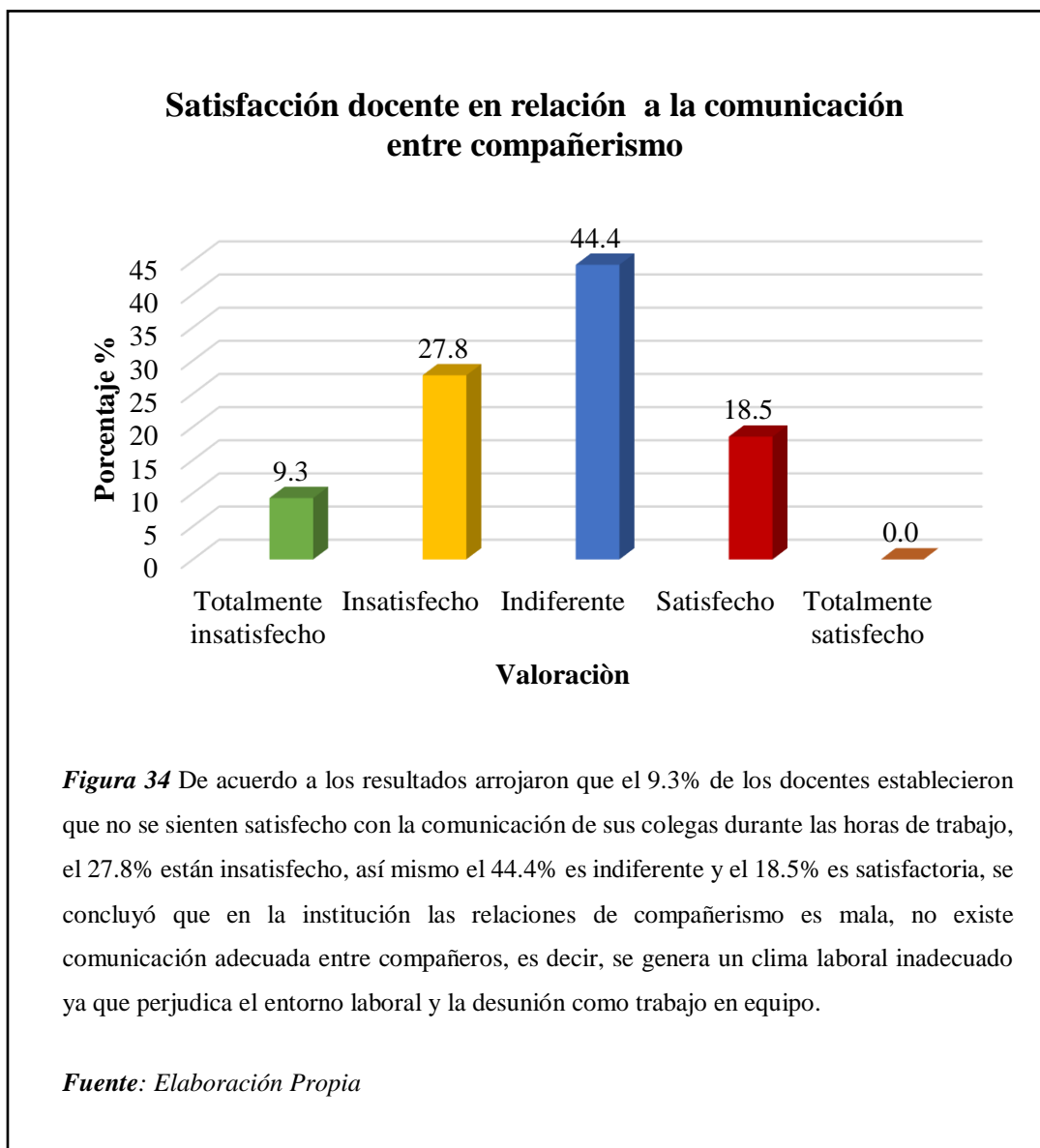


Tabla 39 Satisfacción laboral en relación a la política de beneficio

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente insatisfecho	0	0.0
Insatisfecho	2	3.7
Indiferente	5	9.3
Satisfecho	42	77.8
Totalmente satisfecho	5	9.3
Total	54	100.0

Fuente: Elaboración propia

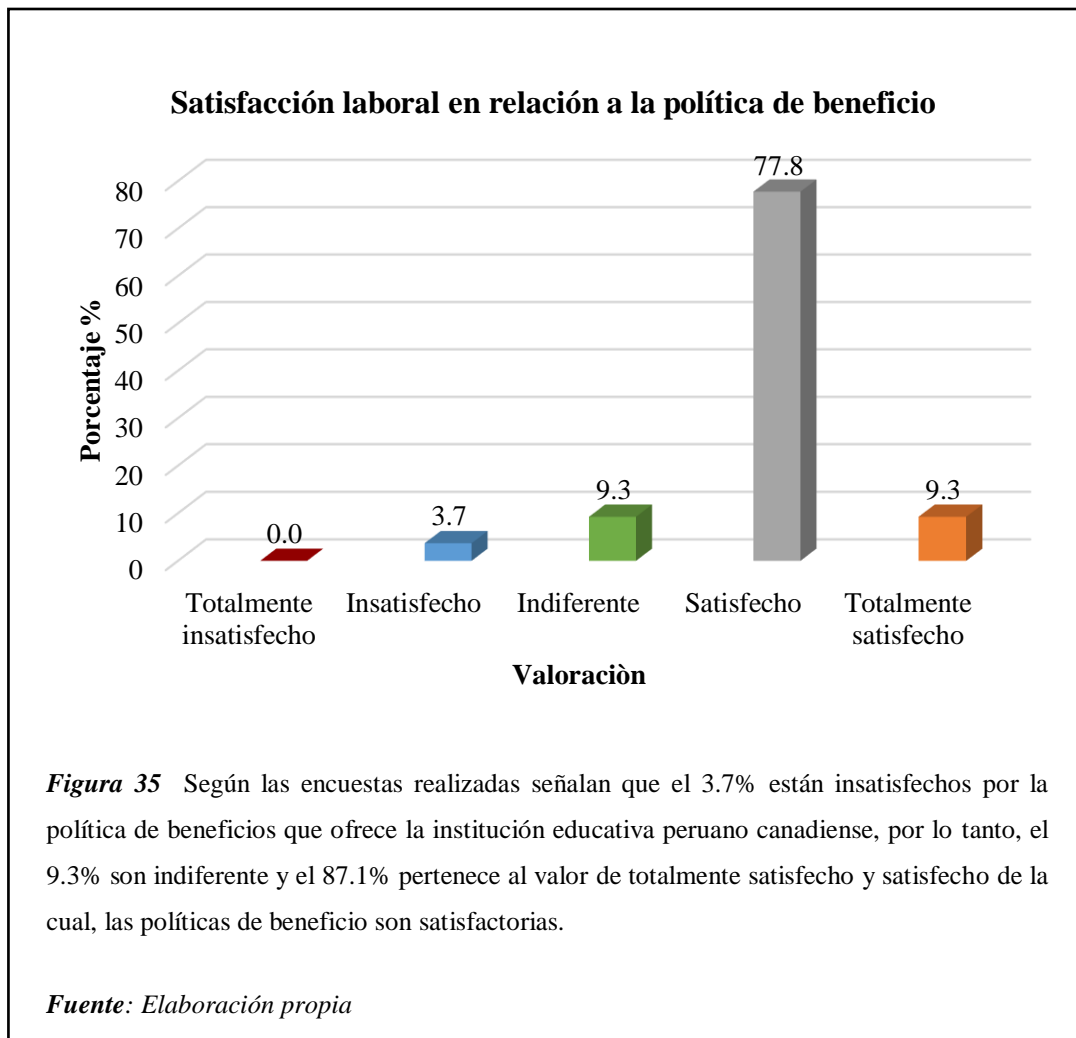
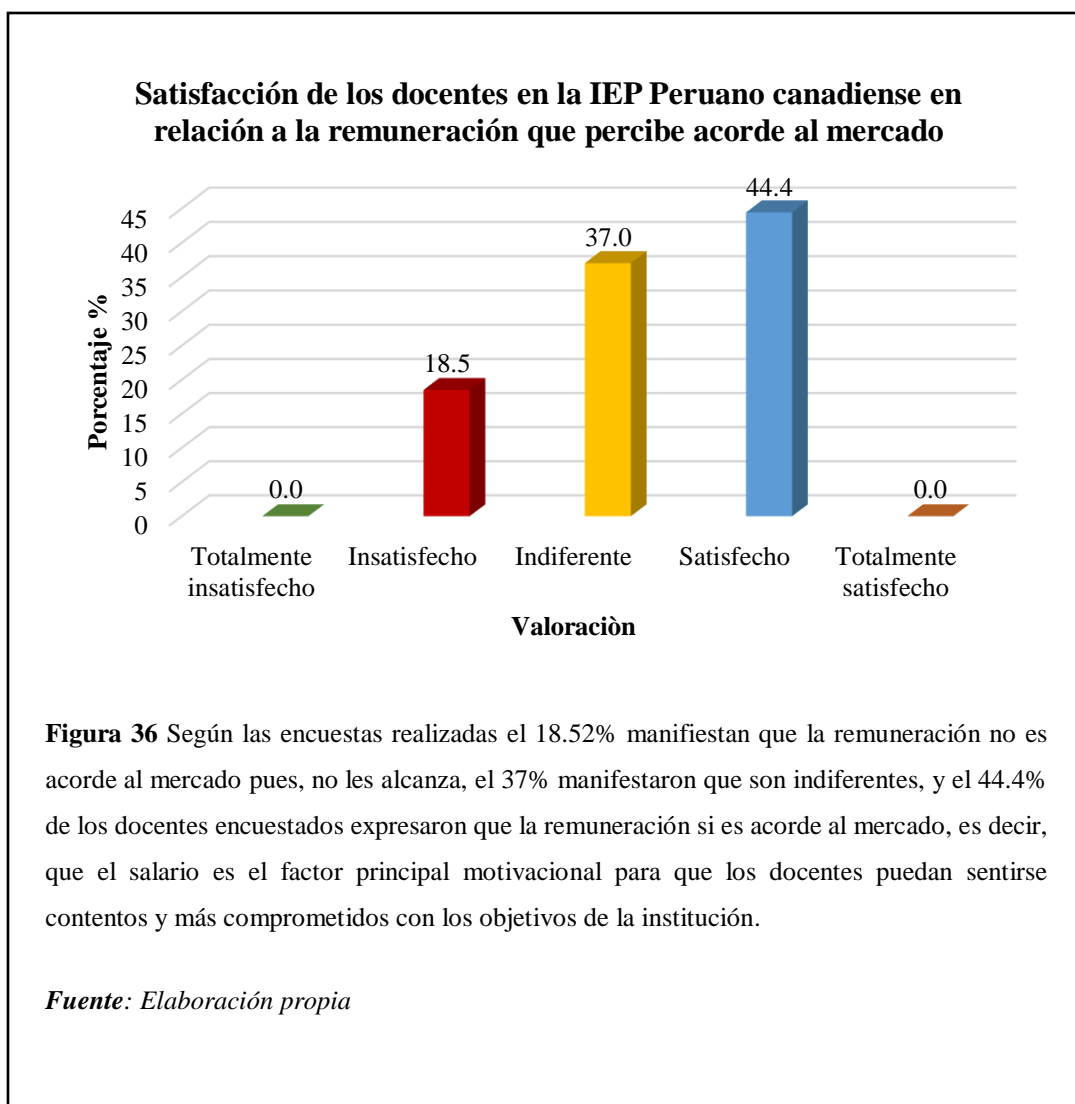


Tabla 40 Satisfacción de los docentes en la IEP Peruano canadiense en relación a la remuneración que percibe acorde al mercado

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente insatisfecho	0	0,0	0,0	0,0
Insatisfecho	10	18,5	18,5	18,5
Indiferente	20	37,0	37,0	55,6
Satisfecho	24	44,4	44,4	100,0
Totalmente satisfecho	0	0,0	0,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



3.2. Discusión de resultados

Los resultados demostraron que la IEP Peruano Canadiense cuenta con debilidades que afecta a los docentes de manera profesional durante su laborar académico pues, el 7.41% de los docentes encuestados expresaron que están totalmente en desacuerdo, 37% desacuerdo, el 18.5% son indiferentes mientras que el 24.1% está de acuerdo (ver figura 3), indica que estadísticamente, los docentes durante sus actividades laborales no cuentan con un alto nivel de energía, que conlleva a que disminuya su rendimiento académico. En relación a los resultados tenemos el estudio aplicado por Cumpa (2015) titulada *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo-2015* afirma que los colaboradores de dicha empresa cuentan con bajo nivel de engagement, donde el 70% de las personas encuestadas expresaron que sus niveles de engagement afecta en el desarrollo laboral conllevando a tener bajo índice de responsabilidad, identificación con la entidad, el compromiso con las tareas encomendadas y la falta de motivación afecta en el desempeño de las actividades laborales.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Cumpa (2015) señalan que los niveles de energía tienen que ver en el desarrollo de sus funciones académicas permitiendo desarrollar con normalidad rol laboral.

Por otro lado en cuanto a la dimensión engagement emocional tiene como indicador la inspiración laboral pues, el 27.8% indicó estar en desacuerdo, el 37% son indiferentes y 35.2% están en de acuerdo (ver figura 10), indica que estadísticamente la plana docente necesita ser motivado de manera constante en su centro de trabajo, de esta manera los docentes no presenta la misma motivación e inspiración que sus compañeros de trabajo que conlleva un desequilibrio en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la IEP Peruano Canadiense, de la cuál es necesario establecer nuevas formas de motivación hacia los docentes. En relación con el autor Vincés (2018) titulada *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la Institución Financiera CMAC Piura-Chiclayo 2018* afirma que el nivel del engagement influye mucho en el desarrollo de las actividades, el 63.6% expresaron que el nivel de engagement es malo y solo el 5.5% indico que es bueno, además el 76.3% establecieron que no se siente felices laborando en dicha entidad.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Vences 2018 señalan que el engagement tiene mucho que ver con el desarrollo de las actividades, ya que aquellas personas que presenten bajo nivel de engagement no podrán realizar de manera adecuada su función laboral, pues la mayoría de veces sucede cuando las empresas no motivan al personal afecta el desempeño laboral, por otro lado, aquellas personas que tienen alto nivel de engagement podrán realizar su función de manera adecuada.

En cuanto a la dimensión cognitivo, el indicador concentración el 27.8% están en desacuerdo, 38.9% son indiferentes y el 27.8% están en acuerdo (ver figura 14), pues, los docentes presentan dificultades en la concentración de sus actividades asignadas, que conlleva la falta de compromiso e interés para realizar las actividades que perjudica en el retraso del cronograma de actividades de la Institución a diferencia del estudio que realizó Merino (2017) en su tesis titulado *El compromiso en el trabajo (Engagement) en estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas educativas* enfatizó, que el 39% de las personas encuestadas expresaron que se siente felices con su trabajo y el 35% enfatizan que en su centro de trabajo es como un reto.

Estos resultados no guardan relación con lo que sostiene Merino (2017) pues, en su estudio realizado afirmó que las personas que laboral en dicha empresa estan felices trabajando, puesto que, en nuestros resultados no menciona que los docentes se siente felices laboral en la IEP Peruano Canadiense.

En cuanto al análisis de la dimensión satisfacción con las condiciones, teniendo como indicador la temperatura se dio a conocer que los resultados evidenciaron que el 13% estan totalmente insatisfecho, el 57.4% estan insatisfecho y mientras que el 29.6% de los encuestados establecieron que están satisfechos (ver figura 29) pues, estadisticamente quiere decir que en las aulas se encuentra con gran cantidad de alumnos donde los docentes no pueden trabajar con normalidad afectando el nivel de satisfacción que conlleva, a tener mayor agotamiento de manera continua y estrés académico. Estos resultados son similares a la investigación que realizó Bustamante (2020) quien expresó que, el 90% de los colaboradores que laboran se sienten insatisfechos debido a que en su centro de trabajo no perciben un ambiente motivador y agradable. Es importante que dicha empresa ejecute nuevas mejoras con respecto a las condiciones ambientales.

Así mismo, se evidencia que estos resultados si guardan concordancia con lo que sustenta el autor citado, puesto que, en su estudio resalta que el ambiente laboral es muy fundamental para que los colaboradores puede interactuar, trabajar en equipo y relacionarse con los demás colegas que permitirá mejorar los niveles de la satisfacción.

Así mismo la dimensión condiciones físicas con indicador composición física, según las evidencias realizadas en la IEP Peruano Canadiense se dio a conocer que el 42.6% indicó estar totalmente insatisfecho, el 35.2% son insatisfechas, así mismo el 1.9% son indiferentes, el 13% indicó satisfecho y el 7.4% son totalmente satisfecho (ver figura 28), es por ello que estadísticamente la institución tiene deficiencias en las condiciones físicas de las cuales cuentan con escasez en equipos y materiales de experimentos que no permite que los alumnos no puedan realizar de manera práctica de lo que habían aprendiendo en clase, pues, la plana docente no puede desarrollar sus actividades de manera adecuada. A diferencia a la investigación que realizó Messarina (2019), expresaron que el 70% de las personas encuestadas afirmaron que la empresa cuenta con una buena infraestructura para que el personal pueda laborar de manera satisfactoria su rol laboral pues, las condiciones físicas influyen mucho en el desarrollo de las actividades encomendadas.

Así mismo se evidenciaron que estos resultados no guardan concordancia con lo que sustenta el autor citado puesto que, en su estudio resalta que la infraestructura no afecta en el desarrollo de las actividades, de la cuál los resultados evidenciados de la IEP Peruano Canadiense enfatizó que la infraestructura si afecta en la satisfacción laboral de los docentes.

En cuanto al análisis de la dimensión la satisfacción con los compañeros teniendo como indicador amistad recibida se dio a conocer que el 9,3% expresaron que están totalmente insatisfechos, de tal manera que el 27.8% están insatisfechos y solo el 44.4% son indiferentes (ver figura 34) pues, estadísticamente los docentes afirmaron que en la IEP Peruano Canadiense cuentan con una comunicación inadecuada con los docentes, quiere decir, que no existe compañerismo y apoyo social puesto que, perjudica el trabajo en equipo para el logro de las actividades y los objetivos de la institución. En relación a los resultados tenemos el estudio aplicado por Calderón (2016) en su tesis *Evaluación de la satisfacción laboral del personal Docente y Administrativo en la unidad Educativa fiscal 13 de octubre del Cantón Bolívar* indicó que el 60% de las personas encuestadas expresaron que la comunicación entre compañeros de trabajo es inadecuado, quiere decir que el personal están

insatisfechos en su centro laboral conllevando a tener malas relaciones interpersonales, bajo rendimiento y la falta de compromiso laboral con su función profesional.

Estos resultados si guardan concordancia con lo que sostiene Calderón (2016) ya que tiene relación con los resultados de la investigación realizado en la IEP Peruano Canadiense establecieron que existen mala comunicación y mala relaciones interpersonales.

Por otro lado, se concluyó que la IEP Peruano Canadiense presenta dificultades internas en relación a la satisfacción docente pues, es necesario que los directivos toman conciencia sobre este problema tratado, puesto que, en la actualidad es importante satisfacer al personal con la finalidad de mejorar el clima laboral e incrementar el compromiso, el desempeño, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

3.3. Aporte científico

PROPUESTA PLAN ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L

3.3.1 Datos Informativos

- a. **Institución Educativa:** Peruano Canadiense
- b. **Entidad:** Privada
- c. **Director:** Mg. Rosmery Chaname Urbina
- d. **Administrador:** Lic. William Ballena
- e. **Dirección:** Calle Francisco Cabrera # 1288
- f. **Ubicación:** Chiclayo
- g. **Teléfono:** (074) 506406



3.3.2 Introducción.

En la actualidad se han presentado varios cambios en relación a la satisfacción laboral de los docentes, puesto que, la importancia es cada vez más profunda para las empresas tanto privadas como públicas que permite generar buenas condiciones ambientales, mejorar el compromiso laboral, comunicación interpersonal, fortalecer el trabajo en equipo y generar ideas ante las adversidades. Anteriormente las Instituciones Educativas no proporcionaban la importancia de la satisfacción laboral de los docentes de tal manera que solo se enfocaban en que los docentes cumplan con sus roles laborales y el cumplimiento de los objetivos encomendados. Sin embargo, ahora todas las instituciones se preocupan en el capital humano, lleno de retos, mayor compromiso y sobre todo que el docente tenga un

crecimiento profesional en su centro laboral con la finalidad de crear competitividad entre los docentes permitiendo que las Instituciones Educativas obtengan una ventaja competitiva.

3.3.3 Justificación.

La importancia de la satisfacción laboral es que crece cada vez, algunas instituciones educativas no toman conciencia de este tema, es por la falta de interés de crear un ambiente motivador ya que solo están enfocados en que los docentes cumplan con los objetivos institucionales teniendo como consecuencia el bajo rendimiento y las malas relaciones interpersonales. Etc.

Esta situación problemática genera la necesidad de buscar una solución adecuada, de la cuál es recomendar una propuesta engagement para mejorar la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privado Peruano Canadiense. Por esta razón esta propuesta tiene como propósito el de mejorar las debilidades internas que se presenta en la institución con respecto a la satisfacción laboral, con la finalidad de que establezcan un mejoramiento en el compromiso de los docentes en su centro de trabajo.

Seguidamente, los resultados de las encuestas realizadas a los docentes se observa que las condiciones físicas en la institución cuentan con espacios reducidos que no permite que los docentes puedan realizar sus actividades de manera satisfactoria, así mismo las condiciones ambientales que perciben durante el rol laboral los docentes no tienen ningún contacto social conllevando a tener malas relaciones laborales, la falta de metodología activa, es decir, que los docentes no tienen estrategias de metodología de enseñanza para que los estudiantes puedan participar, la mala comunicación entre compañeros de trabajo hace que perjudiquen los objetivos de la institución, así mismo, los docentes no se esfuerzan en su centro de trabajo conllevando a tener un desequilibrio con la realización de las actividades, por otro lado, los laboratorios de experimentos son inadecuados, puesto que, las actividades académicas son realizadas de manera incorrecta para el aprendizaje de los alumnos.

3.3.4 Objetivos.

3.2.4.1 Objetivo general.

Mejorar la satisfacción laboral docente en la IEP Peruano Canadiense EIRL mediante de un plan engagement.

3.2.4.2 Objetivos específicos.

Contribuir a mejorar la salud mental, el compromiso laboral y satisfacción laboral.

Propiciar el desarrollo de la práctica de las virtudes, relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Promover el desarrollo de la autoestima para mejorar la toma de decisiones, la confianza, seguridad, estados de ánimo y el desempeño laboral.

Cultivar la creatividad e innovación con la finalidad de dar una solución ante un problema.

3.3.5 Base teórica.

3.3.5.1 Engagement Laboral

Vila , Álvarez, & Castro (2015) enfatiza que el:

Engagement es un estado psicológico positivo que permite mejorar los factores débiles internos de una organización con el fin de elevar el compromiso laboral de los trabajadores, el Engagement se caracteriza por lograr alto nivel de esfuerzo, entusiasmo, pasión, energía mostrada por los colaboradores en su puesto de trabajo. (Pág. 11).

3.3.5.2 Estrategias engagement

Albán (2016) identificó: estable las siguientes estrategias del engagement laboral (p.19)

a. Cuidado de la mente y del cuerpo

Establecieron que toda persona debe cuidar su mente y su cuerpo, es por ello que en las organizaciones deben realizar actividades deportivas donde todos los miembros de la organización compartan momentos divertidos, sin embargo, aquellas personas que realizan sus actividades deportivas con sus compañeros de trabajo permiten incrementar las relaciones interpersonales y lograr distraerse mentalmente de cualquier preocupación laboral.

b. Prácticas de las virtudes

Es importante que los jefes de cada área de trabajo, identifique cuáles son sus virtudes y fortalezas de su personal, que conlleva que el colaborador se sienta en confianza en que puede lograr hacer las funciones correspondientes.

c. Fortalecer las relaciones sociales.

En las organizaciones es importante fortalecer las buenas relaciones entre colaborador a jefe y colaborador a compañero de trabajo pues que permite incrementar el nivel de engagement a través de las experiencias compartidas ya sean personales o laborales, aumentar el nivel de apoyo social entre compañeros, trabajar en equipo durante el rol laboral y fuera del trabajo.

d. Generar y ensayar pensamientos positivos

Muchas veces los colaboradores tienen recuerdos positivos que sucedieron dentro de la organización con sus compañeros de trabajo o con sus jefes, esta estrategia hace referencia que siempre es bueno dialogar y recordar entre compañeros sobre aquellos momentos que sucedieron, con la cual genera que el personal siempre tenga recuerdos positivos de experiencias vividas en la organización.

e. Toma de decisiones

Todas las personas siempre deben tomar decisiones que conlleva a una acción positiva o negativa, muchas veces las personas tienen ofertas laborales que le ofrecen mejores condiciones económicas, pero no saben si el ambiente laboral es buena, mala o si le va a costar adaptarse a las nuevas costumbres de la organización. Además, cada persona toma sus decisiones por su bienestar económica y salud pues, el jefe ya no interviene en las decisiones de sus colaboradores.

f. Modificar objetivos motivaciones

Todo colaborador tiene objetivos laborales y personales, ambiciones y aspiraciones dentro de la organización. Puesto que, la gran mayoría de los jefes proponen metas laborales con el fin que el personal se supere a través de cualquier

adversidad que se presente durante el cumplimiento de las metas laborales. Esto conlleva a cumplir sus ambiciones, aspiraciones personales y laborales de los colaboradores.

3.3.5.3 Dimensiones engagement

Así mismo para la presente propuesta se han considerado 3 dimensiones según el autor Vila , Álvarez, & Castro (2015) las dimensiones del Engagement está conformado por 9 indicadores agrupados en 3 dimensiones:

a. Engagemet físico

Se caracteriza por altos niveles de energía mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando. Los indicadores son los siguientes:

Nivel de energía

Desempeño laboral

Esfuerzo Laboral

b. Engagement emocional

Se caracteriza por el entusiasmo en el puesto de trabajo, el optimismo acerca del puesto, orgullo por el puesto de trabajo. Los indicadores son los siguientes:

Optimista

Entusiasmo

Inspiración

Orgullo

Reto

c. Engagment cognitivo

Se caracteriza por alto nivel de concentración durante el rol laboral, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse con su rol laboral. Los indicadores son los siguientes:

Concentración

3.3.6 Diseño de la propuesta.

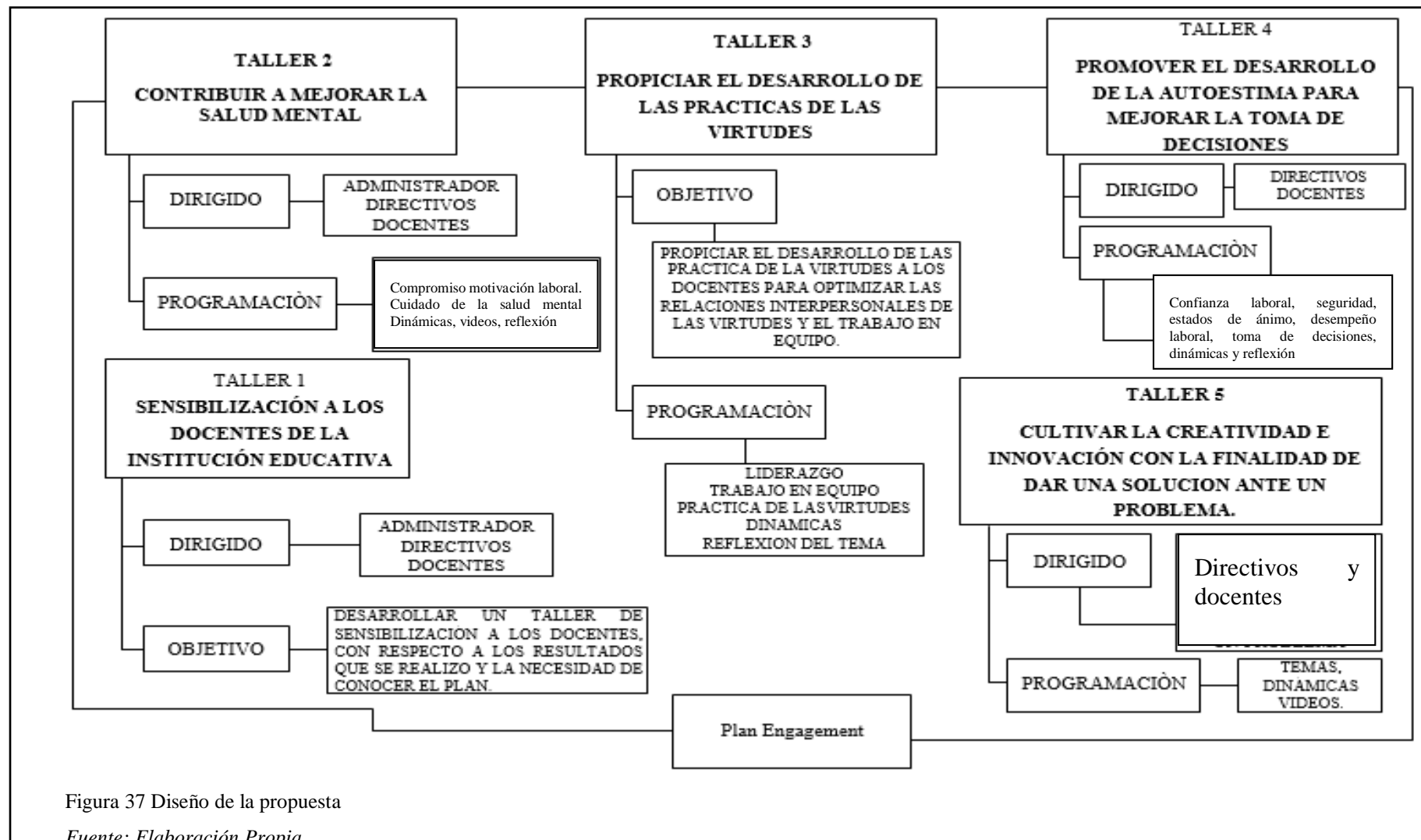


Figura 37 Diseño de la propuesta

Fuente: *Elaboración Propia*

3.3.7 Establecimiento de Estrategias.

La propuesta de plan engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la IEP Peruano Canadiense, se realizará una sesión y talleres que permitirá desarrollar la propuesta y se desarrolla de la siguiente manera:

- a. Sensibilización a los docentes de la Institución Educativa con respecto a los resultados de la encuesta que se realizó y la necesidad de conocer el plan engagement para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.
- b. Taller para contribuir a mejorar la salud mental, el compromiso laboral y la satisfacción laboral.
- c. Taller para propiciar el desarrollo de la práctica de las virtudes, las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.
- d. Taller para promover el desarrollo de la autoestima para mejorar la toma de decisiones, la confianza, seguridad, estados de ánimo y el desempeño laboral.
- e. Taller para cultivar la creatividad e innovación con la finalidad de dar una solución ante un problema.
- f. Al finalizar evaluar los talleres a través de un cuestionario de diez preguntas, con la finalidad de obtener un mejoramiento en los participantes.

3.3.8 Beneficio esperado

Los beneficios que otorgará la propuesta dominada propuesta plan engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la I.E.P. peruano canadiense E.I.R.L de ser favorable son los siguientes:

- Dar a conocer cuáles son las dificultades que tiene la institución.
- Dar a conocer la importancia de la salud mental del personal.
- Mejora la práctica de las virtudes del personal.
- Mejora la comunicación y la confianza entre compañeros de trabajo.
- Mejora la seguridad laboral durante la ejecución de las tareas.
- Mejora a tomar decisiones en equipo de trabajo.
- Mayor concentración en el cumplimiento de las metas individuales y grupales.
- Mayor conocimiento a ser aplicado en campo.
- Mejora el clima laboral y el trabajo en equipo.
- Mejora el desempeño laboral para el logro de objetivos.
- Mayor compromiso con la tarea y la organización.
- Mejora la autoestima.
- Mejora los estados de ánimo.

3.3.9 Desarrollo de los talleres

TALLER 1

SENSIBILIZACIÓN A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Datos Generales	Lugar: Auditorio de la IEP Peruano Canadiense Ubicación: Calle Francisco Cabrera # 1288 Expositor: Contratado
Objetivo	Desarrollar un taller de sensibilización a los docentes de la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense, con respecto a los resultados que se realizó y la necesidad de conocer el plan.
Justificación	La importancia de este taller es dar a conocer las debilidades que afronta la Institución educativa, la cuál es de mucha importante para el personal (docentes, directivos y administrativo), ya que va a permitir darse cuenta cuales son las dificultades que afectan a los docentes durante su rol laboral.
Dirigido	Solicitar la presencia del administrador, directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense
Programación	Este taller se explica el problema de la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense con la finalidad de que el administrador, directivos y docentes sepan cuáles son las debilidades que actualmente cuenta la institución de la cuál será explicado por un especialista.
Hora y día	La capacitación es la cuarta semana (solo un sábado) con duración de 2 horas desde las 10:00 a.m. – 12.00 p.m.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 41 *Presupuesto del capital humano del taller 1*

Personal	Descripción	Precio de Costo
Especialista	Contratar un especialista por 2 horas, por hora (S/ 80 soles)	S/ 160.00
Refrigerio	Tequeños: Valorizado S/ 1.00 (por persona) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g	S/ 67.00
	Total Importe	S/ 227.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 42 *Presupuesto de materiales y equipos del taller 1*

Descripción	Cantidad (Q)	Precio de Costo	Total costo
Comprar parlante	1	200	S/ 200.00
Comprar un micrófono	1	150	S/ 150.00
Alquiler de proyector multimedia	1	100	S/ 100.00
Laptop	1	600	S/ 600.00
Total Importe			S/ 1,050.00

Fuente: Elaboración Propia

Total, de gastos: S/ 1,277.00

TALLER 2
CONTRIBUIR A MEJORAR LA SALUD MENTAL

	Lugar: Auditorio de la IEP Peruano Canadiense
Datos	Ubicación: Calle Francisco Cabrera # 1288
Generales	Expositor: Contratado
Objetivo	Desarrollar un taller para contribuir a mejorar la salud mental en la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense, tales como el compromiso laboral y la satisfacción laboral.
Justificación	La importancia de este taller es para dar a conocer sobre la influencia del engagement en el ámbito laboral, puesto que muchas empresas no toman en consideración el tema mencionado, es por ello que la gran parte de los colaboradores que trabajan en diferentes empresas pública y privadas no están comprometidos con su rol laboral. Así mismo es necesario que los administradores, directivos y docentes tomen en cuenta este tema y lo puedan poner en práctica durante las horas de trabajo, este taller se realizará a través de lectura, dinámicas (trabajo en equipo) y videos.
Dirigido	Solicitar la presencia del administrador, directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense
Programación	Temarios a tratar: <ul style="list-style-type: none">▪ Compromiso laboral (engagement)▪ Cuidado de la salud mental en el trabajo▪ Satisfacción laboral▪ Motivación en el trabajo▪ Lecturas grupales▪ Videos▪ Dinámicas▪ Reflexión del taller tratado
Hora y día	La capacitación es la segunda y cuarta semana (sábados) con duración de 10:00 am – 1:00 pm (3 horas), la cual el total son 12 horas por los 2 meses

Fuente: Elaboración Propia

LECTURA INDIVIDUAL

“LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES: “EL ENGAGEMENT EN EL TRABAJO”

El engagement es un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo y que se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental en el entorno laboral. Las razones para fomentar la presencia de trabajadores engaged son de peso: este tipo de empleados tienen un fuerte sentimiento de pertenencia a la organización, rinden más allá de lo que formalmente se les exigen y buscan y aceptan responsabilidades.

Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto la importancia del bienestar y de la salud de los empleados para el desempeño laboral y organizacional. Por tanto, es recomendable que la Dirección de Recursos Humanos (DRH) se centre en la gestión y desarrollo de empleados, tratándolos como un recurso valorado dentro de las organizaciones y preocupándose por su bienestar. De ahí la importancia de identificar y potenciar el



engagement de los empleados, ya que este constructo motivacional positivo explica el funcionamiento humano óptimo dentro de las organizaciones

Según Vila , Álvarez, & Castro (2015) describen el engagement como “un estado mental positivo de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso antes de que surjan dificultades. La dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Finalmente, la absorción se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Estrategias para aumentar el Engagement en el trabajo

Salanova & Shaufeli, (2009) citado por Albán (2016) identificó: estable las siguientes estrategias del engagement laboral (p.19)

a. Cuidado de la mente y del cuerpo

Establecieron que toda persona debe cuidar su mente y su cuerpo, es por ello que en las organizaciones deben realizar momentos deportivos donde todos los miembros de la organización compartan momentos divertidos, sin embargo, aquellas personas que realizan sus actividades deportivas con sus compañeros de trabajo permiten lograr incrementar las relaciones interpersonales y permite distraerse mentalmente de cualquier preocupación laboral.

b. Prácticas de las virtudes

Es importante que los jefes de cada área de trabajo, identifique cuáles son sus virtudes y fortalezas de su personal, que conlleva que el colaborador se sienta en confianza en que puede lograr hacer las funciones correspondientes.

c. Fortalecer las relaciones sociales.

En las organizaciones es importante fortalecer las buenas relaciones entre colaborador a jefe y colaborador a compañero de trabajo que va a permitir incrementar el nivel de engagement a través de las experiencias compartidas ya sean personales o laborales, aumentar el nivel de apoyo social entre compañeros, trabajar en equipo durante el rol laboral y fuera del trabajo.

d. Generar y ensayar pensamientos positivos

Muchas veces los colaboradores tienen recuerdos positivos que sucedieron dentro de la organización con sus compañeros de trabajo o con sus jefes, esta estrategia hace referencia que siempre es bueno dialogar y recordar entre compañeros sobre aquellos momentos que sucedieron, con la cual genera que los colaboradores siempre tengan recuerdos positivos de experiencias vividas en la organización.

e. Toma de decisiones

Todas las personas siempre deben tomar decisiones que conlleva a una acción positiva o negativa, muchas veces las personas tienen ofertas laborales que le ofrecen mejores condiciones económicas, pero no saben si el ambiente laboral es buena o mala o si le va a costar adaptarse a las nuevas costumbres de la organización. Además, cada persona

toma sus decisiones por su bienestar económica y salud, de tal manera el jefe ya no interviene en las decisiones de sus colaboradores.

f. Modificar objetivos motivaciones

Todo colaborador tiene objetivos laborales y personales, ambiciones y aspiraciones dentro de la organización. Es por ello que la gran mayoría de los jefes proponen metas laborales con el fin de que el personal se supere a través de cualquier adversidad que se presente durante el cumplimiento de las metas laborales. Ya que esto conlleva cumplir sus ambiciones, aspiraciones personales y laborales de los colaboradores.

Tabla 43 *Presupuesto del capital humano del taller 2*

Personal	Descripción	Precio de Costo
Especialista	Contratar un especialista por 3 horas, por hora (S/ 120 soles)	S/ 720.00
Refrigerio	Sándwich de pollo: Comprar pan (S/ 6.00) y pollo (S/ 10.00) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g (S/ 10.00)	S/ 26.00
Total Importe		S/ 746.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 44 *Presupuesto de materiales y equipos del taller 2*

Descripción	Cantidad (Q)	Precio de Costo	Total costo
Comprar parlante	1	200	S/ 200.00
Comprar micrófono	1	150	S/ 150.00
Alquiler de proyector multimedia	1	100	S/ 100.00
Imprimir 57 lecturas para los docentes (54), directivos (2) y administrador (1)	57	0.10	S/ 5.7
Laptop	1	600	S/ 600.00
Lapiceros	57	1	S/ 57.00
Total Importe			S/ 1,112.7

Fuente: Elaboración Propia

Total, de gastos: S/ 1,858.7

TALLER 3

PROPICIAR EL DESARROLLO DE LAS PRACTICAS DE LAS VIRTUDES

Datos Generales	Lugar: Auditorio de la IEP Peruano Canadiense Ubicación: Calle Francisco Cabrera # 1288 Expositor: Contratado
Objetivo	Desarrollar un taller para propiciar el desarrollo de la práctica de las virtudes a los docentes de la IEP Peruano Canadiense para optimizar las relaciones interpersonales de las virtudes y el trabajo en equipo.
Justificación	La importancia de este taller es para dar a conocer que hoy en la actualidad las empresas requieren de profesionales líderes que tengan la capacidad de persuadir energía positiva y dirigir un equipo de trabajo. Así mismo es necesario que el administrador, directivos y docentes tomen con mucha importancia este tema ya que permitirá mejorar las relaciones interpersonales y la práctica de virtud.
Dirigido	Solicitar la presencia del administrador, directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense.
Programación	Temarios a tratar: <ul style="list-style-type: none">▪ Que es el liderazgo▪ Tipos de liderazgo en el ámbito laboral.▪ Como dirigir a un equipo.▪ Trabajo en equipo.▪ Prácticas de las virtudes.▪ Coaching.▪ Toma de decisiones.▪ Dinámicas.▪ Reflexión del tema tratado.
Hora y día	La capacitación es la primera y tercera semana (sábados) con duración de 10:00 am – 1:00 pm (3 horas), la cual el total es 12 horas por 2 meses (4 semanas)

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 45 *Presupuesto del capital humano del taller 3*

Personal	Descripción	Precio de Costo
Especialista	Contratar un especialista en temas de liderazgo por 3 horas, por hora (S/ 100).	S/ 600.00
Refrigerio	Torta pay de limón (2 tortas S/ 25 c/u) + Gaseosa: Comprar 4 unidades de 3 litros (S/ 7.00 c/u).	S/ 57.00
	Total Importe	S/ 657.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 46 *Presupuesto de materiales y equipos del taller 3*

Descripción	Cantidad (Q)	Precio de Costo	Total costo
Comprar parlantes	1	200	S/ 200.00
Comprar micrófono	1	150	S/ 150.00
Alquiler de proyector Multimedia	1	100	S/ 100.00
Laptop	1	600	S/ 600.00
Comprar papelotes	10	0.60	S/ 6.00
Comprar plumones	57	2.50	S/ 142.5
Limpiatitpo	1	2.50	S/ 2.50
Total Importe			S/ 1,201.00

Fuente: Elaboración Propia

Total, de gastos: S/ 1,858.00

TALLER 4

PROMOVER EL DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA PARA MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES

Datos Generales	Lugar: Auditorio de la IEP Peruano Canadiense Ubicación: Calle Francisco Cabrera # 1288 Expositor: Contratado
Objetivo	Desarrollar un taller para promover el desarrollo de la autoestima para mejorar la toma de decisiones a los docentes en la IEP Peruano Canadiense con respecto a la confianza, seguridad, estados de ánimo y el desempeño laboral.
Justificación	La importancia de este taller es para dar a conocer que en los últimos tiempos la autoestima influye mucho en el ámbito laboral de tal forma que es imprescindible que los colaboradores estén motivados con la finalidad de aumentar su autoestima a través de sus funciones o actividades encomendadas.
Dirigido	Solicitar la presencia del directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense.
Programación	Temarios a tratar: <ul style="list-style-type: none">▪ La confianza laboral▪ Seguridad▪ Estados de animo▪ Desempeño laboral▪ Toma de decisiones.▪ Dinámicas.▪ Reflexión del tema tratado.
Hora y día	La capacitación es la primera (2 horas) y segunda (2 horas) semana (sábados), con duración de 10: 00 a.m. – 12:00 p.m, la cual el total son 8 horas por los 2 meses.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47 *Presupuesto del capital humano del taller 4*

Personal	Descripción	Precio de Costo
Especialista	Contratar un experto externo por 2 horas, por horas (S/ 100)	S/ 400.00
Refrigerio	Empanadas de pollo: Valorizado S/ 2.50 (por persona) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g (S/ 10.00)	S/150.00
	Total Importe	S/ 500.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 48 *Presupuesto de materiales y equipos del taller 4*

Descripción	Cantidad (Q)	Precio de Costo	Total costo
Comprar parlantes	1	200	S/ 200
Comprar micrófono	1	150	S/ 150.00
Alquiler de proyector Multimedia	1	S/ 100	S/ 100.00
Laptop	1	S/ 600	S/ 600.00
Total Importe			S/ 1,050.00

Fuente: Elaboración Propia

Total, de gastos: S/ 1,550.00

TALLER 5

CULTIVAR LA CREATIVIDAD E INNOVACIÓN CON LA FINALIDAD DE DAR UNA SOLUCION ANTE UN PROBLEMA.

Datos Generales	Lugar: Auditorio de la IEP Peruano Canadiense Ubicación: Calle Francisco Cabrera # 1288 Expositor: Contratado
Objetivo	Desarrollar Taller para cultivar la creatividad e innovación con la finalidad de dar una solución ante un problema en la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense.
Justificación	La importancia de este taller es para dar a conocer que hoy en estos tiempos es importante la creatividad e innovación en el centro laboral, quiere que decir que los colaboradores deben generar ideas creativas con la finalidad de dar una solución a un problema de la cual, permitirá trabajar en equipo ante un problema presentado.
Dirigido	Solicitar la presencia del directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense.
Programación	Los temas a tratar: <ul style="list-style-type: none">▪ La confianza laboral▪ Seguridad laboral▪ Estados de animo▪ Desempeño laboral▪ Toma de decisiones.▪ Dinámicas.▪ Reflexión del tema tratado.
Hora y día	La capacitación es la primera (2 horas) y segunda (2 horas) semana (sábados) con duración de 8:00 am – 10:am, con un total de 8 horas por 2 meses.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 49 *Presupuesto del capital humano del taller 5*

Personal	Descripción	Precio de Costo
Especialista	Contratar un experto externo por 2 horas, por horas (S/ 110)	S/ 880.00
Refrigerio	Enrollados mixtos: Valorizado S/ 2.00 (por persona) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g.	S/ 122.00
	Total Importe	S/ 1,002.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 50 *Presupuesto de materiales y equipos del taller 5*

Descripción	Cantidad (Q)	Precio de Costo	Total costo
Comprar parlantes	1	200	S/ 200
Comprar micrófono	1	150	S/ 150.00
Alquiler de proyector Multimedia	1	S/ 100	S/ 100.00
Laptop	1	S/ 600	S/ 600.00
Total Importe			S/ 1050.00

Fuente: Elaboración Propia

Total de gastos: S/ 2,052.00

3.3.10 Evaluación y control

a. Cuestionario de evaluación de talleres

Para la evaluación de los talleres se ha creado un cuestionario que se le entregará a los participantes al final del taller, para conocer que les pareció el taller expuesto por el experto, con el fin de hacer una evaluación con respecto a la percepción de los participantes, si les ayudó la capacitación sobre los temas tratados.

Tabla 51 *Cuestionario de evaluación de talleres*

EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES							
1–Muy bueno 2-Bueno 3- Regular 4- Malo 5- Muy Malo							
N ^a	Items	1	2	3	4	5	
1	¿Qué le pareció la capacitación?						
2	¿El facilitador demostró dominio del tema tratado?						
3	¿El contenido presentado por el facilitador fue de forma lógica y coherente?						
4	¿El facilitador fue claro en la exposición?						
5	¿Los objetivos de aprendizaje fueron claros, desafiantes y alcanzables?						
6	¿El ponente generó un ambiente participativo y motivante?						
7	¿Cómo estuvo la dinámica?						
8	¿La metodología que desarrolló el ponente fue desafiante, manteniéndome involucrado (a) y activo (a)?						
9	¿Le pareció importante el tema tratado para el desarrollo de sus actividades?						
10	Preguntas formuladas ¿Cómo respondió el ponente?						

Fuente: Elaboración propia

3.3.11 Cronograma de actividades

Tabla 52 Cronograma de actividades

N° ACTIVIDADES	Tiempo de la actividad	2019			2020					
		Ag.	Set.	Oct.	Nov.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.
Taller N° 1 Sensibilización a los docentes de la institución educativa	2 horas	X								
Taller N° 2 Contribuir a mejorar la salud mental	12 horas		X	X						
Taller N° 3 Propiciar el desarrollo de las prácticas de las virtudes	12 horas				X	X				
Taller N° 4 Promover el desarrollo de la autoestima para mejorar la toma de decisiones	8 horas						x	X		
Taller N° 5 Cultivar la creatividad e innovación con la finalidad de dar una solución ante un problema.	8 horas								x	x

Fuente: Elaboración propia

3.2.10 Costo de los talleres.

Tabla 53 Plan de acción

Taller	Objetivo	Dirigido	Periodo	Descripción	Costo
Taller 1 Sensibilización a los docentes de la institución educativa	Desarrollar un taller de sensibilización a los docentes de la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense, con respecto a los resultados que se realizó y la necesidad de conocer el plan.	Solicitar la presencia del administrador, directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense	Un mes	Contratar un especialista por 2 horas, por hora (S/ 80 soles).	S/ 160.00
				Tequeños: Valorizado S/ 1.00 (por persona) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g.	S/ 67.00
				Comprar parlante	S/ 200.00
				Comprar un micrófono	S/ 150.00
				Alquiler de proyector multimedia	S/ 100.00
				Laptop	S/ 600.00
Taller 2 Contribuir a mejorar la salud mental.	Desarrollar un taller para contribuir a mejorar la salud mental en la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense, tales como el compromiso laboral y la satisfacción laboral.	Solicitar la presencia del administrador, directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense	Dos meses	Contratar un especialista por 3 horas, por hora (S/ 120 soles).	S/ 720.00
				Sándwich de pollo: Comprar pan (S/ 6.00) y pollo (S/ 10.00) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g (S/ 10.00).	S/ 26.00
				Comprar parlante	S/ 200.00
				Comprar micrófono	S/ 150.00
				Alquiler de proyector multimedia.	S/ 100.00
				Imprimir 57 lecturas para los docentes (54), directivos (2) y administrador (1)	S/ 5.7
				Laptop	S/ 600.00
Lapiceros	S/ 57.00				

<p>Taller 3: Propiciar el desarrollo de las prácticas de las virtudes</p>	<p>Desarrollar un taller de para propiciar el desarrollo de las prácticas de las virtudes a los docentes de la IEP Peruano Canadiense para optimizar las relaciones interpersonales de las virtudes y el trabajo en equipo.</p>	<p>Solicitar la presencia del administrador, directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense.</p>	<p>Dos meses</p>	<p>Contratar un especialista en temas de liderazgo por 3 horas, por hora (S/ 100).</p>	S/ 600.00
				<p>Torta pay de limón (2 tortas S/ 25 c/u) + Gaseosa: Comprar 4 unidades de 3 litros (S/ 7.00 c/u).</p>	S/ 57.00
				<p>Comprar parlantes</p>	S/ 200.00
				<p>Comprar micrófono</p>	S/ 150.00
				<p>Alquiler de proyector Multimedia Laptop.</p>	S/ 100.00
				<p>Comprar papelotes.</p>	S/ 6.00
				<p>Comprar plumones.</p>	S/ 142.5
				<p>Limpiatitpo</p>	S/ 2.50
				<p>Contratar un experto externo por 2 horas, por horas (S/ 100)</p>	S/ 400.00
				<p>Taller 4: Promover el desarrollo de la autoestima para mejorar la toma de decisiones.</p>	<p>Desarrollar un taller para promover el desarrollo de la autoestima para mejorar la toma de decisiones a los docentes en la IEP Peruano Canadiense, con respecto a la confianza, seguridad, estados de ánimo y el desempeño laboral.</p>
<p>Comprar parlantes</p>	S/ 150.00				
<p>Comprar micrófono</p>	S/ 200.00				
<p>Alquiler de proyector Multimedia Laptop</p>	S/ 100.00				
<p>Laptop</p>	S/ 600.00				

				Contratar un experto externo por 2 horas, por horas (S/ 110).	S/ 880.00
Taller 5	Desarrollar Taller para cultivar la creatividad e innovación con la finalidad de dar una solución ante un problema en la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense.	Solicitar la presencia del directivos y docentes de la IEP Peruano Canadiense	Dos meses	Enrollados mixtos: Valorizado S/ 2.00 (por persona) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g.	S/ 122.00
Cultivar la creatividad e innovación con la finalidad de dar una solución ante un problema.				Comprar parlantes	S/ 200.00
				Comprar micrófono	S/ 150.00
				Alquiler de proyector Multimedia	S/ 100.00
				Laptop	S/ 600.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 54 *Costo de los talleres*

Actividad	Duración	Dirigido	Responsable	Costo por Taller
Taller 1		Administrador		
Sensibilización a los docentes de la institución educativa	2 horas	Directivos Docentes	Administrador	S/ 1277.00
Taller 2		Administrador		
Contribuir a mejorar la salud mental.	15 horas	Directivos Docentes	Administrador	S/ 1,858.7
Taller 3		Administrador		
Propiciar el desarrollo de las prácticas de las virtudes	8 horas	Directivos Docentes	Administrador	S/ 1858.00
Taller 4				
Promover el desarrollo de la autoestima para mejorar la toma de decisiones.	6 horas	Directivos Docentes	Administrador	S/ 1550.00
Taller 5				
Cultivar la creatividad e innovación con la finalidad de dar una solución ante un problema	6 horas	Directivos Docentes	Administrador	S/ 2,052.00

Fuente: Elaboración propia

3.2.11 Financiamiento de la propuesta

El financiamiento para la propuesta del plan de engagement para mejorar la satisfacción laboral docentes en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L., será capitalizado de manera total por el administrador de la empresa por el monto de S/ 15,914.40; con la finalidad de obtener mejores resultados que ayude a la competitividad de la organización.

3.2.12 Presupuesto para la aplicación de la propuesta

A continuación, se detalla la propuesta de plan de engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense

Tabla 55 Presupuesto general de la propuesta

Taller		Presupuesto de actividades	Costo por Taller	Costo (Anual)	
Taller 1 Sensibilización a los docentes de la institución educativa	Capital Humano	Contratar un especialista por 2 horas, por hora (S/ 80 soles)	S/ 160.00		
		Tequeños: Valorizado S/ 1.00 (por persona) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g.	S/ 67.00		
	Materiales y equipos	Comprar parlante	S/ 200.00	S/ 1,277.00	S/ 1,277.00
		Comprar un micrófono	S/ 150.00		
		Alquiler de proyector multimedia	S/ 100.00		
Laptop	S/ 600.00				
Taller 2 Contribuir a mejorar la salud mental	Capital Humano	Contratar un especialista por 3 horas, por hora (S/ 120 soles).	S/ 720.00		
		Sándwich de pollo: Comprar pan (S/ 6.00) y pollo (S/ 10.00) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g (S/ 10.00)	S/ 26.00	S/ 1,858.7	
		Comprar parlante	S/ 200.00		

		Comprar micrófono	S/ 150.00		
		Alquiler de proyector multimedia.	S/ 100.00		
	Materiales y equipos	Imprimir 57 lecturas para los docentes (54), directivos (2) y administrador (1).	S/ 5.7		
		Laptop	S/ 600.00		
		Lapiceros	S/ 57.00		
	Capital Humano	Contratar un especialista en temas de liderazgo por 3 horas, por hora (S/ 100).	S/ 600.00		
		Torta pie de limón (2 tortas S/ 25 c/u) + Gaseosa: Comprar 4 unidades de 3 litros (S/ 7.00 c/u).	S/ 57.00		
Taller 3		Comprar parlantes	S/ 200.00		
Propiciar el desarrollo de las prácticas de las virtudes		Comprar micrófono	S/ 150.00	S/ 1,858.00	S/ 3,716.00
		Alquiler de proyector Multimedia	S/ 100.0		
	Materiales y equipo	Laptop	S/ 600.00		
		Comprar papelotes	S/ 6.00		
		Comprar plumones	S/ 142.5		
		Limpiatitpo	S/ 2.50		
Taller 4	Capital Humano	Contratar un experto externo por 2 horas, por horas (S/ 100).	S/ 400.00		
Promover el desarrollo de la autoestima para		Empanadas de pollo: Valorizado S/ 2.50 (por persona) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g (S/ 10.00)	S/ 150.00	S/ 1,550.00	S/ 3,100.00
		Comprar parlantes	S/ 200.00		
		Comprar micrófono	S/ 150.00		

mejorar la toma de decisiones.	Materiales y equipo	Alquiler de proyector Multimedia	S/ 100.00		
		Laptop	S/ 600.00		
Taller 5 Cultivar la creatividad e innovación con la finalidad de dar una solución ante un problema	Capital Humano	Contratar un experto externo por 2 horas, por horas (S/ 110)	S/ 880.00		
		Enrollados mixtos: Valorizado S/ 2.00 (por persona) + Café: Comprar un Café granulado instantáneo de 200 g	S/ 122.00		
	Materiales y equipo	Comprar parlantes	S/ 200.00	S/ 2,052.00	S/ 4,104.00
		Comprar micrófono	S/ 150.00		
		Alquiler de proyector Multimedia Laptop	S/ 100.00 S/ 600.00		
TOTAL			S/ 8,595.7	15,914.4	

Fuente: *Elaboración propia*

CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

El análisis del nivel del engagement que establece los docentes en la Institución Educativa Peruano Canadiense es bajo, puesto que, el 62.91% expresaron que el bajo nivel de engagement afecta el estado mental de los docentes constantemente, el agotamiento de energías, conllevando, a no lograr una profunda concentración en su actividad encomendada, no querer asumir retos y otras responsabilidades durante la ejecución de sus horas de trabajo.

Se ha determinado que el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Peruano Canadiense es insatisfecho pues, el 70.4% expresaron que las condiciones ambientales encontramos que no existe ninguna relación entre compañerismo puesto que, genera malas relaciones interpersonales, mala comunicación entre colegas, la falta de trabajo en equipo. Por otro parte estableció que el 77.8% expresaron que las condiciones físicas perjudican el desempeño de los docentes y las enseñanzas de los alumnos durante las actividades académicas.

El diseño del plan de engagement de Vila , Álvarez, & Castro (2015) se sustenta en tres dimensiones como son el engagement físico, engagement emocional y el engagement cognitivo, de tal manera que se consideran nueve indicadores de la cuales son los niveles de energía, el desempeño laboral, esfuerzo laboral, optimista, entusiasmo, inspiración, orgullo, retos y concentración pues, es necesario ponerlas en prácticas que servirán para mejorar la satisfacción laboral docentes en la Institución Educativa Peruano Canadiense E.I.R.L.

Se propone talleres que permitan tomar conciencia sobre las debilidades que se están presentando en la institución, de la cuales estos talleres abarcan temas de crecimiento personal y profesional de los docentes, para ello se propone la realización de los talleres como; sensibilización docente, engagement, liderazgo, autoestima, ideas creativas e innovación en el ambiente laboral.

4.2 Recomendaciones

Al administrador y directivos de la Institución Educativa Peruano Canadiense E.I.R.L. se les recomienda los siguientes aspectos a considerar:

Al administrador y directivos se recomienda tomar conciencia sobre la actualidad de la Institución Educativa, puesto que presenta problemas internos que afecta el desarrollo de las funciones laborales de los docentes, conllevando a tener agotamiento constante, el bajo rendimiento y perjudicando la salud mental del personal.

Al administrador se recomienda aplicar el engagement al personal para mejorar el compromiso laboral, aumentando el desempeño de trabajo entre los docentes, para ello se sugiere incentivar de manera constante con reconocimiento por el buen desempeño, trabajador del mes, entregar bonos de alimentos, aumentarle el sueldo a través de comisiones con el fin de incrementar la motivación psicológica y los estados de ánimo.

Al administrador y directivos de la Institución Educativa se le recomienda mejorar las condiciones ambientales, reduciendo las fronteras que obstaculiza la comunicación entre los docentes, fortalecer las relaciones interpersonales, el compañerismo y el trabajo el equipo, para ello se sugiere realizar actividades integradoras con el fin de romper barreras, mejorar la satisfacción laboral e integrar de manera efectiva a todos los docentes.

Al administrador de la Institución educativa Peruano Canadiense se le recomienda implementar la propuesta diseñada a mejorar la satisfacción laboral docente y obtener un mejor rendimiento con la función encargada, de la cual el costo de la implementación del plan es S/ 15,913.4 donde será financiado por el administrador de la Institución Peruano Canadiense.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Andia, D. (2018). *El engagement en los colaboradores*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado desde: https://scholar.google.com.pe/scholar?q=bakker+Engagement+laboral&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Bakker, A. (2015). *Engagement laboral*. Estados Unidos.
- Bustamante, E. (2020). *Nivel de atencion y satisfaccion en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jose de Alto - Cajamarca*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Calderón , F. (2016). *Evaluación de la satisfacción laboral del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Fiscal 13 de Octubre del Cantón Bolívar*. Mexico: Escuela superior Politécnica Agropecuaria en Manabí Manuel Félix López. Recuperado, desde: <http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/314/1/TAP58.pdf>
- Calderon, J. (2017). *Motivacion y satisfaccion laboral en la empresa Joe Banana de la Ciudad de la Paz, Bolivia*. Bolivia: Univerdad Mayor de San Andres. Recuperado desde: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrion, B. (2018). *Relacion entre clima organizacional y satisfaccional laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo. Recuperado desde: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerda, H. (2018). *Clima organizacional y engagment aplicado en la empresa Coopelan LTDA*. Chile: Universidad de Concepcion Campus los Angeles. Recuperado desde:

<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>

Chávez , M., & Sosa, D. (2017). *Engagement Laboral en la Institución Educativa N° 40479 - Miguel Grau, Distrito de Islay*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María . Recuperado, desde: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7047>

Córdoba , N. (2015). *Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes* . Guatemala: Universidad Rafael. Recuperado, desde: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>

Cumpa , M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. Recuperado, desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11348/Trebejo_FGE.pdf?sequence=4

Delgado, S., & Velasquez, K. (2018). *Influencia del Engagement en la Satisfacción laboral*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo . Recuperado, desde: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5350/Davey_ck.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Días , E. (2017). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco*. Lima: Universidad de Piura. desde: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE_EDUC_146.pdf?sequence=1

Díaz , K. (2016). *Engagement entre dos Instituciones Financieras* . Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. Recuperado, desde: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3090/tesis%20katherine%20Solangel.pdf;jsessionid=642E776C7E4038D474DA4DE85A8426CB?sequence=1>

Flòrez, J., Angulo, S., Torres , P., Sarmiento, G., & Ramos, P. (2017). *Responsabilidad social corporativa, engagement, bournout y satisfacción con la en una ONG*.

- Colombia: Revista Espacios. Revista Espacios. Recuperado, desde: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n54/a17v38n54p13.pdf>
- Grández, C. (2018). *Evidencias de Validez de la Escala de Utrech del Engagement en el trabajo en docentes de la Provincia de Huallaga*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado, desde: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/3464/1/40394610.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metologia de la Investigacion*. Mexico: MacGraw. Recuperado, desde: http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Jamanca, V. (2017). *Engagement y estrés laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado, desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11306/Jamanca_HVJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Jarufe, S. (2017). *Relaciones entre compromiso organizacional y la satisfaccion laboral*. Los angeles: Universidad de concepcion. Recuperado, desde: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2502/Jarufe%20Cifuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, J., & Meneghel, I. (2016). *Clima organizacional como antecedentes del Engagement en una muestra de empresas Colombianas*. Colombia: Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Recuperado, desde: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/09/2017_Lopez-Ospina-Meneghel.pdf
- Marin, H., & Placencia, D. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal*.
- Martinez Riofrio, J., & Silva Samame, K. (2016). *Plan estrategico para mejorar la gestion de la empresa Celestial Touch - Chiclayo*. Pimentel. Recuperado desde:

[http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5325/Mart%
c3%adnez%20Riofr%
c3%ado%2c%20Jordy%20Gary.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5325/Mart%c3%adnez%20Riofr%c3%ado%2c%20Jordy%20Gary.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (engagement) en estudio empirico en empleados de congregaciones religiosas educativas*. Malaga: Universidad de Malaga. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=176979>

Messarina, A. (2019). *Engagement y satisfaccion laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado desde: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/Messarina
R_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625100/Messarina_R_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mujica , O. (2017). *Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Jerónimo, Cusco 2017*. Cusco: Universidad del Cusco. Recuperado, desde: <http://www.unsaac.edu.pe/index.php/component/content/article?id=125>

Muñoz, T., Gómez, A., & Sanchez, J. (2016). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*. España: Revista Gestion de Educacion. Revista Gestion de Educacion. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

Nina, Y. (2017). *Efecto del clima y satisfaccion laboral en el desempeño laboral en el personal comercial de la agencia central del banco mercantil santa cruz*. Bolivia: Universidad Mayor de San Andres. Recuperado desde: [https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23394/T-
1223.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23394/T-1223.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Orezzoli , C. (2016). *Engagement académico en estudiantes de clases espejo en una universidad privada del Perú*. Lima: Universidad Privada del Norte. Recuperado, desde: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10939>

- Pons, R., & Arufe, V. (2016). *Análisis descriptivo de las sesiones e instalaciones de psicomotricidad en el aula de educación infantil*. España. Recuperado, desde: <file:///C:/Users/Windows/Downloads/Dialnet-AnalisisDescriptivoDeLasSesionesEInstalacionesDePs-5294911.pdf>
- Rojas, D. (2017). *Engagement para mejorar la atención de los usuarios en el Centro de Salud Señor de los Milagros, Ate Vitarte*. Lima: Universidad Norbert Wiener. Recuperado, desde: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1229/TITULO%20-%20Rojas%20Garc%C3%ADa%2c%20Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saldaña, G. (2017). *Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato*. Mexico: Universidad de Guanajuato. Recuperado, desde: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm>
- Téllez , A. (2016). *Estudio sobre el Engagement de los alumnos de Instituciones de Educación Superior con relación a sus universidades*. Mexico: Universidad Autónoma . Recuperado, desde: <http://eprints.uanl.mx/13811/1/1080238540.pdf>
- Vallejos, D. (2014). *Satisfacción Laboral y su relación con la rotación de personal en los Guardias de Seguridad en la Empresa Vicosá*. Ecuador: Universidad Central de Ecuador. Recuperado, desde: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2502/Jarufe%20Cifuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vila, G., Alvarez, D., & Castro, C. (2015). *Análisis del Engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia*. España: Dialnet. Recuperado, desde: https://issuu.com/redemprendia/docs/informe_2015_es
- Villalobos , G., & Pérez, R. (2017). *Propuesta de mejora del nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario INPE-Sede Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado, desde:

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1184/1/TL_VillalobosDiazGianino_PerezLor
edoDiego.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1184/1/TL_VillalobosDiazGianino_PerezLor
edoDiego.pdf.pdf)

Vinazza, G. (2016). *Influencia del clima organizacional en la Satisfacción laboral de los colaboradores del centro de esparcimiento Jockey Club*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado, desde: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/836/1/TL_VinazzaAvalosGiovannaKarla.pdf

Vinces , A. (2018). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la Institución Financiera CMAC Piura*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan. Recuperado, desde: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4910/Vinces%20Cayotopa%20Aracely%20Xiomara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wood , P., Diaz, H., Santana, M., Rodriguez, M., Larraechea, R., Gomez, F., & Aguirre , J. (2015). *Medición Engagement Chile* . Chile: Engagement Innovum. Recuperado, desde: <https://fch.cl/wp-content/uploads/2016/03/MedicionEngagement2015.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ENCUESTA A LOS DOCENTES DE LA I.E.P. EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE E.I.R.L



PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L. CHICLAYO ,2018.

Objetivo: Conocer el nivel del Engagement y la Satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.

Instrucciones: En la siguiente encuesta usted encontrara un listado de preguntas que evalúan el compromiso y la satisfacción laboral docente de la cual deberá marcar con una X la opción que usted considera valida.

5.TOTALMENTE DESACUERDO
4. EN DESACUERDO
3. INDIFERENTE
2. DE ACUERDO
1. TOTALMENTE DE ACUERDO

		1	2	3	4	5
01	¿En mi centro laboral me siento lleno de energía durante las actividades laborales?					
02	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo dedican una gran cantidad de energía en su rol laboral?					
03	¿Considera que en su desempeño utiliza el eficiente uso de recursos para cumplir los objetivos y metas de la institución?					
04	¿Considera usted que los docentes realizan sus actividades por objetivos?					

05	¿Mis compañeros de trabajo se esfuerzan en lograr los resultados de la institución?					
06	¿Usted es optimista que en su línea de carrera profesional logre ascender de puesto en la institución?					
07	¿Cuándo se le asigna una tarea usted lo asume con entusiasmo?					
08	¿Cada vez que realiza sus actividades se inspira en lo que hace?					
09	¿Usted se encuentra orgulloso de su trabajo?					
10	¿Las funciones que usted realiza los culmina y les da solución ante cualquier adversidad?					
11	¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos en realizar un trabajo de calidad?					
12	¿Usted cuándo está concentrado en su trabajo difícilmente se desconecta con las tareas asignadas?					

Instrucciones: En la siguiente encuesta usted encontrara un listado de preguntas que evalúan el compromiso y la satisfacción laboral docente de la cual deberá marcar con una X la opción que usted considera valida

5. TOTALMENTE INSATISFECHO
4. INSATISFECHO
3. INDIFERENTE
2. SATISFECHO
1. TOTALMNETE SATISFECHO

		1	2	3	4	5
13	¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con las oportunidades de capacitación de aprendizaje que les ofrece para mejorar su metodología de enseñanza?					
14	¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con la distribución de las actividades asignadas?					
15	¿En su área laboral se siente satisfecho que los pagos salariales son equitativos?					

16	¿En su centro laboral se siente satisfecho con el pago oportuno de los salarios?					
17	¿Se siente satisfecho con las oportunidades de formación profesional que les ofrece la Institución?					
18	¿En su centro laboral se siente satisfecho del crecimiento de su línea de carrera profesional?					
19	¿Usted se siente satisfecho con los reconocimientos /o distinciones que recibe por las metas cumplidas?					
20	¿Se siente satisfecho que la labor que realiza es de suma importancia para la Institución?					
21	¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con los créditos otorgados por el desempeño destacado?					
22	¿En su centro de trabajo se siente satisfecho que las pensiones que recibirá le dan seguridad para el futuro?					
23	¿Se siente satisfecho con el servicio de seguro médico que ofrece la Institución?					
24	¿En su centro laboral se siente satisfecho con los periodos vacacionales que se le asignan?					
25	¿Se siente satisfecho con los horarios que establece la Institución, para el desarrollo de las actividades?					
26	¿Se siente satisfecho con las condiciones físicas que percibes en su centro de laboral?					
27	¿Se siente satisfecho con las condiciones ambientales que percibe durante sus actividades diarias?					
28	¿Se siente satisfecho con el estilo de supervisión que realizan en su centro laboral?					
29	¿En su trabajo se siente satisfecho con la metodología de enseñanza que utiliza?					
30	¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con el clima laboral?					
31	¿Se siente satisfecho que sus compañeros cuenten con las competencias adecuadas para laborar en la Institución?					
32	¿En su área laboral se siente satisfecho con la comunicación de sus compañeros de trabajo?					
33	¿Se siente satisfecho que las políticas de beneficio que establece la institución lo realizan de manera adecuada?					
34	¿Se siente satisfecho que la remuneración que percibe es acorde al mercado?					

Anexo 22

Validación del instrumento por los expertos docentes.

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Cristhian Sanchez Uriarte</i>
PROFESIÓN		<i>Lic. en Administración</i>
ESPECIALIDAD		<i>Mg. en Gestión del Trabajo Humano</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		<i>6</i>
CARGO		<i>Administrativo GPEO Lombosque</i>
PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L. CHICLAYO -2018.		
DATOS DE LOS TESISITAS		
NOMBRES	VELASQUEZ PESQUERA MIGUEL	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINSTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Elaborar un plan engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo - 2018.	
	ESPECÍFICOS	
	Analizar el nivel de engagement ^{de los docentes} para llevar a cabo la realización de en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.	
	Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.	
	Diseñar un plan de engagement para ^{mejorar la} lograr un alto nivel de satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS	El instrumento consta de 44 reactivos y ha sido	

actividades eres optimista ante cualquier dificultad que se presente?	SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Eres optimista en alcanzar tus objetivos laborales en la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Usted es optimista en lograr ascender de puesto laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Cuándo se le asigna una tarea usted lo asume con entusiasmo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. ¿Usted considera que si pone entusiasmo en las actividades que realiza estas son más productivas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. ¿Cada vez que realiza sus actividades se inspira en lo que hace?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. ¿Usted se encuentra orgulloso de su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿Las funciones que usted realiza los culmina y les da solución ante cualquier adversidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos en realizar un trabajo de calidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. ¿Usted cuándo está concentrado en su trabajo difícilmente se desconecta con las tareas asignadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

17. ¿Cuándo usted está trabajando olvida lo que pasa a su alrededor?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
SATISFACCIÓN LABORAL	
18. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con las oportunidades de capacitación de aprendizaje que les ofrece para mejorar su metodología de enseñanza? a. Totalmente satisfecho b. Satisfecho c. Indiferente d. Insatisfecho e. Totalmente insatisfecho	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
19. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con la distribución de las actividades laborales asignadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
20. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con la práctica del valor de la equidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
21. ¿En su centro laboral se siente satisfecho que el salario de los docentes es distribuido de manera adecuada?	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) * SUGERENCIAS: <i>En su centro laboral se siente satisfecho con el pago oportuno de los salarios</i>
22. ¿Se siente satisfecho con las oportunidades de formación profesional que les brinda la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
23. ¿En su centro laboral se siente satisfecho con su crecimiento profesional?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
24. ¿Usted se siente satisfecho con los elogios que recibe por parte de sus compañeros de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
25. ¿Usted se siente satisfecho al recibir elogios cuando se cumple con las metas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

establecidas?	_____
26. ¿Se siente satisfecho que la labor que realiza es de suma importancia para la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
27. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con los reconocimientos laborales que percibe actualmente?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
28. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con los incentivos otorgados por el desempeño destacado?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <i>planteo otra pregunta de repita con la 4</i> <i>(repetir)</i>
29. ¿Se siente satisfecho con las pensiones laborales que percibe ante cualquier accidente laboral en su centro de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
30. ¿Se siente satisfecho con el servicio de seguros médicos que brinda la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
31. ¿Se siente satisfecho con los beneficios vacaciones que la institución les brinda?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
32. ¿Se siente satisfecho con los horarios que establece la institución, para el desarrollo de las actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
33. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con las políticas de refrigerio?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
34. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura que percibe en su centro laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
35. ¿Se siente satisfecho con las herramientas de enseñanza que utiliza para el desarrollo de sus actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
36. ¿Se siente satisfecho con las	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

condiciones ambientales que percibe durante sus actividades diarias?	SUGERENCIAS: _____ _____
37. ¿Se siente satisfecho con el estilo de supervisión que realizan en su centro laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
38. ¿En su trabajo se siente satisfecho con la metodología de enseñanza que utiliza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
39. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con el clima laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
40. ¿Se siente satisfecho que sus compañeros cuentan con las competencias adecuadas para laborar en la institución educativa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
41. ¿Se siente satisfecho con la relación de sus compañeros en la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
42. ¿En su área laboral se siente satisfecho con la comunicación de sus compañeros de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() * SUGERENCIAS: _____ _____
43. Se siente satisfecho con las políticas de beneficios laborales que percibe en la institución?	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <i>mejorar o reformular</i> _____
44. Se siente satisfecho con la remuneración que percibe actualmente?	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <i>mejorar o reformular</i> _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u>40</u> Nº TD <u>4</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

Cristina Sandoval
JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Daniel Fajana Caceres V.</i>
	PROFESIÓN	<i>Docente</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>10 años</i>
	CARGO	<i>DTP</i>
PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L. CHICLAYO -2018.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	VELASQUEZ PESQUERA MIGUEL	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINSTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	Elaborar un plan engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo - 2018.
	<u>ESPECÍFICOS</u>	<p>Analizar el nivel de engagement para llevar a cabo la realización en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.</p> <p>Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.</p> <p>Diseñar un plan de engagement para lograr un alto nivel de satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.</p>
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Plan de Engagement	
1. ¿En mi centro laboral me siento lleno de energía durante las actividades laborales? a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo dedican una gran cantidad de energía en su rol laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿Usted considera que su desempeño es productivo durante el desarrollo de las actividades?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿En su centro de trabajo reciben incentivos laborales por el buen desempeño realizado?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. ¿Considera usted que los docentes realizan sus actividades por objetivos?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Mis compañeros de trabajo se esfuerzan en lograr los resultados de la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Durante el desarrollo de las actividades eres optimista ante cualquier dificultad que	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

se presente?	
8. ¿Eres optimista en alcanzar tus objetivos laborales en la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿Usted es optimista en lograr ascender de puesto laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿Cuándo se le asigna una tarea usted lo asume con entusiasmo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Cada vez que realiza sus actividades se inspira en lo que hace?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
12. ¿Usted se encuentra orgulloso de su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿Las funciones que usted realiza los culmina y les da solución ante cualquier adversidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
14. ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos en realizar un trabajo de calidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Usted cuando está concentrado en su trabajo difícilmente se desconecta con las tareas asignadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
SATISFACCIÓN LABORAL.	
16. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con las oportunidades de capacitación de aprendizaje que les ofrece para mejorar su metodología de enseñanza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

a. Totalmente satisfecho b. Satisfecho c. Indiferente d. Insatisfecho e. Totalmente insatisfecho	
17. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con la distribución de las actividades laborales asignadas?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con la práctica del valor de la equidad?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿En su centro laboral se siente satisfecho que el salario de los docentes es distribuido de manera adecuada?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Se siente satisfecho con las oportunidades de formación profesional que les brinda la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿En su centro laboral se siente satisfecho del crecimiento de su línea de carrera profesional?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Usted se siente satisfecho con los reconocimientos y/o distinciones que recibe por las metas cumplidas?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Se siente satisfecho que la labor que realiza es de suma importancia para la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
24. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con los incentivos otorgados por el desempeño destacado?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Se siente satisfecho con las pensiones laborales que percibe ante cualquier accidente laboral en su centro de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
26. ¿Se siente satisfecho con el	TA(✓) TD()

servicio de seguros médicos que brinda la institución?	SUGERENCIAS: _____
27. ¿Se siente satisfecho con los beneficios vacaciones que la institución les brinda?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
28. ¿Se siente satisfecho con los horarios que establece la institución para el desarrollo de las actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
29. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con las políticas de refrigerio?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
30. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura que percibe en su centro laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
31. ¿Se siente satisfecho con las herramientas de enseñanza que utiliza para el desarrollo de sus actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
32. ¿Se siente satisfecho con las condiciones ambientales que percibe durante sus actividades diarias?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
33. ¿Se siente satisfecho con el estilo de supervisión que realizan en su centro laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
34. ¿En su trabajo se siente satisfecho con la metodología de enseñanza que utiliza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
35. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con el clima laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
36. ¿Usted considera que la Institución Educativa Peruano Canadiense realizan los procesos de sostenibilidad por	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

actividades diarias?	_____
37. ¿Se siente satisfecho con el estilo de supervisión que realizan en su centro laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
38. ¿En su trabajo se siente satisfecho con la metodología de enseñanza que utiliza?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
39. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con el clima laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
40. ¿Se siente satisfecho que sus compañeros cuentan con las competencias adecuadas para laborar en la institución educativa?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
41. ¿Se siente satisfecho con la relación de sus compañeros en la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
42. ¿En su área laboral se siente satisfecho con la comunicación de sus compañeros de trabajo?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
43. ¿Se siente satisfecho con las políticas de beneficios laborales que percibe en la institución?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____
44. ¿Se siente satisfecho con la remuneración que percibe actualmente?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u>X</u> Nº ID _____
2. COMENTARIO GENERALES	<i>Dawl pozit</i>
3. OBSERVACIONES	

Dawl

JUEZ - EXPERTO
4041301

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. FLOR DELICIA HEREDIA LLAMAS
PROFESIÓN		LICENCIADA EN ADMINISTRACION
ESPECIALIDAD		MAESTRIA EN DOCENCIA Y GESTION EN
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)		08
CARGO		DTC - USS
PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L. CHICLAYO -2018.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	VELASQUEZ PESQUERA MIGUEL	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINSTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Elaborar un plan engagement para mejorar la satisfaccion laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo - 2018.	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	ESPECIFICOS	
	Analizar el nivel de engagement para llevar a cabo la realizacion en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.	
	Diagnosticar el nivel de satisfaccion laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.	
Diseñar un plan de engagement para lograr un alto nivel de satisfaccion laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L.		
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 40 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Plan de Engagement	
<p>1. ¿En mi centro laboral me siento lleno de energía durante las actividades laborales?</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>2. ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo dedican una gran cantidad de energía en su rol laboral?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>3. ¿Usted considera que su desempeño es productivo durante el desarrollo de las actividades?</p>	<p>TA() TD(✓)</p> <p>SUGERENCIAS: <i>durante reuniones incluir objetivos y metas</i></p>
<p>4. ¿En su centro de trabajo reciben incentivos laborales por el buen desempeño realizado?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>5. ¿Considera usted que los docentes realizan sus actividades por objetivos?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>6. ¿Mis compañeros de trabajo se esfuerzan en lograr los resultados de la institución?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>7. ¿Durante el desarrollo de las actividades eres optimista ante cualquier dificultad que</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

se presente?	
8. ¿Eres optimista en alcanzar tus objetivos laborales en la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
9. ¿Usted es optimista en lograr ascender de puesto laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
10. ¿Cuándo se le asigna una tarea usted lo asume con entusiasmo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
11. ¿Cada vez que realiza sus actividades se inspira en lo que hace?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
12. ¿Usted se encuentra orgulloso de su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
13. ¿Las funciones que usted realiza los culmina y les da solución ante cualquier adversidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
14. ¿Usted considera que sus compañeros de trabajo están comprometidos en realizar un trabajo de calidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
15. ¿Usted cuándo está concentrado en su trabajo difícilmente se desconecta con las tareas asignadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
SATISFACCIÓN LABORAL	
16. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con las oportunidades de capacitación de aprendizaje que les ofrece para mejorar su metodología de enseñanza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

a. Totalmente satisfecho b. Satisfecho c. Indiferente d. Insatisfecho e. Totalmente insatisfecho	
17. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con la distribución de las actividades laborales asignadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
18. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con la práctica del valor de la equidad?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. ¿En su centro laboral se siente satisfecho que el salario de los docentes es distribuido de manera adecuada?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
20. ¿Se siente satisfecho con las oportunidades de formación profesional que les brinda la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
21. ¿En su centro laboral se siente satisfecho del crecimiento de su línea de carrera profesional?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
22. ¿Usted se siente satisfecho con los reconocimientos y/o distinciones que recibe por las metas cumplidas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
23. ¿Se siente satisfecho que la labor que realiza es de suma importancia para la institución?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
24. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con los incentivos otorgados por el desempeño destacado?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
25. ¿Se siente satisfecho con las pensiones laborales que percibe ante cualquier accidente laboral en su centro de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
26. ¿Se siente satisfecho con el	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

servicio de seguros médicos que brinda la institución?	SUGERENCIAS: _____
27. ¿Se siente satisfecho con los beneficios vacaciones que la institución les brinda?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
28. ¿Se siente satisfecho con los horarios que establece la institución para el desarrollo de las actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
29. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con las políticas de refrigerio?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
30. ¿Se siente satisfecho con la infraestructura que percibe en su centro laboral? ✓	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
31. ¿Se siente satisfecho con las herramientas de enseñanza que utiliza para el desarrollo de sus actividades?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
32. ¿Se siente satisfecho con las condiciones ambientales que percibe durante sus actividades diarias?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
33. ¿Se siente satisfecho con el estilo de supervisión que realizan en su centro laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
34. ¿En su trabajo se siente satisfecho con la metodología de enseñanza que utiliza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
35. ¿En su centro de trabajo se siente satisfecho con el clima laboral?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
36. ¿Usted considera que la Institución Educativa Peruano Canadiense realizan los procesos de sostenibilidad por	TA() TD(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: <i>Reformular la pregunta</i>

competencia?	
37. ¿Se siente satisfecho con la relación de sus compañeros en la institución?	TAC <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
38. ¿En su área laboral se siente satisfecho con la comunicación de sus compañeros de trabajo?	TAC <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
39. ¿Se siente satisfecho con las políticas de beneficios laborales que percibe en la institución?	TAC <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____
40. ¿Considera usted que la remuneración que recibe es acorde al mercado?	TAC <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u> K </u> Nº TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	Hicieron la pregunta 3 y replantear la 36.

[Handwritten Signature]

JUEZ - EXPERTO

41365424

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre del estudiante: Velasquez Pesquera Miguel Augusto

Título de Investigación: Plan Engagement para mejorar la Satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo, 2018.

Facultad/Escuela: Ciencias Empresariales/Escuela Profesionales de Administración

Tabla 56 Matriz de constancia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TECNICAS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
¿La buena estructuración del Plan de Engagement contribuye a la mejora de la satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo-2018?	<p>Objetivo General: Proponer un Plan Engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. Chiclayo -2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el nivel de Engagement de los docentes de la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. 2. Determinar el nivel de Satisfacción Laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. 3. Diseñar un plan de Engagement para mejorar la Satisfacción Laboral docente en la I.E.P. Peruano Canadiense E.I.R.L. 	H1: El Plan de Engagement, mejora la satisfacción laboral docente en la I.E.P Peruano Canadiense E.I.R.L, Chiclayo – 2018.	PLAN ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL	Cuantitativa Descriptiva No experimental Propositiva	54	Encuesta	El método a utilizar es el método estadístico descriptivo, para obtener resultados en términos porcentuales, frecuencias. El proceso de datos obtenidos en las encuestas se llevará a cabo a través del programa estadístico SPSS versión 25 y el Microsoft Excel.

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4

Lista de docentes de la Institución Educativa Peruano Canadiense E.I.R.L.

Tabla 57 Lista de docentes de la I.E.P. Peruano Canadiense

N°	Docentes	N°	Docentes
01	Aching Flores Yisella Sullivan	28	Jobita Urga
02	Angeles Zeña Marielena	29	Mendieta Odar Katherine
03	Arroyo Ramos Anita Judit	30	Mendoza Requejo Tania
04	Baca Fiorentini Renzo	31	Montalvo Alva Olga Yanina
05	Ballena Ruiz Harry	32	Ñañez nole jose Luis
06	Brenis Rinces Viviana	33	Ojeda Moran Néstor
07	Campos Huamán Jaime	34	Olovarria Chuyo Freddy
08	Cardozo Llatas Margarita	35	Ordinola bazán Shriley
09	Chanamé jimenez Luis	36	Otoya Altamirano Roberto
10	Chavarry Estela Katherine	37	Pajares Ebert Zeña
11	Chuque Roberto Segundo	38	Palacios Alva Mónica Elena
12	Coaguila Contreras Carla Eliana	39	Patricia Gallardo Santamaría
13	Cordova Ivan	40	Pintado Chero Yovana
14	Cotrina Claudia	41	Quesquén Távara Jenny
15	Diaz Calderón Katherin	42	Quispe Pizarro Víctor
16	Espinoza Morales Ana Fiorella	43	Rázuri paz David
17	Fernández Becerra María Elena	44	Rázurri Borrero Fanny Zenaida
18	Flores Yomona Janet	45	Reyes David
19	Galán Llontop Alicia	46	Rivas Cueva Roberto
20	Gálvez Castañeda Edgar	47	Roalcaba Valderrama Milagros
21	García Leyva Sol Andrea	48	Tirado Ticlla Olga
22	Gonzales Diez Onelia	49	Torres medina blanca
23	Gonzales Grandez Rossana	50	Urrutia Monteza Verónica
24	Guerrero Bravo Ana Karen	51	Valdivia doregaray diana
25	Guevara Delgado Segundo	52	Vásquez Vallejos Ana Elizabeth
26	Guevara Purizaca Gleidy	53	Zapata Valdiviezo Flor
27	Herrera llamo luz emerita	54	Zeña pajares Jennifer violeta

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 5

Carta de solicitud para desarrollar la tesis en la Institución Educativa

USS | UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Ciudad Universitaria, Abril 2019

Mg:
URBINA CHANAMÉ ROSMERY
Directora
I.E.P PERUANO CANADIENSE E.I.R.L
Presente

Asunto: Solicito permiso y apoyo en curso de investigación II

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso del alumno Velasquez Pasquera Miguel Augusto, con DNI 73109367, quien cursa el X ciclo de la carrera, para que realice su trabajo de investigación en su área Administrativa, en horarios coordinados con su despacho.

Por lo que pido a UD. brinde las facilidades del caso a fin que nuestra alumna no tenga inconvenientes y pueda ejecutar su trabajo.

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Dr. Carmen Elvira Rojas Pradó
Lucana
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 5.1

Carta de aceptacion para el desarrollo de la tesis en la I.E.P. Peruano Canadiense.



COLEGIO PRIVADO DE CIENCIAS
PERUANO CANADIENSE

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA INMUNIDAD"

LA DIRECTORA DE LA I.E.P "PERUANO CANADIENSE", QUE SUSCRIBE DEJA:

SEÑOR:

MIGUEL AUGUSTO VELASQUEZ PESQUERA

La Institución Educativa Peruano Canadiense tiene el agrado de dirigirse a Usted; de acuerdo a la solicitud presentada, le informamos que nuestra Institución está presta a colaborar con la investigación para la realización de su tesis.



DIRECCIÓN
Chiclayo
DIRECTORA

R.D.R.S. N° 1045-2004-GR. LAMB
Francisco Cabrera N° 1288
(074) 506406
www.colegiocanadiense.com
f /iperuanocanadiense

Anexo 6

Resolución de Asesor de Tesis



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0953-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 24 de julio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0650-2019/FACEM-DA-USS, de fecha 24/07/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 24/07/2019, sobre emisión de la resolución de Asesor (a) Metodólogo (a), y ;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 6° numeral 1 y 5, del Estatuto Versión 04 de la USS, respectivamente a la letra dice: Los fines de la universidad son: preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente, la herencia científica, tecnológica, cultura y artística de la humanidad, así mismo, realizar y promover la investigación científica y humanística, la creación intelectual y artística.

Que, el Asesor Metodólogo, es el docente que imparte el curso de investigación propuesto por la Escuela Académico Profesional, el cual acompaña al estudiante en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los estudiantes y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor (a) Metodólogo (a) que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: DESIGNAR, a (l) (la) docente Dr. **JOSÉ WILLIAM CÓRDOVA CHIRINOS**, como Asesor (a) Metodólogo (a) de los estudiantes del X ciclo, de la sección B, que cursaron la asignatura de Investigación II, en el semestre académico 2019-I, de la EAP de Administración, modalidad presencial, según se detalla en el cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Carmen Rosa Pardo
Dra. Carmen Rosa Pardo
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Sandra Mory Guarnizo
Ma. Sandra Mory Guarnizo
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

WWW.USS.PE

Cc.: Escuela, Archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0953-FACEM-USS-2019

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	TITULOS DE LAS INVESTIGACIONES
1	BRAVO TAKAYAMA BRUNO	MARKETING DE CONTENIDOS Y SU INFLUENCIA EN EL POSICIONAMIENTO DE MARCA DE RECEPCIONES DON TAKA, CHICLAYO-2019
2	CHAFLOQUE ÑIQUEN JESUS DAVID	ESTRATEGIA DE ENDOMARKETING PARA FORTALECER LA IDENTIDAD CORPORATIVA EN LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA MI BANCO-CHICLAYO 2018
3	DE LOS SANTOS TESEN KIARA ALEXANDRA	ESTRATEGIA DE DIFERENCIACIÓN PARA LOGRAR UNA VENTAJA COMPETITIVA EN LA EMPRESA BRASAS CHIKEN-FERREÑAFE, 2018
4	GARCIA MEDINA JORDAN OMAR	ESTRATEGIAS DE EMPOWERMENT PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SERCOBRING B&S S.A.C. CHICLAYO, 2018
5	JUAREZ ELORREAGA KETTY ARACELY	PLAN DE MEJORA BASADO EN LA METODOLOGIA 5S PARA OPTIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD DEL ALMACÉN DE LA EMPRESA AZUCARERA AGRO PUCALÁ S.A.A, 2018
6	MONTEZA FUENTES JUAN CARLOS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ÁREA DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL, DEL PODER JUDICIAL - CHICLAYO. 2019
7	MORALES GAVIDIA FANY	ESTRATEGIAS DE DIFERENCIACION DE SERVICIOS PARA REFORZAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA TOURS ANGEL DIVINO S.A.C CHICLAYO, 2018
8	POZO JABO DIANA JESSENIA	PLAN DE GESTIÓN LOGISTICA BASADO EN LA METODOLOGÍA DE LAS 5S EN LA I.E SAN NICOLAS NUMERO 10814, CHICLAYO-2018
9	RODAS VASQUEZ WILBERT	PLAN DE NEGOCIOS PARA EL MONTAJE DE UNA PLANTA PROCESADORA DE QUESOS EN LA ASOCIACION DE GANADEROS Y APICULTORES PENCAYO DEL DISTRITO EL PRADO, PROVINCIA DE SAN MIGUEL - REGION CAJAMARCA, 2018
10	SANCHEZ AGUINAGA LUIS CESAR	MODELO DE GESTIÓN LOGISTICA EN EL ÁREA DE ALMACÉN PARA LOGRAR LA EFICIENCIA OPERATIVA EN LA EMPRESA LOS PORTALES S.A.-PIMENTEL 2019
11	TAPIA PALOMINO LILIANA ELIZABETH	PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA GENERAR VENTAJA COMPETITIVA EN LA EMPRESA MBN KING KONG LAMBAYEQUE S.R.L., CHICLAYO, 2018
12	VELASQUEZ PESQUERA MIGUEL AUGUSTO	PLAN ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P PERUANO CANADIENSE E.I.R.L. CHICLAYO, 2018
13	MARIA OFELIA WONG RAMOS	EL CAPITAL INTELECTUAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA ARECO S.A.C CHICLAYO -2018

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Anexo 7

Resolución del proyecto de tesis



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1590- FACEM-USS-2018

Chiclayo, 11 de diciembre del 2018.

VISTO:

El oficio N° 0972-2018/FACEM-DA-USS, de fecha 07 de diciembre del 2018, en donde la Directora de la EAP de Administración, solicita la aprobación de los proyectos de tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estado a lo expuesto y en el uso de las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyecto de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-II, de la EAP de Administración, a cargo de la docente Mg. KARLA IVONNE ROJAS JIMENEZ, de acuerdo al cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dr. Carmen Elvira Rosas Priado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Facultad de Ciencias Empresariales
Mg. Sandra Mary Guentiza
SECRETARÍA ACADEMICA

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

Cc. Escuela, Archivo

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1590- FACEM-USS-2018**

N°	Apellidos y nombres	Título de investigación	Líneas de investigación
1	ARBULU GARCIA JUAN MANUEL	PLAN DE FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR CLAVE PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SERVICIO NACIONAL FORESTAL Y DE FAUNA SILVESTRE SERFOR, CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO
2	CHAFLOQUE ÑIQUEN JESUS DAVID	ESTRATEGIA DE ENDOMARKETING PARA FORTALECER LA IDENTIDAD CORPORATIVA EN LOS COLABORADORES DE LA AGENCIA MI BANCO S.A., CHICLAYO, 2018	MARKETING
3	GARCIA MEDINA JORDAN OMAR	ESTRATEGIAS DE EMPOWERMENT PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SERCOBRINT B&S S.A.C., PIMENTEL, 2018.	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO
4	GASTELO REGALADO FIORELLA MARISELL	PLAN DE NEGOCIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN RESTAURANT DE COMIDA COREANA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2018	EMPRENDIMIENTO Y PLANES DE NEGOCIOS
5	PAIRAZAMAN GOICOCHEA ROSA MERCEDES	PLAN ESTRATÉGICO PARA GENERAR COMPETITIVIDAD EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN FRANCISCO DE MOCUPE, CHICLAYO - 2018	GESTIÓN EMPRESARIAL
6	SALES AYBAR IAN POLSTER	PLAN DE MEJORA DE LOGÍSTICA INTERNA PARA GENERAR PRODUCTIVIDAD EN EL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DEL RESTAURANT MIURA GRILL E.I.R.L., CHICLAYO, 2018	LOGISTICA Y OPERACIONES
7	SANABRIA FLORES BRYAN DAVID	ESTRATEGIA DE MARKETING ON LINE PARA EL INCREMENTO DE LAS VENTAS CONFECCIONES JHONWILL Y ESTEFANY E.I.R.L., CHICLAYO, 2018	MARKETING
8	TAPIA PALOMINO LILIANA ELIZABETH	PLAN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL PARA GENERAR VENTAJA COMPETITIVA EN LA EMPRESA MBN KING KONG LAMBAYEQUE S.R.L., CHICLAYO, 2018	GESTIÓN EMPRESARIAL
9	VELASQUEZ PESQUERA MIGUEL AUGUSTO	PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L. CHICLAYO, 2018	TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO
10	VELASQUEZ RUIZ ERIC ALBERTO	PLAN DE MARKETING RELACIONAL PARA LOGRAR LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO TUMÁN, CHICLAYO, 2018	MARKETING

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 8

T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 04/07/2019

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
VELASQUEZ PESQUERA MIGUEL AUGUSTO con DNI 73109367

En mí calidad de autor exclusivo de la Investigación titulada:

PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE E.I.R.L. CHICLAYO, 2018. presentado y aprobado en el año 2018 como requisito para optar el título de licenciado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
velasquez pesquera miguel augusto	73109367	

Anexo 9

Perfil de la Institución Educativa Peruano Canadiense EIRL



Figura 38: Imagen de la Institución Educativa Privada Peruano Canadiense

Fuente: Elaboración Propia

Aplicación de las encuestas a los docentes de la Institución Educativa Peruano Canadiense EIRL



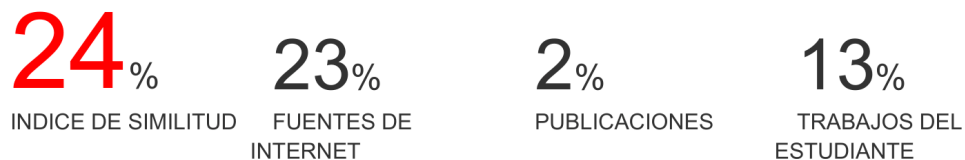
Figura 39 Aplicación de las encuestas.

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 10
Reporte TURNITI

PLAN DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN
LABORAL DOCENTE EN LA I.E.P. PERUANO CANADIENSE
E.I.R.L. CHICLAYO, 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uned.ac.cr Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Señor de Sipan	

Anexo 11
Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0953-FACEM-USS-2019**, presentado por el/la Bachiller, **Miguel Augusto Velasquez Pesquera**, con su tesis Titulada **Plan de engagement para mejorar la satisfacción laboral docente en la I.E.P Peruano Canadiense E.I.R.L Chiclayo, 2018.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de febrero de 2021

A handwritten signature in black ink is positioned above a horizontal line. The signature is cursive and appears to read 'Abraham José García Yovera'.

Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

