



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Programa de Engagement para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de
la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología Organizacional

AUTORA:

Br. Carpio García Edita Marisela (ORCID: 0000-0002-2139-5940)

ASESORA:

Dra. Paredes López Lilian Roxana (ORCID: 0000-0002-4290-1216)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Comportamiento Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme las fortalezas para
Seguir con este proyecto, por ser mi guía,
y porque a pesar de los momentos difíciles
me permitió avanzar para llegar a la meta.

A mis padres y hermanas por brindarme su
apoyo incondicional, por haber puesto su
confianza en mí, porque me dieron la
motivación para seguir luchando y conseguir
mi propósito personal y profesional.

La autora

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a mi docente asesora por enseñarme, brindarme su apoyo y orientarme en la realización de este proyecto de investigación.

Mi agradecimiento eterno a mis padres y a mis hermanas por apoyarme en todo momento, incluso en los más difíciles. Son ellos mi principal motivación para seguir luchando.

La autora

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Edita Marisela Carpio García** con DNI N° **72509432** a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el **Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo**, facultad de Humanidades, escuela profesional de Psicología Organizacional, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada; por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Chiclayo, 28 de Agosto de 2019



Carpio García Edita Marisela

DNI 72509432

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	viii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I . INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. . Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos.....	2
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	7
1.4. . Formulación del Problema.....	11
1.5. .Justificación del Estudios.....	11
1.6. ..Hipótesis.....	12
1.7. .Objetivos.....	13
II. MÉTODO.....	14
2.1.Tipo de investigación.....	14
2.2. Diseño de Investigación.....	14
2.3. . Variables, Operacionalización.....	15
2.4.Población y Muestra.....	17
2.5. . Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	17
2.6. . Método de Análisis de Datos.....	19
2.7. ..Aspectos éticos.....	19
III. RESULTADOS.....	20
3.1. Objetivo 1. Diagnosticar a través de un pre-test el nivel satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo. Se aplicó un cuestionario de Sonia palma.....	20

3.2. Objetivo 2. Diseñar el programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.....	23
3.3 Objetivo N° 03. Aplicar un programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.....	24
3.4.Objetivo 4. Evaluar a través de un pos-test el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.....	25
3.5.Objetivo 5. Comparar la evaluación los resultados del pre-test y pos-test de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 “Virgen de Cortes”, Chiclayo.....	28
3.6. .. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL	36
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	48
Declaratoria de originalidad del Autor.....	107
Declaratoria de autenticidad del Asesor.....	108
Acta de Sustentación.....	109
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV.....	110
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	111
Reporte de turnitin.....	112

Índice de tablas

Tabla N° 1 Operacionalización de variable engagement.....	15
Tabla N° 2 Variable satisfacción laboral.....	16
Tabla N° 3 Resultados de pre test de todas las dimensiones	20
Tabla N° 4 Objetivo específico 02.....	23
Tabla N° 5 Resultados de pre test de todas las dimensiones.....	25
Tabla N° 6 Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de físicas y materiales.	28
Tabla N° 7 Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de beneficios laborales	30
Tabla N° 8 Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de políticas administrativas.	31
Tabla N° 9 Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de relaciones sociales	32
Tabla N° 10 Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de desarrollo personal	33
Tabla N° 11 Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de desempeño de tareas.	34
Tabla N° 12 Comparación del pre-test y pos-test en relación con la autoridad.....	35
Tabla N° 13 Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de la Variable satisfacción	36
Tabla N° 14 Contrastación de hipótesis.....	37
Tabla N° 15 Estadísticos de prueba.....	37

Índice de figuras

Figura N°1. Resultados de pre test de todas las dimensiones	21
Figura N°2. Resultados de post test de todas las dimensiones	26
Figura N°3 Comparación de resultados en Condiciones físicas y materiales.....	38
Figura N°4. Comparación de resultados en Beneficios laborales	30
Figura N°5. Comparación de resultados en Políticas administrativas.....	31
Figura N°6. Comparación de resultados en Relaciones sociales.....	32
Figura N°7. Comparación de resultados en Desarrollo personal	33
Figura N°8. Comparación de resultados en Desempeño de tareas	34
Figura N°9. Comparación de resultados en Relación la autoridad.....	35
Figura N°10. Comparación de resultados en la Variable satisfacción.....	36

RESUMEN

Este trabajo de investigación se basa en el desarrollo de un programa de engagement, el mismo que tiene como objetivo mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°11606 “Virgen de Cortes, Chiclayo”. El diseño de investigación fue pre experimental, participaron 8 docentes de educación primaria. Las técnicas utilizadas fueron la observación, se utilizó también como técnica de instrumento la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, que contiene 36 ítems y 7 dimensiones. Por otro lado se trabajó con las teorías denominado teoría “x” y “y” de Douglas McGregor, en su teoría habla de dos maneras excluyentes de permitir el comportamiento humano, adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad, también se trabajó con la teoría de dos factores basándose en la motivación e higiene en la cual establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen satisfacción; Tras la aplicación del programa se obtuvieron resultados positivos como el $p_valor = 0,012$, ya que se demostró al comparar los resultados con el pre test y el post test indicando que existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,05, para rechazar H_0 . Por lo tanto, se puede afirmar que el programa de engagement para mejorar la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo fue efectivo.

Palabras claves: Programa Engagement, Mejorar, Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

This current research work is based on the development of a commitment program to improve the job satisfaction of teachers of IEN ° 11606 Virgen de Cortés, also intended to demonstrate that the commitment program will improve job satisfaction for teachers of the IEN ° 11606 Virgen de Cortés, Chiclayo. The research design was pre-experimental, and 8 primary school teachers participated. The techniques used were observation, the Sonia Palma Labor Satisfaction Scale, which contains 36 items and 7 dimensions, was also used as an instrumental technique. On the other hand, he worked with the theories called the theory "x" e "y" by Douglas McGregor, in his theory he speaks of two exclusive ways to allow human behavior, adopted by managers to motivate employees and obtain high productivity. We also work with the theory of two factors based on motivation and hygiene in which it establishes that the factors that generate dissatisfaction in the workers are of a totally different nature from the factors that produce satisfaction; After the application of the program, positive results were obtained as $p_value = 0.012$, since it was demonstrated when comparing the results with the previous test and the subsequent test indicating that there is sufficient statistical evidence at a significance level of 0.05, to reject H_0 . Therefore, it can be affirmed that the commitment program to improve job satisfaction in teachers of the I.E. No. 11606 Virgen de Cortés, Chiclayo was effective.

Keywords: Engagement Program, Improve, Job Satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A Nivel Internacional

Actualmente se vive en un mundo globalizado, en búsqueda de un constante cambio, para lo cual el personal debe estar capacitado en conocimientos, actitudes y aptitudes; contribuyendo a los eventos adversos o negativos que puedan llegar a tener en el cumplimiento de sus metas; se han evidenciado huelgas, quejas, bajo desempeño y una mala atención en algunas organizaciones, para ello es necesario que exista un compromiso organizacional de parte de los trabajadores en función a su relación laboral. La satisfacción laboral es importante para cualquier tipo de profesión, no solo desde el punto de vista del bienestar personal sino también en términos de productividad y calidad.

En esta investigación realizada, según Esquerre y Ruiz (2017) especifica que los trabajadores se encuentran insatisfechos obteniendo un resultado de 98% en un nivel bajo, indicando que la organización propone realizar acciones de concientización para que los colaboradores se sientan en confianza y puedan comprometerse más con sus actividades, así mismo hacer juegos de integración para que puedan trabajar de manera activa y puedan estar más satisfechos con el trabajo que realizan diariamente. En tanto, en una investigación realizada por Rojas (2016) se evidencia que un 88,1% de los colaboradores se sienten insatisfechos en su organización, dando a conocer su descontento con los incentivos económicos y a los beneficios que se les brinda, influyendo también aspectos como la falta de infraestructura y de materiales o herramientas de trabajo, todo ello repercute en su desempeño o realización efectiva de sus funciones y en el logro de sus metas establecidas por la organización.

México

Al respecto, Cruz (2016) en su investigación realizada en México destacó que los factores que influyen negativamente en la insatisfacción del personal de salud es el multi-empleo, el bajo progreso profesional, la remuneración deficiente y la falta de reconocimiento. Además, el desgaste profesional indicando dificultades económicas, sobrecarga de horas de trabajo, falta de reconocimiento, malas condiciones medio ambientales, violencia institucional por la población y por la propia entidad.

A Nivel Nacional

Perú

Según, Gonzales (2016) en esta investigación realizada en Perú, da a conocer que los colaboradores no se sentían satisfechos con su trabajo, detallando que existía una mala actitud, basándose en la falta de satisfacción y la actitud que muestra el colaborador frente a su propio trabajo, generando un ambiente laboral inapropiado, ya que manifestaron que su centro de trabajo no les brinda los suficientes beneficios para lograr los objetivos que se le asignan.

La teoría de Zelada (2016) da a conocer que en la dimensión de trabajo en general de la variable de satisfacción laboral se identificó una correlación positiva significativa de 0.288 niveles bajos con el desempeño laboral, relacionándose con cinco debilidades como es la recarga laboral, falta de actividad de esparcimiento, bajas remuneraciones e incentivo laboral, inseguridad de oficina e inseguridad del puesto, repercutiendo con el tema de satisfacción laboral, y por tal motivo resultó ser un tema de investigación de interés, más aún si la satisfacción laboral tendría alguna relación con el desempeño de los trabajadores.

Por su parte, Zeña (2016) en su investigación menciona que existe una ausencia de reconocimiento a los colaboradores por su trabajo, escasa práctica de la justicia y equidad en las relaciones de trabajo y en la participación con la organización. Los trabajadores poseen motivación al logro e insatisfacción con respecto a las remuneraciones recibidas y a la falta de reconocimiento, la tasa de ausentismo laboral de los trabajadores es alta en relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ya que a medida que aumenta los valores de la variable clima organizacional, aumenta en forma moderada la variable de satisfacción laboral de los colaboradores de dicha institución.

1.2. Trabajos Previos

A Nivel Internacional

En cuanto a la realidad a nivel internacional, Acosta y Gonzales (2017) en su estudio realizado comentan que algunos trabajadores manifestaron su falta de compromiso, indicando que en el ambiente de trabajo donde laboran reciben regaños, malos tratos, comentarios inapropiados de sus jefes o “líderes”, dando a conocer su insatisfacción, afirmando que no existe

ningún tipo de reconocimiento por parte de la organización; dichos factores son los que afectan el desarrollo de sus actividades.

En la investigación realizada por Munayco, y otros autores (2017) definen que en su investigación los trabajadores demuestran poco interés y compromiso con su organización, ya que a través del diagnóstico exploratorio realizado se puede demostrar que no existe compromiso en la organización. En ese sentido, para que se pueda llegar a desarrollar este eficiente desempeño es necesario y de vital importancia que los trabajadores estén comprometidos consigo mismo, con su trabajo, con su profesión, con los objetivos organizacionales e integrarse en los proyectos institucionales, es decir, los trabajadores deben asumir plenamente la identificación con la institución.

Colombia

En otras definiciones, en los antecedentes a nivel internacional, Sifuentes (2013) planteó como objetivo del presente estudio analizar la correlación entre el compromiso organizacional y el profesionalismo en las empresas afiliadas a la Cámara Mexicana de la Construcción del Estado de Durango. Este análisis tuvo una población de 30 empresas y una muestra correspondiente con 304 trabajadores, obteniendo como resultado a una correlación negativa con compromiso afectivo, normativo y calculativo. Sobre el tema, Gonzales (2016) comenta en su investigación, como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos de dicha institución, se aplicó a una muestra de 72 trabajadores, el instrumento utilizado fue la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) que fue diseñada por la especialista Sonia Palma (2005) y tal como lo señala la autora permite medir la variable de satisfacción laboral; los resultados obtenidos en relación a Pearson indican una significativa relación entre las variables de estudio, por lo tanto se establece un mayor aumento de Satisfacción Laboral.

De otro lado, Pujol (2016) en este artículo de investigación detalla como objetivo identificar las condiciones de trabajo para los que se observan menores niveles de satisfacción; se trabajó con una población representativa de 414 docentes, aplicada a una muestra de 60 participantes, identificándose las facetas en las cuales se obtuvieron mayores y menores puntajes promedio.

Córdoba

Mientras tanto, Gonzales y Sanches (2014) en su investigación plantean como objetivo analizar el funcionamiento de la satisfacción y el compromiso organizativo en la hostelería de Córdoba, intentando descubrir la posible relación o influencia de la tipología contractual y la dedicación horaria en ambos constructos. Llegando a una conclusión presentan un efecto negativo de mayor magnitud, también se observa que el mayor impacto negativo sobre la satisfacción de los asalariados está asociado con el contrato fijo discontinuo.

A Nivel Nacional

En cuanto a la investigación a nivel nacional, según Mamani, (2016) se da a conocer que el objetivo general fue determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral; trabajando con una población de 31 docentes, considerándose con una correlación directa, concluyendo con resultados del 51,6% de los docentes que presentan un nivel de satisfacción, moderadamente satisfactorio.

Lima

Según Mejía (2017) en un estudio de investigación realizado, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores; en cuanto a la población que estuvo conformada por 100 trabajadores, por lo cual los resultados del análisis estadístico obtuvieron una relación positiva de $r = 0,705$ entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Lima

La investigación de Canicela y Pazos (2016) tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en profesionales de una empresa en Perú. En cuando a la población estuvo compuesta por un total de 350 trabajadores de posiciones claves para la organización con una muestra determinada por 150 profesionales (entre hombres y mujeres). Los resultados obtenidos rechazan las hipótesis 3, 4 y 5, mediante las cuales se manifiestan que existe una correlación inversa y altamente significativa entre cada una de las dimensiones del compromiso organizacional y la intención de rotación, es más significativo el nivel y la influencia que tiene la satisfacción laboral que el compromiso frente a su organización.

Duche y Ames (2014), en su investigación tiene como objetivo identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en trabajadores universitarios de pregrado de una universidad, así mismo determinar si existe correlación entre ambas variables, en cuanto a la población que estuvo conformada por 180 docentes contratados auxiliares, indicando como resultado una alta confiabilidad.

Según Huapaya (2017) el objetivo general determina la relación que existe entre el Engagement y la Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las instituciones, así mismo la población fue de 350 docentes, llegando a una conclusión que si existe una correlación positiva de 0.5 entre las dos variables, según el p-valor, 0.000, menor a 0.01 indica que esta correlación positiva moderada es significativa.

En proyecto de investigación de Chunga, (2017) refiere que su objetivo es determinar la relación que existe entre la satisfacción y el compromiso organizacional en los trabajadores de una institución, considerando a su población de 110 trabajadores. De ello se pudo comprobar la hipótesis planteada, obteniendo como resultado que existe una relación positiva y alta ($r = 7,30$) significativa ($p\text{-valor} = 0,000 < 0.01$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores. A su vez Quiroz (2017) en su investigación, que tuvo como objetivo general determinar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de un instituto, aplicó una encuesta voluntaria a una población de 102 trabajadores, consiguiendo una confiabilidad de 0,79%, nivel muy alto, obteniendo como resultado una alta insatisfacción y con un 59.8% refiriéndose a las políticas administrativas, demostrando que los trabajadores se sentían insatisfechos.

A Nivel Local

En la investigación a nivel local, según García A. & Reyes M. (2018) plateo como objetivo determinar la relación que existe entre satisfacción y productividad en los trabajadores, obtuvieron como resultado que un 75% de los trabajadores a tiempo completo muestran una baja satisfacción laboral, especificando que no reciben beneficios y capacitaciones por parte de la organización, esto conlleva a disminuir su desempeño laboral y a bajar su productividad.

De todo lo mencionado anteriormente podemos definir nuestras variables en cuanto a Engagement Según Salanova(2000) citado por Jamanca (2017) se menciona que Engagement es aquella energía centrada en metas, los trabajadores están concentrados en sus actividades, se encuentran llenos de energía porque su trabajo les satisface, están enamorados de su trabajo indicando que esta variable se relaciona mucho con los índices de energía afectiva, es una motivación que refleja el compromiso con sus labores; con base a esta variable se logra analizar que los colaboradores se identifican con los objetivos que plasma la organización, ser leales con la empresa y mantenerse comprometidos con su área de trabajo.

Jamanca (2017) define en su investigación que el engagement es una aportación psicológica muy importante en las empresas, para ofrecer seguridad y motivación a su personal de trabajo, ofreciendo un progreso a su propia vida laboral; profesional y personal y está relacionado con dos factores de gran importancia: entre ellos están la psicología humana y la psicología positiva, ya que ayuda a los trabajadores a tener una vida más interesante y más deseable.

Según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Huapaya (2017) nos define las características del engagement como algo muy importante para el desarrollo de un colaborador teniendo en cuenta el vigor, dedicación y absorción. Cuando hablamos de la primera característica en vigor, mayormente se basa en que una persona vigorosa muestre un elevado nivel de energía e intransigencia mental en el momento que se encuentre laborando, tiene un deseo de conseguir buenos resultados y además este colaborador está dispuesto a esforzarse a pesar de las dificultades que se presenten en su puesto de trabajo. El autor menciona que la dedicación es la característica que revela una alta importancia laboral en una organización. Un trabajador siempre manifiesta sentimientos de orgullo, satisfacción, entusiasmo, persistencia, lucha por conseguir sus metas laborales, y al mismo tiempo refleja un buen resultado en la propia organización. Finalmente, la absorción está plenamente concentrada en esta plena lucha por su trabajo; implica una dificultad por desconectarse de su actividad que se encuentra realizando, esto es debido a que se encuentra disfrutando de su trabajo.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Teoría de Variables

A.- Independiente:

Para respaldar a esta investigación según Newstrom (2001) citado por Edel, García y Casiano (2017) en sus teorías “X” y “Y” de acuerdo con el experto DouglasMcgregor se desglosa claramente la teoría del comportamiento humano explicando que existirá siempre una diferencia en las personas; de tal forma que algunos colaboradores estuvieron de acuerdo con las condiciones de la teoría “X” y otros colaboradores a la teoría “Y”, sin duda alguna Mcgregor resalta que todos los colaboradores tienen un gran potencial de desarrollo en sus habilidades.

En cuando a la primera teoría X está basada netamente en la conducta del trabajador, en la cual lo más importante para sentirse motivado es el dinero, al no existir ninguna motivación los trabajadores evitan responsabilidades; no son ambiciosos y se mantienen en su zona de confort, además se resisten al cambio, la manera más inflexible para trabajar con ellos es el liderazgo y que debe ser manejado para convencer a los colaboradores hacia el logro de los objetivos, los factores que influyen están en el personal que no le gusta el trabajo y están buscando excusas para evitar trabajar, también impiden los compromisos, son trabajadores perezosos y el jefe toma la decisión de obligarlos a trabajar.

Este mismo autor define que la teoría "Y", esta orientada a la psicología humanista de los administradores de recursos humanos. Evidentemente se ve que los trabajadores buscan realizar sus responsabilidades, son aquellas personas más ambiciosas y no son perezosas así mismo aceptan el cambio en la organización, no necesitan control por su superior. Estas personas son innovadoras y les gusta trabajar y sobresalir consecuentemente, la responsabilidad de los directivos es ofrecer el ambiente adecuado para que los colaboradores administrativos puedan desarrollar sus actividades exitosamente.

A.- Dependiente:

Como segunda variable esta satisfacción laboral según Regalado (2016) define que la satisfacción laboral es la sensación que presenta cada trabajador en sus actividades que realiza diariamente, ya que es aquel trabajador que ha alcanzado un camino laboral influida por

elementos cognitivos y afectivos y a su vez comportamental, se considera que dentro del ambiente laboral, se encuentran los factores de condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas y relaciones sociales, así como el desarrollo personal, desempeño de tareas y finalmente relación con la autoridad.

Si hablamos de la importancia de satisfacción, Apestegui (2017) explica que la satisfacción laboral en estos tiempos es de suma importancia ya que de ahí se determina el nivel de eficacia, eficiencia de cada colaborador. Siempre se debe mostrar interés por tener a un personal satisfecho ya que los trabajadores pasan mayor tiempo en la organización. Se ha evidenciado que los trabajadores no se sienten satisfechos con su trabajo, existe más ausentismo en la organización y suelen renunciar más, un trabajo que te satisface aumenta más la productividad.

En los factores de satisfacción laboral según Palma (2005 citado por Aliaga 2018) hace referencia que la satisfacción laboral, se establece en creencias y servicios a partir de su trabajo ocupacional. Estas cualidades están establecidas desde el lugar de trabajo donde se desarrolla, tiene mucho que ver con el desempeño ya que un colaborador satisfecho es un trabajador productivo.

Ramos (2003 citado por Mejía 2017) indica que esta dimensión ayuda a fortalecer el desarrollo de las labores diarias de la organización ya que influye en el mejoramiento de la eficiencia y el desempeño. Además, en las condiciones físicas que se encuentran en su zona de confort, por lo cual son situaciones de comodidad que manifiesta la organización, entre ellas tenemos: la ventilación e iluminación, la limpieza, infraestructura, beneficios laborales y/o remunerativos, que tiene que ver con la recompensa económica o el desarrollo del colaborador como las felicitaciones o una línea de carrera.

Según Palma (2006) citado por Mejía (2017) comenta que para que los trabajadores sientan una gran satisfacción mediante la gratificación, bonos, sueldos, incentivos que reciben, son elementos que intervienen en la satisfacción laboral, de esa manera poder satisfacer sus necesidades fisiológicas del trabajador; lo que llamamos como símbolos de "status", ya que da

a conocer el reconocimiento y seguridad a todo el trabajador y provee independencia en la vida de los empleados obteniendo los valores más importantes de la organización.

Por su parte, Palma (2006) citado por Mejía (2017) comenta que las políticas administrativas, son las normas que la empresa tiene para que el trabajador pueda respetar ya que son acuerdos de las normas institucionales que establece en su relación con el trabajador, que a su vez sirven como guías en el ámbito general de las actividades que permiten la obtención de las metas para las relaciones sociales; es decir, las relaciones interpersonales que el colaborador tiene con los miembros de la organización, el cómo comparte sus actividades y de qué manera se relacionan en sus actividades cotidianas.

En la investigación de Palma (2006) citado por Mejía (2017) define que el desarrollo personal es la oportunidad que tiene el colaborador y se refiere a la interacción del personal en su centro de labor, además de que las buenas relaciones interpersonales facilitan la confianza y credibilidad, demostrando confidencialidad, responsabilidad y empatía, resaltando el entendimiento; la comprensión; el respeto; el deseo para superar las debilidades, afianzando fortalezas en la convivencia, el crecimiento de las personas, así como en la calidad de su desempeño en beneficio de quienes reciben sus servicios. Desempeño de tareas; quiere decir la forma de cómo el colaborador ejecuta sus actividades en la entidad donde laboran y de qué manera lo hacen; según Palma (2006) citado por Mejía (2017) hace referencia a una serie de actividades permitiendo que el trabajo represente un mayor desafío, refiriéndose al cumplimiento de sus deseos más profundos.

Relación con la autoridad, significa que el colaborador aprecia de forma valorativa el trato con su jefe directo y a sus supervisores con relación a sus actividades laborales diarias. Según Palma (2006) citado por Mejía (2017) detalla que el colaborador aprecia de forma valorativa el trato con su jefe directo y sus supervisores con relación a sus actividades laborales diarias; haciendo referencia a la valoración que tiene el trabajador con sus tareas cotidianas; no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc; si no que además requiere de la correcta ejecución de una determinada tarea; siendo fundamental y necesario el interés, la voluntad y la intención para la ejecución de su trabajo.

Robbins (1999) citado por Ruiz (2009) habla de abandono y esto tiene que ver con la salida de la empresa, o también otra forma que se puede presentar es la renuncia. También tenemos otra forma que es la búsqueda de otro empleo, la preocupación por seguir mejorando los problemas existentes, el análisis de los problemas sindicales. Lealtad es una actitud pasiva en donde se busca que los empleados estén comprometidos con las labores de la organización, motiva a ser optimistas donde estén dispuestos a sacrificarse por la empresa y manifestar esa confianza con la administración; también está la negligencia que es el incumplimiento de las tareas asignadas demostrando un comportamiento pasivo que implique que el problema que hay empeore.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) citado por Quiroz (2017) señalan una teoría clasificada en dos factores: el primero, señalado como intrínseco o motivador, ya que se manifiesta a la relación empleo-trabajo, también está la autorrealización, el reconocimiento por sus logros obtenidos y la responsabilidad. El segundo factor denominado extrínseco, engloba las políticas de la organización y la administración de la empresa, donde se menciona que estar satisfecho o insatisfecho para los colaboradores en el trabajo es fundamental y que el triunfo o el fracaso siempre dependerán de las relaciones interpersonales.

Los factores higiénicos hablan de la situación del individuo con su trabajo y de alguna forma están conectados con la insatisfacción; ya que se ve ante la falta de motivación en el ambiente de trabajo. Los factores higiénicos en su especificación están relacionados con el salario de cada persona; las relaciones entre la organización y los trabajadores, las relaciones interpersonales y la seguridad en el trabajo; estos factores higiénicos tienen una capacidad limitada para mediar en las personas, porque su influencia en la conducta no consigue elevar en forma esencial ni duradera la satisfacción de las personas, por el contrario, son escasos en producir insatisfacción.

Los factores motivacionales se refieren a las características del puesto y a las actividades que el individuo ejecuta, producen una satisfacción duradera y elevan el rendimiento a niveles de excelencia por esta razón; los factores motivacionales están bajo el control del individuo,

pues se relacionan con las actividades que desempeñan. Entre los factores motivacionales se encuentra la realización personal, el reconocimiento profesional, la responsabilidad y el logro, el crecimiento personal, el ascenso; por lo cual los individuos encuentran estas características como compensadoras por naturaleza cuando estos factores son eficientes y elevan sustancialmente la satisfacción de los individuos y cuando son escasos producen insatisfacción.

1.4. Formulación del problema

Para formular la realidad problemática la pregunta es ¿De qué manera el programa de engagement mejora la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 ¿Virgen de Cortes de Chiclayo?

1.5. Justificación

En la justificación, de acuerdo a las observaciones realizadas se ha tomado en cuenta que, el compromiso y la satisfacción son importantes en las organizaciones ya que de su desarrollo depende la productividad de la empresa. Según Saldivar (2017) se busca determinar si hay relación entre la gestión organizacional y el compromiso de los trabajadores. Del mismo modo, para poder llegar a darle solución al problema es importante verificar el desorden del desarrollo de actividades, también está la supervisión del jefe o autoridades encargadas de la institución, de esa manera se podrá mejorar el servicio educativo, teniendo capacitación constante con los colaboradores, ya que estaríamos dándole solución al problema existente.

Por ello se ha planteado la necesidad de desarrollar una vía de solución mediante un programa de engagement para mejorar la satisfacción en los docentes de dicha institución, mediante este programa se busca reducir la problemática que se pueda evidenciar en la institución; tales como la falta de compromiso, las malas relaciones laborales, la falta de desempeño. Vale mencionar que esta investigación es importante para el personal que quiera tener más información y aplicarlos en su día a día. El programa consta de sesiones de aprendizaje que puedan ser aplicados en el desarrollo de su trabajo, logrando así un mejoramiento de la misma que puede ser identificando los problemas dentro de la organización; resolviendo los conflictos que impiden a seguir avanzando; de esa forma mejorar las situaciones adversas en la organización, además de construir un ambiente más comfortable

y satisfactorio y permitir conocer los aspectos que afectan a la organización; estos elementos se tendrá que trabajar lo más ligero posible porque serán los que afecten la productividad.

Es necesario realizar esta investigación para determinar que el colaborador se sienta identificado con la organización; es muy importante que los trabajadores de la I.E. N°11606 “Virgen de Cortes” conozcan y se identifiquen con la organización para que así haya mayor bienestar dentro de la misma y a su vez genere un ambiente laboral adecuado ante las diferentes adversidades propias de toda la organización. Esto ayudará a examinar y analizar la realidad actual en la que se encuentran los colaboradores de dicha entidad, generando datos válidos para el momento de la toma de decisiones. Asimismo, la investigación a realizar es viable ya que cuenta con la disponibilidad y el tiempo necesario de los trabajadores para el desarrollo de dicha investigación.

1.6. Hipótesis

Se formuló las siguientes hipótesis teniendo en cuenta de ser aceptadas o rechazadas, en cuenta con la hipótesis nula H_0 : El programa de Engagement no mejorara la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo. Y en cuando a la hipótesis alterna teniendo en cuenta que es positivo H_1 : El programa de Engagement mejorara la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Demostrar que el programa de Engagement mejore la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.

1.7.2. Específicos

- a) Diagnosticar a través de un pre-test el nivel satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo;
- b) Diseñar el programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.
- c) Aplicar programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.
- d) Evaluar a través de un pos-test el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.
- e) Comparar la evaluación los resultados del pre-test y pos-test de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de Investigación

Investigación aplicada: entendida como la utilización de conocimientos en la práctica para aplicarlos en provecho de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general, la investigación aplicada cuyo propósito es hacer un uso inmediato del conocimiento existente, esta investigación muestra el aprovechamiento de productos teóricos para el diseño de sistemas para resolver alguna necesidad o mejorarla de algún modo. Vargas, (2009)

2.2. Diseño de Investigación

El investigador debe visualizar la manera práctica y concreta de contestar las preguntas de investigación, además de cumplir con los objetivos fijados, para toda investigación los pasos a realizar desde la formulación de la hipótesis hasta el análisis de los datos; su finalidad primordial podrá permitirnos hacer observaciones sobre determinados fenómenos y estas observaciones deben procurarse con el mayor control posible, a fin de evitar que los resultados aparezcan contaminados. El diseño básicamente estará en función de la hipótesis que se quiere probar. Vargas, (2009)

G.E: O1 X O2

Dónde:

G.E: Grupo Experimental

O1: Pre test aplicado al GE

O2: Post test aplicado al GE

X: Programa de engagement

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: Engagement

Variable 2: Satisfacción Laboral

Tabla N° 1. Operacionalización de Variable Independiente

VARIBLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Programa Engagement	Según Nieto (2017) en su investigación menciona que Engagement resulta ser una variable muy investigada en las empresas, puesto que se relaciona mucho con los índices de rotación y ausentismo de los trabajadores.	La evaluación de engagement se evalúa en función a un programa de Engagement	Características de Engagement	Vigor
				Dedicación
				Absorción
			Modelo de los tres factores	afectivo
				continuo
				Normativo
			Componentes	Características personales
				Factores psicológicos
				autoeficacia
				Capital psicológico
resiliencia				

Fuente: Elaboración propia (2019)

Tabla N° 2. Variable Dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Satisfacción laboral	Robbins (2004) citado por Mejía (2017) indicó que: los factores más significativos conducen a la satisfacción del puesto en un trabajo desafiante ya que por sus recompensas equitativas o condiciones de trabajo son consideradas como un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste de personalidad y puesto. Por otra parte, el resultado de la satisfacción en el puesto del empleado involucra satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación, que se destaca en los Incentivos y Promociones, Relaciones interpersonales, Competencia Profesional, Seguridad Laboral.	La variable satisfacción laboral será evaluado mediante la escala de opiniones (SL-SPC) Palma (1999) menciona que como objetivo tiene Evaluar la satisfacción laboral de los colaboradores de una organización. Por otro lado, en cuanto a su cantidad de ítem es de 36, la forma de evaluación es total, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y en total desacuerdo.	condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos, y herramientas,	1,13,21,28,32	Ordinal
			beneficios laborales y/o remunerativos	Recompensas.	2,7,14,22	
			políticas administrativas	reglas establecidas	8,15,17,23,33	
			relaciones sociales	Relaciones laborales	3,9,16,24	
			desarrollo personal	Oportunidades de ascenso	4,10,18,25,29,34	
			desempeño de tareas	Reconocimiento y recompensa	5,11,19,26,30,35	
			relación con la autoridad	Generar buen trato	6,12,20,27,31,36	

Fuente: Elaboración propia (2019)

2.3. Población y Muestra

Población

Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra, es el grupo al que se intenta generalizar los resultados, esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio de Hernández y otros autores (2014) en cuanto a mi población de estudio son de 12 docentes de nivel inicial y primaria de la Institución Educativa N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.

Muestra

Una vez definida la población se procede al diseño de la muestra, que comienza con la búsqueda de documentación que ayude a la identificación de la población de estudio, la selección de una unidad de dicha población que constituya una representación a pequeña escala de la población a la que pertenece, esto lo define Hernández (2014); siendo así se tomó como muestra de estudio a el tamaño de una muestra determinada de 8 docentes de dicha institución.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

Test: Para realizar la medición de las variables se utilizó los cuestionarios, los cuales a decir de Bernal (2006). Es un conjunto de ítems que han sido delineados para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Asimismo, se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación (p. 217).

Encuesta. Por medio de preguntas formuladas y estructuradas se recopila información para conocer a las variables en estudio. Constituyen los procedimientos que secuenciados permiten recabar información sobre el trabajo de investigación.

Observación. Al evaluar las variables en estudio se anota en fichas de observación las características observadas además de las situaciones y momentos que se presenta el fenómeno en estudio.

2.4.2. Instrumentos

Test escala de opiniones SL-SPC

El instrumento que se empleo para la recolección de datos se tomara en cuenta el test de escala de opiniones SL-SPC, que fue creado por Sonia palma Tarrillo en el (1999) Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo.

Este test de Sonia palma contiene 36 ítems

Calificación:

Para la calificación del puntaje que se puede alcanzar entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y la puntuación más bajo es "insatisfacción frente al trabajo".

Test fue elaborada en Lima por Sonia Palma en 1999 en la cual mide el nivel de satisfacción laboral en empresas o entidades de acuerdo a los factores: Condiciones físicas y/o materiales (1, 13, 21, 28, 32), beneficios laborales y/o remunerativos (2, 7, 14, 22), políticas administrativas (8, 15, 17, 23, 33), relaciones sociales (3, 9, 16, 24), desarrollo personal (4, 10, 18, 25, 29, 34), desempeño de tareas (5, 11, 19, 26, 30, 35) y relación con la autoridad (6, 12, 20, 27, 31, 36).

De acuerdo al puntaje total es sumar las calificaciones adquiridas en las respuestas de cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son: 5 Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo, 1 total desacuerdo. Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje total que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. La escala se valora en niveles: alta satisfacción (168), parcial satisfacción (149-167), regular (112-148), parcial insatisfacción (93-111) y alta insatisfacción (0-92).

Validez

La validez se realizó a través de juicio de expertos, los resultados obtenidos de la validez en cuanto a la prueba T su resultado obtenido es de 8.67014 y el GL con un 8, de acuerdo a ello se sacaron el nivel de significancia con un 0.010 y 0.05 en todos los ítems.

Confiabilidad

Para la confiabilidad del intrumento se utilizó el coeficiente de Alfa Cronbach alcanzando un valor de 0.927 lo que endica que hay alta confiabilidad.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Estadística descriptiva. Permite representar matemáticamente, mediante gráficos los datos obtenidos, descritos y organizados. (Cervantes, 2016)

Estadística inferencial. Comprende mediante procedimientos y métodos propiedades de una población. (Cervantes, 2016), utilizando a Wilcoxon como fuente de prueba de hipótesis.

Según Pérez (2017) Para esta investigación se tomará en cuenta la revisión de instrumentos de satisfacción laboral; en primer lugar, tener definida con que población se va a trabajar, y así poder ejecutar el programa de engagement, así mismo evaluar a través de un pretest y pos test de satisfacción de esa forma poder determinar si hay relación entre ambas variables así obtener los resultados, se hará mediante el programa de Excel. Las tablas y figuras en términos porcentuales para el análisis de interpretación de resultados para realizar la contrastación de hipótesis del pre test y post test se utilizó la prueba no paramétrica de Wilcoxon para muestras aplicadas.

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se tomó en cuenta la privacidad de la institución educativa también a los docentes encuestados; por otro lado, la participación de los docentes se toma en cuenta su aprobación ya que no se estará suplicando para su colaboración mediante el proceso del proyecto. Así mismo todos los docentes deberán manifestar su honestidad en el proyecto informándoles sobre la participación del presente estudio que se realizará. La información recibida no será divulgada, se guardará confidencialidad mediante lo encontrado.

También se tendrá en cuenta la veracidad de información de los resultados no se va a manipular las respuestas, se demostrará honestidad en este presente proyecto de investigación.

Consentimiento informado: a los participantes de la presente investigación se les manifestó las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucra donde asumirán la condición de ser informantes.

Confidencialidad: se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. **Objetivo 1.** Diagnosticar a través de un pre-test el nivel satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.

Tabla 3. Resultados de pre test por dimensiones

Fuente: Elaboración propia

Indicador	Dimensiones													
	Condiciones Físicas y materiales		Beneficios laborales		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Parcial insatisfacción	1	13	3	38	3	38	1	13	0	0	0	0	0	0
Regular	6	75	5	63	5	63	5	63	1	12,5	2	25	0	0
Parcial satisfacción	1	13	0	0	0	0	2	25	5	62,5	5	62,5	6	75
Alta	0	0	0	0	0	0	0	0	2	25,0	1	12,5	2	25
Total	8	100	8	100	8	100	8	100	8	100	8	100	8	100

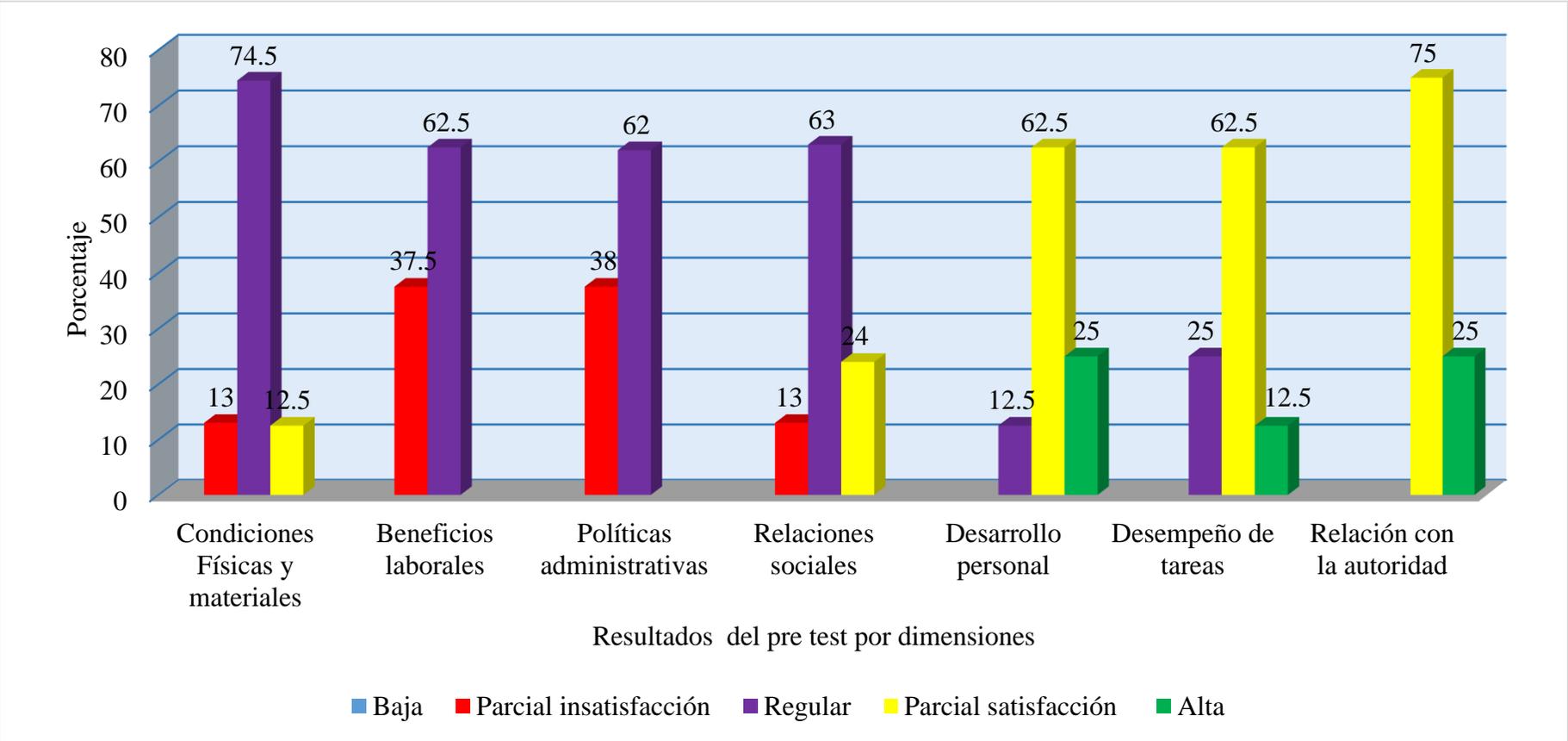


Figura 1. Resultados de pre test de todas las dimensiones

Con respecto a la dimensión de Condiciones Físicas y Materiales en los resultados obtenidos en el pre test se mostró que un 75% de los trabajadores se ubican en un nivel regular, mientras que un bajo porcentaje de 13% tiene parcial insatisfacción laboral, así mismo con un 13% se encuentra con parcial satisfacción.

En cuanto a la dimensión de remuneración y beneficios en el pre test, mostraron que un 63% de trabajadores se ubican en un regularmente mientras que con un 38% de trabajadores están en un nivel parcial insatisfacción laboral.

Políticas Administrativas, se obtuvieron los resultados del pre test con un 63% de trabajadores manifestando estar regularmente satisfechos, además con un 38% se muestran estar parcialmente insatisfecho.

Por otro lado, en Relaciones Sociales, en cuanto a los resultados del pre test con un 63% de trabajadores manifiestan que se encuentran regularmente satisfechos mientras que con 25% de trabajadores se encuentra parcialmente satisfechos. Y finalmente con un 13% se representa parcial insatisfacción.

En la dimensión de Desarrollo personal, se obtuvieron los resultados del pre test con un 62,5% de trabajadores, ellos manifiestan esta regular satisfacción, en tanto con un 25% manifiestan estar altamente satisfechos y finalmente con 12,5% de trabajadores están regularmente satisfecho.

Conforme a los resultados del pre test en la dimensión desempeño de tareas, se obtuvo un 62,5% de trabajadores que manifestaron parcial satisfacción laboral, mientras que con un 25% regular satisfacción. Finalmente, con un 12% de trabajadores se encuentra en un nivel alta satisfacción laboral.

De acuerdo a la dimensión de la Relación con la autoridad, los resultados obtenidos del pre test son, un 75% de los trabajadores que se encuentran en un nivel parcial de satisfacción ya que un gran porcentaje demuestra que recibe un buen trato por parte del jefe inmediato cuando realizan un buen trabajo, así mismo hay un 25% de trabajadores que manifestaron estar altamente satisfechos porque el jefe inmediato si toma en cuenta las opiniones que buscan mejorarlas actividades en el centro laboral.

3.2. Objetivo 2. Diseñar el programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.

Tabla 4. *Diseño del programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo*

N°	Título de sesión	Objetivos
01	Características de engagement	Conocer Y Fortalecer relaciones de corresponsabilidad fundadas en el diálogo y la participación
02	Motivación laboral	Conocer el grado de Motivación Laboral que poseen los en los docentes
03	Elements de engagement	Brindar estrategias que ayuden a desarrollar el compromiso de cada docente de la institución
04	Satisfaction Laboral	Detectar los principales factores de la Satisfacción Laboral de cada colaborador de la institución
05	Dimensiones de compromiso	Organizar un equipo comprometido con la organización de tal forma que sea esencial para con seguir sus objetivos
06	Conseguir un buen employee engagement	Contribuir a los empleados a que a que mantengan una comunicación integra
07	Generar más engagement entre tus empleados	Crear un ambiente de compañerismo y brindar apoyo entre ellos
08	Work engagement y prácticas de recursos humanos	Identificar las dimensiones de engagement entre los empleados de acuerdo a las diferentes áreas.
09	Elementos del work y el engagement	Identificar la participación de los empleados y que favorezcan la mejora de la calidad de vida en el trabajo
10	Demandas y recursos laborales	Estimular el desarrollo y crecimiento personal de cada trabajador
11	Recursos personales de engagement	Contribuir con la reducción del burnout e incrementando el work engagement.
12	Factores determinantes del work engagement y sus consecuencias	Establecer un equipo responsable comprometido y poder demostrar entusiasmo y dedicación en el área laboral

3.3. Objetivo N° 03. Aplicar un programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.

Al momento de la ejecución del programa los docentes mostraron voluntad e interés en la ejecución de las 12 sesiones, en un inicio la formación de sus equipos se daba por afinidad, se evidenciaba falta de relaciones interpersonales, falta de responsabilidad y un distanciamiento entre sus compañeros de trabajo, es por ello que durante la ejecución del programa se empezaron a conocer mejor. Los grupos se formaban por indicaciones del ponente y se desarrolló dicho programa con las facilidades del caso orientando al cambio y fomentando un ambiente de trabajo agradable, demostrando la efectividad del programa.

Con el propósito de mejorar esa problemática existente dentro de la organización, tales como la falta de compromiso, el bajo desempeño, y las malas relaciones interpersonales. Al empezar a realizar las sesiones se dividieron por grupos en la cual se pudo conocer las diferencias entre ellos, se llevó a cabo en el turno de la tarde con los docentes de nivel primario, las sesiones más importantes al terminar de ejecutar el programa fueron, la motivación, generar más engagement entre empleados, conseguir un buen empleado y factores determinantes del Work engagement y sus consecuencias porque a través de estas sesiones los trabajadores aumentaron su desempeño, mejoró la comunicación y hubo más unión entre ellos generando un ambiente de trabajo agradable.

3.4. Objetivo 4. Evaluar a través de un pos-test el nivel de satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo

Tabla 5. Resultados de pre test de todas las dimensiones

Indicador	Dimensión													
	Condiciones Físicas y materiales		Beneficios laborales		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Parcial insatisfacción	0	0	0	0	1	12.5	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	4	50	5	62.5	2	25	1	12.5	1	0	0	0	0	0
Parcial satisfacción	2	25	3	37.5	3	37.5	3	37.5	4	50	3	37.5	4	50
Alta	2	25	0	0	2	25	4	50	4	50	5	62.5	4	50
Total	8	100	8	100	8	100	8	100	8	100	8	100	8	100

Fuente: elaboración propia

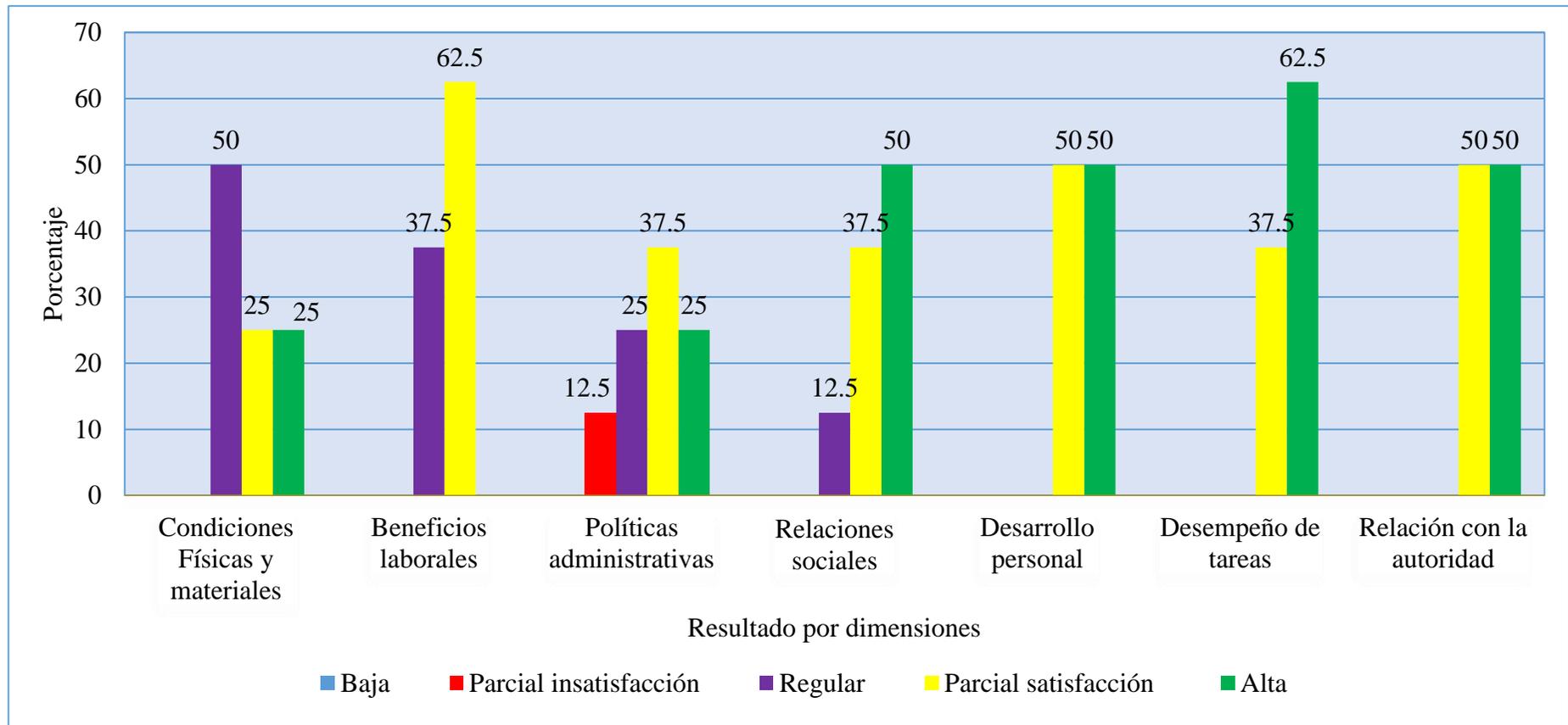


Figura 2. Resultados de post test de todas las dimensiones

Respecto a la dimensión de Condiciones Físicas y Materiales los resultados obtenidos en el post test se mostró que un 50% de trabajadores se ubican en un nivel regular, mientras que un bajo porcentaje de 25% tiene parcial insatisfacción laboral y finalmente con un 25% se encuentra parcial satisfacción.

Los resultados arrojados en cuanto a la dimensión de beneficios laborales en el post test, mostraron que un 62.5% de trabajadores se encuentran regularmente satisfecho, mientras que con un 37.5% de trabajadores están en un nivel parcial de insatisfacción.

En esta dimensión política administrativa se encontraron como resultados del post test que un 37.5% de trabajadores manifiestan parcial satisfacción, mientras que con un 25% de trabajadores se encuentra altamente, frente a un 25% de trabajadores que muestran estar regularmente satisfechos y finalmente con un 12.5% demuestra parcial de insatisfacción.

En esta dimensión de Relaciones Sociales, se obtuvieron los resultados del post test con un 50% de trabajadores manifestando estar altamente satisfechos y además que con un 37.5% indican parcial satisfacción y finalmente con un 12.5% mostrando regular satisfacción.

Así mismo en la dimensión Desarrollo personal, se obtuvieron los resultados del post test con un 50% muestran estar altamente satisfechos Y con un 50% de trabajadores manifestaron parcial satisfacción.

Conforme a los resultados del pre test en la dimensión del desempeño de tareas, se obtuvo un 62.5% de trabajadores que manifestaron alta satisfacción laboral, por otro lado, con un 37.5% muestran parcial satisfacción.

Y finalmente con la dimensión de relación con la autoridad, los resultados obtenidos en cuanto al post test fueron de 50%, manifestaron estar altamente satisfechos y a su vez con un 50% de trabajadores que se encontraron en un nivel parcial satisfacción.

3.5. Objetivo 5. Comparar la evaluación los resultados del pre-test y pos-test de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 “Virgen de Cortes”, Chiclayo.

Tabla 6. Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de condiciones físicas y materiales

Condiciones físicas y materiales	Pre test		Post test	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Parcial Insatisfacción	1	13	0	0
Regular	6	75	4	50
Parcial Satisfacción	1	13	2	25
Alta Satisfacción	0	0	2	25
total	8	100	8	100

Fuente: elaboración propia

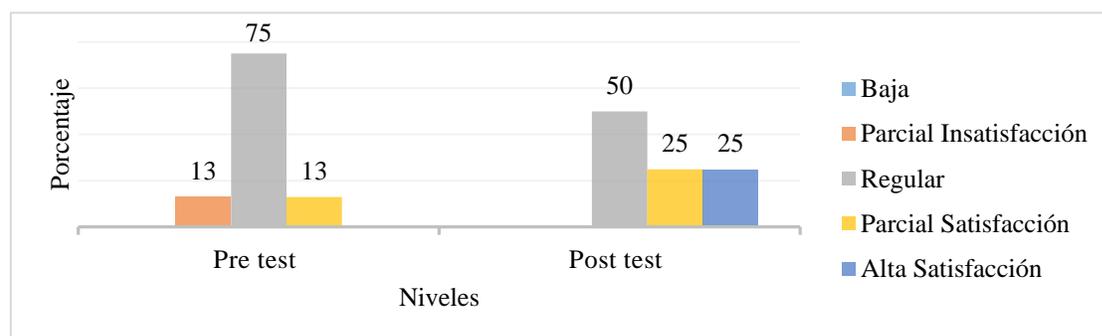
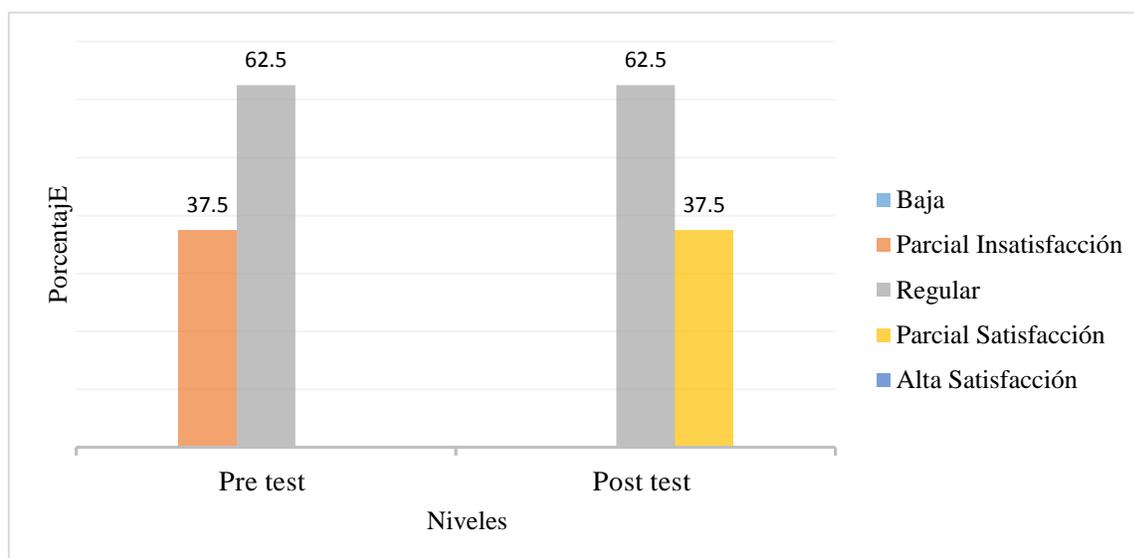


Figura 3. Comparación de resultados en Condiciones físicas y materiales

En relación con las condiciones físicas y materiales en el inicio se observó que el mayor porcentaje de 75% se encuentra en un nivel regular indicando que los trabajadores muestran mediana satisfacción por el ambiente de trabajo, seguido de un 13% de trabajadores que están en un nivel parcial de insatisfacción laboral y que no se siente a gusto con las instalaciones del centro laboral. Y con un 13% demuestran baja satisfacción; Estos resultados han sido comparados con los resultados del post test donde un mayor porcentaje de 50% de trabajadores están en un nivel regular, esto indica que en su lugar de trabajo se esta implementando de a poco, con un 25% de trabajadores se encuentra en un nivel de parcial satisfacción laboral ya que indica con respecto a las instalaciones del centro laboral y la temperatura del ambiente en donde realizan sus funciones es el adecuado. Continuamente hay un 25% de trabajadores que están en un nivel alto y esto indica que algunos trabajadores sí están satisfechos con su trabajo; estos resultados determinan que la institución educativa necesita tener un ambiente de trabajo apropiado.

Tabla 7*Comparacion de los resultados del pre-test y pos-test de Beneficios Laborales.*

Beneficios Laborales	Pre test		Post test	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Parcial Insatisfacción	3	37.5	0	0
Regular	5	62.5	5	62.5
Parcial Satisfacción	0	0	3	37.5
total	8	100	8	100

Fuente: elaboración propia*Figura 4. Comparación de resultados en Beneficios laborales*

Los resultados arrojados en cuanto a la dimensión de los beneficios laborales en el pre test, mostraron que un 62.5% de los trabajadores se ubican en un puesto regularmente satisfecho ya que el sueldo percibido es diferente a comparación de otras Instituciones Educativas. También, un 37.5% de los trabajadores están en un nivel parcial de insatisfacción laboral porque no se les brinda gratificaciones, bonos y/o seguro médico. Y en cuanto al post test, los resultados arrojados, mostraron que un 62.5% de los trabajadores se ubican en un puesto regularmente satisfecho ya que el sueldo percibido es diferente a comparación de otras Instituciones Educativas. También, un 37.5% de los trabajadores están en un nivel parcial de insatisfacción laboral porque no se les brinda gratificaciones, bonos y/o seguro médico.

Tabla 8. Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de políticas administrativas.

Políticas Administrativas	Pre test		Post test	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Parcial Insatisfacción	3	37.5	1	12.5
Regular	5	62.5	2	25
Parcial Satisfacción	0	0	3	37.5
Alta Satisfacción	0	0	2	25
total	8	100	8	100

Fuente: elaboración propia

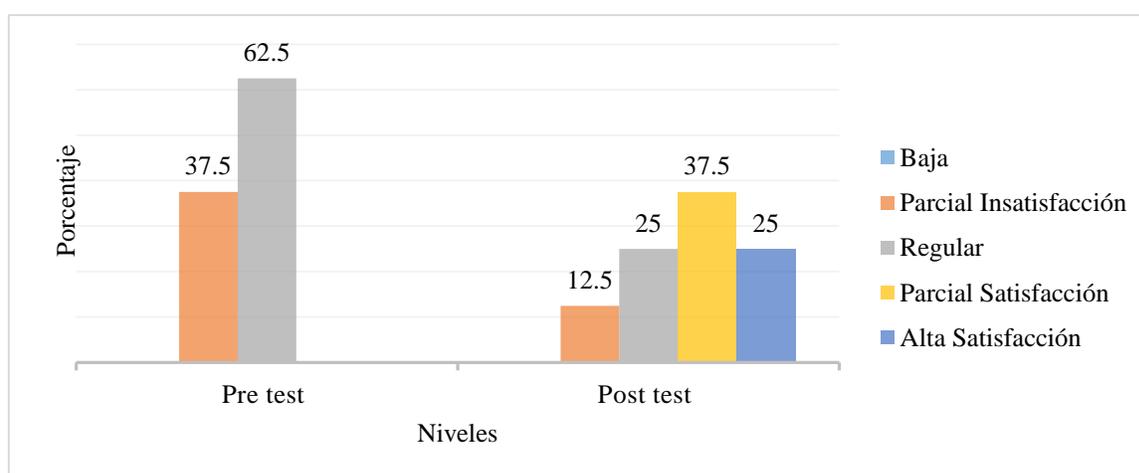


Figura 5. Comparación de resultados en Políticas administrativas

En la dimensión de Políticas Administrativas, se obtuvieron los resultados del pre test con un 62.5% de trabajadores manifestando estar regularmente satisfechos porque no reciben buenas capacitaciones cuando implantan nuevas políticas y/o procedimientos. Además, que, hay un 37.5% que muestra estar parcialmente insatisfecho. Por otro lado, se encontraron como resultados del post test que, un 37.5% de trabajadores manifiestan que se encuentran parcialmente satisfechos por formar parte de un buen equipo de trabajo y por tener confianza entre compañeros de trabajo. Mientras que hay un 25% de trabajadores se encuentra altamente satisfechos porque el jefe fomenta el buen trato que debe existir entre los trabajadores. Y con un 25% de trabajadores que muestran estar regularmente satisfechos y finalmente con un 12.5% muestran parcial insatisfacción porque cuando hay dificultades en el trabajo reciben poco apoyo así mismo en oportunidades le desagrada trabajar con los compañeros de trabajo.

Tabla N° 9. Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de Relaciones sociales

Relaciones sociales	Pre test		Post test	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Parcial Insatisfacción	1	13	0	0
Regular	5	63	1	12.5
Parcial Satisfacción	2	24	3	37.5
Alta Satisfacción	0	0	4	50
total	8	100	8	100

Fuente: elaboración propia

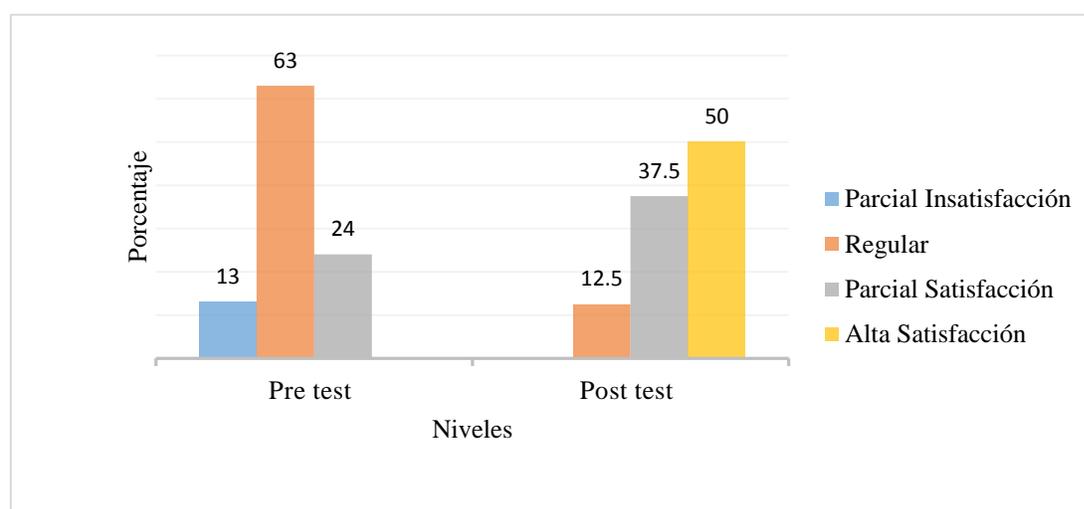


Figura 6. Comparación de resultados en Relaciones sociales

En la dimensión de Relaciones Sociales, se encontraron como resultados del pre test que, un 63% de trabajadores manifiestan que se encuentran regularmente satisfechos por formar parte de un buen equipo de trabajo. Mientras que hay un 25% de trabajadores se encuentra parcialmente satisfechos porque el jefe fomenta el buen trato que debe existir entre los trabajadores. Y con un 13% de trabajadores que muestran estar parcial insatisfacción porque hay poco apoyo entre compañeros. Los resultados del post test con un 50% de trabajadores manifestando estar altamente satisfechos porque reciben buenas capacitaciones cuando implantan nuevas políticas y/o procedimientos. Además, que, hay un 37.5% en donde indica que los trabajadores sí tienen buena comunicación y finalmente con un 12.5% en la cual muestra estar regularmente satisfecho ya que en la Institución Educativa por parte de sus compañeros de trabajo no existe una buena comunicación.

Tabla 10. Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de desarrollo personal

Desarrollo personal	Pre test		Post test	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Regular	1	12.5	0	0
Parcial Satisfacción	5	62.5	4	50
Alta Satisfacción	2	25	4	50
total	8	100	8	100

Fuente elaboración propia

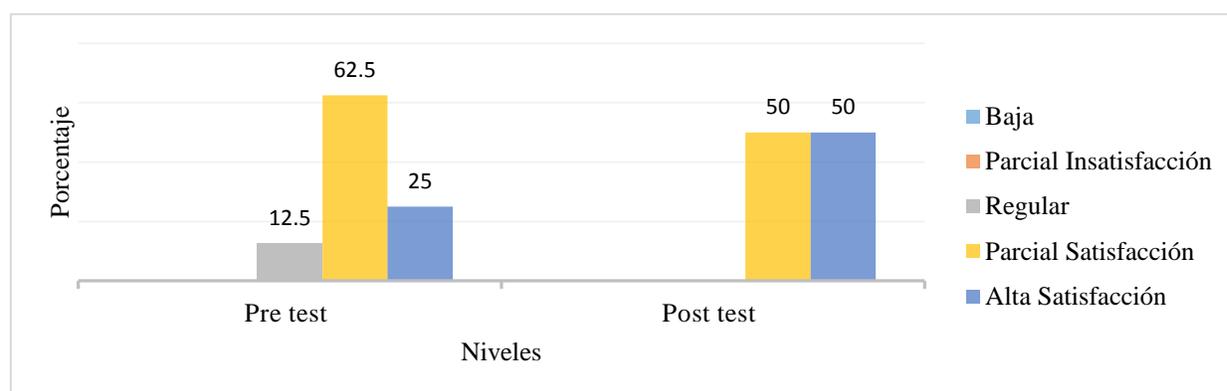


Figura 7. Comparación de resultados en Desarrollo personal

En la dimensión de Desarrollo personal, se obtuvieron los resultados del pre test con un 62,5% de trabajadores, ellos manifiestan regular satisfacción porque no reciben buenas capacitaciones cuando implantan nuevas políticas y/o procedimientos. Además, que, hay un 25% que muestra estar altamente satisfecho ya que la institución educativa tiene en cuenta la antigüedad del trabajador laborando para cubrir las expectativas de desarrollo en los trabajadores. Asimismo, el 12,5% de trabajadores están regularmente satisfecho porque reciben poca información para desempeñar correctamente su trabajo, se obtuvieron los resultados del post test con 50% que muestra estar altamente satisfechos ya que la Institución Educativa tiene en cuenta la antigüedad del trabajador laborando para cubrir las expectativas de desarrollo en los trabajadores. Y con un 50% de trabajadores manifiestan parcial satisfacción esto se debe porque no reciben buenas capacitaciones cuando implantan nuevas políticas y/o procedimientos.

Tabla 11. Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de desempeño de tareas

Desempeño de tareas	Pre test		Post test	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Regular	2	25	0	0
Parcial Satisfacción	5	62.5	3	37.5
Alta Satisfacción	1	12.5	5	62.5
total	8	100	8	100

Fuente: elaboración propia

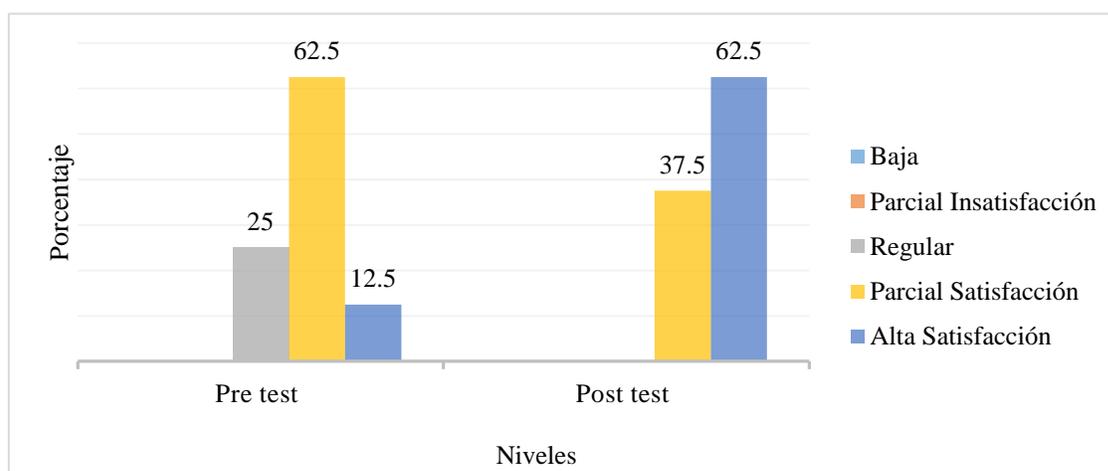


Figura 8. Comparación de resultados en Desempeño de tareas

Conforme a los resultados del pre test en la dimensión desempeño de tareas, se obtuvo un 62,5% de trabajadores que manifestaron parcial satisfacción laboral lo cual, la labor que realizan a diario permite desarrollar las habilidades de cada trabajador. Mientras que hay un 25% que muestra regular satisfacción porque el trabajo que realiza diariamente representa todo un desafío para ellos. Asimismo, el 12.5% de trabajadores se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral en donde las actividades que realiza a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en el contrato. Conforme a los resultados del post test en la dimensión desempeño de tareas, se obtuvo un 62.5% de trabajadores que manifestaron alta satisfacción laboral, la labor que realizan a diario permite desarrollar las habilidades de cada trabajador, mientras que con un 37.5% muestran parcial satisfacción porque el trabajo que realiza diariamente representa todo un desafío para ellos. Por ende, las actividades que realiza a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en el contrato; el trabajo que se realiza diariamente pone a prueba los conocimientos y capacidades del trabajador.

Tabla 12. Comparación de los resultados del pre-test y pos-test en relación con la autoridad

Relación la autoridad	Pre test		Post test	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Parcial Satisfacción	6	75	4	50
Alta Satisfacción	2	25	4	50
total	8	100	8	100

Fuente: elaboración propia

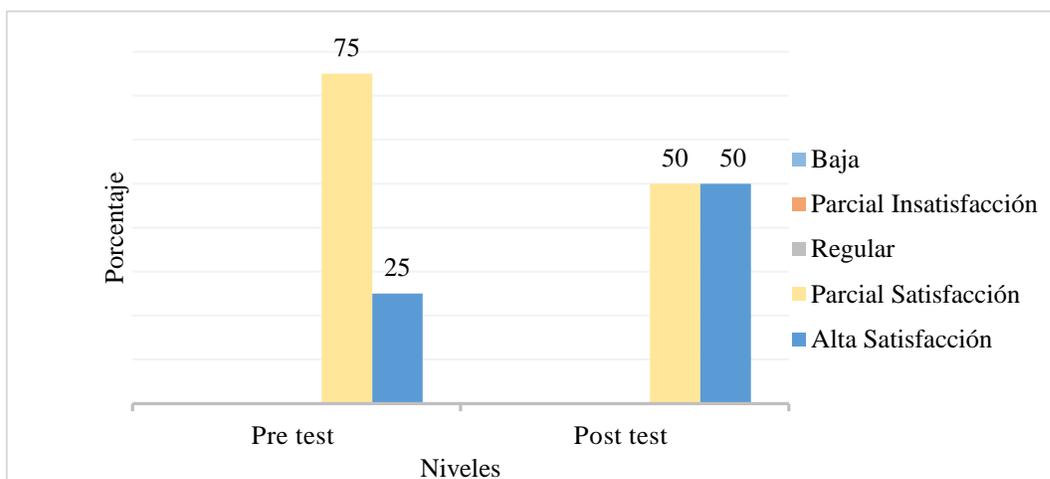


Figura 9. Comparación de resultados en Relación la autoridad

De acuerdo a la dimensión de Relación con la Autoridad, los resultados obtenidos del pre test son, un 75% de trabajadores que se encontraron en un nivel parcial de satisfacción, ya que un gran porcentaje demuestran que reciben un buen trato por parte de jefe inmediato cuando realizan un buen trabajo. Asimismo, hay un 25% de trabajadores que manifestaron estar altamente satisfechos porque el jefe inmediato si toma en cuenta las opiniones que buscan mejorar las actividades en el centro laboral; los resultados obtenidos del post test con un 50% de trabajadores que manifestaron estar altamente satisfechos porque el jefe inmediato si toma en cuenta las opiniones que busca mejorar, las actividades en el centro laboral. Así mismo con un 50% de trabajadores que se encontraron en un nivel parcial satisfacción ya que un gran porcentaje demuestra que reciben un buen trato por parte de jefe inmediato.

Tabla 13. Comparación de los resultados del pre-test y pos-test de relaciona a la Variable satisfacción

Variable satisfacción	Pre test		Post test	
	Frecuencia	porcentaje	Frecuencia	porcentaje
Regular	0	0	2	25
Parcial Satisfacción	6	75	2	25
Alta Satisfacción	2	25	4	50
total	8	100	8	100

Fuente: elaboración propia

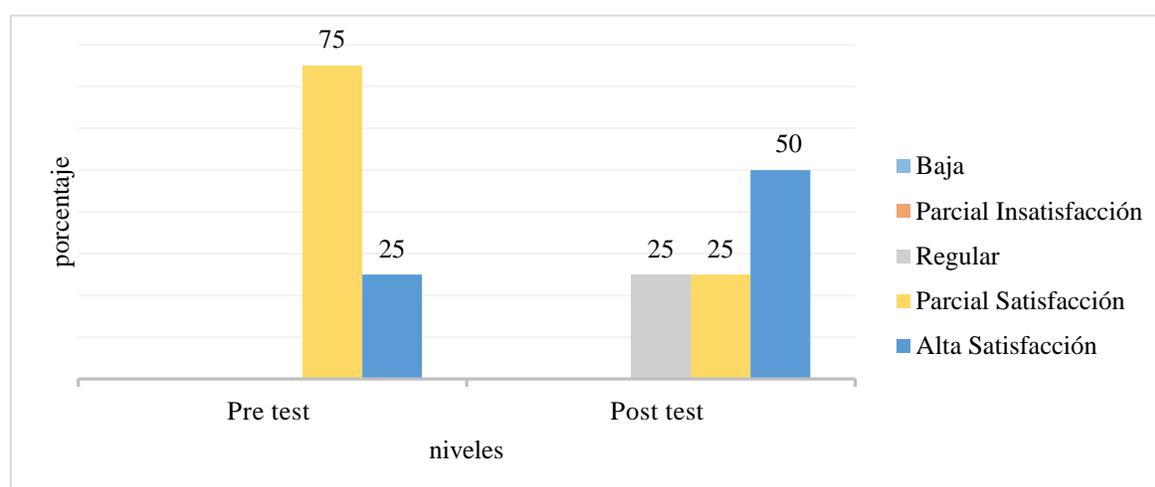


Figura 10. Comparación de resultados en la Variable satisfacción

Respecto a la variable de satisfacción laboral en un inicio arrojó el mayor porcentaje de 75% indicando en un nivel parcial, esto conlleva a que los trabajadores muestran insatisfacción, seguido de un 25% el cual nos indica que cierto número de trabajadores mostraban actitudes positivas acerca de objetos, personas o situaciones, Estos resultados han sido notablemente mejorados en la etapa de post test donde un mayor porcentaje de 50% de trabajadores se encuentra en un nivel alto demostrando que han desarrollado la capacidad de adaptarse al ambiente físico y laboral, mejorando las relaciones interpersonales entre compañeros así como la comunicación asertiva, tomando conciencia de la realidad económica de la Institución. Seguido de un 25% de trabajadores encontrándose en un nivel parcial, notándose que no están totalmente satisfechos, así mismo con un 25% que están en un nivel regular ya que esto indica que algunos trabajadores no están de acuerdo con algunos sucesos que tiene la Institución.

3.6. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 14. *Contratación de hipótesis.*

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Post_test - Pret_test	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	8 ^b	4,50	36,00
	Empates	0 ^c		
	Total	8		

Fuente: IBM SPSS statistics 23

Tabla N° 15. *Estadísticos de prueba^a*

Estadísticos de prueba^a

	Post_test - Pret_test
Z	-2,521 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	0,012

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Planteamiento de hipótesis

H_0 : *El programa de capacitación no es efectivo*

H_1 : *El programa de capacitación es efectivo*

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Comparamos con el p_valor: Como el $p_valor= 0,012 < 0,05$ se rechaza la H_0

Conclusión: Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,05, para rechazar H_0 . Por lo tanto, se puede afirmar que el programa de engagement para mejorar la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo fue efectivo.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación se está realizando con la finalidad demostrar la efectividad de del programa de engagement para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo. Para se diagnosticó a través de un pre test la problemática de la organización, en base a los resultados obtenidos en la dimensión condiciones físicas y materiales, en el pre test se mostró que un 75% de los trabajadores se ubican en un nivel regular, mientras que un bajo porcentaje de 13% tiene parcial insatisfacción laboral, así mismo con un 13% se encuentra con parcial satisfacción. Y al comparar con el post test se mostró que un 50% de trabajadores se ubican en un nivel regular, mientras que un bajo porcentaje de 25% tiene parcial insatisfacción laboral y finalmente con un 25% se encuentra parcial satisfacción, esto indica que a los trabajadores les importa que les permitan el bienestar personal y les facilite hacer bien su trabajo. Asimismo, tener un ambiente físico adecuado que demuestre tranquilidad y de esa forma mejorar el desempeño de los trabajadores, Por otro lado en una investigación realizada en una Institución Educativa en su estudio en la cual el diagnostico realizando en relación al test de satisfacción laboral por ende evalúa 7 dimensiones de esta manera para conocer su nivel de satisfacción de los trabajadores en una determinada organización esto lo afirma Gonzales, y otros autores (2007).

Continuando con la otra dimensión de beneficios laborales; Los resultados arrojados en cuanto a la dimensión beneficios laborales en el pre test, mostraron que un 62.5% de trabajadores se ubican en un regularmente satisfecho ya que el sueldo percibido es diferente a comparación de otras Instituciones Educativas. También, un 37.5% de trabajadores están en un nivel parcial de insatisfacción laboral porque no se les brinda gratificaciones, bonos y/o seguro médico. Y en cuanto al post test Los resultados arrojados, mostraron que un 62.5% de trabajadores se ubican en un regularmente satisfecho ya que el sueldo percibido es diferente a comparación de otras Instituciones Educativas. También, un 37.5% de trabajadores están en un nivel parcial de insatisfacción laboral porque no se les brinda gratificaciones, bonos y/o seguro médico. se diseño el programa de engagement para que al ejecutar las sesiones se puedan mejorar esas problemáticas que existen en la organización. Por otro lado, Damián V. (2014) nos comenta que los sueldos prestaciones y salarios es la

gratificación que los trabajadores reciben a cambio de su labor, ya que satisfacen sus necesidades fisiológicas del individuo. Esto con lleva a un reconocimiento y seguridad del trabajador.

En la dimensión de Políticas Administrativas, se obtuvieron los resultados del pre test con un 62.5% de trabajadores manifestando estar regularmente satisfechos porque no reciben buenas capacitaciones cuando implantan nuevas políticas y/o procedimientos. Además, que, hay un 37.5% que muestra estar parcialmente insatisfecho ya que la Institución Educativa tiene en cuenta la antigüedad del trabajador laborando para cubrir las expectativas de desarrollo en los trabajadores. En cuanto a los resultados del post test que, un 37.5% de trabajadores manifiestan que se encuentran parcialmente satisfechos por formar parte de un buen equipo de trabajo y por tener confianza entre compañeros de trabajo. Mientras que hay un 25% de trabajadores se encuentra altamente satisfechos porque el jefe fomenta el buen trato que debe existir entre los trabajadores. Y con un 25% de trabajadores que muestran estar regularmente satisfechos y finalmente con un 12.5% muestran parcial insatisfacción esto se debe a las dificultades que tienen en la organización, reciben poco apoyo por parte de sus compañeros, y existen pocas oportunidades para lograr sus metas, es por ello que se aplicó el programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes. Según Daza A. (2017) define que las políticas administrativas deben ser amplias, estables y flexibles, establecer normas claras ya que son lineamientos institucionales asociadas con el trabajador de esa forma alcanzar sus metas y objetivos.

En cuanto a la dimensión relaciones sociales se encontraron como resultados en el pre test que, un 63% de trabajadores manifiestan que se encuentran regularmente satisfechos por formar parte de un buen equipo, Mientras que hay un 25% de trabajadores se encuentra parcialmente satisfechos porque el jefe fomenta el buen trato con sus trabajadores, y con un 13% de trabajadores que muestran estar parcial insatisfacción evidenciándose un ambiente desfavorable, y en Los resultados del post test con un 50% de trabajadores manifiestan estar altamente satisfechos, Además que, hay un 37.5% en donde indica que los trabajadores si tienen buena comunicación y finalmente con un 12.5%.regualr, se evaluó a través del post test el nivel de satisfacción para dar a conocer sus mejoras, según Retamozo A. (2018) en su investigación en donde con un 17.3% de los trabajadores se evidencia una baja satisfacción

con un 9.6% una parcial insatisfacción, con 40.4% se evidencia regular satisfacción con 23.1% parcial satisfacción y finalmente con un 9.6% perciben alta satisfacción. Ya que es muy importante ya sea en el propio personal de trabajo como con los que se ofrece un servicio tener una comunicación afectiva, la solidaridad, está el trabajo en equipo.

En la dimensión de Desarrollo personal, los resultados obtenidos en el pre test con un 62,5% de trabajadores manifiestan regular satisfacción, Además con un 25% muestran estar altamente satisfechos, así mismo, un 12,5% de trabajadores están regularmente satisfecho debido que existe pocas oportunidades para lograr sus metas, en cuanto a los resultados del post test con 50% que muestra estar altamente satisfechos ya que la Institución Educativa si tienen oportunidades de desarrollo para cumplir sus objetivos Y con un 50% de trabajadores manifiestan parcial satisfacción esto se debe porque no reciben buenas capacitaciones cuando implantan nuevas políticas o procedimientos y hay pocas oportunidades, al finalizar la aplicación del programa se comparó los resultados para demostrar la efectividad del programa. Según Cruz, R. (2016) en su investigación los resultados se encontraron de muy satisfecho y satisfecho con un 49% en donde demuestra que el 49% de los encuestados tiene un buen nivel de satisfacción con las oportunidades de desarrollo; además, el 50% de los encuestados demuestran insatisfacción ya que lo principal es desarrollar un cambio generar ideas frescas para el mejoramiento de calidad de vidas

Conforme a los resultados del pre test en la dimensión desempeño de tareas, se obtuvo un 62,5% de trabajadores manifestaron parcial satisfacción laboral lo cual, la labor que realizan a diario permite desarrollar las habilidades de cada trabajador. Mientras que hay un 25% que muestra regular satisfacción porque el trabajo que realiza diariamente representa todo un desafío para ellos. Asimismo, el 12.5% de trabajadores se encuentra en un nivel alta satisfacción, ya que; el trabajo que se realizan pone a prueba los conocimientos y capacidades del trabajador. Conforme a los resultados del post test en la dimensión desempeño de tareas, se obtuvo un 62.5% de trabajadores que manifestaron alta satisfacción laboral lo cual, la labor que realizan a diario permite desarrollar las habilidades de cada trabajador. Mientras que con un 37.5% muestran parcial satisfacción porque el trabajo que realiza diariamente representa todo un desafío para ellos, con respecto a una investigación realizada por Corcino.M. (2017)

Se evidencia que el 60,0% se encuentra en un nivel parcial insatisfacción, y un 34,5% se encuentra en un nivel regular y finalmente con un 5,5% se encuentra en un nivel alto, es importante la valoración que se asocia con el trabajador y sus tareas.

De acuerdo a la dimensión de Relación con la Autoridad, los resultados obtenidos del pre test con un 75% de trabajadores se encontraron en un nivel parcial satisfacción, ya que un gran porcentaje demuestra que reciben un buen trato por parte de jefe inmediato, así mismo hay un 25% de trabajadores manifestaron estar altamente satisfechos porque el jefe inmediato sí toma en cuenta las opiniones y buscan mejorar dichas problemáticas dentro del entorno laboral. Los resultados obtenidos en el post test con un 50% de trabajadores manifestaron estar altamente satisfechos porque el jefe inmediato busca mejorar las actividades en el centro laboral generando un ambiente de confianza, Por otro lado con un 50% de trabajadores que se encontraron en un nivel parcial de satisfacción, al comparar con una tesis realizado por Vidarte, J. (2017) se considera desfavorable con un 66.7% y con un 63.3% respectivamente los resultados anteriores traen como consecuencia un nivel de satisfacción muy bajo según el 64.4% y medio con un 34.4% dando como resultado de que el jefe debe ser comprensivo, valorar el trabajo de sus trabajadores.

Alo respecto, Sifuentes (2013) concluye que el compromiso se relaciona favorablemente con la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones, excepto con la dimensión relacionada con la autoridad; los resultados obtenidos en relación a Pearson indican una significativa relación entre las variables de estudio. Por lo tanto, se establece un mayor aumento de Satisfacción Laboral ya que la autoridad se relaciona con los méritos, es decir, con la idea de que merecen orientar a otros. No es algo que nadie nos pueda otorgar, simplemente es algo que ganan en sus vidas a través de la experiencia y la capacidad de ser responsables y de cumplir con sus deberes

V. CONCLUSIONES

1. Se diagnosticó a través de un pre-test el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo, lo cual nos permitió identificar situaciones por mejorar y las situaciones y reforzar
2. Se diseñó un programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de dicha institución. El programa consistió en 12 sesiones, las mismas que se elaboraron en base a la situación existente dentro de la organización, de esa manera buscamos reducir la problemática.
3. Se aplicó un programa de engagement para mejorar la satisfacción de los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo en el cual a través de este programa mostrar mejoras importantes y tener un personal comprometido con la organización.
4. A través de la evaluación del pos-test se identificó las mejoras de los niveles de satisfacción de los docentes.
5. A través de la prueba estadística de Wilcoxon se logró demostrar la efectividad del programa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Realizar un diagnóstico general para poder conocer y determinar las problemáticas existentes dentro de la organización.
2. Diseñar o elaborar programas que generen cambios a cualquier organización o empresa; a través de ello poder ejecutarlos y lograr un crecimiento personal y profesional.
3. Aplicar el programa de engagement para tener personal capacitado y así contribuir con el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes y a mejorar la productividad de la empresa.
4. Las evaluaciones son muy importantes ya que significa tener una etapa de control, así poder retroalimentar esas carencias que presenta el personal, cumpliendo con los objetivos propuestos.
5. Se recomienda comparar los resultados, utilizando la prueba estadística de Wilcoxon para poder demostrar la efectividad del programa.

REFERENCIAS

- Aliaga (2018) Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Marinés en el distrito de San Borja, 2017, Perú
- Apestequi (2017) satisfacción Laboral y su Relación con la Productividad de la Empresa Stación Vgas E.I.R.L, distrito de puente piedra, año 2017, Perú.
- Cárdenas (2017) compromiso organizacional en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas de Moquegua, Perú.
- Chunga (2017) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017, Perú
- Duche y Ames, (2014) Satisfacción laboral y compromiso institucional en tres universidades de la Región Arequipa, Perú
- Edel, Garcia y Casiano (2017) Clima y Compromiso Organizacional, MEXICO
- Extremera, Montalbán y Rey, (2005) Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores; Revista, Madrid, España.
- Guarniz (2014) Satisfacción Laboral, Compromiso Institucional y Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.
- Huapaya (2017) “Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote “Perú.

- Jamanca (2017) “Engagement y estrés laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos - 2017” Perú.
- Mamani, (2016) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015, Juliana.
- Munayco, Águila, García y Souza (2017) Compromiso Organizacional Docente de una Institución Pública de Primaria de Requena, Región Loreto, Perú
- Palma, S. (2004). “escala satisfacción laboral SL–SPC Manual”. Lima. Obtenido el 28 de setiembre del 2014, Perú
- Pérez (2017) “Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución financiera de la Región I Lima 3, 2017” Perú
- Quiroz (2017) Satisfacción Laboral en Docentes de un Instituto de Educación Superior de Nuevo Chimbote, 2016, Perú.
- Regalado (2016) Presión Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de una Universidad Privada de Trujillo, Perú.
- Ruiz (2009) “Nivel De Satisfacción Laboral en Empresas Públicas y Privadas de la Ciudad de Chillán” Chile.
- Acosta y Gonzales (2017) Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio. Colombia.
- García A. & Reyes M. (2018) en su tesis titulada “relación entre satisfacción laboral y productividad laboral en docentes a tiempo completo de una universidad privada de la provincia de Chiclayo 2016” Pimentel-perú.

- Gonzales, C. Garza.Z &Velarde, E. (2007) La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista. Coahuila. México.
- Damián V. (2015) Satisfacción laboral del personal profesional del centro de salud Clorinda Malaga de la red Túpac Amaru – Disa V, Lima ciudad 2014, Lima- Perú.
- Daza A. (2017) Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza 2015, Perú.
- Retamozo A. (2018) Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de salud del Distrito del Rímac, Lima-2018, Perú.
- Cruz, R. (2016) factores asociados al nivel de satisfacción laboral del personal médico hospital iii suárez angamos 2016, Perú.
- Corcino, M. (2017) satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local - sihuas, 2017 Chimbote, Perú.
- Vidarte, J. (2017) Relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016, Perú.
- Vargas, Z. (2009) la investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidenciocientífica, España.
- Gonzales y Sanches (2014) Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo, España

Sifuentes (2013) el profesionalismo y compromiso organizacional en la plantilla laboral de las empresas constructoras afiliadas a la cámara mexicana de la industria y de la construcción del estado de durango, México

Cruz (2016) factores asociados al nivel de satisfacción laboral del personal médico hospital III suárez angamos 2016, Perú.

Zelada (2016) Satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – La Esperanza de la provincia de Trujillo, año 2016, Perú.

Zeña (2016) influencia del clima organizacional en la mejora de la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Benjamin Franklin School de Chepénaño 2016. Perú.

ANEXOS

ANEXO N°1

PROGRAMA DE ENGAGEMENT

I. DATOS GENERALES

- **Población Beneficiada** : I.E. N°11606 Virgen de Cortes
- **N° total de asistentes** : 12
- **N° de Sesiones a desarrollar** : 12 sesiones.
- **Tiempo por sesión** : 45 minutos
- **Duración del programa** : 6 meses
- **Responsable** : Carpió García Edita Marisela

II. FUNDAMENTACIÓN

El Programa de Engagement y Satisfacción Laboral, busca prestar una atención integral a las necesidades organizacionales de los colaboradores. Hoy en día podemos definir el termino de Satisfacción hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización, Dichos términos son la forma más eficaz que tienen las empresas de aumentar la productividad. Los empleados son el activo más preciado de una empresa, ellos son los que con su dedicación, esfuerzo y talento alcanzan el éxito de la empresa.

El programa es administrado por estudiante de psicología organizacional, ya que se busca mejorar EL compromiso y satisfacción de cada colaborador para así alcanzar con el esfuerzo de cada uno de ellos el éxito de la empresa.

A los destinatarios del Programa recibirán diferentes estrategias, en función de las necesidades detectadas, y que abarcan actuaciones relacionadas con compromiso de cada docente, y el compromiso de cada colaborador con la organización, y por último la Satisfacción laboral es la actitud del colaborador con su área u organización.

III. OBJETIVO GENERAL

2.1. Objetivo General

Facilitar información adecuada y herramientas necesarias a los a los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, para incrementar el compromiso y Satisfacción Laboral.

2.2. Objetivo Específicos

Sesión 01: Fortalecer relaciones de corresponsabilidad fundadas en el diálogo y la participación

Sesión 02: Conocer el grado de Motivación Laboral que poseen los en los docentes

Sesión 03: Brindar estrategias que ayuden a desarrollar el compromiso de cada docente de la institución

Sesión 04: Detectar los principales factores de la Satisfacción Laboral de cada colaborador de la institución

Sesión 05: Organizar un equipo comprometido con la organización de tal forma que sea esencial para con seguir sus objetivos.

Sesión 06: Contribuir a los empleados a que a que mantengan una comunicación integra

Sesión 07: Crear un ambiente de compañerismo y brindar apoyo entre ellos

Sesión 08: Identificar las dimensiones de engagement entre los empleados de acuerdo a las diferentes áreas.

Sesión 09: Identificar la participación de los empleados y que favorezcan la mejora de la calidad de vida en el trabajo

Sesión 10: Estimular el desarrollo y crecimiento personal de cada trabajador

Sesión 11: Contribuir con la reducción del burnout e incrementando el work engagement.

Sesión 12: Establecer un equipo responsable y de esa forma establecer su aplicación práctica en una organización.

IV. TEMÁTICA A DESARROLLAR:

Nº TALLER	TEMAS O DENOMINACIÓN DEL TALLER	FECHA TENTATIVA
1	Características de engagement	04/06/2019
2	Motivación laboral	04/06/2019
3	Elementos de engagement	11/06/2019
4	Satisfacion laboral	11/06/2019
5	Dimensiones de compromiso	18/06/2019
6	Conseguir un buen employee engagement	18/06/2019
7	Generar más engagement entre tus empleados	25/06/2019
8	Work engagement y prácticas de recursos humanos	25/06/2019
9	Elementos del work y el engagement	02/07/2019
10	Demandas y recursos laborales	02/07/2019
11	Recursos personales de engagement	09/07/2019
12	Factores determinantes del work engagement y sus consecuencias	09/07/2019

V. **MATRIZ DE LAS SESIONES:**

SESIÓN Nª 1: CARACTERÍSTICAS DE ENGAGEMENT

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
Conocer Y Fortalecer relaciones de corresponsabilidad fundadas en el diálogo y la participación	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del programa y el tema a trata • Informar del Objetivo de la Sesión • Frase motivadora 	Diapositivas	45 minutos	Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: el ciego y el lazarillo • información del tema a tratar de las características del engagement • Otorgar trípticos donde se informe el tema tratado • Pupiletras a cada participante 	Sillas y bancos Trípticos		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Frase motivadora 	Hojas Bond trípticos Pastillas psicológicas		

SESIÓN N° 2: MOTIVACIÓN LABORAL

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
Conocer el grado de Motivación Laboral que poseen los en los docentes	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a trata • Informar del Objetivo de la Sesión 	Diapositivas	Estudiante de la Universidad César Vallejo	45minutos
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: La Pelota <ul style="list-style-type: none"> • Video • Entregar trípticos • Información del tema a tratar <p>Acerca de la motivación cómo influye en cada persona</p>	Pelotas Diapositivas trípticos		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Preguntas acerca del tema • Aclarar ideas • Se realiza rueda de preguntas 	Frases motivadoras compartir		

SESIÓN Nª 3: ELEMENTOS DE ENGAGEMENT

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
brindar estrategias que ayuden a desarrollar el compromiso de cada docente de la institución	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a tratar • Informar del Objetivo de la Sesión 	-----		Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: Dibujo en Parejas. • Otorgar Trípticos • Información del tema a tratar a ceca de los elementos de engagement 	Diapositivas		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Pregunta ¿con que se quedan hoy? • Palabras de agradecimiento • Pastillas psicológicas 	Trípticos Pastillas psicológicas		

SESIÓN N° 4: SATISFACCIÓN LABORAL

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
Detectar los principales factores de la Satisfacción Laboral de cada colaborador de la institución	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a tratar • Informar del Objetivo de la Sesión 		45 minutos	Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: “técnicas de las máscaras”. • Información del tema a tratar 	Diapositivas		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Otorgar trípticos donde se informe el tema tratado • Aclarar ideas 	Folletos Informativos Bolsas de papel Goma tijera		

SESIÓN N° 5: DIMENSIONES DE COMPROMISO

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
Organizar un equipo comprometido con la organización de tal forma que sea esencial para con seguir sus objetivos	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a tratar • Informar del Objetivo de la Sesión 		45 minutos Estudiante Universidad Vallejo	de la César
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: BEST TEAM. • Folletos informativos • Información del tema a tratar que se denomina dimensiones de compromiso 	Diapositivas folletos informativos		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Compromiso con uno mismo de cada participante • Palabras de agradecimiento 	Folletos informativos Tarjetas de cartulina		

SESIÓN N°06: CONSEGUIR UN BUEN EMPLOYEE ENGAGEMENT

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
contribuir a los empleados a que mantengan una comunicación integra	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a trata • Informar del Objetivo de la Sesión 	Diapositivas	45 minutos	Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: EEG DROP • Entregar historieta • Información del tema a tratar de cómo conseguir un buen employee engagement 	huevo serie de accesorios historieta		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Pregunta ¿con que se quedan hoy? 	huevo serie de accesorios hojas bom		

SESIÓN N°07 GENERAR MÁS ENGAGEMENT ENTRE TUS EMPLEADOS

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
crear un ambiente de compañerismo y brindar apoyo entre ellos	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a tratar • Informar del Objetivo de la Sesión 	Diapositivas	45 minutos	Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: MOON LANDING • Folletos informativos • Información del tema a tratar De cómo se genera el engagement en los empleados 	Sillas y bancos Folletos informativos		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Pregunta ¿que aprendieron hoy en la sesión? 	Sillas y bancos Afiches		

SESIÓN N°08: WORK ENGAGEMENT Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
Identificar las dimensiones de engagement entre los empleados de acuerdo a *las diferentes áreas.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a trata • Informar del Objetivo de la Sesión 	Diapositivas	Estudiante Universidad Vallejo	45 minutos de la César
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: dibujo a ciegas • Información del tema a tratar • Video 	Papel lapiz		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Otorgar trípticos donde seinforme el tema tratado • Aclarar dudas 	Hojas Bond Trípticos		

SESIÓN N°09: ELEMENTOS DEL WORK Y EL ENGAGEMENT

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
Identificar la participación de los empleados y que favorezcan la mejora de la calidad de vida en el trabajo	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a tratar • Informar del Objetivo de la Sesión 	Diapositivas	45 minutos	Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: el juego de la etiqueta • Entregar folletos informativos • Video • Información del tema a tratar De elementos del work y el engagement • Dramatización 	trípticos		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Se realiza recomendaciones 	Video Frases motivadoras		

SESIÓN N°10: DEMANDAS Y RECURSOS LABORALES

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
estimular el desarrollo y crecimiento personal de cada trabajador	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a tratar • Informar del Objetivo de la Sesión 	Diapositivas	45 minutos	Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: el teléfono malogrado • casos • Información del tema a tratar acerca de las demandas de recursos laborales • Canción con una frase del tema brindado 	casos		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Pregunta ¿con que se quedan hoy? 	Papel bom Laiceros lapiz		

SESIÓN N°11: RECURSOS PERSONALES DE ENGAGEMENT

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
Contribuir con la reducción del burnout e incrementando el work engagement.	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a tratar • Informar del Objetivo de la Sesión 	Diapositivas	45 minutos	Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: lápiz y papel • Otorgar trípticos donde se informe el tema tratado • Información del tema a tratar acerca de los recursos personales del engagement • Metacognición 	Trípticos Lápiz y papel		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Comprometerse con el tema • Palabras de agradecimiento 	Lápiz y papel Hojas blancas		

SESIÓN N°12: FACTORES DETERMINANTES DEL WORK ENGAGEMENT Y SUS CONSECUENCIAS

Objetivo Específico	Actividad	Procedimiento	Materiales	Tiempo	Responsable
Establecer un equipo responsable comprometido y poder demostrar entusiasmo y dedicación en el área laboral	Inicio	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema a trata • Informar del Objetivo de la Sesión 	Diapositivas	45 minutos	Estudiante de la Universidad César Vallejo
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica: el equipo perfecto • Folletos • Video • Información del tema a tratar acerca de los factores de engagement 	Folletos		
	Cierre	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación mediante la técnica de lluvia de ideas • Pregunta ¿Que aprendieron hoy? • Compromiso 	Hojas boom Tarjetas de color verde y azul Compartir		

SESIÓN N^o 01

CONOCIENDO LO IMPORTANTE DE ENGAGEMENT

INICIO

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos docentes de la institución y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se aplica el pre test.
- Se les entrega folletos informativos sobre características de engagement

DINÁMICA: “EL CIEGO Y EL LAZARILLO”

Procedimiento:

Todos los miembros del grupo formaran parejas y se diseminaran por un espacio bastante ancho. Dentro de cada pareja uno tomará el rol del ciego y el otro del lazarillo. El lazarillo se situará tras el ciego y poniendo su mano sobre el hombro de su compañero ciego, para que este lo pueda sentir, susurrara a su oído el camino que debe seguir o la manera de sortear los obstáculos. Después de un rato intercambiarán los roles, en ambos dos dispondrán de la oportunidad de situarse en las diferentes posiciones para poder experimentar las diferentes sensaciones, luego compartir las sensaciones vividas

DESARROLLO

DEFINICIÓN ENGAGEMENT:

El Engagement en el trabajo (Work Engagement) que representa “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, González- Rom y Bakker, 2002a, p. 74) y que está ampliamente relacionado con la salud psicofísica de los trabajadores. Posibles impactos positivos del engagement en el trabajo están relacionados con actitudes positivas concernientes a la organización, como satisfacción en el trabajo, comprometimiento organizacional y baja rotación

IMPORTANCIA DE ENGAGEMENT

La evidencia acumulada hasta ahora, demuestra desde el mundo de la academia y el de la consultoría, que efectivamente el nivel de engagement está fuertemente relacionado con el nivel de desempeño de los trabajadores, y en consecuencia, al desempeño de las organizaciones. Específicamente, desde la práctica de gestión de recursos humanos en consultoría, se ha descrito la relación del engagement con distintos resultados, como lealtad de cliente, rentabilidad, ventas, ausentismo y hasta defectos de calidad (Harter et al, 2009).

LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS TRES VARIABLES DEL ENGAGEMENT EN EL TRABAJO SON:

VIGOR: Altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja y deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso cuando se presentan dificultades. Se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando y la persistencia incluso cuando aparecen dificultades en el camino

DEDICACIÓN: Se denota una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un alto nivel de significado atribuido al trabajo y un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Es decir, la dedicación es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo y se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío; Alta implicación laboral y manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Gráfico

1. Fuente Salanova y Schaufeli (2009)

ABSORCIÓN: La persona está totalmente concentrada en su trabajo y el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo. Esto es debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas, Se da cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo pasa volando y se tienen dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Por tanto, se caracteriza por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe.

EL ROL DEL ENGAGEMENT EN LA SEGURIDAD LABORAL

Gracia, Llorente, Salanova y Cifre (2005) de la Universidad Jaume I han realizado un estudio sobre el papel mediador del engagement entre el clima y el desempeño en seguridad laboral, concretamente en el ámbito de la construcción. Siguiendo a estos autores, una de las causas a las que se atribuye el gran número de bajas y accidentes que padece este sector laboral es la enorme cantidad de demandas laborales que estos trabajadores tienen que soportar. Estas demandas laborales pueden crear tensión y afectar a la salud y seguridad en el trabajo (Goldenhar, William & Swanson, 2003). Para hacer frente a estas altas demandas, el trabajador cuenta con diversos recursos. A nivel organizacional el recurso más importante es el clima de seguridad, entendido como la percepción que tienen los trabajadores sobre las diferentes acciones de seguridad realizadas por la empresa con efectos sobre la conducta de los trabajadores.

CIERRE

- Retroalimentación
- Pregunta ¿Qué les pareció el taller?
- Recomendaciones.

UNA FORMA DE MOTIVAR

INICIO

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los colaboradores del Centro de Empleo y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “LA PELOTA”

Procedimiento:

Se le entrega al público dos hula hula para que estos sean pasados en círculo, (COMO INICIO). Luego de ello se les entrega a todos una pelota casi desinflada y esta debe ser tocada por todos.

Luego se pregunta: ¿Qué consideras que le falta a la pelota? Pedir opiniones, luego explicar que a veces a nosotros nos falta algo y no estamos realmente a nuestro 100%.

DESARROLLO

¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN LABORAL?

La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.

Esta motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa. Es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella.

Una de las cosas más productivas que los equipos de recursos humanos y los gerentes de recursos humanos pueden hacer es crear una cultura sólida que ayude a los empleados a ser ellos mismos en el trabajo "Permita que las personas sean ellas mismas. La gente quiere ser GRANDE, las grandes compañías les permiten ser GENIAL". Arte Nathan

La mejora de la motivación laboral tiene cada vez más adeptos como área a desarrollar y mejorar dentro de las compañías. Las empresas son conscientes de la importancia que tiene este factor y la influencia que tiene la motivación laboral en los resultados de la empresa. Es por ello, que debes preocuparte por tener a tus empleados motivados para conseguir los objetivos generales y específicos y generar un ambiente de trabajo brillante. La motivación es la forma más eficaz que tienen las empresas de aumentar la productividad. Los empleados son el activo máspreciado de una empresa, ellos son los que con su dedicación, esfuerzo y talento alcanzan el éxito de la empresa.

CARÁCTER DEL ESTÍMULO PERCIBIDO

- Motivación positiva: cuando el factor motivador se configura como un premio o recompensa.
- Motivación negativa: si el factor motivador a la conducta del individuo es asociado como una amenaza o castigo.

NIVEL DE NECESIDAD

- Motivación primaria: cuando la persona actúa para satisfacer sus necesidades básicas.
- Motivación social: si la actuación del empleado está provocada por querer estar aceptado por un determinado grupo social.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL

Existen muchos factores que pueden influir en la motivación de los trabajadores de la empresa, pero los más visibles son los siguientes:

- Puesto de trabajo: este factor de motivación depende del puesto de trabajo que se le ofrezca al empleado, si se encuentra cómodo en él y si puede aspirar a crecer.
- Autonomía en el trabajo: dar responsabilidades y permitir la participación y aportación de ideas para que la empresa pueda mejorar con la visión de los empleados. De esta forma, el empleado se sentirá esencial e importante en sus labores dentro de la empresa.
- Ambiente de trabajo: es necesario crear un clima laboral agradable con buenas relaciones entre los diferentes integrantes de la compañía. Es la forma correcta de aumentar la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo.

También es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con los valores de la empresa.

- Condiciones laborales: los empleados se sienten motivados según su salario, si tienen primas por objetivos, horarios flexibles, conciliación laboral y personal y todas las demás condiciones que se incluyan en el contrato de trabajo.

SIETE CLAVES PARA MANTENER LA MOTIVACIÓN LABORAL.

Recuerda cuáles son tus metas: El mundo se mueve por objetivos que nos marcamos a medio y largo plazo, y que nos ayudan a trabajar duro hasta alcanzarlas. Es bueno mantener presente cuáles son las metas que queremos conseguir porque, si las perdemos de vista, la motivación puede menguar. El bienestar laboral está íntimamente relacionado con la productividad en el trabajo

Deja de quejarte: Puede parecer una obviedad, pero los expertos coinciden en que este es una de las claves para ser feliz. La mejor manera de ganarle la batalla a la frustración es dejar de pensar constantemente en lo que te gustaría tener y no tienes. Cierta grado de ambición es bueno, pero con control, para no caer en la insatisfacción.

Valórate y premia la consecución de objetivos: Ya está bien de echarle cosas en cara. La responsabilidad obliga a asumir posibles errores cuando los hay pero debemos ser justos. Si haces las cosas correctamente también debes reconocértelo y recompensar tu trabajo. Darse un capricho que refuerce los éxitos conseguidos resulta fundamental.

Crea tu espacio en el trabajo: Pasamos muchas horas en la oficina y por eso es importante sentirnos cómodos. Convierte tu rincón de trabajo en un lugar agradable, que invite a la concentración. Puedes incluir algún detalle más personal como fotografías o frases motivacionales que recuerden dónde quieres llegar en tu carrera. De esta forma, te costará menos abordar las tareas diarias. Estar motivado es una cuestión de actitud

Cuida la relación con los compañeros: Gozar de un buen ambiente en el trabajo es uno de los factores que más inciden sobre el bienestar de los empleados. Procura dedicar algo de tiempo a conocer a la gente con la que trabajas, aprender sus nombres y saber algo más de ellos. No solo puedes encontrar personas con valores y formas de ver la vida similar a los tuyos sino también, mejorarás en entorno laboral y la dinámica de equipo.

¿**Cambios? Bienvenidos:** Recuerda siempre esto: los cambios nos ayudan a aprender y a seguir avanzando. Es posible que durante tu trayectoria profesional tengas que lidiar con situaciones que no esperabas; lo mejor ante eso es mostrarse abierto y receptivo ante todo lo bueno que puede traer lo nuevo. Es un error asustarse ante los cambios y dejarnos vencer por la incertidumbre que provocan

Convierte el optimismo en tu bandera: La buena disposición se contagia así que, rodéate de personas positivas, vitales y entusiastas. Te garantizamos que mejorará tu estado de ánimo y la manera de enfrentarte a la jornada laboral.

CIERRE

- Lluvia de ideas
- aclarar ideas

EMPRENDER Y CRECER

I. INICIO

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes de la institución y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “DIBUJO EN PAREJAS”

Procedimiento:

El moderador, al azar, formará parejas con los candidatos. A cada pareja le entregará un lápiz y una hoja bond. Consigna: “A partir de este momento quiero que todos guarden silencio, está prohibido que conversen entre ustedes. Todos han recibido una hoja bond y un lápiz. En dicha hoja ustedes realizarán un dibujo. Para ello, la pareja deberá tomar el único lápiz que tienen con las manos, una de cada persona que forma la pareja (realizar demostración). Por supuesto no podrán acordar qué cosa van a dibujar puesto que no se les permitirá tener ningún tipo de comunicación. Disponen de DOS minutos para hacerlo. Pueden empezar”. Al finalizar el tiempo, el moderador solicita a cada pareja que comente como realizó el dibujo y como se sintieron.

II. PROCESO:

¿QUÉ ES ENGAGEMENT?

La palabra engagement es un anglicismo que se traduce en “compromiso” o “implicación”, traducción que resulta insuficiente para expresar el vínculo emocional del empleado para con la organización y sus objetivos, una relación más estrecha que el simple compromiso con las tareas. Cada día más en uso en el lenguaje de las relaciones laborales y la cultura organizativa, el engagement destaca como uno de los pilares de la estrategia empresarial

ELEMENTOS PARA GENERAR ENGAGEMENT MEDIANTE STORYTELLING

El storytelling puede ser una excelente herramienta para generar engagement, y existen diversos métodos literarios o cinematográficos que pueden colaborar en la construcción de una historia sólida que logre generar reacciones en las personas con el fin de hacer más eficientes nuestras campañas.

Entra tarde, sal temprano: Es un concepto tomado del cine, y se refiere básicamente a ir al grano. En la actualidad los contenidos abundan, y siempre falta tiempo para consumirlos

todos, por ello es necesario comenzar con una acción que genere un interés inmediato en el espectador, más allá de comenzar la historia con un ritmo lento.

Triángulo aristotélico: Es la estructura básica de una historia, y se refiere al inicio, nudo y desenlace. Se debe tomar en cuenta a la hora de diseñar cualquier narración. Por muy básico que pueda parecer este punto, es sorprendente la cantidad de spots, historietas o demás contenidos que flaquean en alguno de estos tres aspectos. Por otra parte, la posición del nudo puede cambiarse entre el inicio, el medio y el final de la historia para crear diversos efectos en los espectadores.

Microhistorias: El tiempo jamás será suficiente para consumir todos los contenidos que tenemos pendientes en nuestra lista de deseos personal, por ello las microhistorias son el mejor método para generar engagement en lugar de generar sueño en los espectadores. Una historia rápida, fluida y bien estructurada puede hacer mucho más por una marca que horas y horas de información innecesaria.

Empatía: El objetivo de toda estrategia de storytelling debe ser generar empatía en los espectadores, por lo que cualquier elemento provocativo que pueda evocar sentimientos de rechazo debe evitarse. La empatía se define como la capacidad de las personas para identificarse con una realidad ajena, en particular enfocada a los sentimientos de alguien más.

Referencias: Utilizar referencias a elementos universales de la cultura puede colaborar en un mayor nivel de empatía con los espectadores, por lo que pueden utilizarse figuras arquetípicas para construir una historia sólida que resulte efectiva de manera universal, sin importar el lugar de origen o incluso el lenguaje de los espectadores.

I. CIERRE

- Pregunta ¿con te quedas hoy?
- Pastillas psicologías
- Palabras de agradecimiento

SESIÓN N° 04

SI PUEDES SOÑARLO, PUEDES HACERLO

INICIO

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “TÉCNICAS DE LAS MASCARAS”

Objetivo: Brindar Un Espacio Para Trabajar Nuestros Sentimientos Y Emociones Reprimidas.

Materiales: bolsas de papel kraft, Plumones, Goma, Tijeras, Papel crepe Papel lustre.

Procedimiento: Nos ponemos en contacto con nuestra Historia nuestros mejores momentos y los momentos de quiebre, y elaboramos una mascararas de cómo nos sentimos en este momento para luego interactuar y hacer una pasarela Luego que los participantes interactúan entre ellos, cada uno o en grupo puede contar que es lo que quiso representar con su máscara.

II PROCESO:

¿QUÉ ES LA SATISFACCIÓN LABORAL?

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser” (lo que desea un empleado de su puesto) son:

- Las necesidades
- Los valores
- Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del “debería ser” son:

- Las comparaciones sociales con otros empleados
- Las características de empleos anteriores
- Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- Retribución
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso.

Además, se pueden establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

- **Satisfacción general.** Indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo
- **Satisfacción por facetas.** Grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. La satisfacción laboral está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

FACTORES QUE FAVORECEN LA SATISFACCIÓN LABORAL

Además de lo anteriormente expuesto, los siguientes factores suman a favor del bienestar y las sensaciones positivas de los empleados:

- Contratar a las personas adecuadas para cada puesto.
- Crear lazos con los trabajadores.
- Contar con un sistema de incentivos.
- Promover el trabajo en equipo y la formación adecuada.

FACTORES DE INSATISFACCIÓN

Los siguientes factores influyen en el sentido contrario, es decir, provocan insatisfacción laboral y sus temibles consecuencias, lo que hace que el trabajador no se siente involucrado

con el proyecto general de la empresa, cometa errores, baje la calidad del trabajo y los mejores talentos acaben marchándose a la competencia.

Salario bajo. Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario alineado con su formación, experiencia, capacidad, funciones y responsabilidad.

Mala relación con los compañeros o jefes. Las actitudes prepotentes y desconsideradas, sobre todo por parte de los superiores, son el principal motivo de una mal ambiente laboral.

Escasa o nulas posibilidades de promoción. Es necesario flexibilizar las plantillas y que las personas vean en la empresa un lugar donde poder desarrollarse en lo personal y en lo profesional.

Malas condiciones laborales. Falta de higiene en el trabajo, iluminación deficiente o espacios insuficientes, son algunos de los factores que crean sensación de malestar y fastidio en los trabajadores, impidiendo su bienestar.

Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. Las empresas deben poner los medios necesarios, implantando unos horarios racionales, para que las personas puedan cuidar y atender a sus familias, en especial cuando tienen a su cargo personas mayores o enfermas y niños pequeños.

Por otra parte, el equilibrio es fundamental para conseguir la satisfacción laboral. Un empleado al que se le exige un trabajo por debajo de sus expectativas y posibilidades puede causarle frustración y sentimientos de fracaso. Pero el caso contrario, es decir, exigirle demasiado es muy probable que le provoque excesiva presión y estrés. Estas situaciones, aunque diferentes, deben siempre evitarse, pues ambos casos conducen al malestar e insatisfacción del empleado.

La satisfacción laboral está relacionada con ciertas variables de alto interés para las organizaciones.

Satisfacción Laboral y Productividad

Cuando se reúnen datos de satisfacción y productividad para la organización como un todo, más que a nivel individual, se encuentra que las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más productivas que aquellas con empleados insatisfechos.

Satisfacción y Absentismo

Se ha encontrado una relación más consistente entre ambas variables, si bien ésta es moderadamente alta. De hecho, parece más probable que individuos insatisfechos tiendan más a faltar al trabajo. Sin embargo, parece que esta correlación no es tan alta debido a otros

factores que tienen impacto en la misma. Así podemos considerar el pago que las organizaciones hacen por enfermedad y el que realizan por la salud. Cuando en un estudio se ha conseguido reducir el impacto, en la relación que analizamos, de factores externos, parece demostrarse que los empleados satisfechos se ausentan menos del trabajo que los insatisfechos.

Satisfacción y Rotación

En este caso parece demostrarse una correlación negativa más consistente. Es decir, a mayor satisfacción, menor rotación. Y ello a pesar de que, efectivamente, factores externos pueden modular la relación entre ambas variables.

III. CIERRE

- Retroalimentación.
- Lluvia de ideas
- Pregunta que aprendieron hoy

SESIÓN N^o 05

COMPROMISO NOS MUEVE A LA ACCIÓN Y LA DISCIPLINA

I. INICIO:

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “BEST TEAM”

Dos tarjetas, una verde y una roja. Cada miembro debe escribir 3 fortalezas en la verde y 3 cosas que debe tener un compañero para trabajar en su equipo en la roja. Luego se juntan todas las tarjetas verdes por un lado y las rojas por otro. Entonces se comprueba cuál sería el equipo real (verde) y cual el equipo ideal (rojo). Así estudiamos las fortalezas y debilidades, y aprenderemos cómo mejorar y potenciar ambos.

II. PROCESO:

2.1. Tipo de compromiso

Los contratos psicológicos relacionales darían pie a un tipo de compromiso **normativo**, más basado en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos. Establecen un paralelismo entre las tres dimensiones del constructo con las tres clases de bienes propuestas; En primer lugar, podemos hablar del compromiso de **continuidad**, por el que la persona se siente obligada a pertenecer a la organización porque sus alternativas son peores — si por ejemplo las condiciones laborales son objetivamente buenas— pero puede estar lejos de identificarse con ella.

Otro tipo de compromiso es el normativo, en el que el trabajador se siente obligado contractualmente, por ejemplo, en los casos en los que la empresa financia formación bajo el compromiso de permanencia durante un período de tiempo. Por fin, tenemos el **compromiso afectivo**, directamente relacionado con la congruencia entre los valores y

estilos personales y los organizativos. El empleado afectivamente comprometido está en la empresa porque así lo elige, e invierte su esfuerzo discrecional en ella porque quiere no solamente permanecer sino crecer profesionalmente en ella.

Por tanto, tal como intenté explicar a mi colega economista sin mucho éxito, claramente todos los empleados guardan algún tipo de relación de compromiso con sus empleadores... pero las diferencias en el origen de dicho compromiso pueden ser muy notables, así como las consecuencias de cada uno de ellos. La gestión efectiva de los trabajadores consiste en entender en qué reside su compromiso y alimentar el que realmente interesa para aportar valor al negocio

III. CIERRE

- Retroalimentación.
- Comprometerse con uno
- Palabras de agradecimiento

SESIÓN N° 06

MÁS AYA DEL COMPROMISO

I. INICIO:

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “EGG DROP”

En cualquier puesto de la empresa. En esta actividad, se crean equipos de dos a cuatro personas y se facilita a cada grupo un huevo y una serie de accesorios y elementos idénticos. Cada grupo debe diseñar un artilugio que evite que el huevo se rompa cayendo desde una altura de tres metros. Un juego idóneo para desarrollar las habilidades creativas y la innovación de los integrantes de cada equipo.

II. PROCESO:

Mantén un buen ambiente de trabajo. Un mal ambiente en la oficina es una de las principales causas de insatisfacción laboral. Asegúrate de crear un ambiente lleno de energía positiva en el que los empleados se sientan a gusto y puedan trabajar con comodidad. Los detalles más simples pueden causar un gran impacto en el día a día. Descubre 4 formas de mejorar el ambiente laboral en este post.

Sé transparente. Un trabajador que no confía en los directivos nunca podrá estar involucrado. Para mejorar el employee engagement es importante que la información llegue a través de fuentes internas y no de parte de terceros (por ejemplo, un artículo en internet).

Realiza actividades de team building. Realizar actividades en equipo fuera de las horas de trabajo ayuda a fortalecer la confianza entre los compañeros. Una mejor relación personal tiende a traducirse a una mayor productividad del equipo a la hora de trabajar. Celebrar eventos o actividades de team building fomenta la interacción entre los empleados e incrementa su motivación. Si queréis ampliar este tema, aquí podéis encontrar 10 actividades para generar engagement en tu equipo

Crea una red social interna para hacer la comunicación más fluida. Esta es nuestra favorita. Una red social para la empresa tiene grandes beneficios. Se eliminan barreras de

comunicación, se crea una cultura más líquida y se fomenta el employee engagement. Una vez dinamizada y nutrida de información interesante, pasa a ser una herramienta imprescindible dentro de la organización (nosotros ya no nos comunicamos de otra manera). En Net&Market te ayudamos a crear una red social corporativa para tus empleados y colaboradores en pocos minutos.

Anima a tus empleados a que expresen su opinión. Debido al gran insight que tienen, pueden aportar grandes ideas a la empresa, por lo que es importante que no tengan miedo a expresar su opinión. Tus empleados están llenos de ideas creativas y pueden ser una gran fuente de innovación.

Usa la gamificación. Realizar tareas de forma lúdica puede resultar muy estimulante para tu plantilla. Por ejemplo, puedes utilizar la gamificación en los procesos de formación para que sean menos tediosos. Además, la gamificación es una manera fácil de alimentar una competitividad sana entre equipos. La clave es utilizar estrategias que los empleados disfruten y a la par sean beneficiosas para el negocio.

Felicita a aquellos que hacen bien su trabajo. A veces nos olvidamos de que las acciones más pequeñas son las más significativas. Ten en cuenta a los empleados que se esfuerzan en su trabajo y van más allá de lo que tienen estrictamente asignado

III. CIERRE

- Lluvia de ideas
- pregunta ¿con que se quedan hoy?

SESIÓN Nª 07

EL COMPROMISO ES LO QUE CONVIERTE UNA PROMESA

INICIO

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “MOON LANDING”

Cada equipo está formado por miembros de una supuesta tripulación de una nave que ha aterrizado en la Luna, pero a 400 km del punto en el que se encuentra la nave nodriza y hacia donde deben dirigirse. La nave en la que viajaban ha quedado muy dañada y tan solo se han salvado 15 artículos. La tarea de cada equipo es clasificar esos artículos por orden según la importancia que crean que tienen para ayudarles a llegar hasta la nave nodriza y sobrevivir en la superficie lunar

II. PROCESO

MEDIDAS CONCRETAS PARA CONTARY SE IDENTIFIQUEN CON EMPLEADOS COMPROMETIDOS

Comprometerlos con la comunicación: Se debe mantener a los empleados informados, de manera de generar Engagement, lo que también da un fuerte empujón a la comunicación. Es recomendable permitir que los trabajadores se expresen. “Consiste en conocer de primera mano, cuáles son sus opiniones, observaciones, críticas y las oportunidades de mejora que puedan brindar a la empresa”, dice Grey.

Seleccionar el mensaje: Es conveniente escoger el medio más adecuado para dar a conocer cierta información, tomando en cuenta que existen múltiples plataformas. Para añadir impacto al mensaje, las reuniones cara a cara, que incorporen el diálogo de dos vías es el complemento a todo lo expuesto. Es demostrado que la participación de los empleados aumenta cuando las comunicaciones se complementan con reuniones interactivas.

Permitir que participen en la estrategia: Comunicarles adecuadamente la estrategia del área o el porqué del entramado de canales internos es un punto fundamental.

Brindar capacitación: “Hay muchas herramientas que se pueden incorporar referidas a presentaciones orales, manejo del feedback, cómo reaccionar frente a respuestas negativas o consultas de sus equipos, etc. Nadie nace sabiendo, por eso es necesario poner a su disposición estas herramientas”, propone Ramírez. Sin embargo, es crucial que estas iniciativas no sólo surjan de las áreas de Recursos Humanos, sino involucren a todos, desde la alta dirección. “no hay que olvidar que todo esto es un proceso, por lo que una charla o curso aislado sin tener un plan de acción claro y bien direccionado no será suficiente”, dice Villalva.

Vivir la marca: Los empleados son, sin lugar a dudas, los mejores embajadores de la marca. Grey recuerda que “las organizaciones no entregan resultados, la gente lo hace. Se tienen que comenzar a hacer esfuerzos de marca internamente, y seguramente se cosechará las recompensas externas”.

III. CIERRE

- Aclara dudas
- Lluvia de ideas
- Pastillas psicologicas

SESIÓN N° 08

POR MUCHOS OBSTÁCULOS QUE HAYA Y QUE SURJAN, SIEMPRE SE TIENE LA FUERZA DE SUPERARLOS A TODOS.

I. INICIO

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “DIBUJO A CIEGAS”

Divide a tu equipo en parejas y pídeles que se sienten espalda con espalda. A uno de los dos dale una hoja con una imagen, y al otro un papel en blanco y un bolígrafo. El que tiene la imagen deberá dar instrucciones a su compañero sobre cómo dibujarla sin decirle lo que es. El que tiene la hoja en blanco tendrá que intentar dibujar lo que cree que la imagen representa basándose en la descripción de su compañero.

III. PROCESO:

CONCEPTO Y TÉRMINOS RELACIONADOS EN LO QUE AL TÉRMINO ENGAGEMENT

Se refiere, de la revisión de la literatura se desprende que el punto de partida tiene su raíz en las investigaciones realizadas por Kahn (1990), con la introducción de dos conceptos opuestos: engagement personal y disengagement personal. Estos son definidos por el autor como “la conexión de los miembros de una organización con sus propios roles de trabajo; en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva y emocionalmente durante el desarrollo de sus roles laborales (V) contrariamente las personas en disengagement se distancian y se autoprotegen de estos roles laborales”

Una vez tenidas en cuenta todas estas definiciones, podríamos decir que el work engagement es un constructo que se desarrolla en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Es un estado mental positivo y persistente en que se encuentra el trabajador mientras realiza su trabajo. El trabajador, durante su jornada laboral se encuentra feliz, lleno de energía y empuje para llevar a cabo sus tareas (vigor). Posee además un fuerte vínculo emocional positivo hacia su trabajo del que se siente orgulloso porque le entusiasma, lo encuentra lleno de significado y supone además un desafío y fuente de inspiración para él (dedicación).

Finalmente, el trabajador tiene la sensación de que durante la realización de su trabajo el tiempo “pasa volando” y este le resulta tan gratificante que incluso le cuesta abandonar la tarea en la que se encuentra altamente concentrado (absorción). En definitiva, el trabajador siente verdadera pasión por su trabajo por lo que no le cuesta trabajo invertir esfuerzo extra en realizarlo.

WORK ENGAGEMENT VERSUS BURNOUT

Curiosamente ha sido a través de los estudios académicos sobre burnout, o síndrome de estar quemado en el trabajo, como han surgido los dedicados al estudio del work engagement, estableciéndose este último como un constructo teóricamente opuesto al burnout, por lo que dada la estrechísima relación entre ambos constructos, es preciso determinar en qué radica esta relación antagónica a la hora de definir el work engagement. De forma bastante resumida, el burnout es definido como “un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en personas «normales» que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo” (Schaufeli y Enzmann, 1998:1). Este agotamiento emocional y malestar que experimenta el empleado, se refleja directamente en una disminución del rendimiento y reducción de la calidad del desempeño del trabajo, ya que el trabajador no se siente capaz de realizarlo adecuadamente.

RELACIÓN ENTRE WORK ENGAGEMENT Y ADICCIÓN AL TRABAJO

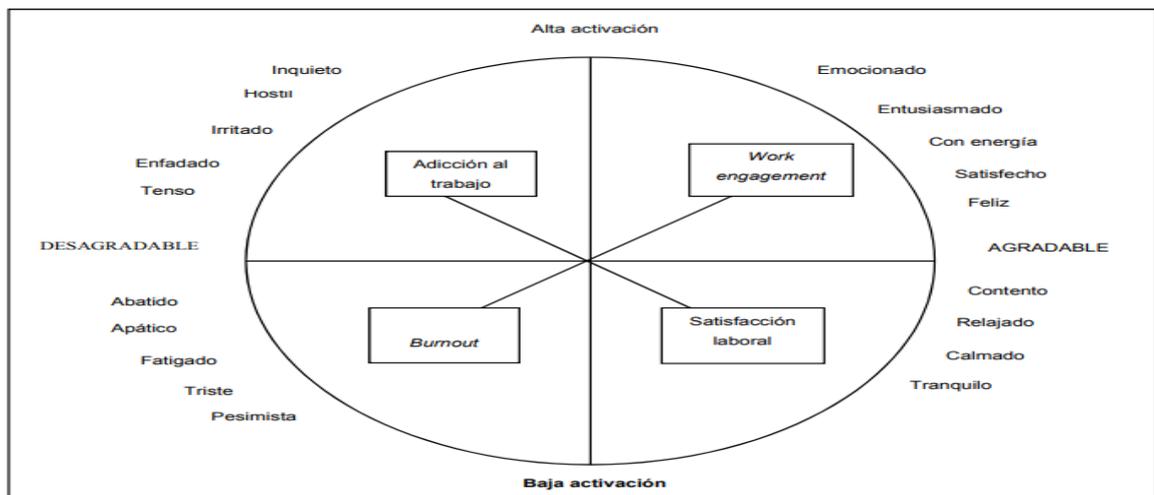
El concepto de adicción al trabajo (workaholism) es definido como “una compulsión o necesidad incontrolable de trabajar” así lo definen Tziner y Tanami (2013), siguiendo lo señalado al respecto por Schwartz (1982), quien lo definió como “una compulsión incontrolable por la cual una persona se convierte en adicto al trabajo, desarrollando una exagerada e inapropiada dependencia del trabajo más allá de lo requerido o aceptado”. Para Tziner y Tanami (2013) los adictos al trabajo dedican un tiempo desproporcionado a esta actividad y están obsesionados con el trabajo incluso sin estar en su lugar de trabajo, además tienden a dar la espalda a otras facetas de su vida personal con tal de conseguir los objetivos laborales hacia los que están centrados. Con este parecer coinciden Salanova y Schaufeli (2009) quienes opinan que la adicción al trabajo lleva asociada una baja salud mental y aislamiento en la persona que la sufre.

En principio, existe la posibilidad de que a primera vista los conceptos work engagement y adicción al trabajo puedan presentar algunas semejanzas entre sí, como puede ser trabajar duro o encontrarse absorto en el trabajo. Sin embargo, al establecer una comparación entre

los rasgos que los identifican, podemos deducir que no es así, ya que el trabajador engaged se encuentra feliz dentro y fuera de su lugar de trabajo, está motivado y experimenta un estado de realización positivo como hemos visto al definirlo, mientras que muy al contrario, el adicto al trabajo, se encuentra obsesionado por el trabajo, y realmente al observarlo no lo consideraríamos una persona feliz con su trabajo e incluso con su vida en general.

RELACIÓN ENTRE WORK ENGAGEMENT Y SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada en el ámbito académico, siendo la definición más extendida la facilitada por Locke (1976) quien la describió como: “un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del trabajo de uno mismo” Este modelo, que podemos observar más detalladamente en la Figura 1.3, consiste en un estado psicológico bidimensional que va desde un estado de baja hasta alta activación, y del agrado al desagrado, y que nos proporciona de manera aclaratoria el punto de vista ya explicado anteriormente sobre la relación existente, en mayor o menor grado, de manera positiva o negativa, entre el work engagement y los otros tres constructos: burnout, adicción al trabajo y satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración propia adaptada de Rodríguez-Muñoz y Bakker (2013)

III. CIERRE

- Retroalimentación.
- Lluvia de ideas
- Palabras de agradecimiento

SESIÓN N^o 09

SI NO TE COMPROMETES PORQUE CREES QUE NO PUEDES LOGRAR ALGO

I. INICIO:

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “EL JUEGO DE LA ETIQUETA”

Crea dos equipos y haz que cada miembro comparta con su grupo sus fortalezas y habilidades personales. Una vez hecho esto cada grupo deberá crear una persona ficticia combinando los mejores atributos de cada uno. La persona imaginaria deberá tener un nombre, un aspecto físico, una historia personal... y el equipo deberá destacar todo lo que puede hacer con sus virtudes y habilidades, y cómo le ayudan profesionalmente.

II. PROCESO:

ELEMENTOS

Como se desprende de la definición dada por los diversos autores en el apartado anterior, el work engagement está compuesto por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, por tanto se trata de un constructo tridimensional, que se entiende como un estado mental positivo en el que se encuentra el trabajador durante la realización del trabajo, es decir que es un rasgo que define al empleado, por lo que habrá algunos empleados que lo posean y otros que no, como consecuencia habrá empleados más comprometidos con su trabajo que otros (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2003)

PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS COMO POTENCIADORAS DEL WORK ENGAGEMENT

Por otra parte, este enfoque de las organizaciones saludables viene a ser complementado con la incorporación en las organizaciones de políticas de Dirección Estratégica de Recursos Humanos de prácticas basadas en los Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento (STAR) conocidas en inglés como High Performance Work Work engagement Absorción Vigor, Dedicación. Estos sistemas consisten en llevar a cabo prácticas que fomenten la participación e implicación de los empleados y que favorezcan la mejora de la calidad de vida en el trabajo y el bienestar del trabajador. En este sentido, Chuang y Liao (2010) concluyen que además

de lo concerniente a los trabajadores, este tipo de prácticas mejoran los resultados de una unidad de negocio y además asocian su influencia directa con la efectividad en el contexto del servicio al cliente. A este respecto incidiremos más adelante en el apartado dedicado a las consecuencias del work engagement.

En opinión de Acosta et al. (2011), para el desarrollo de una organización saludable se puede acudir a prácticas tales como formación de habilidades de liderazgo, feedback, comunicación, uso de redes intranet, prevención y gestión del estrés, selección cuidadosa del personal, conciliación de vida laboral y familiar, flexibilidad laboral, evaluación del desempeño, etc. Además en un estudio realizado por estos autores al respecto clasifican estas prácticas del siguiente modo:

- Recursos Humanos: desarrollo de habilidades, desarrollo de carrera, prevención y gestión del mobbing, equidad, selección de personal, retribuciones, evaluación del desempeño.
- Salud y seguridad en el trabajo: prácticas por ley, iniciativa de la empresa y estabilidad laboral.
- Gestión del impacto ambiental: reciclaje y consumo energético
- Inserción de personas en riesgo de exclusión social: contratación de personas en riesgo de exclusión social.
- Comunidades locales: intervención de las empresas en su comunidad.
- Igualdad de oportunidades: conciliación trabajo-familia y flexibilidad laboral
- Comunicación e información organizacional: ascendente, descendente y horizontal.
- Códigos de conducta: manuales y protocolos, normas y sanciones.
- Relaciones interpersonales: fomento de relaciones interpersonales en el clima laboral.
- Confianza organizacional: vertical, horizontal y clientes.

III. CIERRE

- Pregunta ¿que los pareció el tema?
- Lluvia de ideas
- recomendaciones

SESIÓN N^a 10

COMPROMETERSE CON UNA META ES EL PRIMER GRAN PASO PARA CONSEGUIR UNA META

I. INICIO:

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “EL MENSAJE MALOGRADO:”

Se trata de descubrir barreras en la comunicación. Se divide el grupo en dos equipos (también puede hacerse un solo grupo en círculo). Al primero de la fila (o del círculo) se le da un mensaje al oído a fin de que lo vaya transmitiendo en secreto correctamente. Luego se pregunta en voz alta al último de cada fila (o del círculo) cual fue el mensaje que se le comunicó. Se afronta entonces con el mensaje real transmitido.

II. PROCESO:

DEMANDAS Y RECURSOS LABORALES

El modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) ha sufrido diversas revisiones a lo largo de esta última década, en la que su utilización se ha incrementado de manera constante (Bakker y Demerouti, 2013). Así, el modelo ha sido utilizado no solo como herramienta para predecir el burnout; En la literatura de revisión del modelo DRL nos encontramos que la primera aproximación teórica es la realizada por Demerouti et al. (2001a) con objeto de comprender los antecedentes del burnout. En ella, estos autores, definieron las demandas laborales que subyacen tras el burnout como “aquellos aspectos del trabajo, organizacionales, físicos o sociales, que requieren un esfuerzo físico y mental y que además llevan asociados costes físicos y psicológicos”, como por ejemplo la sobrecarga de trabajo, conflictos interpersonales inseguridad laboral, etc. Asimismo, los recursos laborales fueron definidos como “aquellos aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo que hacen posible alguno de los siguientes aspectos: ser funcionales al alcanzar los objetivos laborales, reducir las demandas laborales y los costes fisiológicos y psicológicos asociados, estimular el work engagement dentro de las mismas, favorecer el desarrollo y crecimiento personal” (Demerouti et al., 2001a:501).

1. CLASIFICACIÓN NO EXHAUSTIVA DE DEMANDAS Y RECURSOS LABORALES.

DEMANDAS LABORALES		RECURSOS LABORALES	
Cuantitativas	Sobrecarga, alto ritmo de trabajo, fechas tope, etc.	De la tarea	<i>Feedback</i> sobre el desempeño, claridad de las funciones, <i>empowerment</i> , etc.
Socio-emocionales	<i>Mobbing</i> , conflicto intra-rol, etc.	Sociales	Apoyo social compañeros y supervisores, participación en toma de decisiones, etc.
Físicas	Condiciones laborales adversas, frío, calor, humedad, esfuerzos en carga y descarga, etc.	Físicos	Equipos adecuados, tecnología adaptada, climatización, etc.
Organizacionales	Cambios drásticos, ambigüedad de rol, inseguridad laboral, etc.	Organizacionales	Oportunidad de participación, formación, desarrollo de carrera profesional, etc.
Trabajo-familia ó Familia-trabajo	Trabajo nocturno, cuidado de familiares e hijos	Trabajo-familia ó Familia-trabajo	Conciliación vida laboral y familiar, flexibilidad horaria, apoyo familiar y de la pareja
Mentales	Toma de decisiones complejas, atención, concentración, etc.		

III. CIERRE

- Retroalimentación.
- Lluvia de ideas
- Pregunta ¿cuáles son las sesiones que recuerdan de este taller?

SESIÓN Nª 11

EL COMPROMISO INDIVIDUAL AL ESFUERZO GRUPAL

I.INICIO:

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se les entrega folletos informativos

DINÁMICA: “LÁPIZ Y PAPEL”

En este ejercicio se trabaja la capacidad de comunicarse más allá de las palabras. Un miembro del grupo tiene que coger un folio y dibujar algo en él sin que los demás lo puedan ver. Tras esto deberá dar órdenes al resto del grupo para que reproduzcan su dibujo en otro folio. Al término se deberán comprobar los dos dibujos para ver si se asemejan. Si las diferencias son muy grandes habrá que reflexionar sobre la interpretación de cada uno y la manera de expresarse y transmitir las instrucciones.

II.PROCESOS

RECURSOS PERSONALES

Salanova y Schaufeli (2009:149) definen los recursos personales como “aquellas características positivas de las personas, que tienen la capacidad de reducir o amortiguar el potencial impacto negativo de las demandas laborales pero que a la vez pueden ser origen por si mismos de procesos positivos como el crecimiento personal y profesional”. Lo que para ellos significa que los empleados mediante el uso de recursos de tipo personal pueden ser capaces de amortiguar el impacto negativo de las demandas laborales sobre la salud y la falta de work engagement.

NUEVAS APORTACIONES AL MODELO TEÓRICO DEMANDAS- RECURSOS LABORALES

Se ha experimentado diversas revisiones, las cuales se han ido reflejando a lo largo de anteriores apartados. No obstante, hemos considerado necesario tener en cuenta nuevas incorporaciones que han sido publicadas durante 2014 por algunos de los autores más destacados en lo que a work engagement se refiere, y que presentan entre sí posturas en algunas ocasiones convergentes y en otras divergentes entre sí. Son funcionales en la

consecución de los objetivos laborales, y estimulan el crecimiento y el desarrollo y en su opinión éstos se integran en el modelo DRL de cinco formas:

-Los recursos personales tienen impacto directo sobre el bienestar, dado que éstos son definidos en términos de resiliencia y control, actúan reduciendo el burnout e incrementando el work engagement.

-Los recursos personales moderan en la relación entre características laborales y bienestar, ya que atenúan el efecto negativo de las demandas laborales en el burnout y potencian los efectos positivos de los recursos laborales sobre el work engagement.

-Los recursos personales median en la relación entre características laborales y bienestar laboral, siguiendo la Teoría de Conservación de Recursos de Hobfoll (2002) los recursos tienden a acumularse, por tanto, los trabajadores que trabajan en ambientes dotados de recursos son más propensos a desarrollar sentimientos de autoconfianza y optimismo ante las expectativas futuras en su trabajo.

-Los recursos personales influyen en la percepción de las características laborales, según la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997) que propone que los recursos personales, como la autoeficacia, establecen la forma en que las personas entienden su entorno y reaccionan ante él. Si el trabajador se siente capaz de abordar una tarea y actúa con autoconfianza será más probable que consiga con éxito el objetivo propuesto.

-Los recursos personales actúan como una “tercera variable” de influencia ya que estos afectan a las variables bienestar del trabajador y características laborales.

I. III. CIERRE

- Retroalimentación.
- Lluvia de ideas
- Se pide a los participantes que conversen entre ellos que aprendieron de esta sesión y que fue lo más importante.

SESIÓN Nª 12

UN VERDADERO COMPROMISO NUNCA PUEDE LLEGAR A ROMPERSE

INICIO

PRESENTACIÓN Y BIENVENIDA:

- Se dará la bienvenida a todos los docentes y se les dará a conocer el objetivo del programa.
- Se le folletos informativos

DINÁMICA: “EL EQUIPO PERFECTO”

Este juego consiste en pedir a cada miembro que escriba en una tarjeta de color verde sus tres fortalezas individuales más importantes. En otra tarjeta de distinto color, por ejemplo, azul, tres rasgos que deben tener las personas para trabajar a gusto en equipo. Después se unen todas las tarjetas, el verde por un lado y las azules por otro, y se estudia el ‘equipo ideal’ (el azul) frente al ‘equipo real’ (el verde). Con esta información se pueden estudiar las fortalezas y debilidades e intentar potenciar y mejorar ambos aspectos

II.PROCESO:

FACTORES DETERMINANTES DEL WORK ENGAGEMENT Y SUS CONSECUENCIAS

En el capítulo anterior han sido expuestos los recursos laborales y personales, los cuales son considerados por los principales investigadores como los factores determinantes del work engagement. A fin de completar el marco teórico, desarrollaremos este capítulo profundizando más en algunos de los más destacados factores determinantes del work engagement, así como en sus consecuencias.

Los recursos laborales destacados en el modelo DRL por Bakker y Demerouti (2008) han sido autonomía, feedback sobre el desempeño y apoyo social de supervisores y compañeros, posibilidad de aprendizaje, etc. Estos recursos laborales actúan a su vez como generadores de mayores recursos personales, y estos autores los identifican; como los componentes del capital psicológico: optimismo, autoeficacia, resiliencia y esperanza. Estos factores son identificados como determinantes del work engagement, según veremos a lo largo del desarrollo de este capítulo, los estudios realizados al respecto demuestran que estos factores actúan como amplificadores de los efectos del work engagement.

AUTONOMÍA

Desde el marco del estudio de las características del trabajo, una de las más ampliamente estudiadas ha sido la autonomía, la cual representa un papel central en la motivación laboral. Inicialmente la autonomía fue definida por Hackman y Oldham (1975) como la suma de libertad e independencia que el individuo tiene en términos de llevar a cabo las tareas asignadas. Morgueson y Humphrey (2006) indican que la autonomía refleja además de la independencia y libertad, la discrecionalidad para programar el trabajo, tomar decisiones y elegir los métodos a aplicar en la realización de las tareas. Para ellos, la autonomía incluye tres aspectos interrelacionados centrados en la libertad para programar el trabajo, la toma de decisiones y en las metodologías de trabajo a utilizar.

FEEDBACK SOBRE EL DESEMPEÑO

El grado de feedback (retroalimentación) sobre la tarea desempeñada, es otro de los factores determinantes de work engagement que son considerados principales en el modelo DRL de Bakker y Demerouti (2008). Esto encuentra su explicación en que para el trabajador será necesario tener información de cómo está desarrollando su labor y qué expectativas tiene sobre su nivel de desempeño el supervisor, por ello, un adecuado feedback será fundamental para ayudar a fomentar el aprendizaje. (Rodríguez-Muñoz y Bakker, 2013). El trabajador necesita conocer qué aspectos de su trabajo realizado se corresponden con las expectativas o los resultados esperados sobre su labor y cuáles son los puntos críticos que debe mejorar para desarrollarla adecuadamente. Además, en el caso de los equipos de trabajo, el feedback es una herramienta muy necesaria para corregir los aspectos relacionados con la tarea que puedan afectar al cumplimiento de la labor del resto de los miembros

APOYO SOCIAL DE SUPERVISORES Y COMPAÑEROS

En el ambiente de trabajo es un factor también muy importante el apoyo social con que cuenta el trabajador. Este tipo de apoyo puede proceder de dos vías distintas, por una parte el apoyo que el supervisor pueda ofrecerle, y por otro el que viene dado por parte de los compañeros. Así lo afirman Rodríguez-Muñoz y Bakker (2013) y señalan también que el apoyo social de los compañeros aumenta la posibilidad de alcanzar con éxito los objetivos propuestos. Por tanto, coinciden en lo señalado por Schaufeli y Bakker (2004) en cuanto a estos recursos laborales como predictores del work engagement, ya que el empleado necesita de ambos para establecer el vínculo de pertenencia, tanto al grupo como a la organización.

CAPITAL PSICOLÓGICO: AUTO EFICACIA, OPTIMISMO, ESPERANZA Y RESILIENCIA

El Capital psicológico (PsyCap) representa el conjunto de recursos personales básicos con que cuenta cada empleado para afrontar las demandas laborales. La definición más clara sobre el PsyCap es la que nos ofrecen los investigadores Luthans, Youssef y Avolio (2007:3) quienes lo describen como “El estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo que se caracteriza por: 1) tener confianza en sí mismo (autoeficacia) para emprender y dedicar el esfuerzo necesario con el propósito de lograr el éxito en tareas desafiantes; 2) hacer una atribución positiva (optimismo) sobre tener éxito ahora y en el futuro; 3) ser perseverante hacia el cumplimiento de metas y, cuando sea necesario, reorientar las trayectorias de las mismas (esperanza) y; 4) cuando se está abrumado por los problemas o la adversidad, tener capacidad de mantenerse y recuperarse, (resiliencia) para lograr el éxito”.

Según las investigaciones de Luthans et al. (2007) el PsyCap está compuesto por cuatro estados emocionales identificados como autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, que presentan correlaciones con la satisfacción laboral, el compromiso y la felicidad en el trabajo (work engagement) y el rendimiento o nivel de desempeño. Y que además funcionan mejor interactuando entre sí por lo que se llegó a denominar a este conjunto de constructos como PsyCap. Estos cuatro elementos psicológicos positivos se manifiestan como un conjunto de recursos personales que si una persona posee en altos niveles podrá beneficiar a la organización en la que trabaje, sobre todo en cuanto a la cualidad de actuar como facilitadores de work engagement. Estos autores definen la autoeficacia en el puesto de trabajo como “la confianza en las habilidades para generar la motivación, los recursos cognitivos y los planes de acción necesarios para ejecutar satisfactoriamente una tarea específica dentro de un contexto” (Luthans et al., 2007)

CONSECUENCIAS DEL WORK ENGAGEMENT

En lo que se refiere al rendimiento laboral, la productividad y los resultados de negocio, el work engagement juega un importante papel. Según Salanova y Schaufeli (2004) las consecuencias del work engagement son las referidas básicamente a las actitudes de los empleados hacia el trabajo, como, por ejemplo: satisfacción laboral, compromiso organizacional y escasa o nula intención de abandonar la organización. Los trabajadores que presentan work engagement son más proclives a tener conductas proactivas, tienen más iniciativa y unos niveles altos de motivación hacia el aprendizaje, muestran flexibilidad y adaptación ante los cambios, y además de todo ello, suelen aceptar los retos del trabajo como

nuevas oportunidades de aprendizaje, estos trabajadores presentan conductas que van más allá de las expectativas estándar que se tienen sobre ellos.

Durán, Extremera y Rey (2010), resumen los resultados y los efectos del work engagement desde el punto de vista de resultados adaptativos de los trabajadores que experimentan work engagement, concretamente mencionan los siguientes:

-Actitudes positivas relacionadas con una fuerte identificación con su trabajo (satisfacción laboral y compromiso organizacional).

-Buena salud mental y psicosomática, incluyendo emociones positivas y menor riesgo de burnout.

-Buen rendimiento intra-rol y extra-rol. -Incremento de la motivación intrínseca, iniciativa personal o comportamiento proactivo. 40

-Adquisición de recursos laborales y personales, particularmente auto-eficacia.

III. CIERRE

- Aclarar dudas
- Frase motivadora
- Compartir con todos los trabajadores

REFERENCIAS

- Wood (2015) ENGAGEMENT EN EL TRABAJO. Chile.
- Arraigada (2015) Estudio del Engagement en docentes universitarios como favorecedor de culturas organizacionales saludables; <http://nulan.md.edu.ar> :: @NulanFCEyS. Argentina.
- Cárdenas (2016) Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche; TRUJILLO;PERU
- <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
- <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes>
-
- <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Werther, W.B. y Davis, K. (1996) Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw Hill
- <http://blog.netandmarket.com/employee-engagement-9-ideas-para-generar-engagement-en-tus-empleados/>
- <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/como-tener-trabajadores-comprometidos>
- <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/10293/Rosa%20Benitez%20TF%20G.pdf?sequence=2>

Lista de asistencia

N°	Nombres – Apellidos	Fecha	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

"LA PRODUCTIVIDAD NUNCA ES UN ACCIDENTE. ES SIEMPRE EL RESULTADO DE UN COMPROMISO CON LA EXCELENCIA, LA PLANIFICACIÓN INTELIGENTE Y CENTRADA EN EL ESFUERZO"
 (Paul J. Meyer)

"NO SE EQUIVOCA EL HOMBRE QUE ENSAYA DISTINTOS CAMINOS PARA ALCANZAR SUS METAS, SE EQUIVOCA AQUEL QUE POR TEMOR A EQUIVOCARSE NO ACTÚA"
 ANÓNIMO

La vida te pondrá obstáculos pero los límites **LOS PONES TU**



www.latravelista.com

El **éxito** en la vida no se mide por lo que logras, sino por los **obstáculos** que superas.



www.latravelista.com

Lo único
IMPOSIBLE
 es
AQUELLO que no INTENTAS

Yo, _____ me comprometo conmigo mism@ y el resto del mundo a ser una persona **FELIZ**. Prometo centrarme en los aspectos **POSITIVOS** de la **VIDA**.
 Voy a **SONREIR** cada día haciendo los problemas cada vez **MÁS PEQUEÑOS**.
 Pienso **SEER OPTIMISTA**, **DAR** sin esperar nada a cambio; decir más veces **TE QUIERO** y quererme a **MI MISM@**.
¡más más y más.!
 Y para que así conste, a todos los efectos y donde proceda, hasta el infinito y más allá...
 Fdo. _____

NUNCA
 Te olvides de 
SONREIR
 porque el día QUE NO SONRIAS **será** 
Un día perdido

LA PUNTUALIDAD
REGLA DE ORO
 • SI ESTÁS 5 MINUTOS ANTES, ESTÁS A TIEMPO.
 • SI ESTÁS A TIEMPO, YA ESTÁS TARDE.
 • SI ESTÁS TARDE, YA NO ESTÁS.
LA PUNTUALIDAD SIGNIFICA:
 ORDEN - DISCIPLINA - RESPETO
 RESPONSABILIDAD - ACTITUD POSITIVA
LA PUNTUALIDAD ES EL ALMA DE LA CORTESÍA...

A **la cima** no se llega superando a los demás sino superándote **a ti misma**



www.latravelista.com

ACTA DE COMPROMISO CON UNO MISMO

Yo -----

Me comprometo desde este momento a demostrar de forma diaria mis fortalezas que me identifiquen o que considere debo reforzar día a día y lograr mi propósito, de forma constante a nivel personal, laboral y social

Chiclayo 2019

ANEXO N° 2
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: _____

Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tiempo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total, Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total

Desacuerdo: TD

	T A	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que la actividad que realizo calma mis expectativas.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Ante una consulta percibo interés por parte de mi jefe					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. El sueldo que recibo cumple con mis expectativas					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Realizo mis actividades con autonomía					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. Percibo que tengo oportunidades de desarrollo					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Me siento cómodo con el ambiente físico laboral					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO N° 3

VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS Y CONFIABILIDAD PARA EL PROGRAMA DE ENGAGEMENT

Validez

Los resultados obtenidos de la validez en cuanto a la prueba T su resultado obtenido es de 8.67014 y el GL con un 8, de acuerdo a ello se sacaron el nivel de significancia con un 0.010 y 0.05 en todos los ítems.

Confiabilidad

Para la confiabilidad el resultado obtenido de Alfa Cronbach es de 0.927 ya que se estaría diciendo que es una prueba aceptable.

ESCALA DE OPINIONES SL - SPC

que con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

l: _____ Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Tipo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

Como trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

De Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD	Si	No
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores						/	
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo en la institución						/	
3. El clima laboral creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis actividades.						/	
4. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser. <i>la actividad que realizo, como mis expectativas</i>							X
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra						/	
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s) <i>compasivo.</i>						/	
7. Me siento mal con lo que hago.						/	X
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.						/	X
9. Me agradan trabajar con mis compañeros						/	
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.!						/	
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.						/	X
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. <i>ante una consulta, percibo interés por parte de mi jefe</i>						.	X
13. El ambiente donde trabajo es confortable						/	
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable <i>ya percibo cuando me afectan</i>							X
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando						/	
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo						/	
17. Me disgusta mi horario						/	
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo						/	
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia						/	
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo						/	
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable						/	
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						/	
23. El horario de trabajo me resulta fatigoso						/	

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

que con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

l: _____ Género: M () F ()

lo Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

ipo de Servicio: _____ Situación Laboral: Estable () Contratado ()

nado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. erde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

l Acuerdo: TA De Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD	Si	No
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores							✓
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo en la institución							✓
3. El clima laboral creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis actividades.							✓
4. Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.						✓	
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra							✓
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)						✓	
7. Me siento mal con lo que hago.							✓
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.							✓
9. Me agradan trabajar con mis compañeros							✓
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.							✓
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.							✓
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo							✓
13. El ambiente donde trabajo es confortable							✓
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable							✓
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando							✓
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo							✓
17. Me disgusta mi horario							✓
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo							✓
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia							✓
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo							✓
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable							✓
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.							✓
23. El horario de trabajo me resulta fatigoso						✓	

24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo							✓
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.						✓	
26. Mi trabajo me incomoda. Mis Actividades que realizo me desgastan emocionalmente						✓	
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.							✓
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.							✓
29. Mi trabajo me hace sentir realizado							✓
30. Me entusiasma el trabajo que realizo							✓
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo							✓
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.							✓
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias							✓
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).							✓
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.							✓
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.							✓

ervaciones

estado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de ESCALA DE OPINIONES SL – SPC que hace parte de mi investigación a la lleva por Titulo PROGRAMA DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P EL ENIERO, CHICLAYO. La evaluación de los instrumentos es de gran importancia para lograr que sean válidos,. Agradecemos su valiosa oración.

lidos y nombres del juez validador: Mgtr Moises D. Reyes Perez

22 de noviembre del 2018



 -Firma del experto

24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo										
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.										
26. Mi trabajo me incomoda.										
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.										
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.										
29. Mi trabajo me hace sentir realizado										
30. Me entusiasma el trabajo que realizo										
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo										
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.										
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias										
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).										
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.										
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.										

vacaciones

tado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de ESCALA DE OPINIONES SL – SPC que hace parte de mi investigación a la eva por Título PROGRAMA DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.P EL NIERO, CHICLAYO. La evaluación de los instrumentos es de gran importancia para lograr que sean válidos,. Agradecemos su valiosa ración.

dos y nombres del juez validador:

22 de noviembre del 2018



Firma del experto

FERNANDO SUAREZ S

ANEXO N° 4
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROGRAMA DE ENGAGEMENT PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.N°11606 VIRGEN DE CORTES, CHICLAYO							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo de Investigación	Población	Técnicas	Métodos de Análisis de datos
¿De qué manera el programa de Engagement Mejora la satisfacción en los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Demostrar que el programa de Engagement mejorara la satisfacción en los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.</p>		<p>Variable Independiente</p> <p>Programa de Engagement en los Docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.</p>	Aplicativa	Trabajadores 12 docentes		E. Descriptiva E. Inferencial
	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>Diagnosticar a través de un pre-test el nivel satisfacción en los docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.</p> <p>Diseñar el programa de Engagement para Mejorar la Satisfacción en los Docentes</p>		<p>Variable Dependiente</p> <p>Incrementar la satisfacción en los docentes de la I.E.</p>	Diseño	muestra	Instrumento	

	<p>de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.</p> <p>Aplicar Programa de Engagement para Mejorar la Satisfacción en los Docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.</p> <p>Evaluar a través de un pos-test el Nivel de Satisfacción en los Docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.</p> <p>Comparar la Evaluación los Resultados del Pre-test y pos-test de Engagement para Mejorar la Satisfacción en los Docentes de la I.E. N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.</p>		<p>N°11606 Virgen de Cortes, Chiclayo.</p>	<p>Diseño Experimental, Pre Experimental</p>	<p>8 docentes</p>	<p>Cuestionarios</p>	
--	---	--	--	--	-------------------	----------------------	--

ANEXO N° 5



