



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Políticas salariales para el Engagement en los docentes de
una Universidad Privada de Chiclayo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Garcia Yovera, Abraham Jose (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

ASESOR:

Dr. Gonzales Soto, Victor Augusto (ORCID: 0000-0002-9528-2308)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por ser mi guía y fortaleza en la realización de cada una de mis actividades académicas y personales; a mis padres, Luciano e Yris y a mi esposa Karla y hermanos que son mi motivación hacia el logro de cada uno de los objetivos propuestos.

El autor

Agradecimiento

A mis maestros del doctorado, de quienes aprendí y aportaron en mi crecimiento y desarrollo profesional; a la institución universitaria que me permitió la realización de la investigación la cual servirá para la toma de decisiones.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Índice de abreviaturas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	17
3.2. Variables, Operacionalización.....	17
3.3. Población y muestra	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	19
3.5. Procedimientos:.....	19
3.6. Método de análisis de datos:.....	19
3.7. Aspectos éticos:	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1 Diferencia entre sueldo y salario	9
Tabla 2 Variable Política Salarial.....	18
Tabla 3 Variable Engagement.....	18
Tabla 4 Distribución absoluta y porcentual según genero de los docentes a tiempo completo octubre 2020.....	22
Tabla 5 Distribución absoluta y porcentual según facultades de la Universidad a octubre 2020	22
Tabla 6 Dimensión Vigor	23
Tabla 7 Dimensión Dedicación.....	23
Tabla 8 Dimensión Absorción	24
Tabla 9 Variable engagement - Agrupada.....	25

Índice de figuras

Figura 1 Criterios para fijar salarios	9
Figura 2 Importancia de la estrategia de compensación.....	10

Índice de abreviaturas

Siglas	Significa
ACC	Agrupamiento y Clasificación de Cargos
CTS	Contrato Administrativo de Servicios
CAS	Congreso Nacional
CN	Compromiso Normativo
CO	Compromiso organizacional
DLEG	Decreto Legislativo
DL	Decreto Ley
DU	Decreto de Urgencia
EOC	Compromiso organizacional de continuidad.
MOF	Manual de organización y funciones
MTPE	Ministerio de Transporte y promoción del empleo
MS	Matriz Salarial
LoAlt	Costos relacionados a la ausencia o número ilimitado de oportunidades de conseguir otro trabajo.
RMV	Remuneración mínima vital
TUO	Texto Único Ordenado
UIT	Unidad Impositiva Tributaria
URP	Unidad Remunerativa Pública

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo Proponer Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020; la investigación fue descriptiva, cuantitativa, no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 177 y una muestra de 122 docentes universitarios a tiempo completo. Para la recolección se usó el análisis exploratorio en los docentes de las cuatro facultades de pregrado; para evaluar la variable engagement se estructuró un instrumento-cuestionario que constó de 25 interrogantes de acuerdo a la escala de Likert, basado en los estudios de Salanova, Martínez y Llorens, con dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-25, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, cuyos resultados categorizados indicaron que la dimensión vigor se encuentra en un nivel bueno con un 98%; la dimensión dedicación entre bueno y regular con un 51% y 36% y finalmente en la dimensión Absorción con una categoría de regular y bajo con un 53% y 33%. Concluyendo que engagement agrupado en una Universidad Privada de Chiclayo 2020 es buena, aunque su tercera dimensión (Absorción) se encuentra en un nivel categorizado de regular y bajo.

Palabras claves: Engagement, políticas salariales y docentes universitarios

ABSTRACT

The study aimed to Propose Salary Policies for Engagement in teachers of a Private University of Chiclayo 2020; the research was descriptive, quantitative, non-experimental, cross-sectional. The population consisted of 177 and a sample of 122 full-time university teachers. For the collection, the exploratory analysis was used in the teachers of the four undergraduate faculties; To evaluate the engagement variable, an instrument-questionnaire was structured that consisted of 25 questions according to the Likert scale, based on the studies of Salanova, Martínez and Llorens, with dimensions of vigor, dedication and absorption. For data processing the SPSS Vers-25 program was used, with data organized in simple tables of double entry, relative and absolute frequency, whose categorized results indicated that the vigor dimension is at a good level with 98%; the dedication dimension between good and fair with 51% and 36% and finally in the Absorption dimension with a category of fair and low with 53% and 33%. Concluding that engagement grouped in a Private University of Chiclayo 2020 is good, although its third dimension (Absorption) is at a categorized level of regular and low.

Keywords: Engagement, salary policies and university teachers

I. INTRODUCCIÓN

En la Actualidad los salarios se encuentran entre las principales fuentes de sustento del trabajador y es uno de los componentes más altos de su ingreso, teniendo un efecto decisivo en la vida familiar, siendo necesario que la empresa cuente con óptimas políticas salariales. Los gestores de Recursos Humanos; son los encargados de elaborar estrategias alineadas a la optimización empresarial, elaborando políticas salariales justas para mejorar el Engagement conocido como el nivel de compromiso o implicación que tienen los empleados.

En Colombia, Toscano, Vesga y Avendaño (2020) es su artículo “Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso” describen la estrecha correlación que tiene el compromiso (Engagement) y la calidad de vida, existiendo asociación de significancia, describiendo la relación y el ajuste en un modelo de ecuaciones estructurales, encontrando evidencias en las dimensiones de la QWL que más contribuyen aplicando el "Perfil de calidad de vida laboral" evaluando tres dimensiones como: vigor, dedicación y absorción.

En España, Herrera y Roman (2019). En su artículo “Compromiso organizacional en entornos de trabajo con factores de motivación extrínsecos” Se comprendió el efecto del C.O. en entornos donde los factores motivacionales que predominan son extrínsecos. Con un análisis de regresión logística, arrojo resultados de una existente y fuerte correlación del bajo nivel en el compromiso organizacional y la inseguridad laboral, así como la frustración debido a la falta de cumplimiento del contrato psicológico o baja satisfacción salarial; indicando que un alto nivel de C.O. ayuda a lograr una mayor eficiencia a través del aumento del desempeño laboral, reducción de absentismo, así como la baja rotación laboral.

En México, Herrera y Torres (2019). Con el artículo “*Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización*” describe que el compromiso conceptualiza la intención de permanecer en el lugar de trabajo como: la identificación de valores corporativos y el sentido moral de compromiso, debido a los beneficios recibidos bajo el nombre de compromiso organizacional (C.O). Se muestra que el CO afecta positivamente el bienestar subjetivo del colaborador (SW), entendido como la evaluación cognitiva y afectiva que los individuos hacen de su propia satisfacción con la vida. Se concluye que los aumentos en CO fortalecen el SW, y la relación recíproca.

En México, Guillen, (2015). En su artículo “Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud”. Menciona que la labor social involucra políticas públicas y programas sociales; siendo necesario un análisis del compromiso; se concluyó que un modelo estructural reflexivo del compromiso con la institución estaba positivamente relacionado con el trabajo y el compromiso.

En China, Yongxing, Hongfei, Baoguo, y Lei, (2017). En su artículo “Compromiso con el trabajo y rendimiento en el trabajo, realizaron este estudio para examinar cómo se relaciona el compromiso laboral y el desempeño objetivo de la tarea moderada por el apoyo organizacional percibido (POS). Corroborando que el compromiso laboral tiene relación positiva con el desempeño objetivo de la tarea, y (2) la relación entre el compromiso laboral y el rendimiento objetivo de la tarea es moderada por POS, de modo que la relación positiva es más significativa cuando POS es mayor que menor.

En México, Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval, y Méndez. (2018). En su artículo “Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional” indica que, a pesar de ser un país con oportunidad de desarrollo económico, tecnológico por su localización geográfica, estableciendo una estrecha relación con el nivel de satisfacción y el vínculo de apego del empleado a la organización. Concluye que la influencia del sistema en las instituciones públicas de educación superior incrementa el compromiso organizacional, beneficiando el cumplimiento del objetivo institucional garantizando el conocimiento.

En Perú, Duche, Gutiérrez y Paredes (2019). En su artículo “Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos”. con su objetivo de identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios de pregrado y determinar si existe correlación entre ambas variables, en los resultados se destaca que, de acuerdo al tipo de forma jurídica, gestión institucional, satisfacción laboral y el compromiso institucional tienen una correlación positiva o negativa, Consolidan la idea de que, a diferencia de los docentes de educación básica, los de EMS tienen mayor compromiso organizacional; además se reafirma la prevalencia de la dimensión afectiva del compromiso por lo que es necesario continuar la investigación al respecto.

En Arequipa, García y Flores. (2017). Con el artículo “Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso

organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa”. Manifiestan que una cultura corporativa y el compromiso es de gran interés para el desarrollo empresarial. Concluye que la principal consecuencia de la cultura corporativa en el C.O. ocasiona cooperación, participación y ayuda solidaria en el personal.

A nivel local la organización carece de políticas salariales uniformes y equitativas en los docentes universitarios, pese a existir la Ley 30709-2017, que exige al empleador tratar a los trabajadores por igual, ya sea en capacitación y planes de desarrollo, basado en el respeto y la no discriminación, además existe la ley universitaria 30220, donde se especifica las categorías docentes ya sea a nivel auxiliar, asociado, principal y contratados, pero solo se establece los niveles remunerativos en entidades públicas, mas no en universidades privadas, debido a ello existe una gran diversidad de estructuras y criterios salariales.

Formulación del problema:

¿Existen Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020?

Se justifica en las investigaciones de Pujol (2018) describiéndola como un estado de involucramiento físico, cognitivo y emocional en la aplicación de un rol y Salanova, Martínez y Llorens (2014): la indican como “Un estado mental positivo que se relaciona con la ocupación laboral; lo cual permitió identificar los niveles de engagement; Si bien, hasta el momento los estudios de engagement laboral se han orientado hacia los individuos, los integrantes de los equipos tienen una interacción a diario, que influye recíprocamente en el nivel de compromiso laboral.

Objetivo general

Proponer estrategias de Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Objetivos específico

Analizar las dimensiones del engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Describir el engagement general en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Diseñar estrategias de políticas salariales para el engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

II. MARCO TEÓRICO

Ámbito internacional: Méndez, (2017). En su tesis doctoral “Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia”. Su objetivo fue determinar el efecto de los salarios sobre la productividad. Su método estimado fue un modelo de vectores autorregresivos (VAR) realizando un análisis de causalidad, sensibilidad, determinando su efecto futuro de los choques de la variable, se empleó series de productividad y salarios en los 24 departamentos obtenidas de la encuesta anual manufacturera, encontrando que la elasticidad salario obrero y operarios de producción es del 70%, el mencionado salario resultó con un nivel de significancia del 1%; con ayuda de la elasticidad, se simuló el impacto de un incremento del 1% en los salarios de los obreros y operarios de producción sobre las ganancias de los sectores manufactureros, obteniendo que un 89% de los sectores mejorarían sus ganancias con la política. Se concluye que con los hallazgos empíricos está existiendo un problema en la distribución de la riqueza de los choques exógenos y los salarios reales si tienen efecto positivo sobre la productividad, ya que los choques exógenos en la productividad no se están reflejando en el incremento del salario real del trabajador.

Ancin, (2019) en su tesis doctoral La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador. Argentina. Cuyo objetivo fue confirmar el impacto del engagement del supervisor y de la satisfacción con la comunicación del trabajador en el compromiso afectivo. Tuvo un diseño multinivel que permitió la agrupación de datos de líderes y trabajadores en dos grupos distintos y jerarquizados para evaluar su interacción, se desarrolló un Nivel 1 de análisis (supervisor) permitiendo investigar la interacción que existe entre el líder y sus trabajadores según las variables estudiadas. La muestra estuvo conformada por 89 supervisores (líderes) y 608 trabajadores a su cargo que pertenecían a 7 organizaciones. En los resultados la satisfacción con la comunicación, el compromiso afectivo y el engagement se convirtieron en un aspecto relevante en el desarrollo empresarial. Se concluye que cada colaborador es consciente y sabe que es relevante contar con formas en el trabajo que satisfaga sus necesidades comunicacionales, así como el sentido de pertenencia, creando un vínculo afectivo en la empresa.

Hernández, (2017). En su tesis doctoral Los recursos humanos en las nuevas empresas internacionales. El papel del engagement. España. El objetivo fue estudiar el sistema de rrhh que los empresarios de la NEI implementan en sus empresas. Tuvo una metodología cualitativa realizando la revisión de la literatura permitiendo contextualizar el estudio en las NEI, la gestión humana y el engagement, donde el investigador recabo la información y posteriormente el análisis. El resultado adquirido en el análisis de las prácticas de la política de involucración coincide con la conclusión de la literatura, en la Propuesta 8: En las NEI, en el involucramiento del trabajador se llevaron a cabo mediante la distribución de información, la comunicación vertical ascendente, la participación del trabajador en las decisiones, la estructura jerárquica plana y la socialización. Finalmente se concluye que comprender las prácticas es determinante al momento de requerir una plantilla que sienta engagement en su trabajo y que el estudio servirá de base para el desarrollo de teorías de políticas y prácticas de RRHH y la relación de engagement que siente el trabajador.

Yolanda, (2016). En su investigación doctoral denominada El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales. España. Cuyo objetivo fue explorar la relación entre las diferentes variables que componen este modelo, en la cual se tomaron como punto central la mencionada variable. Su muestra fue conformada con un total de 346 colaboradores de una institución (universidad pública española), del cual un 65.3% fueron docentes y un grupo de colaboradores de administración y servicios con un porcentaje de 34.7%. El instrumento utilizado que llevaron fue la adaptación al español de la escala CWEQ-II y de la escala de pasión. Entre las conclusiones se observó que el engagement posee un efecto positivo en la satisfacción laboral; sin embargo, el engagement, a diferencia de otro recurso laboral como la autoeficacia, no tiene un papel mediador entre demandas laborales, como el estrés de rol, y resultados organizacionales como la satisfacción laboral.

Ámbito nacional: Avila, (2018). En su investigación doctoral Discriminación y Brecha Salarial por Genero en el Perú 2016. Puno. Tuvo como objetivo Establecer la existencia de discriminación salarial e identificar que factor influye en la brecha salarial por género en los empleados dependientes e independientes en el mercado laboral de Perú en el año 2016. En su metodología expone resultados de

una investigación cuantitativa dando una explicación causal de los hechos, el diseño fue no experimental, su población se formó por empleados dependientes e independientes por género y ocupación principal residentes del área urbana y rural. El resultado evidencia la existencia de una brecha salarial por género en empleados dependientes con un 28.3%; el 34.3% pertenece a una posible discriminación por género para empleados independientes y la brecha total es de 51.3% de los cuales el 50% por posible discriminación salarial. Se concluye que existe un trato salarial distinto para trabajadores varones y mujeres, es decir no se cumple con la ley N° 30709 promulgada el (27-12-2017) que prohíbe discriminación salarial por género en su artículo (3), mostrando evidencia una discriminación salarial por género en empleados dependientes e independientes, generándose mayor discriminación en trabajadores independientes.

Hinojosa, (2014). En su tesis doctoral "Impacto de la remuneración mínima en el desarrollo socio-económico de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Chachapoyas, año 2012". Cuyo objetivo fue conocer el impacto económico de la remuneración mínima en los trabajadores de las MYPES en la ciudad. En su metodología se indagó el impacto que tiene la remuneración en el desarrollo socio-económico de trabajador de la micro y pequeña empresa, su muestra fue de 385 micro y pequeñas empresas, a la vez emplearon el diseño no experimental, de corte transversal - tipo correlacional aplicando dos encuestas de las variables estudiadas. En los resultados se hallaron que en el sector comercio existe un mayor número de instituciones y algunas que en sus ventas que no superan las 50 UIT, ya sea como persona natural o jurídica, encontrándose en su mayoría en el régimen tributario especial, en consecuencia, es el sector que posee mayores cantidades de empleados. Concluyendo que el impacto remunerativo para el desarrollo socio-económico en los empleados de la micro y pequeña empresa no fue favorable en la ciudad de Chachapoyas.

Yache (2016) en el trabajo de doctorado El clima institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo - 2016. Su Objetivo fue determinar la relación del Clima Institucional y el Compromiso Laboral del personal administrativo. Su población fueron 133 trabajadores y la muestra de 56, utilizó un muestreo aleatorio simple. Los datos se recolectaron de la encuesta de clima institucional y

compromiso laboral, teniendo la dimensión de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en el compromiso tuvo la dimensión de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; se tabularon y analizaron utilizando el coeficiente de correlación de Pearson $R = 0.858$ ($p < 0.05$, se utilizó el software estadístico SPSS 23.0 así como el Excel 2016. Concluyendo la existente vinculación significativa del Clima institucional y el Compromiso laboral en los trabajadores administrativos de la institución objeto de estudio, en la que recomiendan el diseño de un Plan para mejorar del clima institucional, reestructurando el sistema de gestión del talento elevando el compromiso laboral de los colaboradores.

Cartagena, (2018) Con la tesis doctoral Incidencia de la política monetaria en el crecimiento económico del Perú. Su objetivo fue estudiar la importancia que tiene la política monetaria aplicada en el Perú durante los años 1993-2016 y su efecto en la creciente economía del Perú. Su estudio fue correlacional en la que persigue la medición de relación existente de las variables económicas, así como descriptiva, porque se detalla los componentes más substanciales de la realidad a investigar; a la vez el estudio fue explicativo, ya que busca manifestar la problemática de la política monetaria con relación a la estabilidad y el crecimiento económico. Se especifican dos modelos económicos en simultáneo donde se sometió la evidencia empírica con EViews9.0. Se concluye que la política monetaria y los instrumentos, tales como tipo de cambio, tasa de interés de referencia y la liquidez ha influenciado para el crecimiento en la economía del Perú. Asimismo, la política monetaria que se implementó en el Perú en los últimos 27 años" fue atinada ya que se consiguió la estabilidad de precios, así como la expectativa inflacionaria de agentes económicos. Finalmente, se sugiere el continuo esquema de metas de inflación explícita e intenciones en el mercado de divisas, y el manejo de la tasa de interés de referencia.

Maldonado, (2020). En su tesis doctoral Engagement laboral en una empresa de servicios educativos Ate, 2019. Lima. Su objetivo fue encontrar el nivel de engagement en un centro educativo. El trabajo se estableció con un modelo naturalista con diseño etnográfico y estudio de casos; en la recolección se emplearon como técnica la entrevista, así como una guía de instrumento; su población fue de 21 docentes, 2 directivos y 3 especialistas en educación; realizó

un análisis profundo, utilizando el enfoque cualitativo y axiomas de la psicología positiva. Con la utilización del programa Atlas.Ti 8 hallaron resultados donde el desempeño laboral y la resiliencia se consideran significativas midiendo el grado o nivel de *engagement*, a la vez muestra una dependencia positiva y directa con indicadores como: elevado con el concepto solidaridad; moderada con los constructos superación, motivación, solución, compromiso, atmósfera estimulante y positivismo; y de bajo grado con los componentes actualización, satisfacción e innovación; Concluyendo que el *engagement* laboral en la institución objeto de estudio se encontraba en un nivel moderado.

Lora, (2020). En su tesis doctoral “Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019”. El objetivo fue Determinar la incidencia de las variables objeto de estudio en la justicia organizacional del servidor de la institución; utilizó el estudio correlacional transversal, no experimental. Su muestra intencional quedó formada de 40 colaboradores, su instrumento aplicado es el cuestionario (bienestar en el trabajo) de los autores Schaufeli y Becker, para compromiso laboral se utilizó la escala de los autores Meyer y Allen y para Justicia Organizacional un cuestionario de Colquitt. El resultado reveló la existencia de alto nivel de 90% de Engagement laboral; a la vez en el compromiso laboral un alto nivel con un 87.50% y finalmente un 80% con un nivel medio para la justicia organizacional. Concluyendo que existe relación estrecha de cada variable, la cual está teniendo incidencia con la justicia organizacional en el servidor táctico de la institución.

García, (2020) en su investigación Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020; Su objetivo fue analizar el nivel de engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo; la investigación fue descriptivo -experimental, con un corte transversal. La población fue de 177 y la muestra de 122. Los resultados indican que la dimensión vigor se encuentra en un nivel bueno 97%; la dimensión dedicación entre bueno y regular con un 51% y 36% y finalmente la Absorción se encuentra como regular con un 53%. Concluyendo que engagement agrupado, es buena, aunque su tercera dimensión el nivel de Absorción se encuentra en un nivel categorizado de regular

Teorías - Política salarial: Son directrices por las que se rige la remuneración de los puestos de trabajo, se origina en la cima de la pirámide administrativa y en la generalidad de los casos residen en un comité, presidido por la gerencia e integrado comúnmente por las directivas: financiera, administrativa, productiva, de ventas y recursos humanos delegando en esta última su manejo y ejecución.

Las políticas de salarios deben estar encaminadas a fortalecer las relaciones: empresa-trabajadores, recursos productivos-recursos humanos, capital-trabajo, recursos financieros—rendimiento y costos- beneficios. (Cuartas, 2015, pág. 341)

Sueldo: Utilizado para detallar la cantidad de efectivo que los trabajadores reciben sobre la base de un mes de labor, habitualmente, el presente elemento es una de las partes más significativas de los abonos en efectivo o periódicos, que el trabajador recibe, resultando fundamental que la institución posea elementos técnicos para la determinación de los niveles de sueldo del trabajador, entre otros motivos permitiendo la atracción, conservación y motivación con eficacia del trabajador que se requiere en la organización. (Juárez, 2015, pág. 16)

Tabla 1

Diferencia entre sueldo y salario

Sueldo. Remuneración determinada a una persona por su desempeño en un cargo, puesto o un servicio profesional.

Salario. Es especialmente la cantidad de dinero o retribución que se le brinda al trabajador manual.

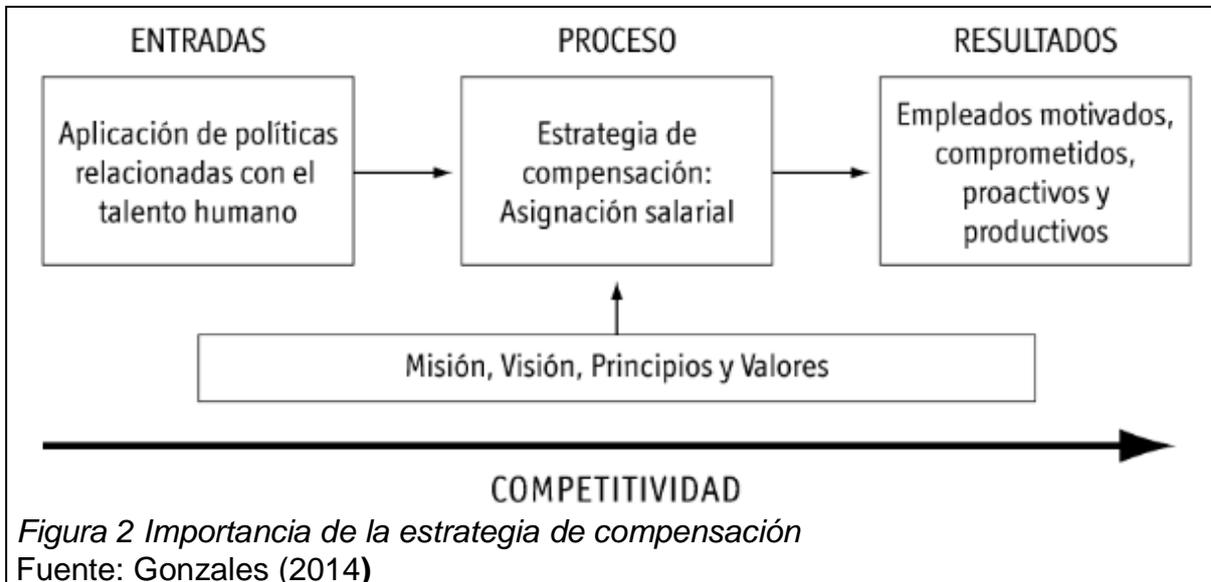
Fuente: RAE (1992).

Criterios para fijar salarios: Los salarios pueden asignarse teniendo en cuenta uno o más de los siguientes criterios (González, Á. L.,2017, pág. 35).

CRITERIO	BASADO EN
Valoración del cargo	Requisitos del cargo
Valoración del desempeño	Desempeños extraordinarios del personal
Valoración de utilidades del período	Capacidad de la empresa
Valoración de los salarios del mercado	Competencia

Figura 1 Criterios para fijar salarios
Fuente: Gonzales (2017)

Técnicas salariales: Se empezó a aplicar desde 1920 en que Henry Ford exhibió la teoría de los salarios altos para que hubiera mayor capacidad de consumo; a partir de ese momento hasta la actualidad se han implementado muchos modelos de estimación por expertos, los cuales mencionamos a continuación (González Ariza, Á. L., 2014, pág. 112).



Estructura de salarios: Cuartas, (2015) Toda empresa en desarrollo debe tener una estructura técnica de salarios, entendiéndose como la relación ordenada de los puestos de trabajo y de salarios devengados por los trabajadores en la que se refleje justicia, equidad, proporcionalidad adecuada, técnica, organización y a la vez esté acorde con la tecnificación de otros campos de la organización como el productivo, de ventas, de mercadeo, de costos, etc.

Configurar una estructura de salarios o estructura remunerativa que sea útil, actual, definida, manejable y técnica en la empresa, es necesario el desarrollo, ejecución y actualización permanente de los siguientes planes de trabajo:

- a) Plan de análisis ocupacional. Se desarrolla a partir del estudio de puestos de trabajo, su objetivo fundamental es determinar los "perfiles" de cargo a valorar.
- b) Plan de valoración de puestos de trabajo. Se desarrolla con base en los perfiles de cargos determinados con el plan anterior, escogiendo y aplicando un método de valoración específico de acuerdo a las características de la empresa
- c) Plan de ajuste de salarios en función de los salarios del mercado laboral. Se desarrolla a partir de la comparación de los resultados de valoración interna y el mercado laboral obtenido a través de encuestas de salarios.

Asignación de salarios: Para asignar cifras de salarios a los puestos de trabajo es necesario llevar a cabo un proceso de VALORACIÓN; para asignar excedentes salariales a los trabajadores por su desempeño en el trabajo se debe efectuar un proceso de EVALUACIÓN y para ajustar los salarios al promedio pagado en el mercado es preciso realizar un proceso de COMPARACIÓN, lo que consolida una política real de salarios siendo necesario diferenciar entre el concepto de VALORACIÓN, el concepto de EVALUACIÓN y el concepto de COMPARACIÓN.

- a) Valoración: es la cuantificación que mediante un método específico se le da a los puestos de trabajo como unidades impersonales en la empresa, o la asignación de unidades de valor absoluto al trabajo individual, relacionado con el trabajo que existan en la organización, independientemente del trabajador que los ocupe con el sentido de no perder la objetividad en la cuantificación y que el valor sea real, ya que de acuerdo el mismo se establece la cifra salarial y ésta será objetiva en la medida en que el proceso de valoración que le antecede sea objetivo.
- b) Evaluación es la calificación que mediante un método específico se da a los diferentes trabajadores por el desempeño de las labores y actividades, especialmente por lo que éstas derivan en el comportamiento y actuación de la persona con el sentido de considerar además en los trabajadores su condición humana mucho más que un simple elemento productivo, con el objetivo fundamental de que dicha calificación sea herramienta básica para complementar y hacer estimulante la remuneración.
- c) Comparación el procedimiento con el cual se analiza la estructura remunerativa interna de la empresa, frente a los resultados de la estructura promedio del mercado laboral para realizar los ajustes que sean necesarios, para evitar el desfase que pueda tener la empresa en relación con el mercado, así como las consecuencias que derivan de ello. El diferenciar el puesto en sí del trabajador como persona, permite hacer un estudio y análisis por separado de ambos para unir posteriormente los resultados, logrando una estructura remunerativa que pague salarios como una resultante de la eficiencia lograda por la unidad puesto persona, como lo establece el criterio de rendimiento del salario.

Si los salarios absorben en forma desproporcionada las utilidades de la empresa, los trabajadores sentirán mucha insatisfacción y este desequilibrio conducirá al

punto de cierre de la empresa al mediano plazo. Un salario bajo y desproporcionado de las ganancias, difícilmente atraerá o mantendrá personal productivo, capacitado y estable, produciéndose ineficiencia, mediocridad, desequilibrio conducente y falta de compromiso.

Las políticas bien enfocadas hacia el logro de metas y objetivos, permiten evitar: rotación innecesaria de personal calificado, estimular a los trabajadores a identificarse con los objetivos, formar verdaderos grupos de trabajo incentivados por una buena remuneración, disminuir los favoritismos y las tendencias de asignaciones salariales subjetivas y finalmente clasificar puestos de trabajo de acuerdo a salarios devengados y a trabajadores acorde al record de desempeño.

Bases de toda política de salarios: Cuartas, (2015) Toda política de salarios debe partir de unas bases que fundamentan no solo el valor en sí mismo, sino también los conceptos de satisfacción y motivación del trabajador, son ellas:

- 1) Correspondencia entre el puesto y su salario. Cada valor de salario asignado a cada puesto de trabajo corresponda milimétricamente a: la carga encomendada, las responsabilidades asumidas, los esfuerzos realizados, el volumen de actividades cumplidas, las habilidades desarrolladas y los riesgos asumidos. Un salario basado en lo anterior no solo es razonable sino justo y recompensa adecuadamente al trabajador que lo devenga.
- 2) Composición equilibrada de su monto total. El logro de una composición porcentual equilibrada entre: salario efectivo, salario nominal, prestaciones sociales, salarios extras y demás valores remunerativos, permite establecer relaciones de: costos de operación contra ingresos básicos, costos contractuales contra ingresos sociales y costos excedentes contra ingresos complementarios. Salarios basados en estas relaciones facilitan el control y el manejo salarial dándole flexibilidad a la estructura.
- 3) Proporcionalidad entre formas de pago. El mantenimiento actualizado de proporción directa entre los salarios: mínimos y máximos, directos e indirectos, fijos y variables, ordinarios y extraordinarios, básicos y adicionales, ofrece una información de primer orden en cualquier plan de remuneraciones. La estructura de salario basada en estas proporciones permite planear y proyectar la financiación de la remuneración al pactar cualquier aumento.

Shoss, (2017) en sus estudios sobre la inseguridad laboral describe una amenaza a la continuidad y estabilidad laboral la cual se vive en la actualidad; por la ambigüedad conceptual; ya sea por una literatura fragmentada; careciendo de un marco general a través del cual organizar y conciliar los hallazgos; presentando entre sus características las amenazas, la vulnerabilidad económica y vulnerabilidad psicológica, estas tres categorías genéricas determinadas por el autor moderan la reacción en referencia a la inseguridad laboral; a la vez se identificaron los diversos factores que han contribuido a cada una de ellas.

Las políticas salariales deben tener en cuenta diferentes aspectos sustanciales del sistema de recompensa tales como: prestación social, estímulo e incentivo para desempeño de los colaboradores, oportunidad de crecer profesionalmente, seguridad laboral, etc. En este mundo dinámico, cada programa de remuneración no puede estar al margen de estos cambios; ellos también se identifican por profundas transformaciones. Las empresas no pueden aumentar de forma indefinida los salarios todos los años para corresponder el aumento del costo de vida, sin que haya el aumento del desempeño laboral y productividad empresarial. Por esta razón diversas empresas prefieren un sistema de remuneraciones orientado al desempeño y abandonan este método tradicional de remuneraciones fijas. Este nuevo sistema incluye un plan de remuneraciones flexible, que se fundamentan en conseguir los objetivos y metas determinados de manera eficiente y en equipo. (Chiavenato, 2019, pág. 261-262).

Mondy y Martocchio (2015). Los salarios siguen siendo un desafío importante para los administradores de compensación, incluso en una recesión con los recortes salariales; ocurre cuando hay diferencia de salario con diversas habilidades y niveles de responsabilidad. Las razones de este desequilibrio a medida que los trabajadores descubren desigualdades surge resentimiento y menor productividad. Desde una perspectiva de gestión de riesgos, las empresas deben asegurarse de que la compensación salarial no este causando problemas con ley. La solución es simple; Desafortunadamente, requiere de dinero, que es limitado para la mayoría de las organizaciones. Una empresa puede construir fondos de compensación aumentando el presupuesto anual. Otra forma más de remediar la compensación salarial es enfocar una parte principal de los aumentos a sus mejores empleados y no desperdiciar la compensación en generar ajustes.

Engagement: Sanclemente, Elboj y Iñiguez (2019). refleja a trabajadores comprometidos, aquellos que tiene iniciativas en su trabajo, generando sus propios comentarios en rendimiento, sin dejar de ser consciente de que tener alto compromiso no significa ignorar lo negativo del trabajo, también se relacionan con los términos de adicción y satisfacción laboral. Salanova et al., (2019) es la percepción de los empleados sobre las prácticas y recursos organizacionales.

Según Kahn, (1990), referenciado por Pujol (2018) describe el “engagement es el estado de involucramiento físico, cognitivo y emocional en la aplicación de un rol”.

Kruse (2013) añadió: “Es el sentimiento de probable recomendación a la empresa, el sentimiento de orgullo por la organización, que está con mayor probabilidad más satisfecho en ella y menos probabilidad de que piense buscar otro trabajo”.

Lo mencionado es cierto toda vez que cuando el trabajador está realmente comprometido con su trabajo los niveles de afecto son relevantes, de allí que de ser posible quiera enriquecer su relación con el mismo inclusive recomendando a personas con talento para beneficio de su empresa y satisfacción personal

Eslami y Gharakhani (2012) La define como: “Estado psicológico o mental la cual conlleva a las personas a tomar una acción de relevancia en su objetivo y a persistir en ella hacia la acción correcta, siempre que el valor moral que existe en la cultura esté debidamente enraizados en los individuos”.

Salanova, Martínez y Llorens (2014): “Un estado mental positivo que se relaciona con la ocupación laboral teniendo como característica el vigor, dedicación y absorción” (p. 24).

Con base en este modelo, un empleado sano es también un empleado comprometido que experimenta un estado afectivo-emocional y psicológico positivo. Investigaciones anteriores han demostrado que proporcionar más recursos laborales y personales en el trabajo, es decir, confianza organizacional, clima de apoyo al equipo, o liderazgo transformacional, se relaciona con una mayor probabilidad de tener empleados comprometido. Además, la investigación también ha demostrado que el compromiso tiene consecuencias importantes, como el aumento del desempeño y la calidad del servicio, la satisfacción laboral y compromiso laboral. (Salanova, Acosta, Llorens y Le Blanc, 2018)

El engagement laboral, más que específico y momentáneo, es el estado cognitivo-afectivo persistente, no se centra en un objeto, evento o situación específico.

Schaufeli et al., (2002) y referenciados por Gil-Beltrán, Llorens, y Salanova (2020). Entre las dimensiones tenemos:

La dimensión vigor, está caracterizada por niveles elevados de energía mental en el trabajo y el deseo de transformar esfuerzos en la labor diaria que uno está haciendo, inclusive cuando surge alguna dificultad.

La dedicación es una de las dimensiones que denota un alto grado participación en el trabajo, junto con sentimientos de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en la labor.

La dimensión absorción sucede cuando un empleado está completamente en concentración con su trabajo, siente que el horario pasa rápido y le resulta difícil desconectarse (tareas) debido a los altos niveles de disfrute y concentración.

De acuerdo a Tripiana y Llorens (2015), Si bien, hasta el momento los estudios de engagement laboral se han orientado hacia los individuos, pudiendo hallarse un fenómeno psicosocial colectivo; los integrantes de equipos y áreas de trabajo tienen una interacción a diario, influyendo recíprocamente en los niveles de compromiso. Esto significa que la organización puede beneficiarse de un estado de compromiso compartido, considerándola como ventaja competitiva.

Estudios anteriores han encontrado que fomentar la participación en las organizaciones tiene efectos positivos tanto en el desempeño individual como en el organizacional. A nivel individual, favorece el desempeño de los empleados y la calidad del servicio. A nivel organizacional, se han encontrado efectos sobre el desempeño del equipo y la calidad del servicio (Acosta et al., 2018)

Nägel et al., (2015) indica que es tan relevante que incluso en organizaciones más saludables se adopta como mecanismo de intervención positiva para promover estados emocionales positivos y aumentar el rendimiento. Algunos estudios muestran el efecto en el bienestar físico (Myers et al., 2015)

Asimismo, otro aspecto relevante en las investigaciones aplicadas es la consideración de las diferencias de género, los resultados de la investigación no son concluyentes, es decir, algunos estudios encontraron diferencias de género en variables como recursos laborales, compromiso, desempeño y educación física (Maculano et al., 2014); mientras que otros estudios no encontraron diferencias (Kredlow et al., 2015). Por tanto, es necesario continuar con esta línea de investigación. A la vez estudios evidenciaron que colaboradores con

alto engagement son más activos, tienen iniciativas, autoretroalimentan su desempeño, buscan nuevos retos, comprometiéndose a la excelencia. (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015)

El desempeño en el engagement no tiene nada que ver con realizar un buen trabajo; un trabajador se puede clasificar como bueno porque cumple sus tareas de forma adecuada; a la vez, si siente un compromiso con la organización, lo trasladará a tener implicación y esfuerzo para ser mejor cada día. Los trabajadores que viven en estado de engagement aplican su virtud en los puestos de trabajo, son productivos, rentables, permanecen más tiempo, tienen clientes más satisfechos y producen un trabajo de mayor calidad. (Contreras, 2015).

La línea de compromiso e involucramiento de empleados: Para muchos trabajadores los primeros seis meses son los ideales, se le conoce como la etapa de luna de miel. Después, empieza a decaer el compromiso. El mayor nivel de compromiso de la etapa de luna de miel representa el entusiasmo inicial por ser parte de una nueva organización, siendo el mismo como un elemento suficientemente fuerte que contrarresta cualquier emoción negativa al inicio.

Razón por la cual el construir un compromiso en el transcurso de la etapa de luna de miel, asegura una conexión fuerte de los ejecutivos hacia los trabajadores donde puede gestionar y controlar adecuadamente el compromiso, siendo perseverante y firme en el tiempo. Los meses iniciales, la empresa satisface la necesidad del trabajador, pudiendo ayudarlos en el aumento de su participación integral, alentando la comunicación con los ejecutivos y jefes proporcionando reconocimiento a cada esfuerzo con la finalidad de continuar ese impulso de compromiso no solo los primeros meses sino de manera perdurable.

El equipo de directivo debe estar comprometido, es la parte inicial del compromiso de los empleados, siendo persistentes, a un objetivo en común. (Sorenson, 2013)

Compromiso y relaciones humanas: Siguiendo la metáfora, del gran *elefante sobre la mesa*; algunas organizaciones no los tratan como personas a sus trabajadores sino objeto. Por esta razón se plantea que el compromiso laboral tiene relación con las relaciones humanas, donde las organizaciones no pueden decir una cosa y hacer otra; deben estar preparados, capacitando y educando el existente y futuro talento, de no realizarlo no existiría algún incentivo para que el empleado permanezca en la institución. (Suárez, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Se determinó como Básica. El Concytec (2018) indica que se dirige al conocimiento completo de acuerdo a la comprensión del aspecto fundamental del fenómeno y hecho observable; asimismo Alvitres (2000) la describe como pura o sustantivo, ya que pretende una descripción, explicación o predicción; también fue propositiva, Arias (2016) la describe como ideas o intenciones cuya consecución puede escapar del alcance de la investigación.

A la vez será descriptiva implicando la recopilación y presentación sistemática de datos objeto de estudio dando una idea clara de una situación determinada. Rojas, (2015) nos dice que esta investigación exhibe el conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación de espacio y de tiempo dado. Se observan y se registran, o se preguntan y se registran.

Diseño: Fue no experimental cuantitativa, ya que nuestra variable a estudiar; no fue manipulada, observando y midiendo para después analizarlas. (Pimienta y de la Orden, 2017, pág. 71)

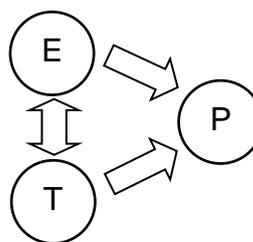
Es usado para la descripción, diferenciación, así como examinar asociaciones en vez de la búsqueda de una relación directa entre cada variable o situación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Dónde:

E: Estudio de la realidad

T: Estudio teorico

P:Propuesta



3.2. Variables, Operacionalización

Política salarial: Salanova, Martínez y Llorens (2014) la define como: “El estado mental positivo que se relaciona con ocupación laboral y tiene como característica el vigor, dedicación y absorción” (p. 24).

Engagement: Salanova, Martínez y Llorens (2014) la define: “Es el estado mental positivo que se relaciona con ocupación laboral y tiene como característica el vigor, dedicación y absorción” (p. 24).

Tabla 2
Variable Política Salarial

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
POLÍTICA SALARIAL	Son directrices por las que se rige la remuneración de puestos de trabajo, se origina en la cima de la pirámide administrativa y residen en un comité, presidido por la gerencia e integrado por el área financiera, administrativa, productiva, ventas y recursos humanos, delegando en esta última su manejo y ejecución. (Cuartas, 2015).	Escala de beneficios del salario que disfruta el empleado por pertenecer a la empresa de acuerdo a un valor, evaluación y comparación.	Diagnóstico y valoración	Competencias Desempeño Rendimiento	Propuesta
			Evaluación	Puesto Objetivos y Metas Indicadores	
			Criterios de comparación	Nivel de responsabilidad Categorías Escala remunerativa	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3
Variable Engagement

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
ENGAGEMENT	Salanova, Martínez y Llorens (2014) la define como: "El estado mental positivo que se relaciona con ocupación laboral y tiene como característica el vigor, dedicación y absorción" (p. 24).	Para llevar a cabo la presente investigación se utilizará el cuestionario que mide los niveles de engagement, con una escala tipo likert, en la cual se evalúan tres indicadores: Vigor, Dedicación y Absorción	Vigor	Energía Fuerza Ganas	Likert Totalmente de acuerdo De acuerdo
			Dedicación	Sentido de pertenencia Entusiasmo Orgullo	Indiferente Desacuerdo
			Absorción	Tiempo Actividades Rutina	Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población y muestra

Población: Estuvo formada por 177 docentes a tiempo completo de la institución. A la vez según Hernández y Mendoza (2018) la referencian como “La totalidad de fenómenos que se debe estudiar y que poseen ciertas características en común”.

Muestra: fueron 122 docentes a tiempo completo de la institución. Ríos, (2017), es un subconjunto que representa a una población, asumiendo que el resultado encontrado es válido para la población.

Donde:

Margen: 5%

Probabilidad de Éxito: 50%

Probabilidad de fracaso: 50%

Nivel de confianza: 95%

Población: 177

N: 122

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{z^2(p*q)}{N}}$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: Se aplicó una encuesta a los docentes universitarios objeto de estudio. Guerrero y Guerrero (2014) La encuesta nos ayuda a comprobar supuestos, en donde el investigador social puede estudiar a los grupos de interés

Instrumentos: Se empleó un cuestionario para la variable Engagement, el cual consto de 25 interrogantes. Es un instrumento empleado para recolectar datos, realizada en el campo de estudio, sobre todo en investigaciones cuantitativas. (Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, 2016).

3.5. Procedimientos:

Arias, (2020) lo refiere a organizar procedimientos para la recolección de datos y los recursos empleados. Se elaboró un instrumento con 03 dimensiones y 09 indicadores, validado por 03 expertos que dieron su V°B° para su aplicación; se realizó una muestra piloto a 10 docentes, se aplicó el alfa de cronbach, dando un resultado de 0.934 que, de acuerdo a lo referenciado por Campo, Arias y Oviedo, (2008), se puede considerar un valor aceptable cuando, se encuentre entre .70 y .90, razón por la cual el rango obtenido es de excelente confiabilidad, lo que nos permitió medir el estado de la variable dependiente engagement.

3.6. Método de análisis de datos:

Esta técnica estadística se orienta a verificar la hipótesis que da respuesta a las interrogantes de la investigación o problema formulado. (Guiaja, 2019). El almacenamiento de los datos se realizó en una hoja de cálculo Excel,

procediendo a tabular los puntajes por cada encuestado de la institución estudiada, con el fin de categorizarlos. A la vez se procedió a descargar a una base de datos SPSS V. 25:00, donde se procedió a categorizar la variable en bajo, regular y bueno sobre el engagement laboral y en cada una de las 3 dimensiones, finalmente se organizó en tablas de distribución de frecuencias tanto absolutas como porcentuales.

Método sistemático: Este procedimiento cumple con el criterio de clasificar de forma tal que cada elemento inserto en los grupos tiene una íntima relación (Chacón, 2012, p. 27). Este método permitió el análisis de la información la cual se recogió a través de cada instrumento, discutiendo el resultado obtenido de manera individualizada por cada dimensión, para posteriormente unificar la información dándole la valoración respectiva y apreciación general.

Método hermenéutico: Permitted analizar los resultados. Sánchez, Reyes y Mejía (2018) trata sistemáticamente cada análisis e interpretación de los resultados.

Método exegético: Busca interpretar los diversos elementos de la variable, sirviendo para responder a cada objetivo investigado.

3.7. Aspectos éticos:

Rodríguez y Huamanchumo (2015): la investigación científica se debe orientar al estudio de problemas de tipo económico, social, financiero, empresarial; beneficiando a la sociedad y organización.

El principio de la autonomía: es el derecho que posee cada persona decidiendo por sí misma, sin coacción; así como el deber de respeto a la autonomía de otros.

El principio de beneficencia: derecho que establece que todo individuo debe vivir según la forma de concebir o entender la vida, idea de felicidad o perfección; así como el deber de buscar el bienestar de los demás.

El principio de no-maleficencia: son los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas, ya sea por raza, edad, sexo, biológicas, salud u otro; también se establece como un deber el no hacer daño a otros individuos.

El principio de justicia: Son los derechos que tienen todas las personas no siendo discriminadas por diversos aspectos como: políticos, económicos, culturales, ideológicos; otra definición es el deber de respeto a la diversidad apoyando en la distribución equitativa de los riesgos y beneficios entre los individuos. (Hortal, 2002)

IV. RESULTADOS

En este acápite presentaremos los resultados obtenidos correspondientes al trabajo investigado en referencia a los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

De acuerdo a lo expuesto se procederá a describir de forma detallada los resultados obtenidos de acuerdo al instrumento de acuerdo a la variable de estudio, la cual se validó por tres especialistas en la materia y con amplia experiencia profesional.

Asimismo, el presente trabajo se aplicó a los docentes universitarios a tiempo completo del nivel pregrado de las cuatro Facultades de una Universidad Privada de Chiclayo 2020.

A continuación se describe de forma ordenada las tablas incrustadas en los resultados:

En la primera tabla se establece el género de la población objeto de estudio

En la segunda tabla se muestra la distribución porcentual por facultades

En la tercera tabla se describe en nivel categorizado de la dimensión vigor

En la cuarta tabla se describe en nivel categorizado de la dimensión dedicación

En la quinta tabla se describe en nivel categorizado de la dimensión Absorción

Y finalmente en la última tabla de los resultados se describe el nivel categorizado y agrupado de la variable Engagement laboral

Tabla 4

Distribución absoluta y porcentual según género de los docentes a tiempo completo octubre 2020

GÉNERO	N°	%
FEMENINO	54	44.26
MASCULINO	68	55.74
TOTAL	122	100

Se halló que, de 122 docentes a tiempo completo, el 55.74% corresponde a 68 docentes del género masculino y el 44.26% corresponde a 54 docentes del género femenino.

Tabla 5

Distribución absoluta y porcentual según facultades de la Universidad a octubre 2020

FACULTADES	N°	%
Ciencias Empresariales	30	24.59
Derecho y Humanidades	34	27.87
Ingeniería Arquitectura y urbanismo	33	27.05
Ciencias de la Salud	25	20.29
TOTAL	122	100

Se halló que, de 122 docentes a tiempo completo, el 27.87% corresponde a 34 docentes de la facultad de derecho y humanidades; 27.05% corresponde a 33 docentes de ingeniería arquitectura y urbanismo; 24.59% corresponde a la facultad de ciencias empresariales y 20.29% corresponde a 25 docentes de la facultad de ciencias de la salud.

A continuación, presentaremos el primer objetivo de estudio la cual es Analizar el nivel de las dimensiones del engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Tabla 6
Dimensión Vigor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	3	2,5	2,5	2,5
Válido	BUENO	119	97,5	97,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

En la presente tabla podemos observar que del total de encuestados el 97.54%, manifiesta que la dimensión vigor es buena y un 2.43% la manifiesta como regular. Pudiendo interpretar que en la presente dimensión los colaboradores poseen una gran voluntad, esfuerzo y persistencia en las actividades encomendadas en el trabajo.

Tabla 7
Dimensión Dedicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	16	13,1	13,1	13,1
Válido	REGULAR	44	36,1	36,1	49,2
	BUENO	62	50,8	50,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

En la presente tabla se puede observar que del total de encuestados el 50.82%, manifiesta que la dimensión Dedicación buena; a la vez un 36.07% la describe como Regular y finalmente un 13.11% la refiere como baja. Logrando explicar que en la presente dimensión los colaboradores indican que están fuertemente involucrados en su labor diaria, experimentando sensaciones de entusiasmo, orgullo y significado en sus labores encomendadas.

Tabla 8

Dimensión Absorción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	40	32,8	32,8	32,8
REGULAR	64	52,5	52,5	85,2
BUENO	18	14,8	14,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	

En la presente tabla se observa que un 52.46% de los encuestados, describe a la dimensión Absorción como regular, un 32.79% como bajo y un 14.75% como bueno; los cual se puede interpretar que en la presente dimensión los colaboradores se sienten absorbidos por las tareas diarias, que laboran más del tiempo establecido en su jornada laboral y que en algunas ocasiones las capacitaciones se realizan fuera del horario laboral.

En este acápite presentaremos el segundo objetivo específico la cual es describir como se encuentra la variable engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Tabla 9

Variable engagement - Agrupada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	32	26,2	26,2	26,2
Válido BUENO	90	73,8	73,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	

En la presente tabla se observa que en la Variable general del Engagement un 73.77% de los encuestados, la describe como buena y un 26.23% como regular; lo cual se puede interpretar en líneas generales que los docentes a tiempo completo en una Universidad privada de Chiclayo, se encuentran en su mayoría con un buen nivel de engagement; sin embargo debe tomar medidas ya que casi la tercera parte de los colaboradores, la describe como regular, debiendo poner énfasis según la tabla anterior en la dimensión absorción.

V. DISCUSIÓN

A manera de acápite, en el presente apartado denominado discusión de resultados, se realizará de forma argumentativa y reflexiva la discusión de los datos como consecuencia de los resultados obtenidos y contrastación de las pesquisas encontradas en la investigación objeto de estudio, las cuales nos servirán para cada uno de nuestros objetivos generales y específicos, así como de la variables y dimensiones establecidas por el investigador

La investigación tiene como variable el engagement laboral la cual se le describe según el autor Kahn, (1990), referenciado por Pujol (2018) al “engagement es el estado de involucramiento físico, cognitivo y emocional en la aplicación de un rol”. A la vez el autor Kruse (2013) añadió: que “Es el sentimiento de probable recomendación a la empresa, el sentimiento de orgullo por la organización, que está con mayor probabilidad más satisfecho en ella y menos probabilidad de que piense buscar otro trabajo”. Lo mencionado es cierto toda vez que cuando el trabajador está realmente comprometido con su trabajo los niveles de afecto son relevantes, de allí que de ser posible quiera enriquecer su relación con el mismo inclusive recomendando a personas con talento para beneficio de su empresa y satisfacción personal y finalmente uno de los autores principales del cual nos hemos amparado es Salanova, Martínez y Llorens (2014): el cual la define como “Un estado mental positivo que se relaciona con la ocupación laboral teniendo como característica el vigor, dedicación y absorción” (p. 24). Con base en este modelo, un empleado sano es también un empleado comprometido que experimenta un estado afectivo-emocional y psicológico positivo. Investigaciones anteriores han demostrado que proporcionar más recursos laborales y personales en el trabajo, es decir, confianza organizacional, clima de apoyo al equipo, o liderazgo transformacional, se relaciona con una mayor probabilidad de tener empleados comprometido. Además, la investigación también ha demostrado que el compromiso tiene consecuencias importantes, como el aumento del desempeño y la calidad del servicio, la satisfacción laboral y compromiso laboral. (Salanova, Acosta, Llorens y Le Blanc, 2018)

Asimismo, las dimensiones de la variable Engagement laboral, de acuerdo al autor antes descrito, consta de tres características denominadas como el Vigor

la cual está caracterizada por niveles elevados de energía mental que poseen los docentes universitarios a tiempo completo, del nivel pregrado en el trabajo y asimismo el deseo que tienen de transformar esfuerzos en la labor diaria que uno está haciendo, inclusive cuando surge alguna dificultad. A la segunda dimensión se le conoce como dedicación, la cual denota un alto grado participación en el trabajo de los docentes universitarios a tiempo completo, del nivel pregrado, junto con sentimientos de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en la labor académica universitaria y finalmente la tercera dimensión conocida como absorción sucede cuando el docente universitario a tiempo completo está completamente en concentración con su trabajo, siente que el horario pasa rápido y le resulta difícil desconectarse (tareas) debido a los altos niveles de disfrute y concentración.

De acuerdo a la expuesto el autor Suarez (2013) indica que el Compromiso y relaciones humanas tiene una especial relevancia en la labor diaria, la cual describe con una metáfora, del gran *elefante sobre la mesa*; algunas organizaciones no los tratan como personas a sus trabajadores sino objeto. Por esta razón se plantea que el engagement laboral (involucramiento o compromiso) tiene relación con las relaciones humanas, donde las organizaciones no pueden decir una cosa y hacer otra; deben estar preparados, capacitando y educando el existente y futuro talento, de no realizarlo no existiría algún incentivo para que el empleado permanezca en la institución.

A la vez la dimensión vigor posee los indicadores de energía, fuerza y ganas, la dimensión dedicación posee el sentido de pertenencia, entusiasmo y orgullo y finalmente la dimensión absorción tiene los indicadores de tiempo, actividades y rutina, haciendo un total de nueve indicadores, las cuales integran las 25 interrogantes establecidas en la variable objeto de estudio.

A continuación de describirá a detalle los resultados obtenidos a cada uno de los objetivos propuestos por el investigador

El presente estudio tuvo como objetivo Proponer estrategias de Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020. Asimismo, se dará discusión a los principales hallazgos encontrados, teniendo en cuenta cada uno de los objetivos que se han planteado en la investigación.

En referencia al primer objetivo específico: Analizar las dimensiones del engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020. Según los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los colaboradores de la institución objeto de estudio, se pudo identificar que en la primera dimensión denominada Vigor, se encuentra en una categoría buena con un porcentaje de 97.54% y un 2.46% en la categoría de regular, lo cual se puede corroborar según la (Tabla 06) y con las investigaciones de los autores Gil-Beltrán, Llorens, y Salanova (2020). En donde indican que la dimensión vigor, está caracterizada por niveles elevados de energía mental en el trabajo y el deseo de transformar esfuerzos en la labor diaria que uno está haciendo, inclusive cuando surge alguna dificultad. A la vez en referencia a la segunda dimensión dedicación se pudo identificar que el 50.82% de encuestados manifiesta que es buena; según la (tabla 07); indicando que la dedicación es una de las dimensiones de estudio que posee un alto grado participación en el trabajo, junto con sentimientos de pertenencia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en la labor realizada en el día a día, a la vez un 36.07% la describen como Regular y finalmente un 13.11% la refieren como baja, razón por la cual la institución no debe descuidar esos dos últimos y reforzar estrategias acordes a la realidad de la institución, asimismo lo mencionado coincide por los autores Tripiana y Llorens (2015), en donde manifiestan que la organización en general puede beneficiarse de un estado de compromiso laboral compartido, considerándola como ventaja competitiva, lo cual se puede interpretar que los colaboradores están fuertemente involucrados en su labor diaria, experimentando sensaciones de entusiasmo, orgullo y significado en sus labores encomendadas, lo cual denota un alto grado participación en el labor, junto con sentimientos de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en la labor; Finalmente en referencia a la dimensión Absorción los encuestados manifestaron que de acuerdo a la (tabla 08), un 52.46% la describen con una categoría de regular; un 32.79% la refieren como

baja; y solo un 14.75% como bueno; lo cual se contrasta con las investigaciones de Acosta et al., (2018) en donde los estudios que realizaron demostraron que fomentando la participación en las organizaciones tiene efectos positivos tanto en el desempeño individual como en el organizacional; a nivel individual, favorece el desempeño de los empleados y la calidad del servicio. a nivel organizacional, se han encontrado efectos sobre el desempeño del equipo y la calidad del servicio; Los cual también coincide con los estudios de su tesis doctoral de Ancin (2019) cuyo objetivo fue confirmar el impacto del engagement del supervisor y de la satisfacción con la comunicación del trabajador en el compromiso afectivo. Tuvo un diseño multinivel que permitió la agrupación de datos de líderes y trabajadores en dos grupos distintos y jerarquizados para evaluar su interacción, se desarrolló un Nivel 1 de análisis (supervisor) permitiendo investigar la interacción que existe entre el líder y sus trabajadores según las variables estudiadas, en donde concluyeron que cada colaborador es consciente y sabe que es relevante contar con formas en el trabajo que satisfaga sus necesidades comunicacionales, así como el sentido de pertenencia, creando un vínculo afectivo en la empresa; lo cual se puede interpretar de acuerdo a la encuesta aplicada que en la presente dimensión “absorción” los colaboradores de la empresa se sienten absorbidos por las tareas diarias, que muchas veces laboran más del tiempo establecido en su jornada laboral y que en algunas ocasiones las capacitaciones se realizan fuera del horario laboral. Lo descrito se complementa en los estudios realizados en España, por Herrera y Roman (2019). En su artículo “Compromiso organizacional en entornos de trabajo con factores de motivación extrínsecos” donde se comprendió el efecto del C.O. en entornos donde los factores motivacionales que predominan son extrínsecos. Donde, arrojó resultados de una existente y fuerte correlación del bajo nivel en el compromiso organizacional y la inseguridad laboral, así como la frustración debido a la falta de cumplimiento del contrato psicológico o baja satisfacción salarial; indicando que un alto nivel de C.O. ayuda a lograr una mayor eficiencia a través del aumento del desempeño laboral, reducción de absentismo, así como la baja rotación laboral.

En referencia al objetivo específico 2: Describir el engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020.

Según los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los colaboradores de la institución en estudio, se pudo identificar que en la variable agrupada de acuerdo a la (tabla 09) la Variable general Engagement la describen como buena con un nivel alto de 73.77% de los encuestados, y un 26.23% como regular; lo cual se puede interpretar en líneas generales, que los docentes a tiempo completo de una Universidad privada de Chiclayo, se encuentran en su mayoría con un buen nivel de engagement (compromiso o involucramiento); sin embargo debe tomar medidas ya que casi un tercio de los colaboradores, la describen como regular, debiendo poner énfasis ya que mejorando esta categoría tendremos trabajadores involucrados; lo cual se corrobora con los estudios de Sanclemente, Elboj y Iñiguez (2019). En donde indican que los trabajadores comprometidos, son aquellos que tiene iniciativas en su trabajo, generando sus propios comentarios en rendimiento, sin dejar de ser consciente de que, tener un alto compromiso no significa ignorar lo negativo del trabajo, lo cual se corrobora con los estudios de Suarez (2013) en donde plantea que el compromiso laboral tiene reciprocidad con las relaciones humanas, donde las organizaciones no pueden decir una cosa y hacer otra; deben estar preparados, capacitando y educando el existente y futuro talento, de no realizarlo no existiría algún incentivo para que el empleado actual permanezca en la institución u organización. Asimismo, estos términos también pueden relacionarse con la adicción y satisfacción laboral de acuerdo a (Salanova et al., 2019) y Kruse (2013) que la referencia como “el sentimiento de probable recomendación a la empresa, el sentimiento de orgullo por la organización, que está con mayor probabilidad más satisfecho en ella y menos probabilidad de que piense buscar otro trabajo”.

Lo mencionado por el autor es cierto, toda vez que cuando el trabajador está realmente comprometido con su trabajo, los niveles de afecto que posee son relevantes, de allí que de ser posible quiera enriquecer su relación con el mismo, inclusive recomendando a personas con talento para beneficio de su empresa y satisfacción personal

De acuerdo a lo expuesto y pese a tener un Engagement agrupado bueno con un 73.77% en su mayoría, también se aprecia que de las tres dimensiones estudiadas la Absorción se encuentra categorizada con un nivel de regular con 52.46% y un 32.79% como bajo, estos resultados coinciden los estudios realizados en España por Yolanda, (2016). Con su investigación doctoral denominada El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales. Cuyo objetivo fue investigar las relaciones entre las diversas variables que constituyen el presente modelo, en la cual se tomaron como punto central la mencionada variable. Con una muestra que fue conformada por 346 colaboradores en su totalidad de la institución (universidad pública española), del cual un 65.3% fueron docentes y un grupo de colaboradores de administración y servicios con un porcentaje de 34.7%. El instrumento utilizado que llevaron a cabo fue una versión adaptada al español de la conocida escala CWEQ-II. Entre las conclusiones se observó que el engagement posee un efecto positivo en la satisfacción en el trabajo; sin embargo, la variable engagement, en contraste con otro recurso laboral entre ellas la autoeficacia, no tiene un papel intermediario entre la demanda laboral, tales como el estrés, y la satisfacción en el trabajo.

De acuerdo a lo expuestos hace necesario diseñar estrategias de políticas salariales para el engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020, lo cual se corrobora con los estudios del autor Cuartas (2015) donde indica que toda empresa en desarrollo debe tener una estructura técnica de salarios, entendiéndose como la relación ordenada de los puestos de trabajo y de salarios devengados por los trabajadores en la que se refleje justicia, equidad, proporcionalidad adecuada, técnica, organización y a la vez esté acorde con la tecnificación de otros campos de la organización como el productivo, de ventas, de mercadeo, de costos, etc. Asimismo, menciona que configurar una estructura de salarios o estructura remunerativa que sea útil, actual, definida, manejable y técnica en la empresa, es necesario para el desarrollo, ejecución y actualización permanente de los siguientes planes de trabajo: a) Plan de análisis ocupacional. Este se desarrolla a partir del estudio de puestos de trabajo y su objetivo fundamental es determinar los "perfiles" de los cargos a valorar; b) Plan de valoración de puestos de trabajo. Este se desarrolla con base en los perfiles de cargos determinados con el plan anterior, escogiendo y aplicando un método de

valoración específico (generalmente con base en características de la empresa) y c) Plan de ajuste de salarios en función de los salarios del mercado laboral. Este se desarrolla a partir de la comparación de los resultados de valoración interna y de los resultados que presenta el mercado laboral obtenido a través de encuestas de salarios.

Por lo expuesto línea arriba podemos manifestar que un diseño de estrategias de políticas salariales debe estar encaminada a fortalecer las relaciones: empresa - trabajadores, recursos productivos - recursos humanos, capital-trabajo, recursos financieros - rendimiento y costos - beneficios.

Si los salarios establecidos absorben en forma desproporcionada las utilidades de la empresa, los trabajadores sentirán mucha insatisfacción en sus labores y este desequilibrio conducirá al punto de cierre de la empresa al mediano plazo. Asimismo, un salario bajo y desproporcionado de las ganancias, difícilmente atraerá o mantendrá personal productivo, capacitado y estable, produciéndose ineficiencia, mediocridad, desequilibrio conducente y falta de compromiso.

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general, se puede concluir que el engagement es una Universidad Privada de Chiclayo 2020, tiene la categoría de buena, aunque su tercera dimensión nivel de Absorción se encuentra en su nivel categorizado de regular y bajo
2. Al analizar las dimensiones del engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020, se aprecia que dos de las tres dimensiones aplicadas (Vigor y dedicación) se encuentran en un nivel bueno y regular, sin embargo, la tercera dimensión denominada absorción, se encuentra en un nivel Regular, calificándola con casi un 53% y con un nivel bajo un 33%, razón por la cual la institución debe aplicar estrategias acordes a la realidad actual y futura.
3. Al describir el engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020, se verificó que tiene una categoría de buena en el nivel de engagement agrupado, dándole un nivel alto de casi el 74%; asimismo un 26.23% la categorizan como regular por el cual se puede demostrar en líneas generales, que los docentes a tiempo completo de una Universidad privada de Chiclayo, se encuentran en su mayoría con un buen nivel de engagement; sin embargo debe tomar medidas ya que casi un tercio de los colaboradores, la describen como regular, debiendo poner énfasis ya que mejorando esta categoría tendremos trabajadores involucrados.
4. De acuerdo a lo expuesto se hace necesario establecer diseñar estrategias de políticas salariales para el engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020, proporcionando remuneraciones equitativas ya que, si los salarios se dan de forma desproporcionada, salarios bajos y desproporcionados difícilmente atraerá o mantendrá personal involucrado, productivo, produciéndose ineficiencia, mediocridad, desequilibrio conducente y falta de compromiso.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los elementos encontrados que tienen influencia en las Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020; se recomienda elaborar una estructura salarial acorde a las necesidades de los docentes universitarios, determinando las competencias, el tiempo en la institución, el puesto, la formación académica, el mercado actual y el desempeño continuo o progresivo.

A la vez, en relación a los niveles de las dimensiones del engagement se recomienda aplicar estrategias encaminadas a mejorar la dimensión absorción, la cual, de acuerdo al estudio realizado, se encuentra en un nivel de regular y bajo poniendo énfasis en no recargar de forma excesiva las labores a los docentes, analizando la posición, la responsabilidad y sobre todo respetar el horario estipulado en el contrato de trabajo.

En relación a la variable engagement general, se aprecia que se encuentra en una categoría de buena y regular, donde se puede observar que el personal está involucrado en las actividades y tareas encomendadas, razón por la cual se recomienda continuar con las capacitaciones a la medida de acuerdo a las evaluaciones de desempeño, con la finalidad de que el trabajador sienta que está creciendo profesionalmente lo que traería como consecuencia un mayor involucramiento, compromiso y productividad.

En referencia al último objetivo específico, se recomienda diseñar estrategias de políticas salariales enfocadas hacia el logro de resultados, que permiten evitar: rotación innecesaria de personal calificado, estimular a los trabajadores a identificarse con los objetivos, formar verdaderos grupos de trabajo, incentivados por una justa y equitativa remuneración, disminuir los favoritismos, las tendencias de asignaciones salariales subjetivas y finalmente clasificar los puestos de trabajo de acuerdo a salarios asignado y a trabajadores acorde al record de desempeño.

VIII. PROPUESTA

Objetivos:

- Diagnosticar las políticas salariales en los docentes Universitarios
- Evaluar la política salarial acorde al mercado en los docentes universitarios
- Establecer criterios para la fijación de salarios en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

Estrategia 01 - Establecer un plan de análisis ocupacional.

Este se desarrollará a partir del estudio de puestos de trabajo (APT-Mapeo de puesto) con el objetivo de determinar los "perfiles" de los cargos a valorar.

Plan de análisis ocupacional				
Nº	Nivel	Análisis	Recursos	Responsable
1	<ul style="list-style-type: none">• Estratégico• Táctico	<ul style="list-style-type: none">• Cargo• Funciones• Responsabilidades• Tareas	<ul style="list-style-type: none">• Materiales• Equipos• Mano de obra	<ul style="list-style-type: none">• Gerencia G.• Dirección de Talento Humano

Estrategia 02 - Elaborar un plan de valoración de puestos de trabajo:

Este se desarrollará con base en los perfiles de cargos determinados con el plan anterior, escogiendo y aplicando un método de valoración específico (generalmente con base en características de la empresa).

Plan de Valoración de puesto de trabajo				
Nº	Nivel	Valoración	Recursos	Responsable
1	<ul style="list-style-type: none">• Táctico	<ul style="list-style-type: none">• Posición• Desempeño• Política retributiva	<ul style="list-style-type: none">• Materiales• Equipos• Mano de obra	<ul style="list-style-type: none">• Dirección de Talento Humano

Estrategia 03 - Realizar un plan de ajuste de salarios en función de los salarios del mercado laboral:

Este se desarrollará a partir de la comparación de los resultados de valoración interna y de los resultados que presenta el mercado laboral obtenido a través de encuestas de salarios.

Plan de Ajuste de Salarios				
Nº	Nivel	Valoración	Recursos	Responsable
1	<ul style="list-style-type: none">• Estratégico• Táctico	<ul style="list-style-type: none">• Equidad interna• Equidad externa	<ul style="list-style-type: none">• Materiales• Equipos• Mano de obra	<ul style="list-style-type: none">• Gerencia G.• Dirección de Talento Humano

DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE POLÍTICAS SALARIALES PARA EL ENGEEMENT LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2020

Justicia

Igualdad

Equidad

PRINCIPIOS

ESTRATEGIAS

Establecer un plan de análisis ocupacional

Elaborar un plan de valoración de puestos de trabajo

Realizar un plan de ajuste de salarios en función de los salarios del mercado laboral

Diagnóstico de políticas salariales

DIMENSIONES

Evaluación de la política

Establecer criterios de salarios

COMITE

Gerencia

Financiera

Administrativa

Productiva

Ventas

Talento Humano

REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, M., Llorens, S., & LeBlanc, P. (2018). We can, we trust, and we do it! Spirals of collective efficacy, horizontal trust, and performance. Manuscript submitted for publication.
- Ancin, I. (2019). *La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador.*(Tesis posgrado).Universidad Austral. Argentina. Recuperado de: <https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/697/TESIS%20IRENE%20ANCIN%2010.07.19.pdf?sequence=1>
- Alvitres, V. (2000). Método científico. Planificación de la investigación, Perú: Ed. Ciencia. 205 p.26
- Ávila, M. (2018). *Discriminación y Brecha Salarial por Género en el Perú 2016.* (Tesis posgrado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7964/Mary_Yolanda_Avila_Cazorla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2016) El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica. Venezuela. Episteme
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. Rev Salud Pública, 10 (5), pp. 831-839.
- Contreras, A. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100008>
- Cartagena, M. (2018). *Incidencia de la política monetaria en el crecimiento económico del Perú.* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2055/UNFV_Cartagena_Andueza_Magno_Hugo_Doctorado_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chacón, J. (2012). Material del curso de técnicas de investigación jurídica. México. Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. México. McGRAW-HILL interamericana editores, S.A. de C. V.
- Cuartas, F. (2015). Salarios. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/70245?page=216>.

- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. Recuperado de: https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). “*Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*”. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 10 de mayo de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.
- Eslami, J., & Gharakhani, D (2012): *Organizational Commitment and Job Satisfaction. Journal of Science and Technology Vol 2, N°2*. Recuperado de http://www.ejournalofscience.org/archive/vol2no2/vol2no2_12.pdf
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. Recuperado en 02 de noviembre de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003&lng=es&tlng=es.
- García, A. (2020). Determinación del nivel de engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020. *Epistemia*, 4(3). 1-2. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1321>
- García, M.; y Flores, E. (2017). *Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa- Perú. Comuni@cción*, 8(2), 137-147. Recuperado en 10 de mayo de 2020, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es.
- Gil-Beltrán, E. Llorens, S. & Salanova, M. (2020). Employees’ Physical Exercise, Resources, Engagement, and Performance: A Cross-sectional Study from HERO Model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36 (1), 39-47. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/128848?page=3>
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.
- Guillen, J. (2015). *Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud*. Universidad Nacional Autónoma de México. Volumen 60, Número 1, 1 de

enero de 2015, Páginas 31-51. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)72146-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)72146-7)

- González, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/70028?page=35>.
- González, Á. L. (2014). Métodos de compensación basados en competencias (2a. ed.). Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/69914?page=112>.
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias. México. Grupo Editorial Patria, S.A. DE C.V.*
- Hernández, M. (2017). *Los recursos humanos en las nuevas empresas internacionales. El papel del engagement.* (Tesis de posgrado). Universitat Jaume I España. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/418816#page=200>
- Hernández B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820 - 846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: MCGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: MCGRAW-HILL.
- Hinojosa, C. (2014). *Impacto de la remuneración mínima en el desarrollo socio-económico de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Chachapoyas, año 2012.* (Tesis posgrado). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe:8080/bitstream/handle/UNITRU/4812/TESIS%20DOCTORAL%20CARLOS%20HINOJOSA%20SALAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, J., y Román, A. (2019). "Organisational commitment in working environments with extrinsic motivational factors". *Revista Espacios*. Volumen 40, Número 28, 2019, pag. 27. Recuperado de: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85074140793&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Engagement+&nlo=&nlr=&nls=&sid=c165a5309e23eb1ed50e58edc797777c&sot=b&sdt=sisr&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28Engagement+%29&ref=%28compromiso+laboral%29&relpos=6&citeCnt=0&searchTerm=>

- Herrera, J.; y Torres, C. (2019). *Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización*. *CES Psicol* [en línea]. 2019, vol.12, n.2, pp.126-140. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>.
- Juárez, J. (2015). Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones. México, D.F, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/39377?page=17>.
- Kruse, K, (2013, 14 de Julio): How do you measure engagement. Revista Forbes. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/2/>
- Kredlow, M.A., Capozzoli, M.C., Hearon, B.A. *et al.* (2015) The effects of physical activity on sleep: a meta-analytic review. *J Behav Med* **38**, 427–449. <https://doi.org/10.1007/s10865-015-9617-6>
- Lora, H. (2020). “*Engagement y compromiso organizacional en la justicia organizacional del personal táctico en una universidad particular en el Distrito de San Juan de Lurigancho – 2019*”. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/40909/LORA_CH.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, H. (2020). *Engagement laboral en una empresa de servicios educativos Ate, 2019*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/41492/Maldonado_THG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Masculano, E.A., Ackel-D’Elia, C., Tufik, S., & De Mello, M.T. (2014). Sleep patterns and acute physical exercise – The effects of gender, sleep disturbances, type and time of physical exercise. *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 54, 809-815
- Méndez, J. (2017). *Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia*. (Tesis de posgrado). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/11658/2/TFLACSO-2017JAMS.pdf>
- Mondy, R. & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management*. England. Pearson Education. Page. 269
- Myers, J., McAuley, P., Laive, C.J., Despres. J. P., Arena, R., & Lokkinos. P. (2015). Physical Activity and Cardiorespiratory Fitness as Major Markers of Cardiovascular Risk: Their Independent and Interwoven Importance to Health Status. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 57, 306-314. <https://doi.org/10.1016/j.pcad.2014.09.011>
- Nägel, I. J., Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2015). Motives matter: A diary study on the relationship between job stressors and exercise after work. *International*

- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación. pág. 71.
- Pujol, L. (2018). Autoevaluaciones esenciales y autonomía: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral en profesionales argentinos. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 361-372.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2839>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rodríguez, J Huamanchumo,H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Peru. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sanclemente, I., Elboj, C., y Iñiguez, T. (2019). The voice of nurses as a means to promote job engagement. Universidad de Sao Paulo, Ribeirao Preto College of Nursing Organization. Brasil. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 27, e3208. Epub 28 de octubre de 2019. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3193.3208>
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30
- Salanova, M., Acosta, H., Llorens, S. y Le Blanc, P. (2018). Aprenda a confiar en su empresa: un modelo multinivel y multireferente para explicar el ROA y el desempeño del equipo. Manuscrito presentado para su publicación.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2019) Organizaciones saludable. Una mirada desde la psicología positiva (1° ed.) [Healthy Organizations. A look from positive psychology]. Aranzadi.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
<https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Swinscoe, A. (2013, 10 de Junio): Sustaining businesses successfully through Employee Engagement. Recuperado de <http://www.adrianswinscoe.com/blog/sustaining-businesses-successfully-through-employee-engagement/#sthash.tCaGp27F.dpuf>
- Sorenson, S (2013, 1 de Agosto): Engaging Employees After the Honeymoon Period. Recuperado de:

<https://news.gallup.com/businessjournal/163463/engaging-employees-honeymoon-period.aspx>

Suarez, L (2013, 9 de Agosto) Employee engagement is about human relationships not human resources – Interview with Luis Suarez of IBM. Recuperado de <http://www.adrianswinscoe.com/blog/employee-engagement-is-about-human-relationships-not-human-resources-interview-with-luis-suarez-of-ibm/#sthash.BRGLAHGN.dpuf>

Toscano, C., Vesga, J., y Avendaño, B. (2020). *Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso*. Acta Colombiana de Psicología. Volumen 23, Número 1, enero-junio 2020, páginas 138-146. <https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Tripiana, J., & Llorens, S. (2015). Fostering engaged employees: the role of leadership and self-efficacy. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 31(2), 636-644. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561>

Yache, E. (2016). *El clima institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo - 2016*. (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21017>

Yolanda, A, (2016). *El Engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales*. (Tesis de posgrado). Universidad de Huelva. España. Recuperado de: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11948/El_engagement_en_el_trabajo.pdf;jsessionid=A83FAD449FC5C55F839695266E359F59?sequence=4

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., y Lei, M. (2017). *Compromiso laboral y desempeño laboral: el papel moderador del apoyo organizacional percibido*. *Anales De Psicología / Annals of Psychology*, 33(3), 708-713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
POLÍTICA SALARIAL	Son directrices por las que se rige la remuneración de puestos de trabajo, se origina en la cima de la pirámide administrativa y residen en un comité, presidido por la gerencia e integrado por el área financiera, administrativa, productiva, ventas y recursos humanos, delegando en esta última su manejo y ejecución. (Cuartas, 2015).	Escala de beneficios del salario que disfruta el empleado por pertenecer a la empresa de acuerdo a un valor, evaluación y comparación.	Valoración Evaluación Comparación	Competencias Desempeño Rendimiento Puesto Objetivos y Metas Indicadores Nivel de responsabilidad Categorías Escala remunerativa	Likert Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente Desacuerdo Totalmente en desacuerdo
ENGAGEMENT	Salanova, Martínez y Llorens (2014) la define como: "El estado mental positivo que se relaciona con ocupación laboral y tiene como característica el vigor, dedicación y absorción" (p. 24).	Para llevar a cabo la presente investigación se utilizará el cuestionario que mide los niveles de engagement, con una escala tipo likert, en la cual se evalúan tres indicadores: Vigor, Dedicación y Absorción	Vigor Dedicación Absorción	Energía Fuerza Ganas Sentido de pertenencia Entusiasmo Orgullo Tiempo Actividades Rutina	Likert Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente Desacuerdo Totalmente en desacuerdo

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCUELA DE POSGRADO – DOCTORADO EN GESTION PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1	0

ENGAGEMENT LABORAL	TA	A	I	D	TD
Vigor	4	3	2	1	0
Energía					
1. ¿En mi labor diaria me siento lleno de energía?					
2. ¿Posee una actitud positiva antes de iniciar sus labores?					
3. ¿Labora más de las horas estipuladas por la organización?					
Fuerza					
4. ¿Las labores encomendadas las realiza con persistencia hasta conseguirlo?					
5. ¿Las funciones encomendadas las realiza con autonomía?					
6. ¿A pesar de las adversidades del puesto, continua con su labor diaria?					
Ganas					
7. ¿Posee herramientas o recursos para realizar eficientemente su labor?					
8. ¿El jefe inmediato es exigente para el cumplimiento de los objetivos?					
9. ¿Se brinda capacitaciones para acrecentar un trabajo de calidad?					
Dedicación	TA	A	I	D	TD
	4	3	2	1	0
Sentido de pertenencia					
10. ¿Percibe que su labor tiene significado y trascendencia?					

11. ¿Considera que, puede crecer profesionalmente en la organización en comparación con otras instituciones?					
12. ¿Considera que la organización satisface todas sus necesidades económicas?					
Entusiasmo					
13. ¿Se encuentra satisfecho con las actividades y tareas realizadas?					
14. ¿La organización tiene políticas salariales para laborar con pasión?					
15. ¿Le entusiasma su labor, porque existe una plena autonomía de sus decisiones?					
Orgullo					
16. ¿Se siente identificado con las institución por todos los beneficios laborales a los que accede?					
17. Ante la pregunta ¿Dónde labora?, lo manifiesta con fervor y orgullo?					
Absorción	TA	A	I	D	TD
	4	3	2	1	0
Tiempo					
18. ¿Por lo general me sobra tiempo después de realizar mis actividades diarias?					
19. ¿Considera que en la institución, la distribución de horas es óptima					
20. ¿Las labores encomendadas las realiza según su horario asignado sin utilizar su tiempo personal?					
Actividades					
21. ¿Los capacitaciones siempre se realizan dentro de su horario laboral?					
22. ¿Las labores diarias solo absorben el horario estipulado?					
Rutina					
23. ¿Considera que su labor diaria es monótona, ya que no permite realizar nuevos retos?					
24. ¿Considera que su labor diaria tiene retos acorde a su formación académica?					
25. ¿Considera que sus actividades encomendadas le permitirán ascender a corto plazo?					

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Dónde:

- Margen: 5%
- Probabilidad de Éxito: 50%
- Probabilidad de fracaso: 50%
- Nivel de confianza: 95%
- Población: 177
- N: 122

$$n = \frac{\frac{z^2(p^*q)}{e^2} + \frac{z^2(p^*q)}{N}}{N}$$

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo

1.2 Investigador (a) (es):

Mg. Abraham José García Yovera

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con la variable objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Mirko Merino Nuñez

DNI 16716799

Grado académico: Doctor

Centro de Trabajo: USS



FIRMA

Fecha: 17 de Julio de 2020

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo

1.2 Investigador (a) (es):

Mg. Abraham José García Yovera

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con la variable objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: José William Córdova Chirinos

DNI 34381925

Grado académico: Doctor

Centro de Trabajo: USS



FIRMA

Fecha: 21 de Julio de 2020

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo

1.2 Investigador (a) (es):

Mg. Abraham José García Yovera

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

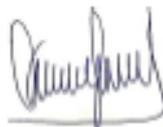
3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Dante Roberto Failoc Piscocoya
Grado académico: Doctor

DNI 16481873
Centro de Trabajo: UCV



Firma:

Fecha: 21 de julio de 2020

Fiabilidad

ENGAGEMENT LABORAL

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

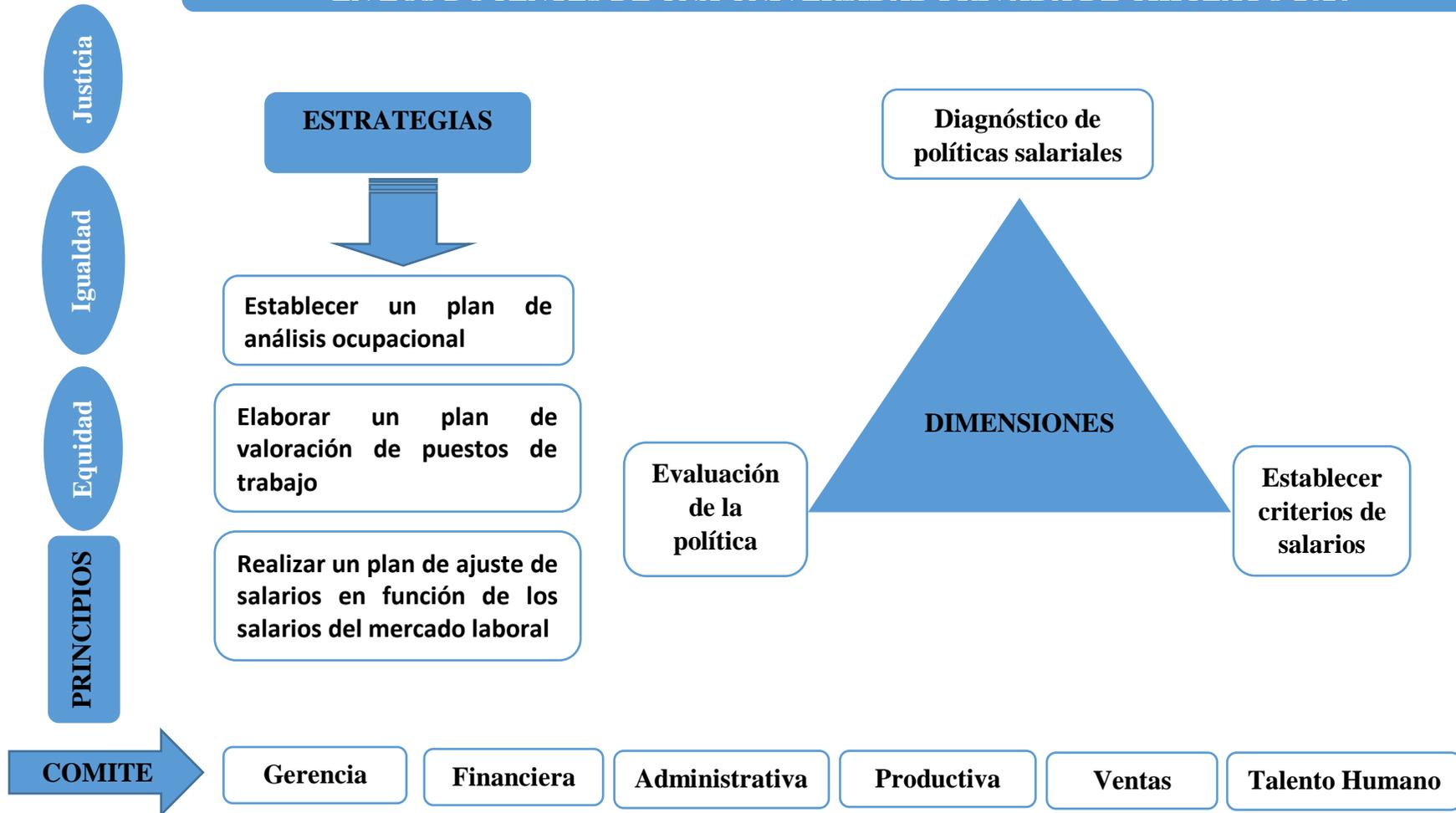
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59,1000	254,544	,849	,928
VAR00002	58,5000	272,500	,480	,933
VAR00003	58,2000	297,067	-,486	,944
VAR00004	58,2000	279,511	,078	,936
VAR00005	58,8000	270,844	,399	,933
VAR00006	58,3000	272,011	,601	,932
VAR00007	59,1000	238,544	,931	,925
VAR00008	58,8000	260,400	,611	,931
VAR00009	58,8000	276,400	,374	,934
VAR00010	58,3000	272,011	,420	,933
VAR00011	58,7000	261,789	,592	,931
VAR00012	59,6000	242,267	,910	,925
VAR00013	58,9000	249,878	,835	,927
VAR00014	59,7000	242,900	,929	,925
VAR00015	59,4000	251,600	,890	,927
VAR00016	59,3000	249,567	,776	,928
VAR00017	59,0000	265,778	,682	,931
VAR00018	60,2000	270,178	,177	,940
VAR00019	59,3000	249,567	,602	,932
VAR00020	60,6000	265,156	,372	,935
VAR00021	60,0000	242,889	,882	,926
VAR00022	59,5000	246,278	,839	,927
VAR00023	59,3000	263,567	,498	,932
VAR00024	59,3000	250,011	,916	,926
VAR00025	59,5000	265,833	,533	,932

PROPUESTA

DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE POLÍTICAS SALARIALES PARA EL ENGEAGEMENT LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2020



Descripción:

El Diseño de estrategias de políticas salariales para el engagement laboral en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020 fue un diseño basado en tres dimensiones de las políticas salariales tales como: el Diagnóstico de políticas salariales, evaluación de la política y el establecer criterios de salarios, los cuales nos ayudaran a instaurar políticas bien enfocadas hacia el logro de metas y objetivos, para lo cual se establecieron como estrategias el establecer un plan de análisis ocupacional, la elaboración de un plan de valoración de puestos de trabajo y la realización un plan de ajuste de salarios en función de los salarios del mercado laboral, lo que nos permitirá evitar: la rotación innecesaria de personal calificado, estimular a los trabajadores a identificarse con los objetivos, formar verdaderos grupos de trabajo incentivados por una buena remuneración, disminuir los favoritismos y las tendencias de asignaciones salariales subjetivas y posteriormente clasificar los puestos de trabajo de acuerdo a salarios devengados de los trabajadores, acorde al record de desempeño, todo ello en busca de los principios de equidad, igualdad y justicia de acuerdo a la Ley 30709-2017, que exige al empleador tratar a los trabajadores por igual, ya sea en capacitación y planes de desarrollo, basado en el respeto y la no discriminación, así como la ley universitaria 30220:

Las políticas descritas deben tener el apoyo primordial de la alta dirección la cual se le conoce como la cima de la pirámide administrativa las que residirán en un comité, formado por la gerencia e integrado por las directivas del área financiera, administrativa, productiva, ventas y recursos humanos la cual es finalmente a quien se delega su manejo y ejecución. A continuación, se describirá cada una de las dimensiones propuestas:

Objetivos:

- Diagnosticar las políticas salariales en los docentes Universitarios
- Evaluar la política salarial acorde al mercado en los docentes universitarios
- Establecer criterios para la fijación de salarios en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo 2020

8.1. Diagnóstico de las Políticas Salariales

Tabla 10

Cuadro de categorías y funciones Ley 30220

Categorías	Requisitos	Condición	Dedicación
Principal	- Título profesional - Grado de doctor - Ser profesor asociado nombrado - 15 años de ejercicio profesional - 7 años de docencia universitaria	- Ordinarios	- DE (Dedicación exclusiva)
Asociado	- Título profesional - Grado de maestro - Ser profesor auxiliar nombrado - 5 años de docencia universitaria		- TC (Tiempo completo) - TP (Tiempo parcial)
Auxiliar	- Título profesional - Grado de maestro - 5 años de ejercicio profesional - 3 años de docencia universitaria		
Extraordinarios	- Eméritos, honorarios y similares dignidades. - No podrán superar el 10% del total de docentes - Plazo determinado	- No Ordinarios	- TC (Tiempo completo) - TP (Tiempo parcial)
Contratado	- Título profesional - Grado de maestro - Plazo determinado	- No Ordinarios	- TC (Tiempo completo) - TP (Tiempo parcial)

Fuente: Artículo 80. Ley Universitaria 30220 (2014)

Tabla 11:

Compensaciones Universitarias Docentes

Directores de Escuela			Docentes a Tiempo Completo		
	Categoría	Rem. S/	Categoría contratados		Rem. S/
Ordinario Principal	- Grado de Maestría o doctor - 08 años de experiencia Universitaria	7000,00	Auxiliar	Grado de Maestría y menos de 3 años de experiencia Universitaria	1725,00 a 2200,00
Ordinario Asociado	- Grado de Maestría o doctor - 08 años de experiencia Universitaria	6000,00	Asociado	Grado de Maestría y más de 3 años de experiencia Universitaria	2500,00
Ordinario Auxiliar	- Grado de Maestría o doctor - 08 años de experiencia Universitaria	5000,00	Principal	Grado de Maestría o Doctor y más de 8 años de experiencia Universitaria	3000,00

Fuente: Transparencia USS (2014)

8.2. Evaluación de la Política

Los salarios deben fijarse de acuerdo a cuatro factores:

Tabla 12:

Parámetros para fijar salarios

Cargo	Debe saberse que se hace en el cargo, como se hace, cuando se hace, porque se hace, para que se hace y donde se hace.	Se debe dar énfasis a la posición que ocupa el cargo así como el nivel de responsabilidad
La persona	Se considera su formación, desempeño y el tiempo que ha laborado en el cargo.	Se debe considerar la formación profesional y los resultados según la evaluación de desempeño
La Empresa	Debe tenerse en cuenta la capacidad económica de la empresa. No es correcto pagar más de lo que la organización tiene.	Debe de considerarse la capacidad económica y las ventas totales.
Factores externos	Deberá estudiarse el mercado de la mano de obra que se pague aproximadamente lo mismo que paga el promedio de las empresas de la competencia.	Debe de considerarse la competencia directa según al rubro, tratando de disminuir la alta rotación

Fuente. Elaboración propia

8.3. Establecer criterios salariales

Las empresas en desarrollo deben tener una estructura técnica de salarios, de los puestos de trabajo, que se refleje justicia, equidad, proporcionalidad adecuada, técnica, organización, acorde con la organización, ya sea productivo, ventas, mercadeo y costos, etc.

La institución objeto de estudio debe configurar una estructura remunerativa que sea útil, actual, definida, manejable y técnica en la empresa: para ello es necesario desarrollar, ejecutar y actualizarse permanentemente de trabajo de acuerdo a los siguientes criterios:

Estrategia 01 - Establecer un plan de análisis ocupacional.

Este se desarrollará a partir del estudio de puestos de trabajo (APT-Mapeo de puesto) con el objetivo de determinar los "perfiles" de los cargos a valorar.

Plan de análisis ocupacional				
Nº	Nivel	Análisis	Recursos	Responsable
1	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégico • Táctico 	<ul style="list-style-type: none"> • Cargo • Funciones • Responsabilidades • Tareas 	<ul style="list-style-type: none"> Materiales Equipos Mano de obra 	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia G. Dirección de Talento Humano

Estrategia 02 - Elaborar un plan de valoración de puestos de trabajo:

Este se desarrollará con base en los perfiles de cargos determinados con el plan anterior, escogiendo y aplicando un método de valoración específico (generalmente con base en características de la empresa).

Plan de Valoración de puesto de trabajo

N°	Nivel	Valoración	Recursos	Responsable
1	• Táctico	<ul style="list-style-type: none">• Posición• Desempeño• Política retributiva	<ul style="list-style-type: none">MaterialesEquiposMano de obra	<ul style="list-style-type: none">Dirección de Talento Humano

Estrategia 03 - Realizar un plan de ajuste de salarios en función de los salarios del mercado laboral:

Este se desarrollará a partir de la comparación de los resultados de valoración interna y de los resultados que presenta el mercado laboral obtenido a través de encuestas de salarios.

Plan de Ajuste de Salarios

N°	Nivel	Valoración	Recursos	Responsable
1	<ul style="list-style-type: none">• Estratégico• Táctico	<ul style="list-style-type: none">• Equidad interna• Equidad externa	<ul style="list-style-type: none">MaterialesEquiposMano de obra	<ul style="list-style-type: none">Gerencia G.Dirección de Talento Humano

Contenido de la Propuesta

Nº	Estrategia	Responsables	Descripción del gasto	Cantidad	Unidad de medida	Costo unitario	Costo T/ U	Total S./
1	Plan de análisis ocupacional	Nivel Estratégico Nivel Tático	Materiales e informes	03	Millar	20.00	60.00	13,660.00
			Especialistas (Mapeo de puesto)	02	Personal	5000.00	10,000.00	
			Personal del área	03	Mes	1200.00	3600.00	
2	Plan de Valoración de puesto de trabajo	Nivel Tático	Materiales e informes	03	Millar	20.00	60.00	18, 660,00
			Especialista en Valoración	01	Personal	15,000.00	15,000.00	
			Personal del área	03	Mes	1200.00	3600.00	
3	Plan de Ajuste de Salarios	Nivel Estratégico Nivel Tático	Materiales e informes	04	Millar	20.00	80.00	15,080.00
			Especialista	01	Personal	15,000.00	15,000.00	
Total								47,400.00

La duración de la misma será de tres (03) meses y el monto será financiado por la institución

VALIDEZ DE LA PROPUESTA

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dr. Córdova Chirinos José William

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la "Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo" me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Gestión Pública: 40 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente
- 1.3. Institución donde labora actualmente: Universidad Señor de Sipán SAC
- 1.4. Especialidad: Lic. Administración
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctor en Educación

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 X
---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia.	x		
Trabajos de autores nacionales.	x		
Trabajos de autores extranjeros.	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	x		
Su intuición.	x		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	: Dr. Córdova Chirinos José William
---------------------------------	-------------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el:
**PLAN DE POLÍTICAS SALARIALES PARA EL ENGEEMENT LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA
 UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2020**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Política salariales a los Docentes Universitarios.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de Política salarial	X				
2	Representación gráfica del Programa.	X				
3	Secciones que comprende.	X				
4	Nombre de estas secciones.	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	X				

2.2. CONTENIDO

Nº	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de Política de salarial	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	X				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	X				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	X				
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	X				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	x				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Chiclayo 09 de diciembre de 2020



DR. JOSÉ WILLIAM CÓRDOVA CHIRINOS
MATEMÁTICO
DNI: 99582232

Firma del experto
DNI N° 09582232

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Dr. Córdova Chirinos José William

Dirección electrónica: jwilliamcc@crece.uss.edu.pe

Teléfono: 945381843

Gracias por su valiosa colaboración.

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dr. Merino Núñez Mirko

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la "Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo" me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Gestión Pública: 3 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente
- 1.3. Institución donde labora actualmente: Universidad Señor de Sipán SAC
- 1.4. Especialidad: Lic. Administración
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctor en Administración de la Educación

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia.	X		
Trabajos de autores nacionales.	X		
Trabajos de autores extranjeros.	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición.	X		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Dr. Merino Núñez Mirko
---------------------------------	------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el:
**PLAN DE POLÍTICAS SALARIALES PARA EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA
 UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2020**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Política salariales a los Docentes Universitarios.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

Nº	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de Política Salarial	x				
2	Representación gráfica del Programa.	x				
3	Secciones que comprende.	x				
4	Nombre de estas secciones.	x				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	x				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	x				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	x				

2.2. CONTENIDO

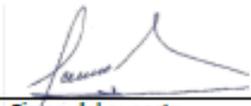
Nº	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de Política Salarial	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	X				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	X				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	X				

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	X				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	x				

Chiclayo 09 de diciembre de 2020



Firma del experto
DNI N° 16716799

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Dr. Merino Núñez Mirko

Dirección electrónica: mmerino@crece.uss.edu.pe

Teléfono: 945724940

Gracias por su valiosa colaboración.

INSTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: Dr. Dante Roberto Failoc Piscocoya

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la "Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo" me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Gestión Pública: 10 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Director de Administración de la Gerencia Regional de Educación, Contador General de la MPCH, Administrador del Hospital Regional Lambayeque
- 1.3. Institución donde labora actualmente: Universidad Cesar Vallejo
- 1.4. Especialidad: Abogado y Contador Publico
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia.	x		
Trabajos de autores nacionales.	x		
Trabajos de autores extranjeros.	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	x		
Su intuición.	x		

II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Dr. Dante Roberto Failoc Piscoya
---------------------------------	----------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el:
**PLAN DE POLÍTICAS SALARIALES PARA EL ENGAGEMENT LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA
 UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2020**

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Política salariales a los Docentes Universitarios.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de política salarial	x				
2	Representación gráfica del Programa.	x				
3	Secciones que comprende.	x				
4	Nombre de estas secciones.	x				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	x				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones.	x				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio.	x				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Estrategia de política salarial	x				
2	Las estrategias están bien elaboradas para el modelo.	x				
3	Programaciones de capacitación con profesionales.	x				
4	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo	x				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema.	x				
6	Guarda relación el Programa con el objetivo general.	x				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	x				
8	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	x				
9	Las estrategias guardan relación con el modelo.	x				
10	El organigrama estructural guarda relación con el modelo.	x				
11	Los principios guardan relación con el objetivo.	x				
12	El tema tiene relación con la propuesta del Modelo.	x				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	x				
14	El modelo contiene viabilidad en su estructura	x				
15	El monitoreo y la evaluación del modelo son adecuados	x				

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
16	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	x				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	x				
18	La propuesta está insertada en la Investigación.	x				
19	La propuesta del modelo cumple con los requisitos.	x				
20	La propuesta del modelo contiene fundamentos teóricos	x				

2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	x				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	x				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	x				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	x				

Chiclayo 09 de diciembre de 2020



Firma del experto

DNI N° 16481873

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: Dr. Failoc Piscocoya Dante Roberto.

Dirección electrónica: dfailoc@ucv.edu.pe

Teléfono: 969625633

Gracias por su valiosa colaboración.

AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, 27 de julio de 2020

SEÑOR

Dr. Pedro Jaramillo Arica
Director de Gestión del Talento humano
Chiclayo

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 27 de julio de 2020

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo (a) cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman par obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : García Yovera Abraham José
- 2) Programa de estudios : Gestión Pública y Gobernabilidad
- 3) Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad
- 4) Ciclo de estudios : V
- 5) Título de la investigación : Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo
- 6) Asesor : Dr. Gonzales Soto Víctor Augusto

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Mercedes Alejandrina Colazos Alarcón

arp (CT).

Correo de Autorización

Redactar

Recibidos 2.794

Destacados

Postpuestos

Importantes

Chats

Enviados

Meet

Iniciar una reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

Abraham +

14 invitaciones

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Buscar correo

2 de unas 61

AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGACIÓN Recibidos x

Abraham Garcia <ajosegy@crece.uss.edu.pe> para PEDRO

Jue., 30 jul. 16:51 (hace 3 días)

Estimado Dr. Pedro Jaramillo.
Para saludarlo cordialmente y a la vez requerir su apoyo en la realización de la investigación a los docentes de la USS la cual servirá para el Doctorado de Gestión Publica, razón por la cual adjunto la solicitud de parte de la Directora de la Escuela de posgrado UCV Chiclayo, para la rubrica y autorización respectiva. A la espera de su apoyo.

Atte

Mg. Abraham J. Garcia Yovera |

PEDRO SEGUNDO JARAMILLO ARICA para mí

Sáb., 1 ago. 9:51 (hace 1 día)

Estimado Sr. Abraham
Reciba mi cordial saludo y se da respuesta al presente **APROBADO**

Me despido
Atenta y respetuosamente,

Ps. Pedro Segundo Jaramillo Arica | Director
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
Carretera Pimentel Km 5 | Chiclayo
Telf. 074 481610 anexo. 6066 - 979404086
pjaramilloa@crece.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN /ussipan