

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**ENGAGEMENT LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL RUBRO INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PARTICULAR: CASO I.E.P. SAN CARLOS, DISTRITO
AYACUCHO, 2021**

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

AUTOR

**BR. GARAY CASTRO, EMERSON
ORCID: 0000-0002-1941-1630**

ASESOR

**MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER
ORCID: 0000-0002-4052-5018**

**AYACUCHO – PERÚ
2021**

2. Equipo de trabajo

AUTOR

BR. GARAY CASTRO, EMERSON

ORCID: 0000-0002-1941-1630

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado Ayacucho – Perú.

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Ayacucho, Perú.

JURADO

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH (PRESIDENTA)

ORCID 0000-0002-9569-9824

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES (MIEMBRO)

ORCID 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO (MIEMBRO)

ORCID 0000-0003-4439-1448

3. Hoja de firma del jurado y asesor

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, JUDITH
ORCID 0000-0002-9569-9824
PRESIDENTA

MGTR. JAUREGUI PRADO, ALCIDES
ORCID 0000-0002-6611-9480
MIEMBRO

MGTR. TIPE HERRERA, CARLOS CELSO
ORCID 0000-0003-4439-1448
MIEMBRO

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER
ORCID: 0000-0002-4052-5018
ASESOR

4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria

Agradecimiento

A Dios por ser guía de mi camino, por ser testigo de mis llantos, alegrías y principalmente por darme la oportunidad de seguir en vida y darme la dicha de tenerlos a mis padres conmigo.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote por abrirme las puertas y continuar una segunda especialidad, a todos mis docentes que formaron parte de este logro, en especial a mi asesor Mgtr. Quispe Medina, Wilber por la confianza y motivación que le caracteriza.

A mis padres por inculcarme y ser principal motivo para llegar a ser profesional, a mis hermanos por su comprensión y afecto incondicional, a mi tía “Malachi” por impulsarme y exigirme a lograr esta meta, a mi tío Catalino y mi tía Betty por el corazón noble que poseen y cuidarme en los momentos de dolor.

Dedicatoria

Al Señor de Quinuapata milagroso, por ser
guía en mi vida y no desampararme en los
momentos difíciles.

A mi gran amigo Nilo Quichca Mancilla “Bécquer”, que
en estos momentos lucha una difícil batalla. Mi gran amigo
Nilo tus seres más queridos conocemos tu fortaleza espiritual,
tus ganas de ser feliz te ayudaran a revertir esta difícil
situación.

Aún recuerdo la última reunión que organicé para realizar este
proyecto de titulación y tuvimos la oportunidad de verte, en el cual
pediste la palabra y dijiste: “Amigos, ayudemos todos a nuestro
amigo Garay para que realice su titulación, todos llenemos la
encuesta y él pase a recogerlos”.

Al día siguiente saliste aun estando mal porque siempre
fuiste de corazón noble y solidario, amigo Nilo este proyecto
de titulación también es tuyo. Te estamos esperando amigo
para reunirnos nuevamente. Muchas gracias mi gran amigo
Nilo.

5. Resumen y abstract

Resumen

Considerando muy importante que en toda sociedad los educadores posean alto nivel en el concepto de engagement laboral que influirá en la calidad educativa, se realizó la presente investigación con el objetivo principal de: Describir el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. Con la línea de investigación gestión de calidad y la variable principal engagement laboral. Una población total de 26 trabajadores, el cual está conformada por 20 docentes, 4 administrativos y 2 colaboradores, la investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, se usó la técnica de la encuesta con la escala Likert, respetando los principios éticos. Después de analizarlos los resultados obtenidos mediante el programa Microsoft Excel y la tabulación de la misma, se llegó a la conclusión: El 57% de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, siempre muestra engagement laboral, el 35% casi siempre muestra engagement laboral y un 8% a veces muestra engagement laboral. De estos resultados descritos, el engagement laboral de los trabajadores en la I.E.P. San Carlos es medianamente alto, lo cual lo sitúa favorablemente a la institución con respecto al compromiso de su personal, quedando un pendiente del 43% de su personal que requiere una implementación del engagement y se espera subsanar con la creación del programa de fortalecimiento de trabajadores, que consiste en principio una charla y seguido del programa que se ejecutará cada fin de mes.

Palabras clave: Engagement laboral, San Carlos, trabajadores.

Abstract

Considering it is very important that in every society educators have a high level in the concept of work engagement that will influence educational quality, this research was carried out with the main objective of: Describing work engagement in micro and small companies of the educational institution category particular: IEP case San Carlos, Ayacucho district, 2021. With the quality management research line and the main variable work engagement. A total population of 26 workers, which is made up of 20 teachers, 4 administrators and 2 collaborators, the research is of a quantitative type, descriptive level and non-experimental design, the survey technique with the Likert scale was used, respecting the principles ethical. After analyzing the results obtained through the Microsoft Excel program and its tabulation, the conclusion was reached: 57% of the I.E.P. San Carlos always shows work engagement, 35% almost always show work engagement and 8% sometimes show work engagement. From these results described, the work engagement of workers in the I.E.P. San Carlos is moderately high, which places it favorably for the institution with respect to the commitment of its staff, leaving a pending of 43% of its staff that requires an implementation of engagement and is expected to be corrected with the creation of the worker strengthening program , which initially consists of a talk and followed by the program that will run every end of the month.

Keywords: Work engagement, San Carlos, workers.

6. Contenido

2. Equipo de trabajo	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria	iv
5. Resumen y abstract	vi
6. Contenido.....	viii
7. Índice de gráficos, tablas y cuadros	x
I. Introducción.....	14
II. Revisión de literatura.....	19
III. Hipótesis	34
IV. Metodología.....	34
4.1. Diseño de la investigación	34
4.2. Población y muestra.	35
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.	35
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
4.5. Plan de análisis.....	41
4.6. Matriz de consistencia.....	42
4.7. Principios éticos.	43
V. Resultados.....	45
5.1. Resultados.	45
5.2. Análisis de resultados.....	68

VI. Conclusiones.....	82
Aspectos complementarios.....	83
Referencias bibliográficas.....	85
Anexo 1: Cronograma de actividades.	89
Anexo 2: Presupuesto.	89
Anexo 3: Encuesta.	90
Anexo 4: Consentimiento informado.....	93
Anexo 5: Validación de expertos.....	94
Anexo 6: Solicitud presentada a la I.E.P. San Carlos	103
Anexo 7: Ficha RUC.....	104
Anexo 8: Evidencias fotográficas.	105

7. Índice de gráficos, tablas y cuadros

Índice de tablas

Tabla 1: Género.....	45
Tabla 2: Edad	46
Tabla 3: Cargo que desempeña.	47
Tabla 4: Tiempo que desempeña en el cargo.....	48
Tabla 5: ¿Se siente lleno de energía al realizar su trabajo?	49
Tabla 6: ¿Tiene ganas de ir a trabajar cuando se levanta por las mañanas?	50
Tabla 7: ¿Se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo?	51
Tabla 8: ¿Permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia?.....	52
Tabla 9: ¿Persistes en tu trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas?.....	53
Tabla 10: ¿Se siente entusiasmado para realizar sus labores?	54
Tabla 11: ¿Te sientes inspirado con el trabajo que desarrollas?	55
Tabla 12: ¿La labor que desarrollas en el colegio, tiene un propósito y significado para ti? ..	56
Tabla 13: ¿Considera su trabajo como un reto diario para alcanzar tus metas?	57
Tabla 14: ¿Te sientes orgulloso de la labor que realiza en el colegio?.....	58
Tabla 15: ¿Considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollas tus labores?	59
Tabla 16: ¿Te sientes feliz al desarrollar tu labor en el colegio?.....	60
Tabla 17: ¿Es difícil desconectarse de tu trabajo?	61
Tabla 18: ¿Te sientes comprometido en tu labor que desarrollas?	62

Tabla 19: ¿Te dejas llevar por el trabajo que desarrollas en el colegio?	63
Tabla 20: Descripción de vigor.....	64
Tabla 21: Descripción de Dedicación.....	65
Tabla 22: Descripción de absorción.....	66
Tabla 23: Descripción del engagement laboral en la I.E.P. San Carlos.....	67

Índice de figuras

Figura 1: Género	45
Figura 2: Edad.....	46
Figura 3: Cargo que desempeña.....	47
Figura 4: Tiempo que desempeña en el cargo.	48
Figura 5: ¿Se siente lleno de energía al realizar su trabajo?	49
Figura 6: ¿Tiene ganas de ir a trabajar cuando se levanta por las mañanas?.....	50
Figura 7: ¿Se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo?.....	51
Figura 8: ¿Permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia?.....	52
Figura 9: ¿Persistes en tu trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas?.....	53
Figura 10: ¿Se siente entusiasmado para realizar sus labores?.....	54
Figura 11: ¿Te sientes inspirado con el trabajo que desarrollas?.....	55
Figura 12: ¿La labor que desarrollas en el colegio, tiene un propósito y significado para ti?	56
Figura 13: ¿Considera su trabajo como un reto diario para alcanzar tus metas?.....	57
Figura14: ¿Te sientes orgulloso de la labor que realiza en el colegio?	58
Figura 15: ¿Considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollas tus labores?	59
Figura 16: ¿Te sientes feliz al desarrollar tu labor en el colegio?	60
Figura 17: ¿Es difícil desconectarse de tu trabajo?.....	61
Figura 18: ¿Te sientes comprometido en tu labor que desarrollas?.....	62
Figura 19: ¿Te dejas llevar por el trabajo que desarrollas en el colegio?	63

Figura 20: Descripción de vigor.	64
Figura 21: Descripción de dedicación.....	655
Figura 22: Descripción de absorción.	666
Figura 23: Descripción del engagement laboral	677

I. Introducción.

La presente investigación que lleva como título: Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. Se enfocó en estudiar el engagement que es el compromiso que posee cada trabajador para ser productivo su labor. Surge por iniciativa propia en el cual deseo mostrar, averiguar y describir el engagement laboral de la empresa educativa del cual también formo parte como uno del personal docente.

Haciendo un mea culpa de cómo se desenvuelve el personal docente en dicha empresa, nace realizar y poner en práctica los años de formación en la universidad católica los ángeles de Chimbote, donde se va describir el engagement de todos los trabajadores (docentes, colaboradores y administrativos). El propósito de esta investigación es resolver el problema: ¿Cómo es el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021? El engagement es una característica del trabajador que le permite explicar el comportamiento en la función de sus labores, es por esto que los trabajadores engaged invierten energía personal e imponen una conexión emocional con su puesto de trabajo y las tareas que desarrolla. Generando satisfacción laboral y sentido de pertenencia por la organización (Marcantonio, 2017).

La definición de engagement se recurre a otros conceptos psicológicos. Al mismo tiempo en sus investigaciones observan que en los resultados de las encuestas, se vinculan engagement con el rendimiento en el trabajo. En definitiva, para los autores el engagement es un estado psicológico de realización o la antítesis positiva del burnout: los empleados engaged tienen un sentimiento de conexión energética y efectiva con su trabajo diferente al empleado burnout. Por ello, de esta perspectiva, el engagement se define como un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción. Salanova y Schaufeli (2009).

En su investigación (Cardenas Aguilar, 2016) titulado, *Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo) un estudio instrumental- Colombia*. Él señaló que solo un 18% de trabajadores manifestaron un alto nivel de compromiso y motivación con su trabajo, siendo este un indicador similar a los años precedentes. Añadió que en Chile el nivel promedio de engagement en el año 2017 fue de 4.21 y mientras que en el 2019 fue de 4.28 (en una escala de 0 a 6). Si bien es cierto, hay un ligero incremento en los resultados, pero no son de gran significancia, lo cual refleja que las empresas no están tomando acción para cambiar los resultados. Mientras en un estudio nacional (Davila, 2017) en su estudio titulado, *Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador*. buscó vincular aspectos sociodemográficos, el engagement laboral y ciertos factores psicosociales con la finalidad de identificar la relación de las variables como vigor, dedicación y absorción. En la región Ayacucho (Rojas Vila, 2020) en su tesis titulado *Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro florerías: caso florería Valentine del distrito de Ayacucho, 2020*. La florería Valentine tiene Engagement laboral de nivel medio a alto, lo que sitúa a la empresa en una posición considerable de compromiso con su personal, quedando pendiente un 45% de los trabajadores que requieren de la implementación de un Programa de Engagement laboral.

Las características principales del engagement en el trabajo es un tipo de estado emocional positivo caracterizado por la energía, la implicación y la eficacia en el terreno laboral. Engagement es un término muy utilizado actualmente por los grupos de la administración de personal de las empresas. Pero más allá de su utilidad como estrategia para aumentar la competitividad de las organizaciones, son numerosos los beneficios que proporciona al trabajador. Además, cuando la empresa tiene iniciativas y nuevos proyectos, se muestran muy interesados en conocer las novedades y quieren formar parte de ellas. Se involucran de tal manera en lo que se les pide que suelen implicarse al máximo. En este sentido,

no les importa hacer horas extra no remuneradas si con ello consiguen solucionar problemas relacionados con su empresa. (Schaufeli y Salanova, 2009). La investigación se justifica de manera teórica debido a que se utilizarán teorías validadas científicamente a nivel mundial, las teorías que se estudiarán se encontrarán relacionadas la variable engagement laboral con sus dimensiones vigor, dedicación y absorción, (Xiomara, 2018).

a) Vigor: El elemento clave aquí es la vitalidad, o la energía disponible para uno mismo, que desencadena el afecto positivo, una fuerza magnética que puede impulsarlo a uno y a los demás más allá de los obstáculos. Mantener la energía física a través de estrategias que ayuden a que el cerebro y el cuerpo se recarguen de forma regular, es una protección automática contra la fatiga y la sobrecarga de recursos.

b) Dedicación: Los empleados dedicados se sienten valorados porque tienen oportunidades para contribuir y marcar la diferencia. Sienten un sentido de importancia y, como resultado, obtienen significado de lo que hacen, y esa recompensa intrínseca les hace querer hacer más. Sentirse eficaz contrarresta otra característica del agotamiento, la falta de eficacia. Los empleados que están comprometidos con lo que están haciendo lo seguirán haciendo, incluso si es un desafío.

c) Absorción: Es explicada como un estado de concentración y sensación de felicidad en relación al trabajo realizado. También se refiere a la absorción como un estado absorto con el trabajo, en estos casos el compromiso aporta otro engranaje de concentración a la tarea, impulsado por la motivación intrínseca, el interés inherente en realizar la tarea. Es una decisión sumergirse en la tarea por sí misma, no por una recompensa externa, a más atención se preste a lo que está haciendo, más le gustará, recordará y obtendrá un placer intrínseco de ello.

En la ciudad de Ayacucho, el rubro de educación se quedó ligeramente en el tiempo, con las mismas metodologías y estrategias de hace muchos años, incluso se perdía la calidad de enseñanza por darle la razón al estudiante en lugar al docente. Viendo esta realidad el sector

educativo, por la iniciativa de muchos padres en recuperar la calidad de enseñanza y optar por el sector educativo privado, se eleva considerablemente en la apertura de muchos colegios privados, en la cual los padres buscan una enseñanza de calidad, por tal motivo los gerentes y/o directivos de las empresas educativas crean una serie de estrategias para cubrir las necesidades de calidad, como la enseñanza, infraestructura, personal capacitado y lo más primordial se considera este último (personal), tenga el compromiso con la institución.

Los aspectos fuertes que posee la I.E.P. San Carlos es la infraestructura amplia y propio, además de su personal docente en su mayoría es de nivel preuniversitario y se siente identificado con la institución. Por otro lado, la institución se caracteriza por ser humanitario, dando las facilidades a los alumnos que no cuentan con recursos suficientes para recibir una educación privada, incluso en la pandemia, involucrada con la llegada del COVID-19, la institución hizo un reajuste de su presupuesto y accedió a bajar los precios, pero manteniendo la calidad de enseñanza por la vía virtual, esto generó la reducción de personal.

El objetivo general de la investigación es: Describir el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. Además, los objetivos específicos para responder los problemas específicos son: 1) Describir el vigor de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. 2) Describir la dedicación de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. 3) Describir la absorción de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. Finalmente, después del análisis, 4) Elaborar un plan de mejora del engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021.

La metodología de la investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental, se usó la técnica de la encuesta con la escala de Likert dispuesta para la descripción del engagement, con una población total de 26 trabajadores, el cual está conformada por 20 docentes, 4 administrativos y 2 colaboradores, Después de analizarlos los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión: El 57% de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, siempre muestra engagement laboral, el 35% casi siempre muestra engagement laboral y un 8% a veces muestra engagement laboral. De estos resultados descritos, el engagement laboral de los trabajadores en la I.E.P. San Carlos es medianamente alto, lo cual lo sitúa favorablemente a la institución con respecto al compromiso de su personal, quedando un pendiente del 43% de su personal que requiere una implementación del engagement y se espera subsanar con la creación del programa de fortalecimiento de trabajadores, que consiste en principio una charla y seguido del programa que se ejecutará cada fin de mes.

II. Revisión de literatura.

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes a nivel Internacional

Según (Cardenas Aguilar, 2016) en su investigación titulado, *Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo) un estudio instrumental- Colombia*. Él señaló que solo un 18% de trabajadores manifestaron un alto nivel de compromiso y motivación con su trabajo, siendo este un indicador similar a los años precedentes. Añadió que en Chile el nivel promedio de engagement en el año 2017 fue de 4.21 y mientras que en el 2019 fue de 4.28 (en una escala de 0 a 6). Si bien es cierto, hay un ligero incremento en los resultados, pero no son de gran significancia, lo cual refleja que las empresas no están tomando acción para cambiar los resultados.

Considerando los resultados citados anteriormente, se puede observar un mejor panorama en cuanto al sector mundial, señalan que en un 87% de las empresas se consideran que tienen problemas en el engagement y también sobre su cultura. Este resultado es una muestra bastante alarmante, se pueden identificar algunas causas, consecuencias y también las posibles estrategias que utilizan los encargados de los recursos humanos para así tratar de reducir un significativo porcentaje de inconvenientes y así redireccionar incluso mejorar el engagement en su empresa.

Según (Davila, 2017) en su estudio titulado, *Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador*. buscó vincular aspectos sociodemográficos, el engagement laboral y ciertos factores psicosociales con la finalidad de identificar la relación de las ya mencionadas variables. La muestra fue conformada por 88 colaboradores de un restaurante en México. Se utilizaron 3 escalas: Likert, Job Content Questionnaire (JCQ) y Effort- Reward Imbalance (ERI).

En cuanto a este estudio se buscó interrelacionar las características sociodemográficas con el engagement y además los factores psicosociales para así reconocer las relaciones de variables mencionados. La muestra se realizó a los trabajadores de un restaurante mexicano en el cual se utilizaron 3 escalas, de los cuales los autores mejor lo acomodan en la escala UWES para conocer y describir el engagement de la empresa mencionada.

Según (Palomino, 2020) recurre al texto de: Salanova y Schaufeli, señalan que en la definición de engagement se recurre a otros conceptos psicológicos. Al mismo tiempo en sus investigaciones observan que en los resultados de las encuestas, se vinculan engagement con el rendimiento en el trabajo.

Entonces, de los autores y conceptos mencionados se puede deducir que el engagement lo conceptualizan como un estado psicológico que es de realización y además es la parte positiva al burnout. Los trabajadores engaged se conectan con el sentimiento, energía y es efectiva con su labor de cada empleado, es por esta razón, desde este punto de vista, el engagement lo define como un estado mental positivo que es de la realización relacionado con su labor de cada trabajador que involucra y se caracteriza con el vigor, dedicación y absorción.

2.1.2 Antecedentes a nivel Nacional

Según (Morante, 2018) la tesis titulado *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. en el cual se analizó el compromiso y su correlación con variables demográficas el cual se concluyó que el grado de compromiso organizacional afectivo (relacionado más con el sexo femenino), y la variable de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo (variable ligada al sexo masculino).

Según (Robles, 2017) en su tesis titulado, *Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*, basándose en la tesis de Bobadilla et al (2015), exploraron la relación existente entre Engagement y el recurso de la

cultura organizacional, en un marco que considera el rol de la orientación cultural en un contexto global, que integra las regiones de Norteamérica, Sudamérica y el Sureste asiático. La muestra estuvo compuesta por 219 colaboradores de los 41821 trabajadores dependientes que pertenecen a 9 sedes de la organización a nivel global.

A partir del análisis realizado, lograron evidenciar que para la compañía sujeta a estudio existen tipos de la cultura organizacional que predicen el engagement laboral, y que la orientación cultural colectivista explica las diferencias en las relaciones entre las variables engagement y cultura organizacional.

Según (Palomino, 2020) explica en su tesis basándose en los autores: Alalú, Szeinman y Corvetto expresan que el engagement es un estado anímico positivo de un trabajador en el cual refleja su entusiasmo combinado con su dedicación al realizar una labor. También lo consideran al engagement como un sinónimo de ponerse la camiseta así generado un esfuerzo voluntario y prudente en la realización de sus funciones. Por otra parte, también enfoca en la fidelización y lealtad del colaborador para sentir como una pasión a su trabajo y por ende a la compañía que pertenece, así mismo no olvidar del compromiso del propio colaborador y que esta permita el goce de su labor y pueda transmitirlo a sus compañeros en todo el entorno laboral, esto fomenta la retención del talento y atare mayor producción, lo cual se refleja en la felicidad de sus propios clientes

2.1.3. Antecedentes a nivel Local

Según (Rojas Vila, 2020) en su tesis titulado *Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro florerías: caso florería Valentine del distrito de Ayacucho, 2020*. Concluye que un 55% de los trabajadores de la florería Valentine, siempre muestran Engagement laboral, un 31% casi siempre muestran Engagement laboral y un 14% algunas veces muestran Engagement laboral. De los resultados descritos, la florería Valentine tiene Engagement laboral de nivel medio a alto, lo que sitúa a la empresa en una posición

considerable de compromiso con su personal, quedando pendiente un 45% de los trabajadores que requieren de la implementación de un Programa de Engagement laboral.

2.2. Bases teóricas de la investigación

Después de una revisión de los antecedentes, la evaluación y análisis se resumen varias teorías existentes, los mismos son relacionados al problema planteado de la investigación, que ayudarán reforzar fundamentando teóricamente lo empírico, que al mismo resolverán el problema de investigación.

2.2.1. Definición de Engagement

La definición del engagement es un estado psicológico de realización o la antítesis positiva del burnout: los empleados engaged tienen un sentimiento de conexión energética y efectiva con su trabajo diferente al empleado burnout. Por ello, de esta perspectiva, el engagement se define como un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Salanova, 2011).

2.2.2. Engagement laboral

Según (Taipe, 2019) en su tesis menciona: Maslow (1954) expuso el vocablo psicología positiva, Martin Seligman retoma este término en 1998 refiriendo que se trata de un componente importante que determina el buen desempeño del trabajador. Esta psicología resurge para obtener felicidad en las personas, en contraposición al tratamiento de enfermedades de la mente; es beneficiosa para desarrollar el comportamiento normal en la vida de los individuos, además de cultivar los talentos restablece el original objetivo de las ciencias psicológicas (Salanova & Schaufeli, 2009).

Ahora puedo deducir que el engagement laboral es un concepto muy amplio que hace referencia al grado de compromiso de los trabajadores con la empresa. Entre las variables que se toman en consideración para poder definir el engagement en el trabajo destacan el nivel de satisfacción de los empleados con sus condiciones de trabajo, su bienestar físico y mental y su plena realización profesional.

2.2.3. Características del engagement

Las características principales del engagement en el trabajo es un tipo de estado emocional positivo caracterizado por la energía, la implicación y la eficacia en el terreno laboral. Engagement es un término muy utilizado actualmente por los grupos de la administración de personal de las empresas. Pero más allá de su utilidad como estrategia para aumentar la competitividad de las organizaciones, son numerosos los beneficios que proporciona al trabajador.

Las personas que tienen engagement en el trabajo son comprometidas y están muy involucradas emocionalmente con la compañía. No significa que no tengan vida social fuera de la oficina, sino que el tiempo que se encuentran dentro de ella lo aprovechan al máximo. Es decir, se centran en fructificar las oportunidades que le permiten crear valor para su empresa. Este personal se caracteriza por no quejarse de su empresa ni hablar mal de ella con su entorno. Todo lo contrario. Se muestran orgullosos de tener ese vínculo laboral con ella y así se lo hacen saber a su círculo más cercano. Expresan sentimientos positivos hacia su corporación. Y no de manera forzada, sino porque realmente se sienten bien en su puesto y con los compañeros de trabajo.

Además, cuando la empresa tiene iniciativas y nuevos proyectos, se muestran muy interesados en conocer las novedades y quieren formar parte de ellas. Se involucran de tal manera en lo que se les pide que suelen implicarse al máximo. En este sentido, no les importa

hacer horas extra no remuneradas si con ello consiguen solucionar problemas relacionados con su empresa. (Schaufeli y Salanova, 2009).

2.2.4. Dimensiones del engagement laboral

La investigación se justifica de manera teórica debido a que se utilizarán teorías validadas científicamente a nivel mundial, las teorías que se estudiarán se encontrarán relacionadas la variable engagement laboral con sus dimensiones vigor, dedicación y absorción, (Xiomara, 2018).

- a) **Vigor:** El elemento clave aquí es la vitalidad, o la energía disponible para uno mismo, que desencadena el afecto positivo, una fuerza magnética que puede impulsarlo a uno y a los demás más allá de los obstáculos. Este es el polo opuesto del marcador principal del agotamiento: agotamiento, mental, físico y emocional. Mantener la energía física a través de estrategias que ayuden a que el cerebro y el cuerpo se recarguen de forma regular, es una protección automática contra la fatiga y la sobrecarga de recursos. (Salanova & Schaufeli, 2009).

Según (Robinson, 2020) se refiere al vigor cuando una persona comprometida y proactiva no solo con la voluntad, sino la energía física para hacer un esfuerzo adicional. El elemento clave aquí es la vitalidad, o la energía disponible para uno mismo, que desencadena el afecto positivo, una fuerza magnética que puede impulsarlo a usted y a los demás más allá de los obstáculos. Este es el polo opuesto del marcador principal del agotamiento: agotamiento, mental, físico y emocional. Mantener la energía física a través de estrategias que ayuden a que el cerebro y el cuerpo se recarguen de forma regular, es una protección automática contra la fatiga y la sobrecarga de recursos. Por eso, algunas empresas incentivan a sus trabajadores hacer ejercicio con regularidad y dormir lo

suficiente, de 7 a 9 horas por noche, es esencial para reabastecerse de energía, y dar lo mejor en el trabajo.

Para entender mucho mejor, los autores concluyen sobre el vigor, un estudio mucho más amplio en los indicadores: Nivel de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia.

b) Dedicación: Los empleados dedicados se sienten valorados porque tienen oportunidades para contribuir y marcar la diferencia. Sienten un sentido de importancia y, como resultado, obtienen significado de lo que hacen, y esa recompensa intrínseca les hace querer hacer más. Sentirse eficaz contrarresta otra característica del agotamiento, la falta de eficacia. Los empleados que están comprometidos con lo que están haciendo lo seguirán haciendo, incluso si es un desafío. Han internalizado la importancia del producto o servicio para el cliente o clientes. Como resultado, encuentran satisfacción en el manejo de tareas difíciles. (Salanova & Schaufeli, 2009).

Según (Mendoza & Estrada, 2016), la dedicación está compuesta por alta implicación, compromiso laboral y sentimientos de significación del trabajo. Lo que comparte (Robinson, 2020), al referirse que la dedicación mejora el entusiasmo del trabajador en la organización, su misión y su capacidad para hacer una contribución al equipo y al objetivo más amplio. Los empleados dedicados se sienten valorados porque tienen oportunidades para contribuir y marcar la diferencia. Sienten un sentido de importancia y, como resultado, obtienen significado de lo que hacen, y esa recompensa intrínseca les hace querer hacer más. Sentirse eficaz contrarresta otra característica del agotamiento, la falta de eficacia. Los empleados que están comprometidos con lo que están haciendo lo seguirán haciendo, incluso si es un desafío. Han internalizado la importancia del producto o servicio para el cliente o clientes. Como resultado, encuentran satisfacción en el manejo de tareas difíciles.

Para entender mucho mejor, los autores concluyen sobre la dedicación, un estudio mucho más amplio en los indicadores: Propósito, entusiasmo, inspiración y reto.

c) Absorción: Es explicada como un estado de concentración y sensación de felicidad en relación al trabajo realizado. También se refiere a la absorción como un estado absorto con el trabajo, en estos casos el compromiso aporta otro engranaje de concentración a la tarea, impulsado por la motivación intrínseca, el interés inherente en realizar la tarea. Algunos investigadores piensan que el compromiso se trata más de una atención proactiva que de cualquier otra cosa. Es una decisión sumergirse en la tarea por sí misma, no por una recompensa externa, a más atención se preste a lo que está haciendo, más le gustará, recordará y obtendrá un placer intrínseco de ello. (Salanova & Schaufeli, 2009). Según (Mendoza & Estrada, 2016), la absorción será explicada como un estado de concentración y sensación de felicidad en relación al trabajo realizado. Del mismo modo (Robinson, 2020), se refiere a la absorción como un estado absorto con el trabajo, en estos casos el compromiso aporta otro engranaje de concentración a la tarea, impulsado por la motivación intrínseca, el interés inherente en realizar la tarea. El objetivo no es terminar el trabajo lo antes posible, sino hacerlo de la mejor manera posible. Algunos investigadores piensan que el compromiso se trata más de una atención proactiva que de cualquier otra cosa. Es una decisión sumergirse en la tarea por sí misma, no por una recompensa externa, a más atención se preste a lo que está haciendo, más le gustará, recordará y obtendrá un placer intrínseco de ello, dicen los investigadores. La absorción es la definición de experiencia óptima, también conocida como flujo.

Para entender mucho mejor, los autores concluyen sobre la absorción, un estudio mucho más amplio en los indicadores: Felicidad, inmersión, compromiso y conexión.

2.2.5. Evaluación del engagement laboral

Según (Robles, 2017) A partir del análisis realizado en este trabajo, se puede concluir que la escala likert en su versión en español de 17 ítems demuestra ser un instrumento válido y confiable para la medición del engagement y sus tres factores (vigor, dedicación y absorción) correlacionados en trabajadores de salud uruguayos. Así mismo, se deberá interpretar cuidadosamente los puntajes, dado que parece haber poca discriminación entre los factores.

Según (Dávila, 2017) Los resultados de la aplicación de la escala Likert, son medidos por tres factores y puede aplicarse para una valoración individual o grupal. Cada factor tiene un número determinado de ítems los mismos que fueron evaluados por cada encuestado. Para la obtención de los resultados, se suman los valores de las respuestas de cada factor y se divide el resultado para el total del factor respectivo. Los resultados serán expresados porcentualmente con el fin de interpretar los puntajes individuales de los factores y total de engagement, se comparará los porcentajes.

2.3. Gestión de calidad

2.3.1. Gestión de calidad de vida laboral

Según (Rojas Vila, 2020) en su tesis titulado *Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro florerías: caso florería Valentine del distrito de Ayacucho, 2020*. menciona (Tanuja, 2020) la calidad de vida laboral se divide en tres dimensiones; a) la atención de la salud ocupacional, cuando en el entorno de trabajo seguro proporciona la base para que las personas disfruten de su trabajo y eviten cualquier riesgo; b) tiempo de trabajo adecuado, cuando las empresas deben respetar el número de horas de trabajo y los límites estándar de horas extraordinarias, tiempo de vacaciones y días libres antes de las vacaciones; b) la remuneración adecuada, cuando el empleado y el empleador acuerdan una remuneración, debe ser cumplida, el trabajo representa un papel que una persona se ha designado a sí mismo y por otro lado, del trabajar depende muchas personas como es el caso de sus familias.

2.3.2. Gestión de recursos humanos

La Gestión de Recursos Humanos define los procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización.

Como veremos a continuación, la gestión de recursos humanos es un área con un peso cada vez mayor dentro de los comités ejecutivos de las empresas, sea cual sea el tamaño de las mismas. Esta gestión involucra áreas como la retribución, la gestión del talento, la formación en las empresas, la selección, movilidad internacional de trabajadores, la gestión de clima laboral, la evaluación del desempeño, la gestión de los cambios organizacionales que afecten al personal, la resolución de conflictos laborales, la implantación de políticas sobre el personal y otras muchas funciones entre las que por supuesto se incluyen las tareas administrativas derivadas de estas áreas.

Manejar efectivamente los citados aspectos supone un reto para las organizaciones y de ellas va a depender en gran medida contar con personal adecuado a nivel competencial y de formación, que se mantenga motivado para ejercer sus funciones diarias y se implique activamente en que la empresa camine en la dirección adecuada.

2.3.3. Micro y pequeña empresa. Definición

Asimismo, se detalla que los niveles de ventas anuales para las microempresas podrán ser hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias (UIT), y para las pequeñas empresas, será partir del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 1700 Unidades Impositivas Tributarias.

De acuerdo con esta norma, el Estado fomenta el desarrollo integral y facilita el acceso a los servicios empresariales y a los nuevos emprendimientos, con el fin de crear un entorno favorable a su competitividad, promoviendo la conformación de mercados de servicios

financieros y no financieros, de calidad, descentralizado y pertinente a las necesidades y potencialidades de las MYPE.

2.3.4. Panorama actual de la micro y pequeña empresa.

El desenvolvimiento de las actividades económicas en el país se sustenta en gran parte por las condiciones que enfrentan todas las unidades productivas que componen el tejido empresarial. Diferentes sectores, empresas y trabajadores operan bajo condiciones heterogéneas en términos de capacidades productivas, innovación, tecnologías, y en entornos que no necesariamente facilitan su formalización y competitividad. Así, en el Perú, los emprendimientos más pequeños son los que predominan en la economía, lo cual plantea importantes retos en toda política pública de productividad, formalización y, sobre todo, en el contexto de crisis que vivimos, en los esfuerzos por reactivar la economía. De acuerdo con cifras de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), elaborada por el Instituto de Estadística e Informática (INEI), en 2019, las micro y pequeñas empresas (Mype) representaron el 95% de las empresas peruanas y emplearon a un 47.7% de la población económicamente activa (PEA), lo que equivale a un crecimiento del 4% en el empleo. Las Mype registran ventas anuales en constante crecimiento y equivalen a un 19.3% del PBI, con un monto un 6% mayor al registrado en 2018. Sin embargo, este pilar del tejido empresarial opera bajo un contexto permanente de informalidad y en condiciones de desventaja competitiva. Según la Enaho, la informalidad de estas empresas, medida por su condición de registro frente a la Sunat, alcanzó un 83.8% en 2019. (Comexperu, 2020)

2.3.5. Micro y Pequeña Empresa frente a la Pandemia.

Las micro y pequeñas empresas en su gran mayoría fueron sorprendidos por la pandemia a causa del COVID-19 que arrasó con todos los sectores que forman parte del

movimiento económico del país, por tal motivo, el instituto de economía y desarrollo empresarial de la cámara de comercio de Lima (IEDEP-CCL,2020) señala una estimación del PBI caería en un 3,7% para el año 2020 y 2021, esto a causa del COVID-19, se fundamenta con la contracción de la demanda interna en el sector privado

Quiere decir, las micro y pequeñas empresas (mypes) ante este nuevo escenario son las más afectadas. El estado de emergencia y el aislamiento obligatorio han hecho que la demanda de sus productos caiga notoriamente. Las medidas de restricción les impiden contar con la mano de obra necesaria para trabajar con normalidad, lo cual ocasiona un grave inconveniente considerando que muchas de ellas están vinculadas con los sectores manufacturero y de servicios.

El peruano (2020) señala que las mypes desempeñan un papel central en el desarrollo de la economía nacional. De acuerdo con datos oficiales, constituyen más del 99% de las unidades empresariales en el Perú, crean alrededor del 85% del total de puestos de trabajo y generan aproximadamente el 40% del producto bruto interno. Viendo todas las dificultades y convirtiéndose en un desafío, el gobierno peruano conjuntamente con el ministerio de economía y finanzas (MEF) accedieron a crear medidas de apoyo en su economía de las mypes que son reflejados en los programas reactiva peru y el fondo de apoyo empresarial en la micro y pequeña empresa. Mientras la superintendencia de banca y seguros y AFP (SBS) hizo flexible la forma de tratar de las provisiones que se aplican a los créditos que puedan otorgarse en sus programas.

2.3.6. Micro y pequeña en el rubro educativo

Chempén. M, Quintanilla, R & Vilcas, G. en la tesis titulado *Educación financiera y endeudamiento en MYPES*: mencionan a los factores externos que influyen en el crecimiento de la MYPE los cuales pueden ser económicos, políticos, sociales o tecnológicos. De estos, los

autores los agrupan en factores externos relacionados al entorno sectorial de la empresa, es decir, los competidores, clientes, proveedores, los cuales deben ser analizados con la finalidad de tener presente la posición competitiva en la que se encuentra la empresa; por otro lado, los factores externos de nivel superior o macroentorno, es decir, demanda, acceso a créditos y apoyo gubernamental (Blázquez et al., 2006) Sobre la demanda, Blázquez et al., (2006) reconocen la importancia de conocer los cambios o tendencias de la misma para la toma de decisiones de inversión, pero para los diversos emprendedores esta al mismo tiempo se apoya de diversos medios publicitarios y de distribución para fomentar su incremento. Por otro lado, respecto a las mejoras tecnológicas, estos lo reconocen como un factor de crecimiento en tanto permitan incrementar la productividad y especialización, así como el acceso a nuevos mercados.

2.3.7. Engagement en el rubro educativo

Según (Montalvo Alvarado, 2018) en su tesis titulado: *Burnout y engagement en docentes de instituciones educativas de lima norte*. Refiere a Grández (2018) busco conocer las evidencias de la validez de la escala de UWES en docentes de instituciones educativas ubicadas en el departamento de Trujillo, con una muestra de 320 docentes. Demostrando que el análisis factorial que presenta una estructura de tres factores, tiene alta significación, pero con una multicolinealidad de 0.99 entre vigor y dedicación. Muestra buenos índices de confiabilidad, pero se recomienda expandir la muestra para ser aplicada y crear unos baremos.

Salazar (2018) realizó una investigación sobre el nivel de engagement y la correlación entre las variables engagement y desempeño del docente. Para ello se utilizó el cuestionario del UWES para una muestra de 283 docentes. Los resultados muestran que hay un alto nivel de engagement de entre 55.1% y muy alto 35.3, demostrando que hay una correlación positiva

entre ambas variables (engagement y desempeño). La sub escala de tiene mayor puntuación es la de dedicación por lo cual los docentes tendrían un carácter motivador para ejercer su labor.

2.4. Marco conceptual de la investigación.

Según (Robinson, 2020), los términos usualmente mencionados del engagement laboral son los siguientes:

Apreciación. Una forma de reconocimiento o agradecimiento a un empleado por una actitud, una vista, una acción o un comportamiento en el lugar de trabajo. Un componente clave para una estrategia de participación de los empleados.

Asistencia. Una medida de la presencia de los empleados en el trabajo, a menudo medida durante un año, teniendo en cuenta las ausencias autorizadas (vacaciones, enfermedad, licencia por motivos de compasión) y no autorizadas (ausencia voluntaria sin motivo o motivo justificado).

Beneficios. Inversión de los empleados que incluye atención médica, programas de bienestar, cuidado de niños, cafetería gratuita en el lugar, etc. **Compensación.** Un componente de las recompensas totales que es el salario base ganado por el empleado. Pagado en la moneda local y recibido a través de estructuras de nómina adecuadas.

Compromiso. Una medida de la disposición de los empleados a realizar un esfuerzo discrecional adicional para lograr los objetivos de la organización. Los líderes pueden influir en el compromiso de los empleados, pero en última instancia, solo los empleados pueden optar por participar en una cultura empresarial en la que creen.

Contratación. El costo total para atraer y contratar nuevos empleados. Cubre los costos directos de contratación: publicidad, agencias, consultores, así como los costos de incorporación y otros costos administrativos, de equipo, incentivos y reubicación.

Deserción. La deserción incluye a todos los empleados que abandonan la empresa, voluntaria o involuntariamente. Un empleado que elige dejar una empresa por otro trabajo es un ejemplo de abandono voluntario de empleados. Un empleado despedido por la empresa es un ejemplo de deserción involuntaria.

El aprendizaje. La formación y el desarrollo se ofrecen de forma remota a través de medios electrónicos, por ejemplo, web, aplicaciones, secuencias de vídeo. Programa de reconocimiento. Programas que ayudan a lograr un resultado comercial deseado, como un mayor compromiso de los empleados, una mayor retención, un mejor rendimiento y una mayor productividad.

Esfuerzo. El esfuerzo que hará un empleado más allá de los términos y expectativas directos de su contrato de trabajo y función.

Incentivos. Se diferencia de los programas de reconocimiento de empleados en que se informa a los empleados del “premio” que recibirán si se alcanzan determinadas metas. Más común en organizaciones de ventas y servicio y se caracteriza por recompensas "Si / Entonces".

Participación del trabajador. Herramientas en línea y programas que se utilizan para mejorar y probar el compromiso de los empleados, la moral del personal, la felicidad y la productividad de los empleados.

Recompensa. El empleado recibe un artículo para conmemorar un momento de reconocimiento. Preferiblemente elegido directamente por el empleado y no presentado como un artículo preseleccionado que podría ser un insulto cultural o personal.

Reconocimiento. El concepto general en torno a mostrar aprecio por el gran trabajo o la permanencia de los empleados en el aniversario del servicio, el reconocimiento de igual a igual y / o, entre otros, las nominaciones.

III. Hipótesis

La hipótesis son deducciones o predicciones que pretende adelantar juicios sobre los resultados de una investigación, el autor, Espinoza-Freire, (2018) nos dice. “La hipótesis podrá ser comprobada en principio, pero no se podrá considerar demostrada, porque los datos obtenidos son insuficientes”.

Asimismo, los autores, Hernández, Fernández y Baptista, (2014) afirman. “Que no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis de estas clases o que sean afirmaciones más generales”.

En tanto según el autor Arias, (2012) nos dice. “Si la investigación descriptiva, no se verifica hipótesis de trabajo no significa que el estudio sea invalido o que carezca de utilidad cuando es un estudio descriptivo no se establece hipótesis”. Según la referencia de los autores no todas las investigaciones contemplan la hipótesis, siendo así en el presente proyecto de investigación no se considera por ser de nivel descriptivo.

IV. Metodología

4.1. Diseño de la investigación

El diseño es: No experimental. según (Hernandez et al., 2014) en los estudios de carácter no experimental, se refiere a observar fenómenos, en el cual se da el contexto natural para analizarlos.

Tipo y nivel de investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, no experimental, DESCRIPTIVO.

Según los objetivos planteados de la investigación, el estudio es de tipo descriptivo.

La investigación descriptiva, consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables de estudio. Deobold, B. Van, Dalen & William, J. (2012).

Donde la representación es como sigue: Muestra = M y O1= Variable

El nivel de la investigación es: descriptivo. según (Hernandez et al., 2014) en los estudios descriptivos, busca encontrar propiedades, características y los perfiles de grupos de personas, comunidades, objetos que se someten a análisis.

4.2. Población y muestra.

La población es de 26 trabajadores que conforman la I.E.P. San Carlos del distrito de Ayacucho, de la misma manera se considera la muestra a todos los trabajadores antes mencionados.

4.2.1. La población: se considera como el total de individuos en los cuales se puede encontrar las características a ser estudiados. En este caso puede ser población finita o infinita, si resulta ser finito, incluso ser muy grande el cual no se puede estudiar en su totalidad, por lo cual se escoge una parte de la población y a continuación se realiza el estudio. (Atauje, C. 2014).

4.2.2. La muestra: Se define como una parte de la población, quiere decir es el subconjunto, a este subconjunto se le conoce como la población muestral.

Grupo en el que se realiza el estudio y subconjunto de elementos que pertenecen al conjunto definido en sus características que llamamos población. Para seleccionar la muestra deben delimitarse las características de la población. (Atauje, C. 2014).

4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.

4.3.1. La variable.

según (Carballo, B. & Guelmes, V. 2016.) se define como, el símbolo que representa un elemento cualquiera de un grupo dado, ese grupo es lo que se llama dominio de la variable. La variable es una representación de la realidad creada por el investigador y la aporta el investigador de acuerdo con sus necesidades. Necesidades que incluyen no solo la realidad objeto de investigación, sino también la intención que persigue el estudio reflejada en los objetivos.

4.3.2. Operacionalización de las variables.

Espinoza, F. (2019) está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente. En esta se intenta obtener la mayor información posible de la variable seleccionada, a modo de captar su sentido y adecuación al contexto, y para ello deberá hacerse una cuidadosa revisión de la literatura disponible en el marco teórico. La Operacionalización de las variables está estrechamente vinculada al tipo de técnica o metodología empleadas para la recolección de datos. Estas deben ser compatibles con los objetivos de la investigación, a la vez que responden al enfoque empleado, al tipo de investigación que se realiza, en líneas generales, pueden ser cualitativas o cuantitativas.

Según Schaufeli & Salanova, (2009), “el engagement está compuesto por tres dimensiones”, estas son:

- ✓ Vigor: “Se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades en el camino”.

- ✓ Dedicación: “Es el esfuerzo o empeño en un objetivo. Denota la alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo”.
- ✓ Absorción: “Ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, y se tienen dificultades de desconectar de lo que se está haciendo debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración experimentados”

Matriz de operacionalización

Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa
Engagement laboral	El engagement es una característica del trabajador que le permite explicar el comportamiento en la función de sus labores, es por esto que los trabajadores engaged invierten energía personal e imponen una conexión emocional con su puesto de trabajo y las tareas que desarrolla. Generando satisfacción laboral y sentido de pertenencia por la organización. Del cual se define en vigor, dedicación y absorción. (Marcantonio, 2017).	La variable engagement Laboral se mide haciendo uso de la técnica de la encuesta y la aplicación del instrumento de cuestionario de encuesta.	Vigor	Nivel de energía.	1 y 2	Escala de Likert 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
				Resistencia mental	4	
				Esfuerzo	3	
				Persistencia	5	
			Dedicación	Propósito	8	
				Entusiasmo	6 y 10	
				Inspiración	7	
				Reto	9	
			Absorción	Felicidad	12	
				Inmersión	11 y 15	
				Compromiso	14	
				Conexión	13	

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se empleó los siguientes elementos:

a) Técnica: encuesta

Técnica; según la definición de Tenorio, G. (2012) es una técnica de investigación, es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, para ello se utilizan instrumentos de recolección de datos, que puede ser cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital).

Encuesta; según señala Tenorio, G. (2012) es un estudio detallado mediante la recopilación de información para después analizarle, pueden realizar de forma oral o escrita; en el primer caso se utiliza como instrumento una tarjeta que contiene las preguntas y las opciones de respuesta, la cual la llena el encuestador, también es común que se utilicen grabadoras o cámaras de video para guardar las respuestas.

b) Instrumento: cuestionario

El instrumento que se empleará para recopilar la información es el cuestionario, diseñado con escala de medición ordinal, que consiste en:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Instrumento; según la definición de. Regina, D. (2019) nos dice. “Es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación, que luego facilita resolver el problema de mercadeo. Los instrumentos están compuestos por escalas de medición”. Estarán expeditos para utilizarlos.

Cuestionario; para responder la definición. Regina, D. (2019), afirma. “Un conjunto de preguntas utilizadas para la recopilación de información de una persona”. Por lo que la recopilación no demandará mucho tiempo.

✓ **Validación**

Para efectos de validación. Duarte, U. (2018) nos dice cómo. “Un instrumento de investigación, es un proceso metodológico que brinda la calidad, por lo que cualquiera que quiera hacer una tesis de corte cuantitativo debe: diseñar instrumentos para recolectar datos, conocer la confiabilidad del instrumento”. Con estas referencias se argumenta y se procederá a validar los instrumentos a emplear, lo que garantizará un trabajo de investigación representativo y confiable.

✓ **Confiabilidad**

Tenar en cuenta que el autor. Mata, L. (2019) quien afirma. “Un instrumento que responde a la estabilidad de los datos obtenidos y la anulación de riesgos de variación entre los distintos casos y momentos de aplicación”. Esta definición fundamenta y garantiza la confiabilidad del estudio.

Para garantizar la confiabilidad del instrumento, se basará a través de la aplicación del Coeficiente Alpha de Cronbach. (Lee Joseph Cronbach, 1951).

Asimismo, el autor. Hernández, M.V. (2014) nos dice como, “un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida o test. Es decir, una medida de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala”. Entonces el fundamento del autor respalda la fiabilidad de la investigación.

4.5. Plan de análisis.

Con el fin de reunir información de la variable engagement se realizó la técnica de la encuesta con el instrumento de cuestionario y la escala valorativa de Likert, previamente fue validada por tres expertos de la materia en administración, así determinar la fiabilidad de la encuesta.

La encuesta fue ejecutado a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos y está conformada por el personal docente, colaboradores y administrativos. Primeramente, con una breve charla del llenado y la forma de respuesta por parte de los encuestados. Seguidamente después de la recolección de datos, se va utilizar la herramienta tecnológica con el uso del software Excel.

Se realizó las sumas correspondientes en cada ítem y obtener los puntajes de cada dimensión (vigor, dedicación y absorción). Los resultados obtenidos se realizaron y plasmó en cuadros estadísticos (tabulación de datos) para finalmente dar su respectiva interpretación.

El plan de análisis fue concluido con sus respectivas conclusiones y posibles recomendaciones, así determinar el engagement laboral de la I.E.P. San Carlos del distrito de Ayacucho del 2021.

4.6. Matriz de consistencia.

Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo es el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo es el vigor de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021? ¿Cómo es la dedicación de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021? ¿Cómo es la absorción de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021? ¿Cómo implementar un plan de mejora del engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021? 	<p>Objetivo general Describir el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Describir el vigor de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. Describir la dedicación de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. Describir la absorción de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021. Elaborar un plan de mejora del engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021 	<p>El simple hecho de medir un fenómeno para describirlo, no requiere de hipótesis, por lo cual, los estudios netamente descriptivos carecen de la misma. (Arias, F. 2012)</p>	<p>VARIABLE Engagement laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Vigor</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de energía. ✓ Resistencia mental. ✓ Esfuerzo ✓ Persistencia <p>Dedicación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Propósito ✓ Entusiasmo ✓ Inspiración ✓ Reto <p>Absorción</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Felicidad ✓ Inmersión ✓ Compromiso ✓ Conexión 	<p>Tipo de investigación: Aplicada con enfoque cuantitativo.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población: Estará conformada por 26 trabajadores de la I.E.P San Carlos.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

4.7. Principios éticos.

En esta investigación realizado, se ajusta a los principios y valores consignados en el código de ética para la investigación aprobado por el acuerdo del consejo universitario de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote, además se basa en los siguientes principios:

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Orden
- ✓ Integridad
- ✓ Competencia y
- ✓ Consentimientos informados

El presente trabajo de investigación fue ejecutado con el conocimiento del gerente y los administrativos que forman la I.E.P. San Carlos, los monitoreos y visitas, así como las dudas sobre la realización del proyecto estuvieron en pleno conocimientos y la facilidad que otorga para la obtención de datos.

4.7.1. Principio de Confiabilidad: La investigación se desarrolló con el principio de fiabilidad porque se buscó y obtuvo datos reales con respecto al engagement laboral en la micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021 y así tomarlas posteriormente como fuentes 100% confiables.

4.7.2. Principio de Respeto a la Dignidad Humana: Principio fundamental en el cual se respeta la dignidad humana a todos los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021 sin distinción de raza, religión, nacionalidad o estatus económico y social, el cual todo aporte requerido y obtenido es valioso e inviolable.

4.7.3. Principio de Confidencialidad: Se respeta su opinión y guarda el derecho de confidencialidad de los trabajadores, así asegurar que no habrá ningún conflicto de interés al

momento y posterior de brindar la información, como también se mantendrá en el anonimato sus datos personales para no ser perjudicados en alguna circunstancia.

4.7.4. Principio de Justicia: Se respeta los derechos que le corresponden como ser humano a los trabajadores de la empresa San Carlos, desde inicio hasta la finalidad de la investigación en la obtención de datos.

4.7.5. Principio de Beneficencia: Se busca el máximo provecho para el beneficio de las personas, además un beneficio final para la empresa San Carlos.

V. Resultados

5.1. Resultados.

Tabla 1: Género

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Masculino	20	0.77	77%
Femenino	6	0.23	23%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

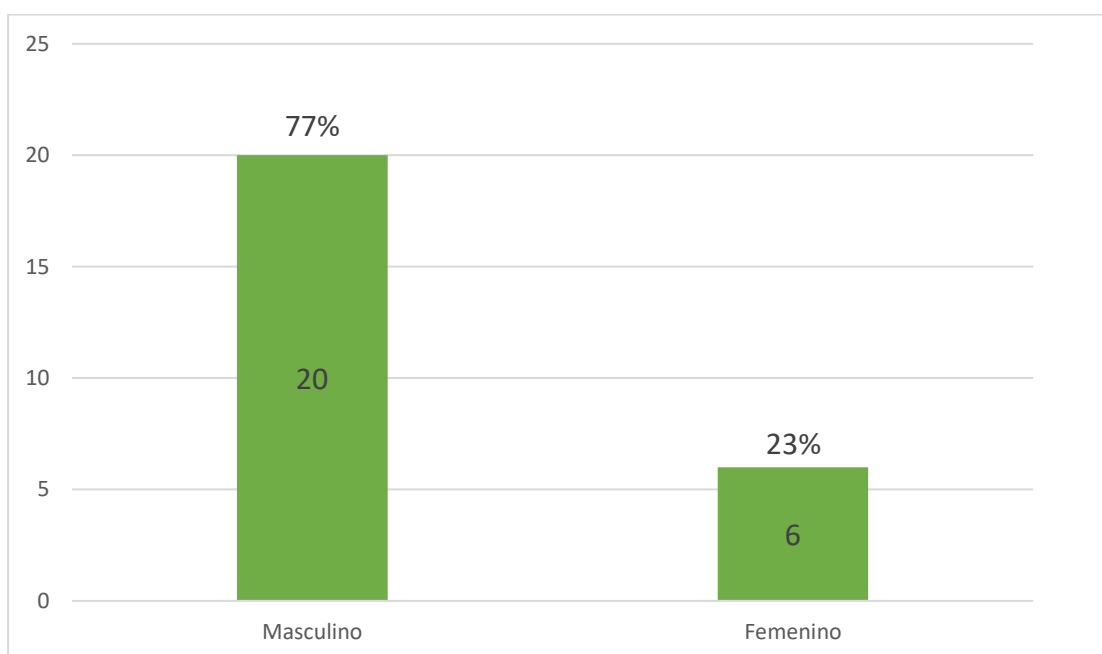


Figura 1: Género

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 1 y figura 1 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 77% son del género masculino y el 23% son del género femenino. Se concluye que la mayoría de trabajadores son varones y una pequeña minoría mujeres.

Tabla 2: Edad

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
18 a 25 años	1	0.04	4%
26 a 35 años	10	0.38	38%
36 a 45 años	9	0.35	35%
Mas de 45 años	6	0.23	23%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

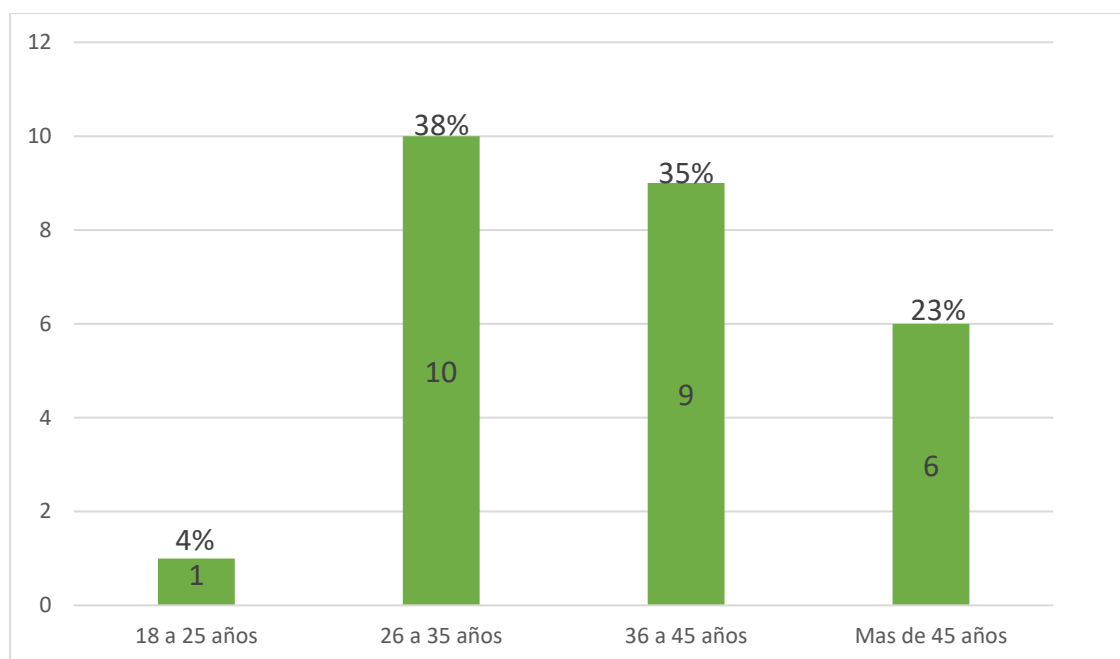


Figura 2: Edad

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 2 y figura 2 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 4% tiene la edad entre 18 a 25 años, el 38% manifiestan tener de 26 a 35 años de edad, mientras el 35% manifiestan tener de 36 a 45 años de edad y el 23% manifiestan tener más de 45 años de edad. Se concluye que existen mayor cantidad de trabajadores relativamente jóvenes y adultos.

Tabla 3: Cargo que desempeña.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Administrativo	4	0.15	15%
Docente	20	0.77	77%
Colaborador	2	0.08	8%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

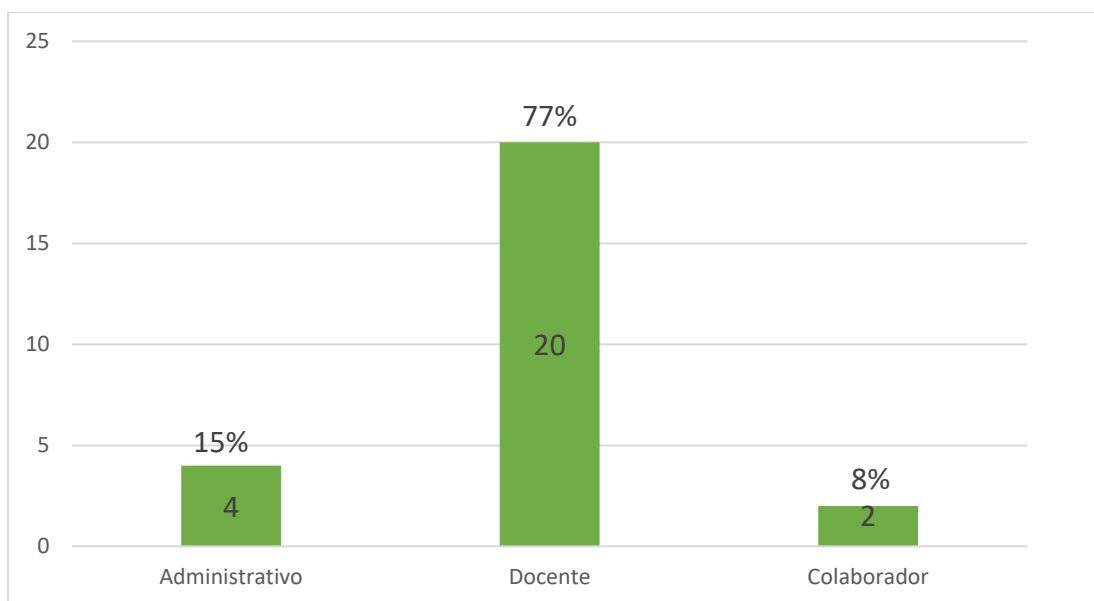


Figura 3: Cargo que desempeña.

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 3 y figura 3 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 15% el cargo que desempeñan es administrativo, el 77% son docentes y el 8% laboran de colaboradores. Se concluye que en su gran mayoría de trabajadores son docentes dirigidos por una minoría de administrativos.

Tabla 4: Tiempo que desempeña en el cargo.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
0 a 3 años	5	0.19	19%
4 a 6 años	9	0.35	35%
7 a más años	12	0.46	46%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

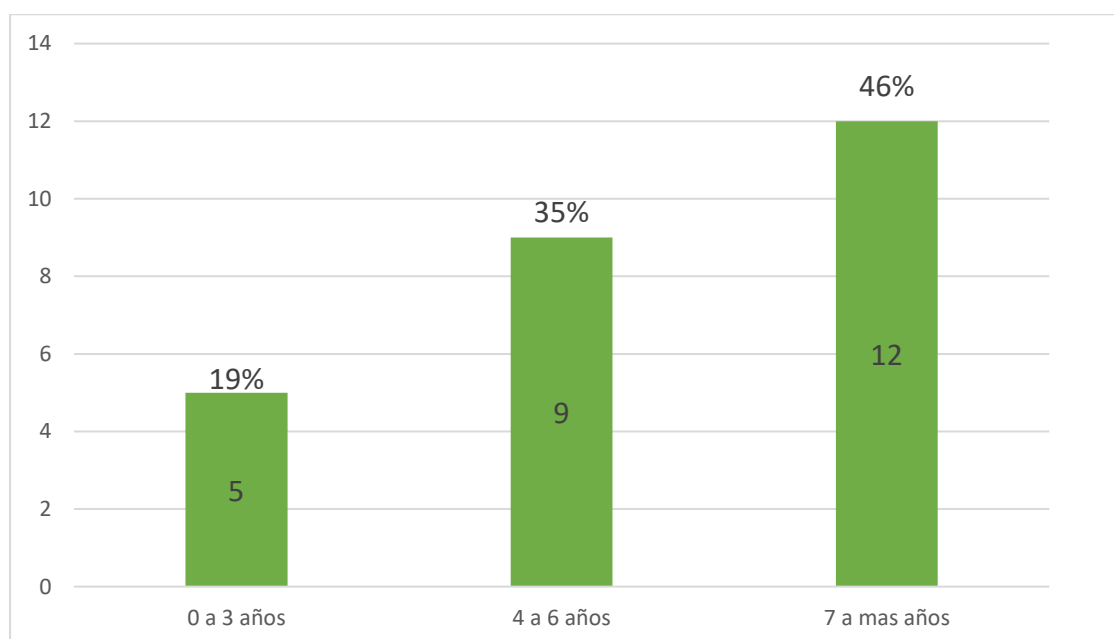


Figura 4: Tiempo que desempeña en el cargo.

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 4 y figura 4 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 19% vienen desempeñando en el cargo de 0 a 3 años, el 35% vienen desempeñando en el cargo de 4 a 6 años y el 46% vienen desempeñando en el cargo de 7 a más años. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores supera los 4 años de servicio en dicha institución.

Tabla 5: ¿Se siente lleno de energía al realizar su trabajo?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	8	0.31	31%
Siempre	18	0.69	69%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

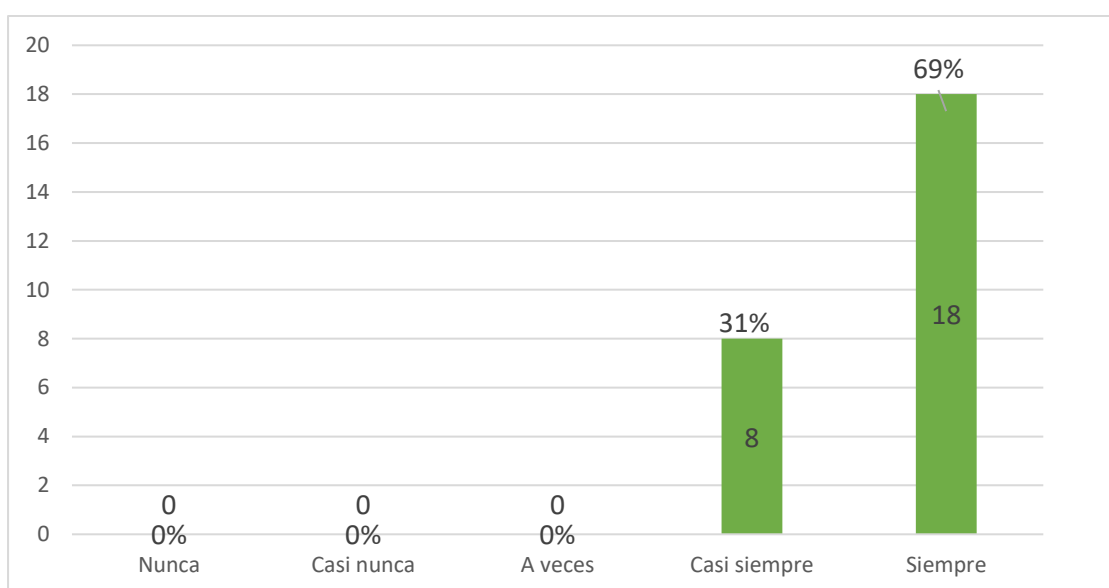


Figura 5: ¿Se siente lleno de energía al realizar su trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 5 y figura 5 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 31% casi siempre se siente lleno de energía al realizar su trabajo y el 69% siempre se siente lleno de energía al realizar su trabajo. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente lleno de energía al realizar su trabajo en el colegio, quiere decir el vigor de los trabajadores es alto.

Tabla 6: ¿Tiene ganas de ir a trabajar cuando se levanta por las mañanas?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	11	0.42	42%
Siempre	15	0.58	58%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

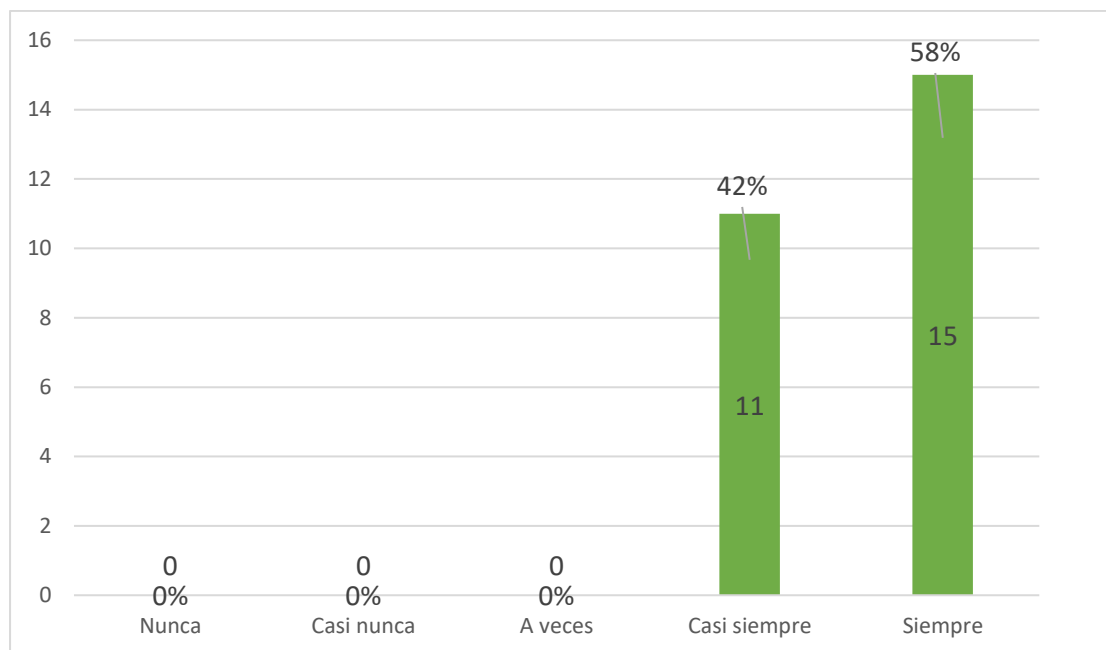


Figura 6: ¿Tiene ganas de ir a trabajar cuando se levanta por las mañanas?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 6 y figura 6 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 42% manifiestan casi siempre tienen ganas de ir a trabajar cuando se levantan por las mañanas y el 58% manifiestan que siempre están con ganas de ir a trabajar cuando se levantan por las mañanas. se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores tiene ganas de ir a trabajar todas las mañanas y es un buen indicador con respecto al nivel de energía que poseen.

Tabla 7: ¿Se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	7	0.27	27%
Siempre	19	0.73	73%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

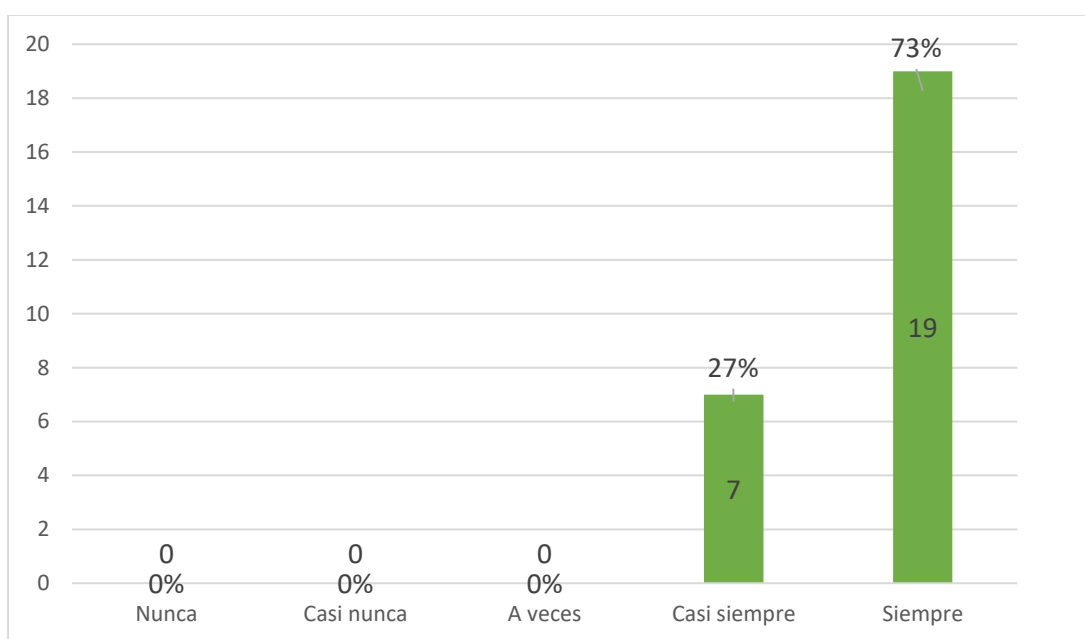


Figura 7: ¿Se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 7 y figura 7 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 27% menciona casi siempre se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo y el 73% manifiestan que siempre esta fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo, el esfuerzo que realizan es alto.

Tabla 8: ¿Permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.08	8%
Casi siempre	16	0.62	62%
Siempre	8	0.31	31%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

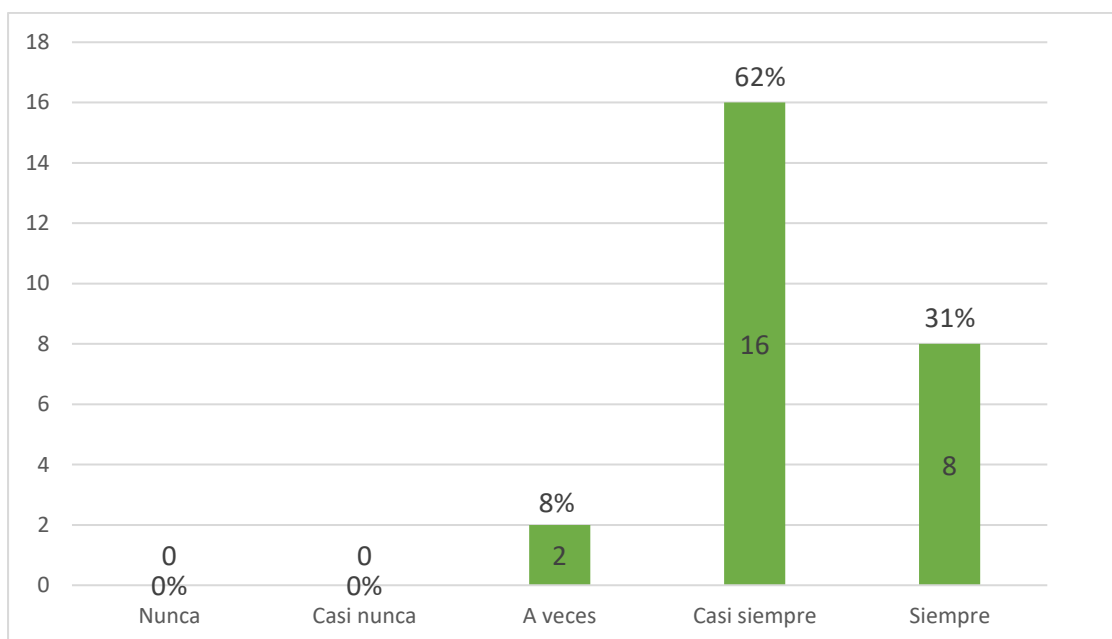


Figura 8: ¿Permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 8 y figura 8 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia, mientras el 62% indica que casi siempre permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia y el 31% indica que siempre permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores permanece más tiempo en su trabajo a voluntad propia, quiere decir la resistencia mental de los trabajadores es relativamente alto.

Tabla 9: ¿Persistes en tu trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	3	0.12	12%
Casi siempre	11	0.42	42%
Siempre	12	0.46	46%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

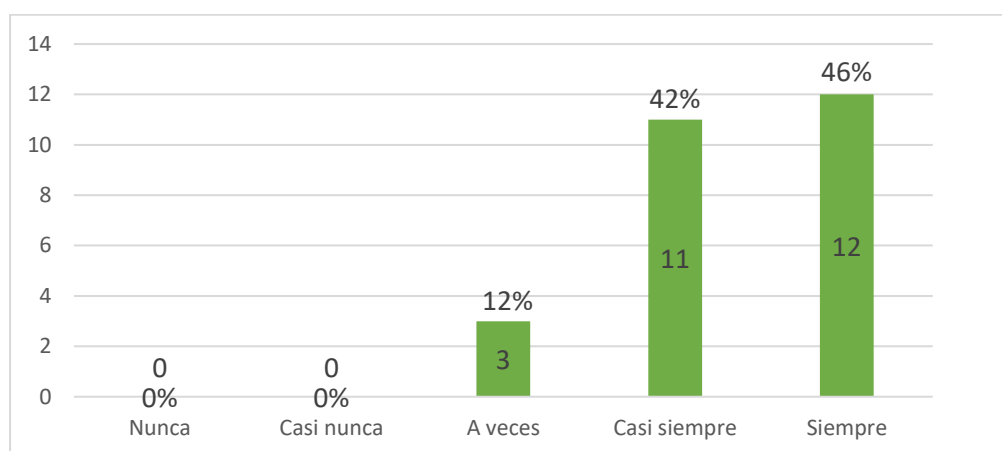


Figura 9: ¿Persistes en tu trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 9 y figura 9 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 12% a veces persisten en el trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas, mientras el 42% menciona que casi siempre persiste en el trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas y el 46% indica que siempre persiste en el trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores persiste en el trabajo cuando las cosas no marchan bien.

Tabla 10: ¿Se siente entusiasmado para realizar sus labores?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	10	0.38	38%
Siempre	16	0.62	62%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

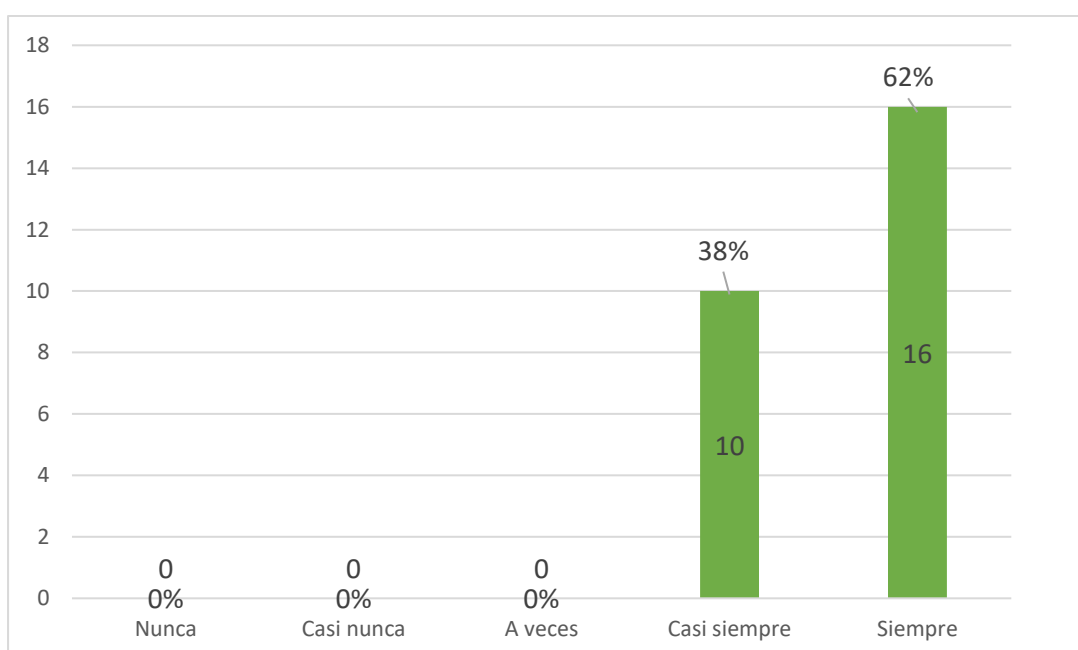


Figura 10: ¿Se siente entusiasmado para realizar sus labores?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 10 y figura 10 se observa que los trabajadores de la I.E.P San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 38% indica que casi siempre está entusiasmado para realizar sus labores y el 62% siempre se siente entusiasmado para realizar sus labores. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente entusiasmado cuando realiza sus labores, esto es un buen indicador con respecto a la dedicación de los trabajadores.

Tabla 11: ¿Te sientes inspirado con el trabajo que desarrollas?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	11	0.42	42%
Siempre	15	0.58	58%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

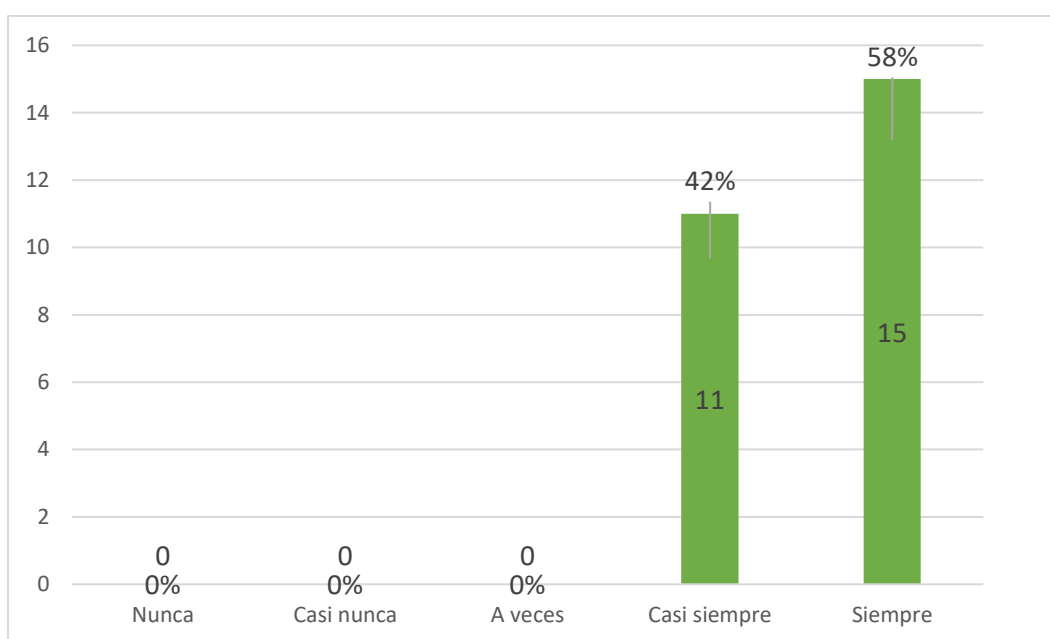


Figura 11: ¿Te sientes inspirado con el trabajo que desarrollas?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 11 y figura 11 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 42% casi siempre está inspirado con el trabajo que desarrolla y el 58% menciona que siempre está inspirado con el trabajo que desarrollan. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente inspirado con el trabajo que desarrolla en el colegio, quiere decir el indicador inspiración es muy alto.

Tabla 12: ¿La labor que desarrollas en el colegio, tiene un propósito y significado para ti?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	14	0.54	54%
Siempre	12	0.46	46%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

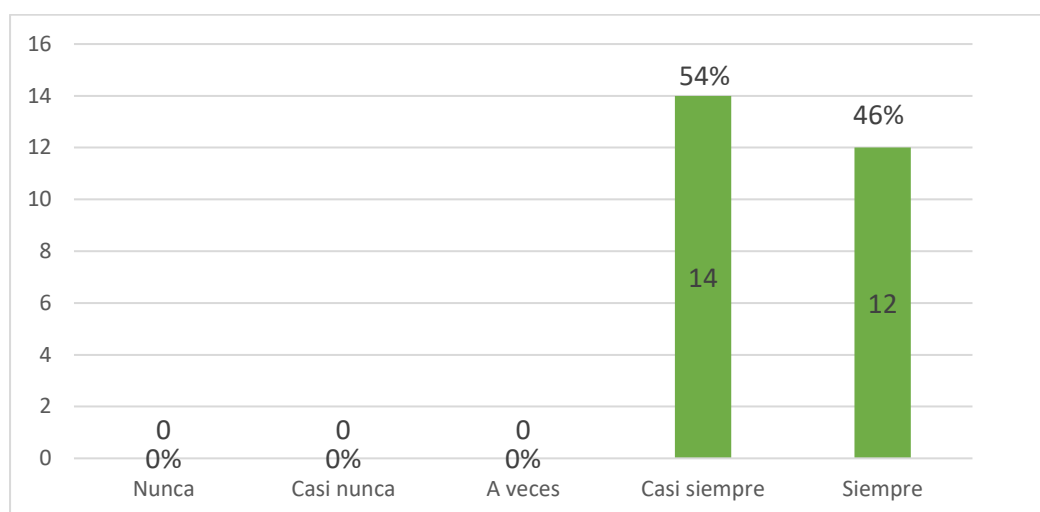


Figura 12: ¿La labor que desarrollas en el colegio, tiene un propósito y significado para ti?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 12 y figura 12 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 54% manifiestan que casi siempre la labor que desarrollan en el colegio, tiene un propósito y significado, mientras el 46% manifiestan que siempre la labor que desarrollan en el colegio, tiene un propósito y significado para ellos. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores tiene un propósito y significado cuando desarrolla su labor.

Tabla 13: ¿Considera su trabajo como un reto diario para alcanzar tus metas?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	9	0.35	35%
Casi siempre	11	0.42	42%
Siempre	6	0.23	23%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

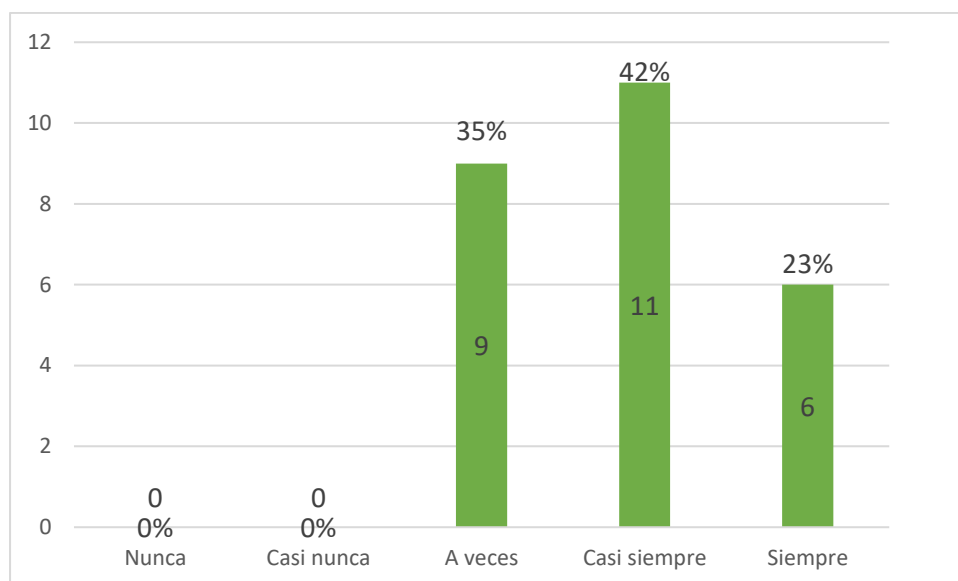


Figura 13: ¿Considera su trabajo como un reto diario para alcanzar tus metas?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 13 y figura 13 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 35% consideran a veces su trabajo como un reto diario para alcanzar sus metas, mientras el 42% consideran su trabajo casi siempre como un reto diario para alcanzar sus metas y el 23% considera siempre su trabajo como un reto diario para alcanzar sus metas. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores tiene un reto diario para alcanzar sus metas, mientras algunos de los trabajadores no tienen una visión de un reto.

Tabla 14: ¿Te sientes orgulloso de la labor que realiza en el colegio?

Categoría	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	17	0.65	65%
Siempre	9	0.35	35%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

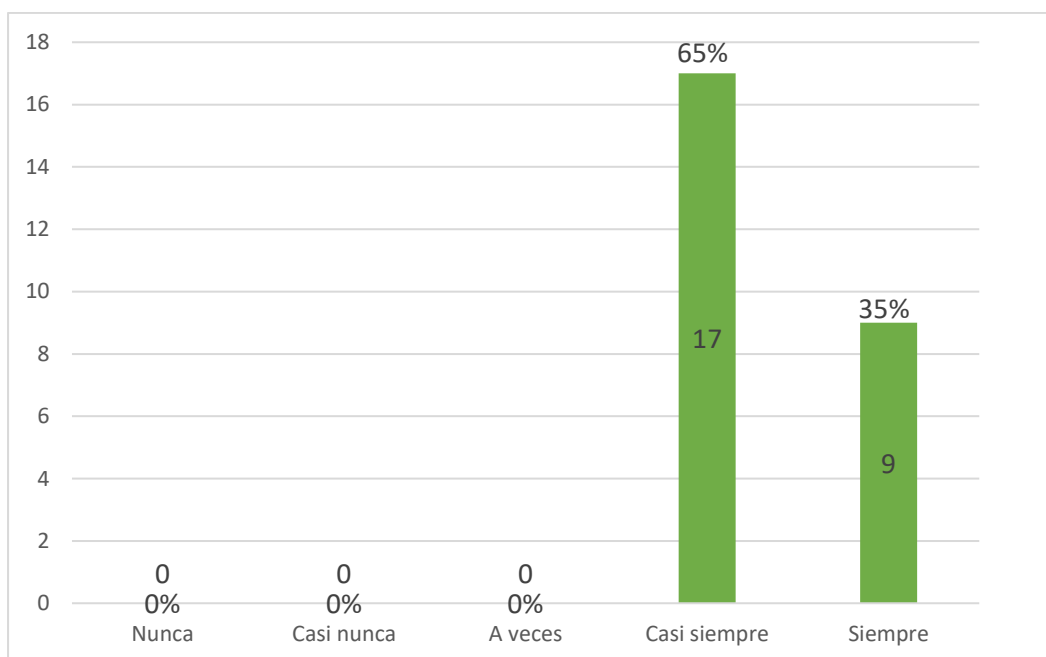


Figura14: ¿Te sientes orgulloso de la labor que realiza en el colegio?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 14 y figura 14 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 65% menciona que casi siempre está orgulloso de la labor que realiza en el colegio y el 35% menciona que siempre está orgulloso de la labor que realiza en el colegio. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente orgulloso de la labor que realiza en el colegio, esto refleja un nivel muy alto del indicador entusiasmo.

Tabla 15: ¿Considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollas tus labores?

Categoría	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	9	0.35	35%
Casi siempre	13	0.50	50%
Siempre	4	0.15	15%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

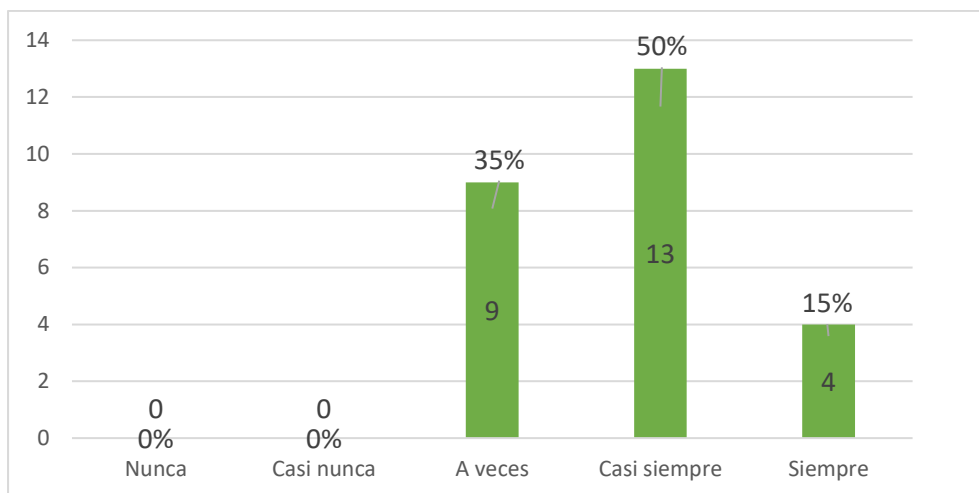


Figura 15: ¿Considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollas tus labores?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 15 y figura 15 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 35% considera que a veces el tiempo pasa muy rápido cuando desarrolla sus labores, mientras el 50% considera que casi siempre el tiempo pasa muy rápido cuando desarrolla sus labores y el 15% considera que siempre el tiempo pasa muy rápido cuando desarrolla sus labores. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrolla su trabajo, esto indica que están inmersos en su trabajo que desarrollan.

Tabla 16: ¿Te sientes feliz al desarrollar tu labor en el colegio?

Categoría	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	19	0.73	73%
Siempre	7	0.27	27%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

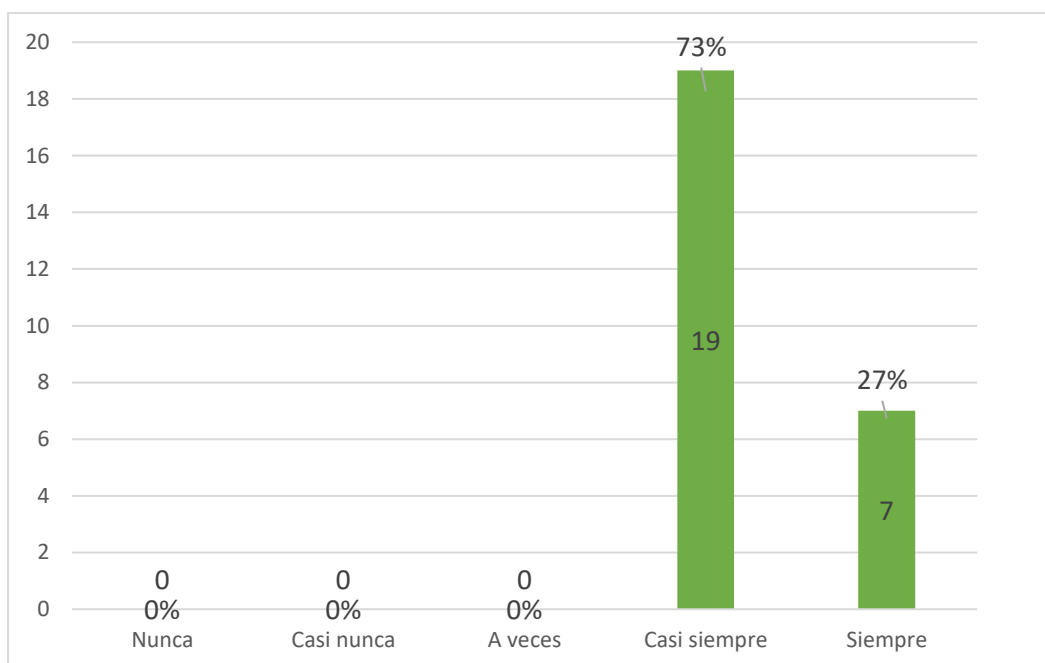


Figura 16: ¿Te sientes feliz al desarrollar tu labor en el colegio?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 16 y figura 16 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 73% manifiesta que casi siempre es feliz al desarrollar su labor en el colegio y el 27% menciona que siempre se siente feliz al desarrollar su labor en el colegio. se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente feliz cuando desarrolla su trabajo en el colegio, quiere decir que el indicador de la felicidad es alto en los trabajadores.

Tabla 17: ¿Es difícil desconectarse de tu trabajo?

CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	11	0.42	42%
Casi siempre	13	0.50	50%
Siempre	2	0.08	8%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

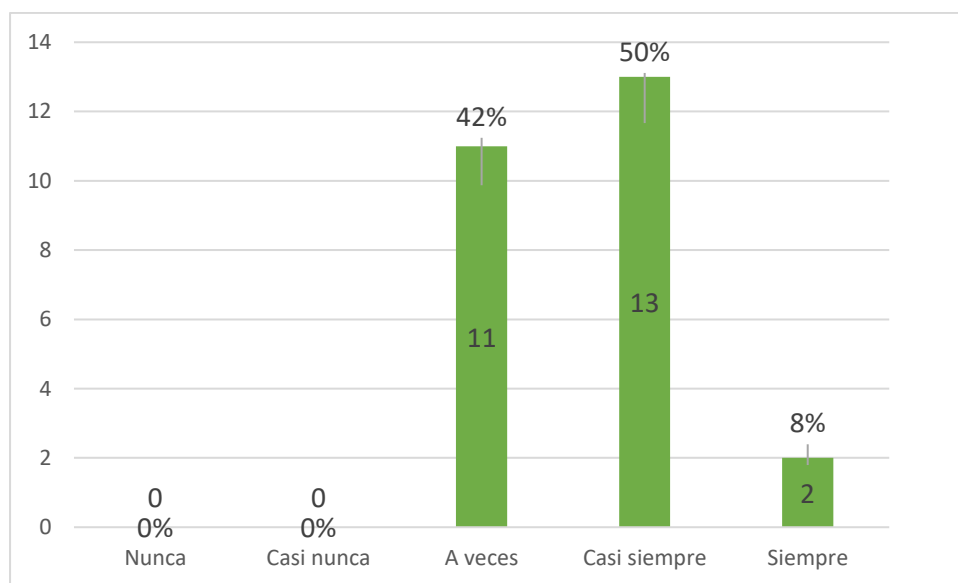


Figura 17: ¿Es difícil desconectarse de tu trabajo?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 17 y figura 17 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 42% considera que a veces es difícil desconectarse de su trabajo, mientras el 50% considera que casi siempre es difícil desconectarse de su trabajo y el 8% consideran que siempre es difícil desconectarse de su trabajo. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores les es difícil desconectarse de su trabajo, quiere decir que la conexión es relativamente alta en los trabajadores.

Tabla 18: ¿Te sientes comprometido en tu labor que desarrollas?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	0	0.00	0%
Casi siempre	11	0.42	42%
Siempre	15	0.58	58%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

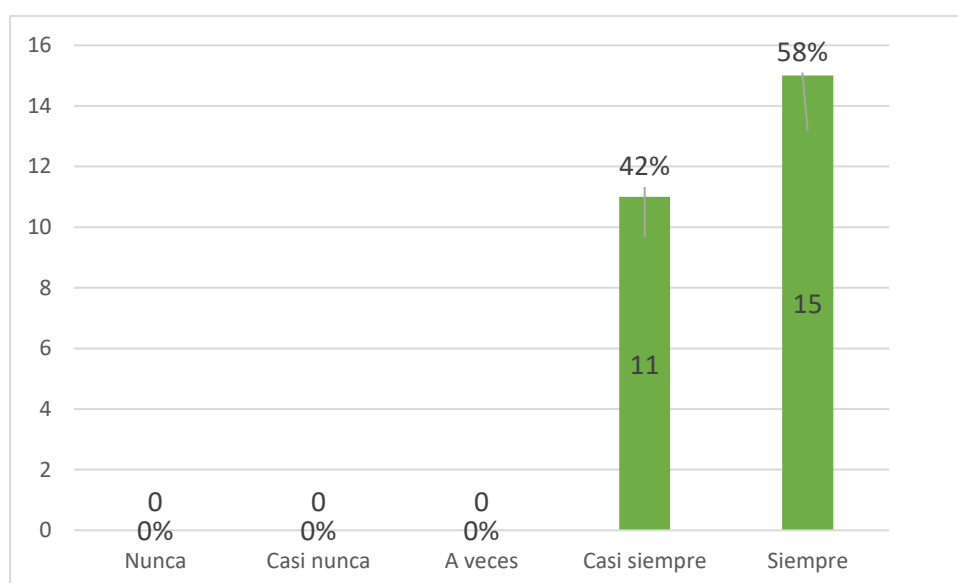


Figura 18: ¿Te sientes comprometido en tu labor que desarrollas?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 18 y figura 18 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 42% indican que casi siempre están comprometidos con la labor que desarrollan y el 58% indican que siempre están comprometidos con la labor que desarrollan. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente comprometido en su labor que desarrolla, esto conlleva la buena conexión que hay de los trabajadores con la institución.

Tabla 19: ¿Te dejas llevar por el trabajo que desarrollas en el colegio?

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Decimal	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	10	0.38	38%
Casi siempre	12	0.46	46%
Siempre	4	0.15	15%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

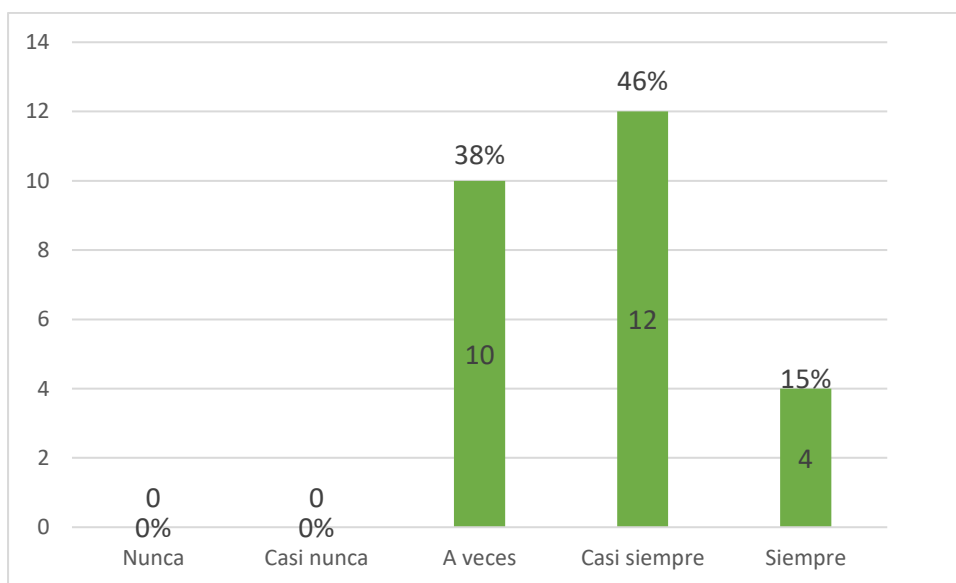


Figura 19: ¿Te dejas llevar por el trabajo que desarrollas en el colegio?

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 19 y figura 19 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 38% mencionan que a veces se dejan llevar por el trabajo que desarrollan en el colegio, mientras el 46% mencionan que casi siempre se dejan llevar por el trabajo que desarrollan en el colegio y el 15% mencionan que siempre se dejan llevar por el trabajo que desarrollan en el colegio. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores se deja llevar por la labor que desarrolla en el colegio, esto indica la inmersión de los trabajadores es relativamente alto.

Tabla 20: Descripción de vigor.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Proporción	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.08	8%
Casi siempre	11	0.42	42%
Siempre	13	0.50	50%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

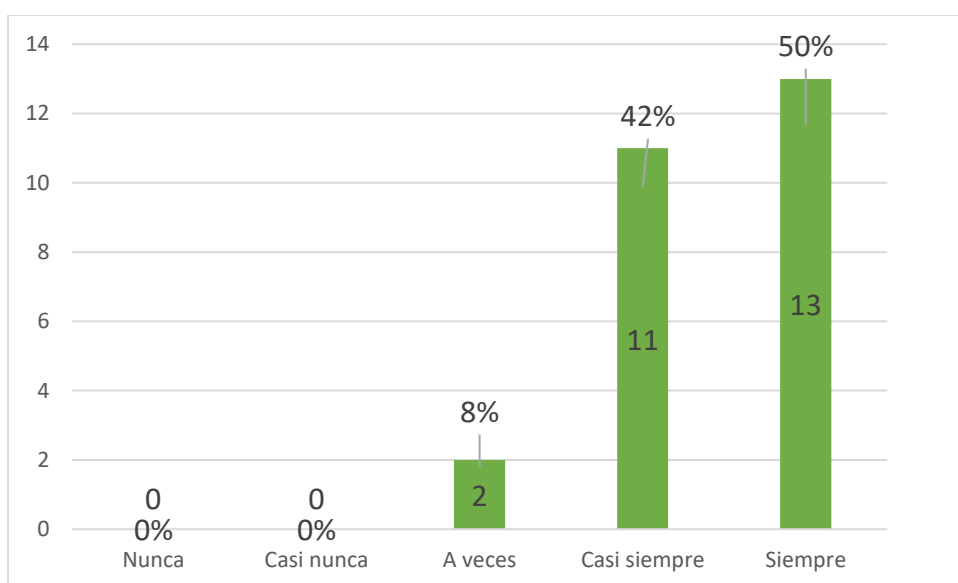


Figura 20: Descripción de vigor.

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 20 y figura 20 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces tiene vigor al realizar su trabajo, seguido de 42% casi siempre tiene vigor al realizar su trabajo y un 50% siempre tiene vigor al realizar su trabajo. Se concluye que el vigor es medianamente alta en la mayoría de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Tabla 21: Descripción de Dedicación.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Proporción	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.08	8%
Casi siempre	9	0.35	35%
Siempre	15	0.58	58%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

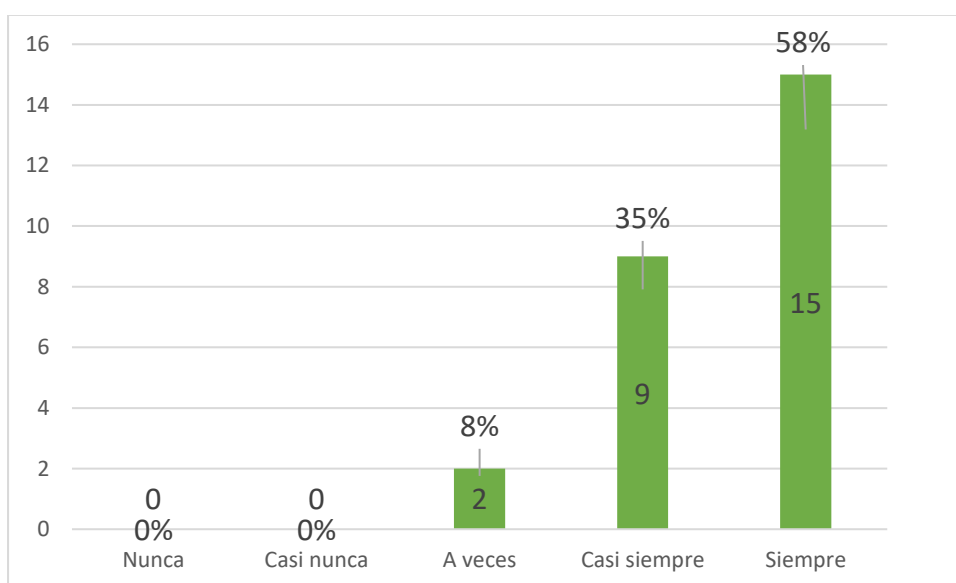


Figura 21: Descripción de dedicación.

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 21 y figura 21 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces son dedicados al realizar su trabajo, seguido del 35% casi siempre son dedicados al realizar su trabajo y el 58% siempre son dedicados al realizar su trabajo. Esto concluye que la dedicación es medianamente alta en su gran mayoría de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Tabla 22: Descripción de absorción.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Proporción	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.08	8%
Casi siempre	8	0.31	31%
Siempre	16	0.62	62%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

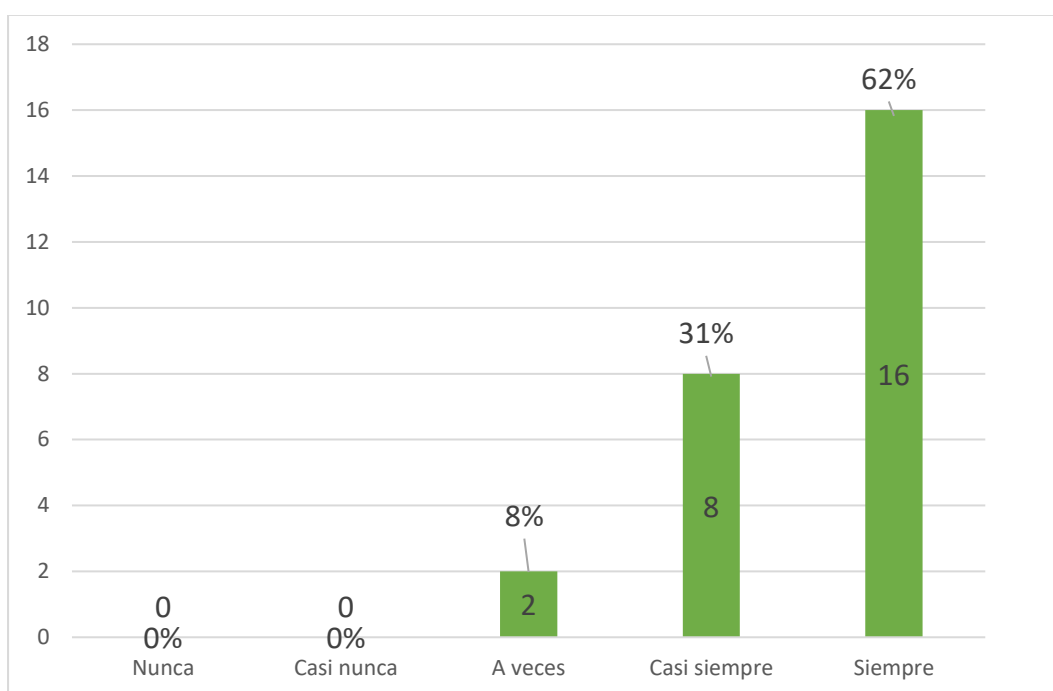


Figura 22: Descripción de absorción.

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 22 y figura 22 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces están absortos al realizar su trabajo, mientras el 31% casi siempre están absortos al realizar su trabajo y el 62% casi siempre están absortos al realizar su trabajo. Se concluye que la absorción es medianamente alta en su gran mayoría de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Tabla 23: Descripción del engagement laboral en la I.E.P. San Carlos.

CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	
		Proporción	Porcentual
Nunca	0	0.00	0%
Casi nunca	0	0.00	0%
A veces	2	0.08	8%
Casi siempre	9	0.35	35%
Siempre	15	0.57	57%
TOTAL	26	1	100%

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

Elaboración: Propia

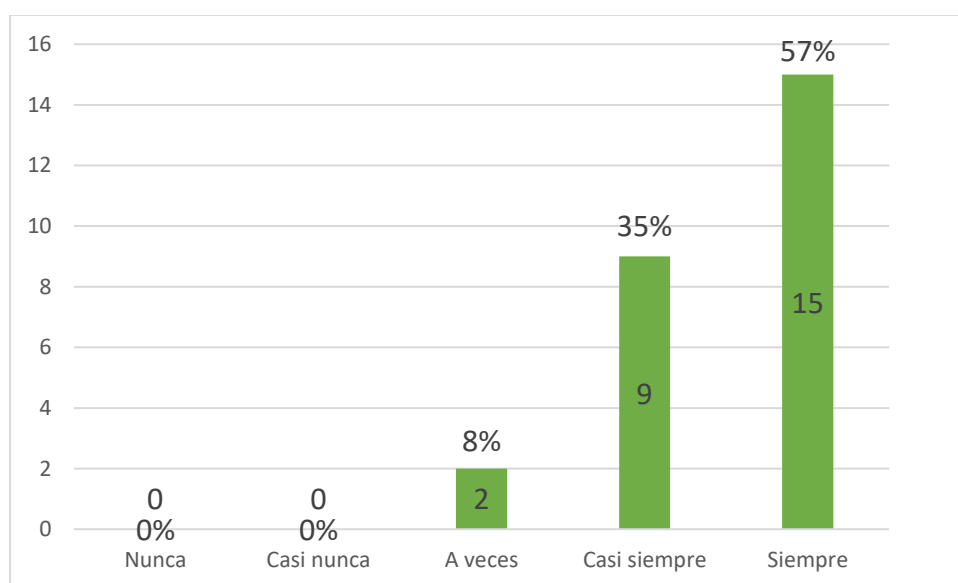


Figura 23: Descripción del engagement laboral

Elaboración: Propia

Interpretación: En la tabla 23 y figura 23 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces muestra engagement laboral, mientras el 35% casi siempre muestra engagement laboral y el 57% siempre muestra engagement laboral. Se concluye que el engagement laboral es medianamente alta en su gran mayoría de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos.

5.2. Análisis de resultados.

Según el objetivo específico 1: Describir el vigor de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021.

En la tabla 5 y figura 5 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 31% casi siempre se siente lleno de energía al realizar su trabajo y el 69% siempre se siente lleno de energía al realizar su trabajo. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente lleno de energía al realizar su trabajo en el colegio, quiere decir el vigor de los trabajadores es alto. Al respecto (Rojas Vila, 2020), obtuvo un resultado de un 63% casi siempre se siente lleno de energía al realizar su trabajo, el 25% siempre se siente lleno de energía y un 13% algunas veces se sienten lleno de energía al realizar su trabajo, realizado a los trabajadores del rubro florería, Ayacucho. Además (Shessira, 2017) obtuvo que un 58% se sienten lleno de energía cuando realizan su trabajo, realizado a los docentes de las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Nuevo Chimbote.

Mientras en la tabla 7 y figura 7 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 27% menciona casi siempre se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo y el 73% manifiestan que siempre esta fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo, el esfuerzo que realizan es alto. Con respecto a este indicador, (Rojas Vila, 2020) obtuvo el resultado del 44% siempre tienen vigor los trabajadores, el 38% casi siempre tiene vigor y el 19% algunas veces tiene vigor al realizar su trabajo, los trabajadores del rubro florería, Ayacucho. Por otro lado (Morante, 2018) indica que el 52% de los docentes tienen vigor al

realizar su trabajo, estudio realizado a los docentes del instituto de educación superior tecnológico privado Red Avansys, Lima.

También en la tabla 8 y figura 8 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia, mientras el 62% indica que casi siempre permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia y el 31% indica que siempre permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores permanece más tiempo en su trabajo a voluntad propia, quiere decir la resistencia mental de los trabajadores es relativamente alto. Un resultado similar obtuvo (Morante, 2018), el cual indica que un 52% casi siempre permanece más tiempo en su trabajo y el 42% siempre permanece más tiempo en su trabajo, estudio realizado a los docentes del instituto de educación superior tecnológico privado Red Avansys, Lima. Por otro lado (Taipe, Engagement laboral en una empresa de servicios educativos, 2019) obtuvo que el 38% de los trabajadores siempre permanece más tiempo en su trabajo. Estudio realizado a los trabajadores de rubro educación, Ate.

Finalmente, en la tabla 9 y figura 9 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 12% a veces persisten en el trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas, mientras el 42% menciona que casi siempre persiste en el trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas y el 46% indica que siempre persiste en el trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores persiste en el trabajo cuando las cosas no marchan bien. Según (Taipe, Engagement laboral en una empresa de servicios educativos, 2019), obtuvo un 52% de los trabajadores persiste en su trabajo cuando las cosas no marchan bien. Estudio realizado a los trabajadores de rubro educación, Ate. Mientras (Shessira, 2017), destaca que un 60% de los

trabajadores persiste en su trabajo cuando la situación laboral se sale de control, estudio realizado a los docentes de las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Nuevo Chimbote.

Por lo cual de los resultados anteriores se concluye en la tabla 20 y figura 20 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces tiene vigor al realizar su trabajo, seguido de 42% casi siempre tiene vigor al realizar su trabajo y un 50% siempre tiene vigor al realizar su trabajo. Se concluye que el vigor es alto en la mayoría de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos. Al respecto (Rojas Vila, 2020) obtuvo el resultado que un 44% siempre tienen vigor al realizar su trabajo, seguido de un 38% casi siempre tienen Vigor y un 19% tienen algunas veces vigor cuando realizan su trabajo, estudio realizado a los trabajadores del rubro florería, Ayacucho. Por otra parte (Palomino, 2020) menciona que un 52% siempre son vigorosos los trabajadores, un 38% casi siempre son vigorosos y un 10% a veces son vigorosos al realizar su trabajo. Estudio realizado a los colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones, Lima.

Según el objetivo específico 2: Describir la dedicación de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021.

En la tabla 10 y figura 10 se observa que los trabajadores de la I.E.P San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 38% indica que casi siempre está entusiasmado para realizar sus labores y el 62% siempre se siente entusiasmado para realizar sus labores. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente entusiasmado cuando realiza sus labores, esto es un buen indicador con respecto a la dedicación de los trabajadores. Un resultado similar obtuvo (Rojas Vila, 2020), el 63% de los

trabajadores siempre están entusiasmados al realizar su trabajo y un 38% muestra casi siempre se siente entusiasmado al realizar su trabajo, estudio realizado a los trabajadores del rubro florería, Ayacucho. Mientras (Dávila, 2017) obtuvo un 58% siempre se sienten entusiasmado cuando realizan su trabajo, y el 42% casi siempre se sienten entusiasmado cuando realizan su trabajo, estudio realizado a los administrativos de la universidad cooperativa de Colombia sede Villavicencio.

También en la tabla 11 y figura 11 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 42% casi siempre está inspirado con el trabajo que desarrolla y el 58% menciona que siempre está inspirado con el trabajo que desarrollan. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente inspirado con el trabajo que desarrolla en el colegio, quiere decir el indicador inspiración es muy alto. Al respecto según (Shessira, 2017) el 64% de los trabajadores siempre se sienten inspirados cuando realizan su trabajo y el 36% casi siempre se sienten inspirado al realizar su trabajo, estudio realizado a los docentes de las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Nuevo Chimbote. Mientras (Dávila, 2017) sostiene que un 43% de los trabajadores se sienten inspirados cuando realizan su trabajo y el 57% casi siempre se sienten inspirados al realizar su trabajo estudio realizado a los administrativos de la universidad cooperativa de Colombia sede Villavicencio.

Mientras en la tabla 12 y figura 12 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 54% manifiestan que casi siempre la labor que desarrollan en el colegio, tiene un propósito y significado, mientras el 46% manifiestan que siempre la labor que desarrollan en el colegio, tiene un propósito y significado para ellos. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores tiene un propósito y significado cuando desarrolla su labor. Al respecto según (Taipe, Engagement laboral en una empresa de servicios educativos, 2019) indica que un 59%

de los trabajadores tiene un propósito con la labor que desarrollan. Estudio realizado a los trabajadores de rubro educación, Ate.

Finalmente, en la tabla 14 y figura 14 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 65% menciona que casi siempre está orgulloso de la labor que realiza en el colegio y el 35% menciona que siempre está orgulloso de la labor que realiza en el colegio. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente orgulloso de la labor que realiza en el colegio, esto refleja un nivel muy alto del indicador entusiasmo. Al respecto (Rojas Vila, 2020) obtuvo un 88% siempre están orgullosos con el trabajo que desarrollan, mientras el 12 % casi siempre están orgullosos de la labor que realizan, estudio realizado a los trabajadores del rubro florería, Ayacucho.

Por lo cual de los resultados obtenidos se concluye que en la tabla 21 y figura 21 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces son dedicados al realizar su trabajo, seguido del 35% casi siempre son dedicados al realizar su trabajo y el 58% siempre son dedicados al realizar su trabajo. Esto concluye que la dedicación es alta en su gran mayoría de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos. Otro resultado similar obtuvo (Taipe, Engagement laboral en una empresa de servicios educativos, 2019) un 62% siempre son dedicados al realizar su trabajo, seguido de un 38% casi siempre son dedicados al realizar su trabajo. de los trabajadores, estudio realizado a los trabajadores de rubro educación, Ate. Además (Rojas Vila, 2020) concluyó que un 60% siempre son dedicados en su trabajo, seguido de un 30% casi siempre son dedicados en su trabajo y el 10% a veces son dedicados en su trabajo. Estudio realizado a los trabajadores del rubro florería, Ayacucho.

Según el objetivo específico 3: Describir la absorción de los trabajadores en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021.

En la tabla 15 y figura 15 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 35% considera que a veces el tiempo pasa muy rápido cuando desarrolla sus labores, mientras el 50% considera que casi siempre el tiempo pasa muy rápido cuando desarrolla sus labores y el 15% considera que siempre el tiempo pasa muy rápido cuando desarrolla sus labores. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrolla su trabajo, esto indica que están inmersos en su trabajo que desarrollan. Según (Shessira, 2017) obtuvo que un 55% de los trabajadores pierde la noción del tiempo cuando realiza su trabajo y el 45% casi siempre pierde la noción del tiempo cuando realiza su trabajo, estudio realizado a los docentes de las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Nuevo Chimbote.

Luego en la tabla 16 y figura 16 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 73% manifiesta que casi siempre es feliz al desarrollar su labor en el colegio y el 27% menciona que siempre se siente feliz al desarrollar su labor en el colegio. se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente feliz cuando desarrolla su trabajo en el colegio, quiere decir que el indicador de la felicidad es alto en los trabajadores. Según (Taipe, Engagement laboral en una empresa de servicios educativos, 2019) obtuvo un resultado de 70% muestran felicidad cuando realizan su trabajo, mientras el 30% casi siempre muestran felicidad cuando realizan su trabajo. Estudio realizado a los trabajadores de rubro educación, Ate.

Mientras en la tabla 17 y figura 17 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 42% considera que a veces es difícil desconectarse de su trabajo, mientras el 50% considera que casi siempre es difícil desconectarse de su trabajo y el 8% consideran que siempre es difícil desconectarse de su trabajo. Se concluye que casi la mayoría de los trabajadores les es difícil desconectarse de su trabajo, quiere decir que la conexión es relativamente alta en los trabajadores. Según (Rojas Vila, 2020) obtuvo un resultado de un 38% de los trabajadores le cuesta desconectarse algunas veces de su trabajo, y el 38% casi siempre le cuesta desconectarse de su trabajo y el 25% de los trabajadores le cuesta desconectarse de su trabajo, estudio realizado a los trabajadores del rubro florería, Ayacucho.

También en la tabla 18 y figura 18 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 42% indican que casi siempre están comprometidos con la labor que desarrollan y el 58% indican que siempre están comprometidos con la labor que desarrollan. Se concluye que en su gran mayoría de los trabajadores se siente comprometido en su labor que desarrolla, esto conlleva la buena conexión que hay de los trabajadores con la institución. Según (Taipe, Engagement laboral en una empresa de servicios educativos, 2019) obtuvo el resultado de 62% de los trabajadores siempre están comprometidos en su labor que desarrollan y el 38% casi siempre están comprometidos en la labor que desarrollan, estudio realizado a los trabajadores de rubro educación, Ate.

Por lo cual de los resultados obtenidos se concluye en la tabla 22 y figura 22 se observa que los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, del total del 100% que es equivalente a 26 trabajadores tenemos: el 8% a veces están absortos al realizar su trabajo, mientras el 31% casi siempre están absortos al realizar su trabajo y el 62% casi siempre están absortos al realizar su trabajo. Se concluye que la absorción es alta en su gran mayoría de los

trabajadores de la I.E.P. San Carlos. En otro resultado, (Taípe, Engagement laboral en una empresa de servicios educativos, 2019) obtuvo un 51% siempre muestran absorción al desarrollar su trabajo, seguido de un 49% casi siempre muestra absorción al desarrollar su trabajo, estudio realizado a los trabajadores de rubro educación, Ate. Mientras (Rojas Vila, 2020) obtuvo un 63% de los trabajadores siempre están absortos al desarrollar su trabajo, seguido de un 25% de los trabajadores casi siempre están absortos al desarrollar su trabajo y el 13% de los trabajadores a veces están absortos al desarrollar su trabajo. estudio realizado a los trabajadores del rubro florería, Ayacucho.

Propuesta de mejora.

Problemas encontrados.	Causas	Aplicación de mejora	Responsable
Aproximadamente el 43% no muestran engagement laboral por parte de los trabajadores en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.	Trabajadores nuevos que se integran a la institución, desgaste de energía en la jornada laboral y actividades no programadas que urgen de momento.	Capacitación e implementación de un Programa de fortalecimiento para los trabajadores, así aumentar el engagement laboral, mejorando el vigor, acrecentando la dedicación e impulsando la absorción en los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • La dirección. • Promotoría. • Docente y • Colaboradores.
La dedicación por parte de los trabajadores es menor del 43% casi siempre o a veces con respecto a la población total.	Flexibilidad en el desarrollo de las actividades designados a los trabajadores y el no monitoreo constante por parte de la dirección.	La institución debe monitorear constantemente los avances de las actividades designados a los trabajadores y así acrecentar la dedicación de su personal.	<ul style="list-style-type: none"> • La dirección. • Promotoría.
La absorción de los trabajadores es menor del 39% casi siempre o a veces con respecto a la población total.	Interrupción de personas autorizadas por parte de la promotoría en horas de trabajo.	La institución no debe autorizar el ingreso de personas no autorizadas en horas de trabajo y así impulsar la absorción de sus trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • La dirección. • Promotoría.
Se sienten menos vigorosos los trabajadores en cantidad menor del 50% casi siempre o a veces.	Realización de actividades por parte de la institución designados a cantidad insuficiente de colaboradores y en horas no laborables.	La institución debe designar una cantidad necesaria de colaboradores para cumplir un trabajo designado y en horas y condiciones adecuadas, con ello aumentar el vigor.	<ul style="list-style-type: none"> • La dirección. • Promotoría.

PLAN DE CAPACITACIÓN EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO LABORAL EN LA I.E.P. SAN CARLOS.

Propuesta:

Capacitación e implementación el programa de fortalecimiento de trabajadores y así incrementar el engagement laboral de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, Ayacucho 2021.

Resumen:

El engagement laboral es muy importante en una empresa educativa, ya que se forman personas, donde la función principal es educar en conocimiento, alegría y felicidad. Por ello la presente propuesta tiene como objetivo incrementar el engagement de la I.E.P. San Carlos del distrito de Ayacucho, empresa en el cual se encuentra moderadamente alta de engagement y que no es suficiente para lograr totalmente los resultados esperados. Como sabemos las variables de vigor, dedicación y absorción son los que determinan el grado de engagement y además las tres dimensiones presentan fuerte dependencia de la solidaridad, se realizará con la capacitación para implementar un programa de fortalecimiento de los trabajadores, para así acrecentar y formar procesos individuales como también colectivos orientado a mejorar estas tres variables fundamentales del engagement. Se ejecutará una metodología de investigación, acción que englobe los problemas ya identificados y esto conllevará a las soluciones, aplicando herramientas de observación y los instrumentos adecuados.

Antecedentes:

En los estudios científicos sobre los conceptos de engagement laboral según (Salanova & schaufeli, 2011), el engagement es una característica del trabajador que le permite explicar el comportamiento en la función de sus labores, es por esto que los trabajadores engaged invierten energía personal e imponen una conexión emocional con su puesto de trabajo y las tareas que desarrolla. Generando satisfacción laboral y sentido de pertenencia por la organización. Entonces se estudia tres variables que fortalecen y están enlazadas al engagement, que son: el vigor, la dedicación y la absorción. Estas variables acrecientan las normas de convivencia en el ámbito laboral para así lograr metas, objetivos personales e institucionales. En el caso de vigor menciono a Martínez, Guevara y valles (2016), desarrollaron un estudio a los docentes de las instituciones educativas de Chihuahua, en el cual encontraron al vigor el principal indicador para los logros, un factor importante en el desempeño docente y que va junto con la calidad educativa. En cuanto a la dedicación, según Barrón (2009) en el cual investigó a los docentes universitarios de la ciudad de México, concluye que es fundamental la convivencia entre trabajadores por medio de las relaciones diarias y así obtener una dedicación voluntaria y amical en el trabajo, basándose en la solidaridad y la equidad. En cuanto a la absorción según los autores Aguaded y Almeyda (2016) en su investigación a los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Huelva, concluyeron que es muy importante las relaciones interpersonales para así fortalecer la conexión entre trabajadores y estén inmersos en sus labores para maximizar la felicidad cuando desarrollan sus actividades.

Objetivo:

Implementar el programa de fortalecimiento de trabajadores para aumentar el engagement laboral en la I.E.P. San Carlos, Ayacucho 2021.

Justificación.

La propuesta se realiza, debido a los resultados obtenidos anteriormente, en el cual se detectó un engagement laboral moderadamente alta, representados en sus dimensiones vigor, dedicación y absorción. Para seguir mejorando el engagement laboral en la institución educativa, se tiene que elevar las dimensiones mencionados, el cual beneficiará a la empresa, porque al acrecentar el vigor, dedicación y absorción, se obtendrá el aumento en lograr los objetivos para el bienestar de todos que forman parte de la institución. Entonces al implementar el programa de fortalecimiento se espera elevar la calidad educativa que brinda la institución para así posicionarse como el principal pilar del conocimiento y la formación de buenos ciudadanos

Metodología:

Se utilizará la dinámica participativa, iniciando con una capacitación en el cual se expondrá los beneficios de la implementación del programa de fortalecimiento, con espacios de motivación, con un programa escalonado, donde los participantes darán sus opiniones e intercambiarán sus ideales por el bien común. Con esto se estará fortaleciendo e involucrando a todos los trabajadores a centrarse en lograr objetivos personales y grupales.

Desarrollo de la actividad.

FECHA	Tiempo	Contenido	Materiales	Responsable
Mayo	10 min.	Presentación de la charla	Proyector/Diapositiva. título de la charla	Dirección/ especialista
	30 min.	Definición del engagement laboral. Concepto de vigor, dedicación y absorción	Diapositiva / dinámica de grupo.	Especialista
	10 min.	Definición de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.		
	10 min.	Receso	Refrigerio	Dirección
	50min	Habito de responsabilidad. Habito de liderazgo personal. Habito de la administración personal. Habito del beneficio mutuo. Habito de la comunicación efectiva. Habito de la interdependencia. Habito de la mejora continua.	Diapositiva / dinámica de grupo.	Especialista
	10 min.	Retroalimentación.	Dinámica de grupo	
Junio	50 min	1er. Programa de fortalecimiento.	Administrativo, docente colaboradores y	Dirección.
Julio	50 min	2do. Programa de fortalecimiento.		Dirección.
Agosto	50 min	3er Programa de fortalecimiento.		Dirección.
Setiembre	50 min	4to. Programa de fortalecimiento.		Dirección.
Octubre	50 min	5to. Programa de fortalecimiento.		Dirección.
Noviembre	50 min	6to. Programa de fortalecimiento.		Dirección.
Diciembre	50 min	7mo. Programa de fortalecimiento.		Dirección.

Cronograma de actividades:

Nº	Actividad	2021							
		Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Presentación de la charla								
2	1er. Programa de fortalecimiento.								
3	2do. Programa de fortalecimiento.								
4	3ro. Programa de fortalecimiento.								
5	4to. Programa de fortalecimiento.								
6	5to. Programa de fortalecimiento.								
7	6to. Programa de fortalecimiento.								
8	7mo. Programa de fortalecimiento.								

Presupuesto

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo/unitario	Costo parcial
Ejecución de la Capacitación				
Especialista	Profesional	1	0.00	0.00
Proyector	Unitario	1	30.00	30.00
Laptop	Unitario	1	0.00	0.00
Refrigerio	unitario	27	3.00	81.00
Ejecución del programa				
Especialista	Profesional	1	0.00	0.00
Proyector	Unitario	1	20.00	20.00
Laptop	Unitario	1	0.00	0.00
Refrigerio	Unitario	27 (7 veces)	3.00 (7 veces)	567.00
TOTAL				698.00

El costo será asumido por la dirección de la I.E.P. San Carlos

VI. Conclusiones

Se concluye que, del 100% de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, el 8% a veces muestra engagement laboral, mientras el 35% casi siempre muestra engagement laboral y el 57% siempre muestra engagement laboral. Entonces de los resultados obtenidos concluyo que el engagement laboral es medianamente alta en gran mayoría de los trabajadores, esto lo sitúa en una posición favorable de compromiso con su personal, teniendo un pendiente de mejorar el 43% de los trabajadores con la implementación de círculos de fortalecimiento.

También se concluye que, del 100% de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, el 8% a veces tiene vigor al realizar su trabajo, seguido de 42% casi siempre tienen vigor al realizar su trabajo y un 50% siempre tienen vigor al realizar su trabajo. De este resultado describo al vigor como medianamente alto y se manifiesta en el nivel de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia por parte de los trabajadores.

Además, del 100% de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, el 8% a veces son dedicados al realizar su trabajo, seguido del 35% casi siempre son dedicados al realizar su trabajo y el 58% siempre son dedicados al realizar su trabajo. Lo describo a la dedicación como medianamente alta y se manifiesta en el propósito, entusiasmo, inspiración y reto en gran mayoría de los trabajadores.

Finalmente, del 100% de los trabajadores de la I.E.P. San Carlos, del periodo 2021, el 8% a veces están absortos al realizar su trabajo, mientras el 31% casi siempre están absortos al realizar su trabajo y el 62% siempre están absortos al realizar su trabajo. Y lo describo que la absorción es medianamente alta y se manifiesta en la felicidad, inmersión, compromiso y conexión en gran mayoría de los trabajadores.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

Después de obtener los resultados y conclusiones, se recomienda a la I.E.P. San Carlos en algunos indicadores que está en vía de mejoramiento para así maximizar el engagement laboral de sus trabajadores.

Si bien es cierto el engagement laboral de la empresa es medianamente alta, se puede maximizar creando y ejecutando el Programa de fortalecimiento entre los trabajadores que involucra a los administrativos, docentes y colaboradores, así primar la comunicación entre todos, confiar más en los trabajadores, hacer comunes los objetivos de la empresa, acercarse a los mandos de la empresa y principalmente fortalecer el trabajo en equipo.

Con respecto a maximizar el vigor de los trabajadores, promover actividades fuera del horario laboral y en condiciones adecuadas, cantidad necesaria de personal en las comisiones delegadas y solucionar los inconvenientes de manera conjunta. Con esto estaremos elevando el nivel de energía, resistencia mental duradera, esfuerzo y persistencia de cada trabajador.

Para acrecentar la dedicación en los trabajadores, los directivos tienen que recabar opiniones de los trabajadores, impulsar la retroalimentación, apoyar al crecimiento de los trabajadores dando la libertad necesaria en la innovación de sus actividades y reconocer el esfuerzo, con ello el trabajador tendrá un propósito, entusiasmo, inspiración y reto que conlleva al fortalecimiento de la dedicación de su personal.

Finalmente, para aumentar la absorción de los trabajadores, la institución no debe permitir la interrupción a los trabajadores en horario laboral por situaciones externas que no tienen en común con el desarrollo de actividades, para así asegurar la conexión y la inmersión no sea

interrumpida respetando las pautas éticas básicas, además la felicidad y el compromiso de los trabajadores.

Referencias bibliográficas.

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* 6ta. Edición. Caracas, Venezuela: EPISTEME, C.A
- Ávila, M. (2017). *Evaluación del engagement de los trabajadores de una institución educativa superior en Ecuador. 2017*. Revista científica Ecociencia. Ecuador.
- Calderón, E. (2019). *Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019* [Universidad César Vallejo]. In Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15483>
- Cárdenas, T. (2016). *Inventario para la medición del engagement (ilusión por el trabajo) un estudio instrumental*. Bogotá, Colombia. 294 – 306.
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2013). *El engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que integra*. Bogotá, Colombia. 93 – 97.
- Cerda, H. & Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa COOPELAN Ltda* (tesis de doctorado) obtenido de <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/3313>
- Cuevas, F. (2011). *Evaluación en empleados de una empresa comercial, Monterrey*. (tesis de posgrado) Universidad autónoma de Nuevo león. México. Obtenido de: [evaulacion%20del%20engagement%20en%20empleados.pdf](#)
- Cuevas, f. (2012). *¿Qué es el engagement? Compromiso claro con la empresa y sus aplicaciones*. Coscatl, México. Obtenido de: <http://www.coscatl.com/blog/engagement-compromiso-organizacional>
- Delgado, S. & Velasquez, K. (2018). *Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de una agencia bancaria en el distrito de Cayma – Arequipa, 2018*. (tesis de pre grado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- Fernández, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado RED AVANSYS*. Lima. (tesis de posgrado). Universidad de San Martín de Porras. Lima, Perú. Obtenido de: [fernandez_mgi.%20engagement%20y%20desempeño%20docente.pdf](#)
- Flores, J. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Moquegua.

- Guevara, L. Fernandez, L. (2015). *Work engagement y compromiso laboral: ¿es la edad un factor diferenciador?* Revista internacional de psicología ocupacional, 34(2), 108-119. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v34n2a0>
- Huapaya, Sh. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Nuevo Chimbote*. (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Nuevo Chimbote, Perú. Obtenido de: huapaya_ik.pdf
- Marcantonio, C. (2017). *Concepto y alcance del término engagement*. Revista Argentina de Investigación En Negocios, 3(2015), 81–89. Obtenido de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/download/v3n2-2a7/10759>
- Maldonado, H (2020). *Engagement laboral en una empresa de servicios educativos Ate, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. (tesis de doctorado). Universidad cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Maldonado, J. (2020). *Engagement laboral de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones, Lima 2020* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Peru.
- Mendoza, B., & Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios, Peru.
- Merino, A (2017). *El compromiso en el trabajo (engagement). Estudio empírico en congregaciones religiosas*. Málaga, España. UMA Editorial.
- Morales, J., Lisboa, A. & Palaci, F. (2009). *El engagement como resultado de la socialización organizacional*. Recuperado <http://www.ijpsy.com>
- Rojas, M. (2020). *Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro florerías: caso florería Valentine del distrito de Ayacucho, 2020* (tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú.
- Salanova, M, & Schaufeli, W. (2011). *Una medida ultracorta del compromiso laboral*. (Revista europea de evolución psicológica). Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2017-47335-001>
- Salanova, M, & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. (Editorial alianza (ed). segunda)

- Sotelo M, (2016). *Engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de psicología de la universidad privada Antenor Orrego. Trujillo 2016* (tesis de pregrado) Universidad privada Antenor Orrego, Perú. Recuperado por: <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2368/1/>
- Stephen, R. (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Buenos Aires. Publicado en inglés por Simón and Schuster, Nueva York. Argentina. Obtenido de: [Los-7-Habitos-de-las-Personas-Altamente-Efectivas.pdf](#)
- Vinces, A (2018). *Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la institución financiera CMAC Piura – Chiclayo. 2018* (tesis de pregrado). Universidad señor de Sipán, Perú.
- Zapata, B.N. & Melo, C.R. (2015). *Engagement y Productividad en las Empresas. Engagement y Productividad en las empresas*. Bogotá DC, Colombia. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4641928>

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de actividades.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

Esquema del cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2021															
		Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X	X	X											
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación					X											
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación					X											
4	Exposición del proyecto al JI o asesor.						X										
5	Mejora del marco teórico						X										
6	Redacción de la revisión de la literatura							X	X								
7	Elaboración del consentimiento informado						X										
8	Ejecución de la metodología							X									
9	Resultados de la investigación								X								
10	Conclusiones y recomendaciones									X	X						
11	Redacción del informe final											X	X				
12	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación												X				
13	Presentación de ponencia en jornadas de investigación													X	X		
14	Redacción de artículo científico														X		

Anexo 2: Presupuesto.

**Presupuesto desembolsable
(Estudiante)**

Categoría	P. Unitario	Cantidad	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.10	150	15.00
• Fotocopias	15.00	3	45.00
• Internet	40	4	160.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)	12.50	4	50.00
• Lapiceros	2	2	4.00
Servicios			
• Uso de Turniting	50.00	2	100.00
• Matricula	300	1	300.00
• Pensión	675	4	2700.00
Sub total			3374.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información (Combustible)	20	1	20.00
Sub total			20.00
Total de presupuesto desembolsable			3394.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University -MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			4046.00

Anexo 3: Encuesta.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar la investigación titulado: “Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021”.

Se le agradece por su colaboración, así como por su valiosa información que será tratada de forma reservada y confidencial.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) en el casillero que considere acertada.

I. DATOS GENERALES

1. Sexo: Masculino () Femenino ()

2. Edad:

- a) 18 – 25 años ()
- b) 26 – 35 años ()
- c) 36 – 45 años ()
- d) Más de 45 años. ()

3. Cargo que desempeña

- a) Administrativo ()
- b) Docente ()
- c) Colaborador ()

4. Tiempo que desempeña en el cargo

- a) 0 a 3 años ()
- b) 4 a 6 años ()
- c) 7 a más años ()

II. REFERENTE A LA VARIABLE ENGAGEMENT LABORAL:

Para evaluar la variable, marca con un aspa (X) en el casillero de su preferencia en cada pregunta (ítems), utilizando la siguiente escala:

ESCALA DE VALORACIÓN				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN VIGOR: (Nivel de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia)					
1	¿Se siente lleno de energía al realizar su trabajo?					
2	¿Tiene ganas de ir a trabajar cuando se levanta por las mañanas?					
3	¿Se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo?					
4	¿Permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia?					
5	¿Persistes en tu trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaba planeadas?					
	DIMENSIÓN DEDICACIÓN: (Propósito, entusiasmo, inspiración y reto)					
6	¿Se siente entusiasmado para realizar sus labores?					
7	¿Te sientes inspirado con el trabajo que desarrollas?					
8	¿La labor que desarrollas en el colegio, tiene un propósito y significado para ti?					
9	¿Considera su trabajo como un reto diario para alcanzar tus metas?					
10	¿Te sientes orgulloso de la labor que realiza en el colegio?					
	DIMENSIÓN ABSORCIÓN: (Felicidad, inmersión, compromiso y conexión)					
11	¿Considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollas tus labores?					
12	¿Te sientes feliz al desarrollar tu labor en el colegio?					
13	¿Es difícil desconectarse de tu trabajo?					
14	¿Te sientes comprometido en tu labor que desarrollas?					
15	¿Te dejas llevar por el trabajo que desarrollas en el colegio?					

Anexo 4: Consentimiento informado.



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021** y es dirigido por **Emerson Garay Castro**, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: **Describir el engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021.**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará **8 minutos** de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de **966543334**. Si desea, también podrá escribir al correo **emer_garay@hotmail.com** para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Anexo 5: Validación de expertos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CUZCO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo William Perlacios Torres identificado con el número de DNI 07.883395, licenciado en ADMINISTRACIÓN, actualmente laboro en FORMA INDEPENDIENTE, con carnet de colegio N° 13674, he revisado el proyecto de tesis denominado "Engagement Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro Institución Educativa Particular: Caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021" elaborado por el bachiller en administración Emerson Garay Castro, con DNI N° 44181475 y código de estudiante N° 3111132012, para obtener el título de licenciatura.

Tras evaluar los instrumentos de recolección de datos (encuesta) con la finalidad de optimizar los resultados, valido el instrumento presentado por el tesista puesto que reúnen las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

Ayacucho, 2 de marzo del 2021.

PERLACIOS TORRES WILLIAM
LIC. ADMINISTRACION
CLAD: 13674

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *PERALACIAS TORRES, WILLIAM*
 1.2. Grado Académico: *SUPERIOR*
 1.3. Profesión: *LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN*
 1.4. Institución donde labora: *INDEPENDIENTE*
 1.5. Cargo que desempeña: *ADMINISTRADOR*
 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario
 1.7. Autor del instrumento: Garay Castro, Emerson
 1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N°	ITEMS	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio	
		¿El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable?	¿El ítem contribuye a medir el indicador planteado?	¿El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas?			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN VIGOR: (Nivel de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia)							
1	¿Se siente lleno de energía al realizar su trabajo?	X		X		X	
2	¿Tiene ganas de ir a trabajar cuando se levanta por las mañanas?	X		X		X	
3	¿Se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo?	X		X		X	
4	¿Permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia?	X		X		X	
5	¿Persistes en tu trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas?	X		X		X	
DIMENSIÓN DEDICACIÓN: (Propósito, entusiasmo, inspiración y reto)							
6	¿Se siente entusiasmado para realizar sus labores?	X		X		X	

7	¿Te sientes inspirado con el trabajo que desarrollas?	X		X		X	
8	¿La labor que desarrollas en el colegio, tiene un propósito y significado para ti?	X		X		X	
9	¿Considera su trabajo como un reto diario para alcanzar tus metas?	X		X		X	
10	¿Te sientes orgulloso de la labor que realiza en el colegio?	X		X		X	
DIMENSIÓN ABSORCIÓN: (Felicidad, inmersión, compromiso y conexión)							
11	¿Considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollas tus labores?	X		X		X	
12	¿Te sientes feliz al desarrollar tu labor en el colegio?	X		X		X	
13	¿Es difícil desconectarse de tu trabajo?	X		X		X	
14	¿Te sientes comprometido en tu labor que desarrollas?	X		X		X	
15	¿Te dejas llevar por el trabajo que desarrollas en el colegio?	X		X		X	

Otras observaciones generales:

.....

.....

.....

.....

.....


 PERLACIOS TORRES WILLIAM
 LIC. ADMINISTRACION
 CLAD: 13674

Nota: se adjunta:

- Matriz de operación de las variables.
- Matriz de consistencia
- Cuestionario



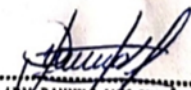
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo DANNY SIXTO JAYO CURIAUPO..... identificado con el número de DNI 42639776..., licenciado en ADMINISTRACIÓN..., actualmente laboro en CONSULTORIO....., con carnet de colegio N° 13094....., he revisado el proyecto de tesis denominado **“Engagement Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro Institución Educativa Particular: Caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021”** elaborado por el bachiller en administración Emerson Garay Castro, con DNI N° 44181475 y código de estudiante N° 311132012, para obtener el título de licenciatura.

Tras evaluar los instrumentos de recolección de datos (encuesta) con la finalidad de optimizar los resultados, valido el instrumento presentado por el tesista puesto que reúnen las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

Ayacucho, 02 de marzo del 2021.


.....
LIC. ADM. DANNY S. JAYO CURIAUPO
CLAO. 13094
.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *DANNY SIXTO JOYO CUMINDUPO*
- 1.2. Grado Académico: *SUPERIOR*
- 1.3. Profesión: *ADMINISTRACIÓN*
- 1.4. Institución donde labora: *INVERSIONES DACJOS CIA*
- 1.5. Cargo que desempeña: *GERENTE GENERAL*
- 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Garay Castro, Emerson
- 1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N°	ITEMS	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio	
		¿El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable?		¿El ítem contribuye a medir el indicador planteado?		¿El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas?	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN VIGOR: (Nivel de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia)							
1	¿Se siente lleno de energía al realizar su trabajo?	X		X		X	
2	¿Tiene ganas de ir a trabajar cuando se levanta por las mañanas?	X		X		X	
3	¿Se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo?	X		X		X	
4	¿Permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia?	X		X		X	
5	¿Persistes en tu trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas?	X		X		X	
DIMENSIÓN DEDICACIÓN: (Propósito, entusiasmo, inspiración y reto)							
6	¿Se siente entusiasmado para realizar sus labores?	X		X		X	

7	¿Te sientes inspirado con el trabajo que desarrollas?	X		X		X	
8	¿La labor que desarrollas en el colegio, tiene un propósito y significado para ti?	X		X		X	
9	¿Considera su trabajo como un reto diario para alcanzar tus metas?	X		X		X	
10	¿Te sientes orgulloso de la labor que realiza en el colegio?	X		X		X	
DIMENSIÓN ABSORCIÓN: (Felicidad, inmersión, compromiso y conexión)							
11	¿Considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollas tus labores?	X		X		X	
12	¿Te sientes feliz al desarrollar tu labor en el colegio?	X		X		X	
13	¿Es difícil desconectarse de tu trabajo?	X		X		X	
14	¿Te sientes comprometido en tu labor que desarrollas?	X		X		X	
15	¿Te dejas llevar por el trabajo que desarrollas en el colegio?	X		X		X	

Otras observaciones generales:

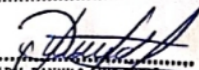
.....

.....

.....

.....

.....


 LIC. ADM. DANNY S. JATO CORTÉS
 CLAD. 13094

Firma

Nota: se adjunta:

- Matriz de operación de las variables.
- Matriz de consistencia
- Cuestionario




UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Atilio Antonio Luna Cárdenas..... identificado con el número de DNI 28223296..., licenciado en Administración....., actualmente laboro en D.R.A.A....., con carnet de colegio N° 2197....., he revisado el proyecto de tesis denominado **“Engagement Laboral en las Micro y Pequeñas Empresas del rubro Institución Educativa Particular: Caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021”** elaborado por el bachiller en administración Emerson Garay Castro, con DNI N° 44181475 y código de estudiante N° 3111132012, para obtener el título de licenciatura.

Tras evaluar los instrumentos de recolección de datos (encuesta) con la finalidad de optimizar los resultados, valido el instrumento presentado por el tesista puesto que reúnen las condiciones para que la información que se obtenga se ajuste a la realidad.

Ayacucho, 2... de marzo del 2021.


.....
28223296
CLAD 2197

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Atilio Antonio Luna Cárdenas.*
- 1.2. Grado Académico: *Superior.*
- 1.3. Profesión: *Administración*
- 1.4. Institución donde labora: *D.P.A.A*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Director Sistema administrativo I.*
- 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario
- 1.7. Autor del instrumento: Garay Castro, Emerson
- 1.8. Carrera: Administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N°	ITEMS	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio	
		¿El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable?	¿El ítem contribuye a medir el indicador planteado?	¿El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas?	SI	NO	SI
DIMENSIÓN VIGOR: (Nivel de energía, resistencia mental, esfuerzo y persistencia)							
1	¿Se siente lleno de energía al realizar su trabajo?	X		X		X	
2	¿Tiene ganas de ir a trabajar cuando se levanta por las mañanas?	X		X		X	
3	¿Se siente fuerte y vigoroso cuando realiza su trabajo?	X		X		X	
4	¿Permanece más tiempo en el trabajo a voluntad propia?	X		X		X	
5	¿Persistes en tu trabajo cuando las cosas empiezan a salir como no estaban planeadas?	X		X		X	
DIMENSIÓN DEDICACIÓN: (Propósito, entusiasmo, inspiración y reto)							
6	¿Se siente entusiasmado para realizar sus labores?	X		X		X	

7	¿Te sientes inspirado con el trabajo que desarrollas?	X		X		X	
8	¿La labor que desarrollas en el colegio, tiene un propósito y significado para ti?	X		X		X	
9	¿Considera su trabajo como un reto diario para alcanzar tus metas?	X		X		X	
10	¿Te sientes orgulloso de la labor que realiza en el colegio?	X		X		X	
DIMENSIÓN ABSORCIÓN: (Felicidad, inmersión, compromiso y conexión)							
11	¿Considera que el tiempo pasa muy rápido cuando desarrollas tus labores?	X		X		X	
12	¿Te sientes feliz al desarrollar tu labor en el colegio?	X		X		X	
13	¿Es difícil desconectarse de tu trabajo?	X		X		X	
14	¿Te sientes comprometido en tu labor que desarrollas?	X		X		X	
15	¿Te dejas llevar por el trabajo que desarrollas en el colegio?	X		X		X	

Otras observaciones generales:

.....

.....

.....

.....

.....



 Firma

28223296

CID 2197

Nota: se adjunta:

- Matriz de operación de las variables.
- Matriz de consistencia
- Cuestionario

Anexo 6: Solicitud presentada a la I.E.P. San Carlos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carta nº 1 - 2021-ULADECH CATÓLICA

Sr.
Lic. Mariano Torres Miranda
Director de la I.E "San Carlos"
Presente. -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, Emerson Garay Castro, con código de matrícula N° 3111132012, bachiller de la Carrera Profesional de Administración, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "Engagement laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro institución educativa particular: caso I.E.P. San Carlos, distrito Ayacucho, 2021", durante los meses de febrero, marzo y abril del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

Emerson Garay Castro
DNI. N° 44181475



06/Febr/2021
Aprobado para
realizar el proyecto

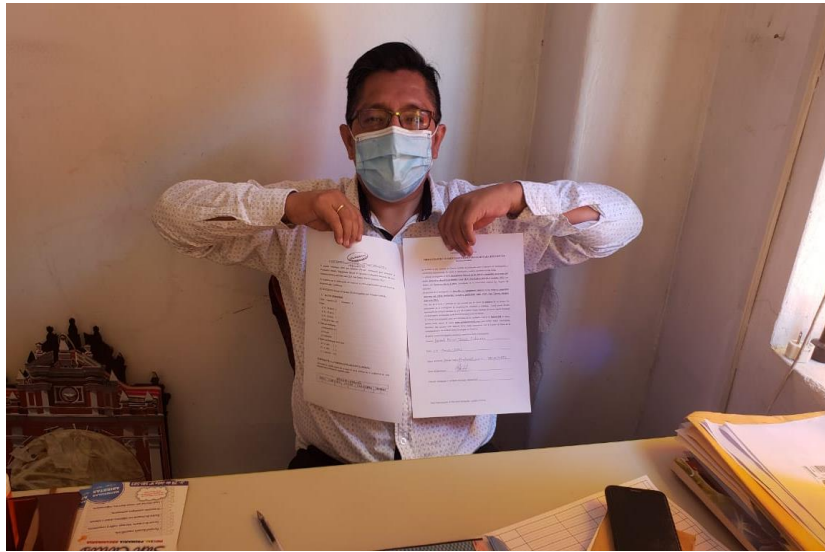


Anexo 7: Ficha RUC.

Consulta RUC

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20603301553 - GRUPO CULTURAL EDUCATIVO CATOLICO SAN CARLOS DE HUAMANGA S.R.L.
Tipo Contribuyente: SOC.COM.RESPONS. LTDA
Nombre Comercial: -
Fecha de Inscripción: 15/06/2018 Fecha de Inicio de Actividades: 15/06/2018
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: JR. 28 DE JULIO NRO. 581 (IGLESIA STA TERESA) AYACUCHO - HUAMANGA - AYACUCHO
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL Actividad Comercio Exterior: SIN ACTIVIDAD
Sistema Contabilidad: MANUAL
Actividad(es) Económica(s): Principal - 8510 - ENSEÑANZA PREESCOLAR Y PRIMARIA
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): BOLETA DE VENTA
Sistema de Emisión Electrónica: FACTURA PORTAL DESDE 24/07/2019 BOLETA PORTAL DESDE 31/05/2019
Emisor electrónico desde: 31/05/2019
Comprobantes Electrónicos: BOLETA (desde 31/05/2019),FACTURA (desde 24/07/2019)
Afiliado al PLE desde: -
Padrones: NINGUNO
Fecha consulta: 15/04/2021 21:10

Anexo 8: Evidencias fotográficas.



TESIS EMPASTADO

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%
INDICE DE SIMILITUD

6%
FUENTES DE INTERNET

0%
PUBLICACIONES

0%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.uladech.edu.pe
Fuente de Internet

6%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 4%

^
..