

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Clima Laboral y engagement de los docentes en la Institución  
Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Administración y negocios  
Internacionales

Por:

Hinostroza Martinez, Cleofe Nerida

Asesor:

Licenciado Ortiz Guillén, Dante

Juliaca, noviembre de 2020

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Yo, Dante Ortiz Guillén, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

### **DECLARO:**

Que el presente informe de investigación titulado: "CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA AMERICANA DE JULIACA, 2019" constituye la memoria que presenta la Bachiller **Cleofe Nerida Hinostroza Martinez** para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración y negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 26 días del mes de agosto del año 2020



Lic. Dante Ortiz Guillén  
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 01 dia(s) del mes de Mayo del año 2019, siendo las 18:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Hra. Arned Vargas Martinez, el secretario: Lic. Julio Samuel Torres Miranda y los demás miembros: Hra. Ruth Gladys Choque Pilco, Lic. Kuxuli Ana Coaguiza Poma y el asesor Lic. Dante Ortiz Guillen con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: "Clima Laboral y engagement de los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019"

Bachiller/es: a) Hinostroza Martinez Cleofe Nerida b) de el(los)/la(las) conducente a la obtención del Título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales (Nombre del Título Profesional) con mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al(los)/a(la)/(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltos por el(los)/a(la)/(las) candidato(a)/s. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Hinostroza Martinez Cleofe Nerida

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B <sup>-</sup>	Bueno	Muy bueno

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al(los)/a(la)/(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

### **Dedicatoria**

A mis amados padres, por ser mi mayor motivación, por su apoyo incondicional, respeto y ferviente oración.

A mí querida hermana y esposo, por enseñarme a ser valiente frente a los obstáculos que se puedan presentar.

## **Agradecimientos**

Mi eterno agradecimiento a Dios por darme la vida y la oportunidad de estudiar.

A la Universidad Peruana Unión por albergarme todos estos años y por ser el medio por el que me consolido como una profesional.

A mi asesor de tesis el Licenciado Dante Ortiz Guillén por su apoyo y buena disposición en el desarrollo de la investigación.

Así mismo, mi agradecimiento al director de la Institución Educativa Adventista Americana, por el permiso al acceso de la información objeto del presente estudio.

## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	iv
Agradecimientos .....	v
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	x
Índice de Anexos.....	xi
Resumen.....	xi
Abstract .....	xiii

### Capítulo I

#### Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la situación problemática.....	144
1.2 Planteamiento del problema.....	155
1.2.1 Problema General.....	155
1.2.2 Problemas Específicos.....	166
1.3 Objetivos de la investigación.....	166
1.3.1 Objetivo general.....	166
1.3.2 Objetivos específicos.....	166
1.4 Justificación de la investigación.....	177
1.5 Presuposición filosófica.....	177

## Capítulo II

### Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la investigación.....	199
2.1.1 Antecedentes nacionales. ....	199
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	200
2.2 Bases teóricas .....	211
2.2.1 Engagement.....	211
2.3 Marco conceptual o términos .....	26
2.3.1 Engagement.....	26
2.3.2 Clima laboral.....	277

## Capítulo III

### Metodología

3.1 Tipo de Estudio .....	29
3.2 Diseño de Investigación .....	29
3.3 Hipótesis .....	30
3.3.1 Identificación de variables.....	30
3.3.2 Hipótesis general.....	31
3.3.3 Hipótesis específicas.....	31
3.3.4 Operacionalización de Variables.....	32
3.4. Población y muestra .....	36

3.5 Plan del procesamiento de datos .....	36
5.5.1 Técnicas de recolección de datos.....	36
5.5.2 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos. ....	36

## Capítulo IV

### Resultados y discusiones

4.1 Fiabilidad y validez del instrumento .....	38
4.2 Información general de los docentes .....	39
4.3. Resolución en base a los objetivos .....	43
4.3.1 En base al objetivo general .....	43
4.3.2 En relación a los objetivos específicos. ....	45

## Capítulo V

### Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones .....	49
5.2 Recomendación.....	50
Referencias .....	51

Anexos



## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variable engagement.....	32
Tabla 2. Operacionalización de la variable clima laboral.....	33
Tabla 3. Resultados de Kolgomorov -Smirnov para las variables de estudio.....	42
Tabla 4. Resultados de la prueba correlacional de Spearman para clima laboral con relación al engagement de los docentes .....	43
Tabla 5. Resultados de la prueba correlacional de Spearman para clima laboral y la dimensión valor del engagement de los docentes .....	44
Tabla 6. Resultados de la prueba correlacional de Spearman para clima laboral y la dimensión dedicación del engagement de los docentes .....	45
Tabla 7. Resultados de la prueba correlacional de Spearman para clima laboral y la dimensión absorción del engagement de los docentes .....	46

## Índice de gráficos

Grafico 1. Distribución porcentual del sexo de los docentes.....	39
Grafica 2. Distribución porcentual de los grupos de edad de los docentes.....	40
Grafica 3. Distribución porcentual de los niveles de clima laboral percibido por los docentes.....	41
Grafica 4. Distribución porcentual de los niveles de engagement de los docentes.....	42

## Índice de Anexos

- Anexo 1. Matriz de consistencia
- Anexo 2. Instrumento validado
- Anexo 3: Encuesta Clima Laboral

## Resumen

La presente investigación buscó determinar la relación existente entre el clima laboral y el engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca en el año 2019, mediante un estudio de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo - correlacional. Se aplicaron instrumentos de medición adaptados al contexto nacional (cuestionarios) para las variables clima laboral (Chávez y Ponce, 2014) y engagement (Vargas, 2018), utilizando como muestra censal a 52 docentes. Los resultados descriptivos muestran una calificación del clima laboral bueno en un 21.15% y regular en un 78.85%, un nivel alto engagement un 42.31% y medio en un 57.69%; el análisis de correlación de Spearman arrojó un resultado significativo entre las variables y las dimensiones. Se concluye que el clima laboral se relaciona de forma significativa y positiva con el engagement de los docentes y que a nivel de dimensiones esta relación es de nivel regular para el valor y la absorción.

**Palabras clave:** Clima laboral, engagement, relación.

## **Abstract**

This research sought to determine the relationship between the work climate and the engagement of teachers at the American Adventist Educational Institution in Juliaca in 2019, through a study of a descriptive-correlational quantitative approach. Measuring instruments adapted to the national context (questionnaires) were applied for the variables work climate (Chávez and Ponce, 2014) and engagement (Vargas, 2018), using 52 teachers as the census shows. Descriptive results show a rating of good work climate at 21.15% and fair at 78.85%, a high engagement level at 42.31% and medium at 57.69%; Spearman's correlation analysis yielded a significant result between variables and dimensions. It is concluded that the work climate is related in a significant and positive way with the engagement of the teachers and that at the level of dimensions this relationship is of a regular level for value and absorption.

**Key words:** Work environment, engagement, relationship.

## Capítulo I. Introducción

### 1.1 Descripción de la situación problemática

En el contexto de una economía globalizada, de libre mercado y de alta competencia, donde se busca el mayor rendimiento, se hace crucial asirse de recursos que así lo faciliten; en ese sentido el recurso humano parece responder a tal expectativa y por ello son muchos los estudios que recalcan su importancia.

Frente a esto aparece el engagement, un anglicismo que sirve para identificar el compromiso laboral; Cárdenas (2014) menciona que el compromiso es proporcional al gozo laboral y a un servicio de calidad y agrega que frente a la ausencia de este los trabajadores presentan insatisfacción laboral y esto repercute directamente a la organización afectando la calidad de los bienes o servicios brindados.

Según Vargas (2018), el éxito de las entidades radica en la manera en que se adaptan al cambio y para lograrlo deben asegurarse de incorporados con la visión y misión de la organización; por lo que el proceso de selección del personal debe apuntar a la búsqueda de características afines a la institución.

Según informes citados también por Vargas (2018), en su mayoría los líderes en recursos humanos coinciden que uno de los más grandes problemas que presentan en la actualidad las compañías es la falta de compromiso de sus colaboradores y el mantenimiento de un clima laboral que garantice la productividad. Así mismo, señalaron que dentro de las políticas de control se debería considerar siempre el uso de un programa de medición y perfeccionamiento de estas variables; puesto que, del mismo modo que el engagement, el clima laboral influye en la productividad del trabajador a través de la percepción y satisfacción de su trabajo (Cerdeña y Parada, 2018).

Las organizaciones peruanas, no están exentas de mejorar su productividad por parte de sus colaboradores, prueba de ello es el sistema educativo adventista, quien, a través de sus programas impulsores de su filosofía cristiana, busca unificar en sus trabajadores su misión evangelizadora, dentro de un ambiente regulado por las normas de convivencia cristiana; no obstante, se hace necesario conocer si estos se ven realmente comprometidos y satisfechos.

La institución educativa Adventista Americana es un ejemplo de organización que tiene dentro de sus prioridades cuidar de sus profesores, siendo ellos el soporte sobre los que se plantean los objetivos institucionales; por lo que se hace relevante conocer el nivel relación de engagement de los docentes y el clima laboral, para conocer si las acciones directivas en el manejo del personal son convenientes y en su defecto se puede trazar acciones correctivas.

Por tal motivo y por lo expuesto, mediante un estudio correlacional se pretende determinar la relación existente entre el clima laboral y engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana en Juliaca, 2019.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

### **1.2.1 Problema General.**

¿En qué medida el clima laboral se relaciona con el engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019?

### **1.2.2 Problemas Específicos.**

PE1: ¿En qué medida el clima laboral se relaciona con la dimensión vigor de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019?

PE2: ¿En qué medida el clima laboral se relaciona con la dimensión dedicación de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019?

PE3: ¿En qué medida el clima laboral se relaciona con la dimensión absorción de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar la medida en que el clima laboral se relaciona con el engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

OE1: Determinar la medida en que el clima laboral se relaciona con la dimensión vigor en los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.

OE2: Determinar la medida en que el clima laboral se relaciona con la dimensión dedicación de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.

OE3: Determinar la medida en que el clima laboral se relaciona con la dimensión absorción de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.



#### **1.4 Justificación de la investigación**

La investigación es de utilidad a la comunidad empresarial, puesto que entendiendo la temática del engagement y su aplicación en la gestión de recursos humanos, se pueden lograr mejores resultados en la productividad y el clima laboral. El nivel de compromiso de un trabajador puede ser delimitante a la hora de buscar grandes objetivos como organización.

La investigación beneficia a los profesionales involucrados con el área de recursos humanos (administradores, psicólogos, asistentes, sociales, Ingenieros industriales, etc.) ya que sirve como un referente de consulta sobre el tema de engagement y clima laboral sobre el que se pueden seguir haciendo investigaciones futuras.

La investigación se fundamenta en el desarrollo del método científico lo que sirve para afianzar más tanto el método como el enfoque cuantitativo; a través del método hipotético deductivo es posible llegar a conclusiones y recomendaciones sobre la problemática; así mismo, se estaría dando trascendencia a los instrumentos de medición de Chávez y Ponce (2014) y Vargas (2018).

#### **1.5 Presuposición filosófica**

En cuanto al marco de la filosofía cristiana, el engagement está muy relacionado al comportamiento que deberían tener los cristianos sobre sus trabajos, así lo menciona el texto "...y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres. (Colosenses 3:23); el mensaje es claro al pedir una forma de compromiso con todo aquello que viene a responsabilidad; del mismo modo el pensamiento debe estar enfocado en buscar el logro como lo menciona el proverbio "... ¿No yerran los que piensan el mal? Misericordia y verdad alcanzarán los que piensan el bien (Proverbios 14:22).

El trabajo entonces tiene su recompensa en aquello que edifica espiritualmente, por ello se insta en el nuevo testamento a buscar la satisfacción en el servicio y no tanto en aquello

que se traduce a lo material como lo menciona el texto "...Trabajad, no por la comida que perece, sino por la comida que a vida eterna permanece, la cual el hijo del hombre os dará; porque a éste señaló Dios el Padre" (Juan 6:27).

El compromiso de un proceder acorde con la filosofía cristiana, debería ser la aspiración de todo creyente y esto debe verse reflejado desde las cosas más simples de su vida; de forma general el engagement resultaría una herramienta de medición importante dentro de las instituciones de la iglesia para conocer el compromiso que tienen sus obreros con la visión y misión evangelizadora.

## Capítulo II. Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

En cuanto a los estudios previos, se consideró las investigaciones con el mismo alcance metodológico; es decir, aquellas que presentaban un nivel correlacional. Con respecto a las variables de estudio, se priorizaron aquellas que guardaban similitud y/o en las que se hacían uso de los instrumentos de medición elegidos.

#### 2.1.1 Antecedentes nacionales.

Massarina (2019) en *Engagement y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de Lima*, se busca estudiar la relación entre engagement y satisfacción laboral del contexto descrito líneas arriba; la muestra probabilística estuvo constituida por 100 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario de engagement UWES y otro cuestionario construido especialmente para satisfacción laboral. Se concluyó que existe una correlación positiva entre las variables estudiadas ( $r = .30$ ,  $p < .01$ ) lo que coincide con la hipótesis del estudio.

Vargas (2018) en la tesis *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017* para optar el grado de maestro, buscó determinar la relación entre las variables cultura organizacional y engagement a través de un estudio descriptivo y correlacional y con una muestra de 202 colaboradores. Concluyó que los trabajadores de la universidad tienen una cultura organizacional regular y engagement promedio; los resultados dieron significativos; para la investigación es importante porque se utilizará el mismo instrumento para la variable engagement.

Mendoza y Gutiérrez (2017) en la tesis *Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*, para optar el título de Licenciado en administración; Buscó analizar la relación de las variables del título, a través de un estudio descriptivo correlacional efectuado a 194 trabajadores; encontró que el engagement se correlaciona en un 89.6% con el desempeño laboral, dentro del contexto analizado. Así mismo, se demostró que el trabajo se desarrolla con pasión, en armonía y que repercute notoriamente en la satisfacción laboral; esto lleva a sostener que favorece el rendimiento de la organización en general.

Chávez y Ponce (2014) en la tesis *El clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral del personal de la Institución educativa Pública Secundaria de Menores "San Marcos", Provincia de San Marcos, en el año 2014* a través de un estudio correlacional teniendo como población censal a los docentes de la institución mencionada, expone que las variables investigadas guardan una relación significativa y directamente proporcional entre ellas.

### **2.1.2 Antecedentes Internacionales.**

Cerda y Parada (2018) en *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan Ltda*; buscó determinar el nivel de relación entre las variables mencionadas; para ello mediante un estudio descriptivo correlacional, se aplicó a una muestra de 47 trabajadores instrumentos de medición específicos. Se concluyó que la empresa debía mejorar imperativamente el nivel de clima laboral, siendo el segmento más determinante era el género femenino pertenecientes al área administrativa; en esa línea, las dimensiones que presentaron niveles bajos fueron la motivación, identidad, calidez y estructura. En el caso del engagement se obtuvieron resultados favorables,

sin embargo, se observó que la edad y el tiempo de permanencia, son determinantes en los resultados de medición.

Chiang, Fuentealba y Nova (2017) en *Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio*, a través de un estudio descriptivo correlacional busca determinar la asociación entre las variables descritas líneas arriba; para ello se utilizó una muestra no probabilística de 237 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento de clima organizacional de Koys y Decottis, una versión adaptada para la investigación; para medir el engagement se aplicó utilizó el constructo de bienestar y trabajo (UWES). Se concluyó, de forma general, que existe relación significativa entre las variables, en cuanto a las dimensiones del clima organizacional, sólo algunas se relacionan significativamente con el engagement de los trabajadores de ambas fundaciones, lo que indica que mayor engagement, mepor clima laboral.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Engagement.**

El término *engagement* es un anglicismo adoptado al español para el contexto académico administrativo y que se refiere al compromiso de una persona; la aparición de esta palabra es reciente y es muy utilizada en el ámbito laboral.

Históricamente hace su aparición, en Europa en la década de los 90, William Kahn un investigador laboral con la agudeza analítica de identificar los problemas laborales, así como las estrategias que se utilizan para enfrentarlos. En esos estudios, el engagement aparece identificado como el compromiso del trabajador hacia su organización o sistema laboral; es decir, el estado en el cual las personas expresan su ser entero física, cognitiva y emocionalmente en el papel que desempeñan; es así como

a partir de este origen se comienzan a asociarse con la problemática del stress laboral (Cardenas *et al.*, 2014).

A pesar de los estudios efectuados con el engagement, este no ha podido sustentarse teóricamente; sin embargo, puede encontrarse su explicación con una base filosófica y otra psicológica. Para la filosofía engagement encuentra sustento en los postulados de Aristóteles con su argumentación de la búsqueda de la virtud (felicidad) en la experiencia humana; por su parte el campo de la psicología expone sus raíces teóricas en los planteamientos humanistas de Abraham Maslow (Salanova y Schaufeli, 2009).

#### **2.2.1.1 Accionar del engagement.**

Para Bakker (2011), el engagement está íntimamente relacionado de forma positiva con el desempeño de un trabajador y que se dan a través de cuatro mecanismos psicológicos; explica además que la experiencia produce emociones positivas (alegría y entusiasmo), lo que a su vez amplía el pensamiento-acción produciendo mayor aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades.

Córdoba (2015) sostiene que dentro de los mecanismos de acción, se encuentra la posesión de un mejor estado de salud, lo que se traduce en mayor energía y rendimiento; Bakker y Leiter (2010) señala que otro mecanismo es la búsqueda de retroalimentación por parte del colaborador en cuanto a su desempeño, al existir esto se fomenta la calidad del producto. Por último, el engagement produce trabajadores proactivos y con mayor disposición al trabajo en equipo, transfiriendo su compromiso a sus pares.

#### **2.2.1.2 Causas.**

Para Acosta y González (2018), el engagement como efecto tiene sus causas en la autoeficacia, fijadas en el autoconocimiento de las propias competencias del

trabajador frente a una responsabilidad; Salanova y Llorens (2008) señalan que estas emociones positivas de seguridad son transferibles y tienden a ser imitadas por otros, viéndose reflejado a través de un lenguaje verbal y no verbal.

### **2.2.1.3 Consecuencias.**

Dentro de las consecuencias que presenta el engagement se encuentra lo descrito por Salanova y Llorens (2008), en donde señalan que bien puede apreciarse en los individuos, “actitudes proactivas, iniciativa personal, altos niveles de motivación para aprender cosas nuevas, motivación para tomar nuevos retos en el trabajo, mayor lealtad y fidelización del cliente”.

Agregan además que a nivel grupal o institucional, propicia “la satisfacción laboral compromiso organizacional, baja intención de abandono del trabajo, desempeño de tareas, disminución de quejas sobre la salud”.

### **2.2.1.4 Factores psicológicos.**

Dentro los factores que involucran el engagement se debe resaltar aquellos de índole psicológico, ya que en estos a nivel de estudios lo dimensionan. Estas dimensiones son las mencionadas por Salanova y Shaufeli (2009) y Fernández (2018): el vigor, la dedicación y la absorción.

a. El vigor se vincula a los niveles de energía durante el trabajo y que se asocian a la persistencia y al deseo del logro; haciendo que se pueda superar los problemas sin que se demuestre fatiga por ello. De forma que se pueda etiquetar, esta dimensión es el componente conductual- energético.

b. La dedicación hace referencia al entusiasmo, la inspiración y el sentido de realización por el trabajo que se realizó o se realiza; aquí aparece el concepto de significación por lo que se hace y de forma de etiqueta sería el componente emocional del engagement.

c. La absorción esta dimensión se refiere a la plena concentración en la labor a realizarse, va acompañado de un estado de felicidad que hace que cueste abandonar la tarea; además la percepción del tiempo se pierde y parece no tomarse en cuenta. Sin embargo; la absorción no se considera un estado un estado psicológico sino una experiencia temporal; lo que Chiavenato (2009) define como *flow*.

### **2.2.2 Clima laboral.**

Según Cerda y Parada (2018) se le puede definir como el ambiente humano y físico, propio de una organización en el que se regula el trabajo de los colaboradores; en el área de recursos humanos es una variable muy estudiada, debido a su importancia dentro de las organizaciones ya que influye en la productividad.

Para Jaén (2010), el clima laboral o clima organizacional como también se le conoce, está conformado por el ambiente físico y humano que incluye la percepción emocional de los colaboradores; así como también incluyen el trato de los superiores y hasta con los proveedores y clientes; frente a ello se puede asegurar entonces que el clima laboral está sujeta a las percepciones de los que integran la organización.

Miranda (2002) detalla aquellos componentes que integran lo que se conoce como clima y lo considera en términos de variables, considera que las facetas relevantes en el concepto de clima organizacional son:

- a. Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etcétera.
- b. Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etcétera.



c. Variables del ambiente social, relacionados con el estado de conflicto y/o compañerismo entre pares, subalternos y jefes de departamentos, comunicaciones, etcétera.

d. Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etcétera.

e. Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etcétera tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etcétera.

#### ***2.2.2.1 Importancia del clima organizacional.***

Fernández (2018) menciona que la importancia del clima organizacional es que sirve como un indicador de todos aquellos valores, creencias y actitudes que tienen los integrantes de una organización y que debido a su naturaleza, se convierten en elementos del mismo. En ese sentido, es necesario que una gerencia diagnostique y analice su clima organizacional por las siguientes razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

### **2.2.2.2 Teoría del clima laboral de Likert.**

Esta teoría como tal, se sustenta en el análisis causal de la naturaleza de aquellos climas que se investigan; así mismo, estudia la función de aquellas dimensiones que conforman el clima observado y que además contribuyen a la eficiencia organizacional. Litwin y Stringer (citado en Sánchez y Ponce, 2014) estudian métricamente al clima laboral y encuentran que está conformado por 13 dimensiones; el constructo planteado por ellos ha servido hasta la actualidad a través de estandarizaciones para hacer mediciones sobre la variable, a lo que se pretende llegar en esta investigación.

Cerda y Parada (2018) describe resumidamente estas 13 dimensiones y se conceptúan en la terminología más adelante; sin embargo, cabe nombrarlas como estructura, responsabilidad, recompensa, equipo de apoyo, comunicación, riesgo, calidez, administración del conflicto, estilo de administración, motivación, estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo, identidad.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Engagement.**

Es un anglicismo utilizado en la administración para referirse al nivel de compromiso de un trabajador con su empresa. Vargas (2018) define sus dimensiones:

- Vigor: Dimensión del engagement que señala altos niveles de energía y resistencia mental durante un trabajo.
  
- Absorción: Dimensión del engagement que señala alta concentración en el trabajo como producto del interés y la motivación que genera el mismo; como efecto de esto, el tiempo pasa desapercibido.

- Dedicación: Dimensión del engagement que hace referencia a una alta implicación, satisfacción y significación laboral.

### **2.3.2 Clima laboral.**

Se define como el ambiente percibido por los integrantes de una organización. Litwin y Stringer (citados en Chávez y Ponce, 2014) definen sus dimensiones:

- Estructura: Representa la percepción que tienen los empleados a cerca de la claridad, normatividad, procesos y jerarquías que sostienen el ejercicio de sus funciones.
- Responsabilidad: Representa una percepción de los empleados con relación a la autonomía en la toma de decisiones con referencia a su trabajo, está vinculado de forma directa con la supervisión de sus superiores.
- Recompensa: Denota en el sentir de ser retribuido benéficamente por el trabajo bien logrado, hace énfasis en la recompensa positiva más que en el castigo.
- Riesgo: El sentido de riesgo y el desafío en el trabajo y en la organización. Énfasis en tomar riesgos calculados.
- Calidez: La percepción de una buena confraternidad general. Énfasis en la prevalencia de la amistad y de grupos sociales informales.
- Administración del conflicto: Como expresión de la percepción, tanto pares como de supervisores, entorno a la aceptación de las opiniones discrepantes y al hecho de no temer enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- Identidad: Se refiere al sentimiento de pertenencia a una empresa, reconociéndose como un miembro valioso a través de su trabajo.

- Estilo de supervisión: Es la manera de monitorear o hacer seguimiento a las actividades laborales dentro de una organización, sobre todo si esta tiene una naturaleza compleja.
- Motivación Laboral: Es la razón o conjunto de razones por el que los empleados de una organización manifiestan interés por la labor que desarrollan; esto también implica el deseo de prosperar y el compromiso como un todo.
- Estabilidad Laboral: Se define como el estado representativo de seguridad que manifiesta el empleado con relación a su permanencia laboral dentro de una organización.
- Oportunidad de desarrollo: Es una circunstancia favorable en el que los empleados de una organización perciben que su trabajo puede producirles un crecimiento personal; esta percepción señala a las actividades como variadas, desafiantes, inspiradoras y dignas de realizarse.
- Comunicación: Es un elemento imprescindible en el desempeño laboral, se define como una acción de transmitir ideas y observaciones sobre el trabajo realizado; esta puede darse de forma vertical (superiores y subalternos) u horizontal (entre pares).
- Equipo de Apoyo: Es la percepción de poder contar con un grupo de personas, dentro del ámbito laboral, con el que se puede dar y recibir apoyo.

## Capítulo III. Metodología

### 3.1 Tipo de Estudio

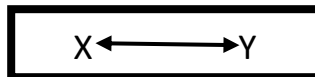
La presente investigación es de tipo correlacional, ya que se busca conocer la relación que existe entre la variable 1 (Clima laboral) y la variable 2 (engagement); es decir pretende estudiar el grado de asociación entre ambas; Hernández, Fernández y Baptista (2018) agregan que esto se da dentro de un contexto particular o realidad investigativa.

### 3.2 Diseño de Investigación

En cuanto al diseño de la investigación que se plantea es no experimental, ya que no se están manipulando las variables de estudios; sino que se extrae la información tal cual se dan dentro del contexto; cabe señalar que como se tomarán los datos en un solo momento (tiempo) será de corte transversal (Hernández, Fernández y Batista, 2018).

El diseño gráfico sería:

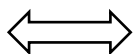
#### Relación de las dos variables



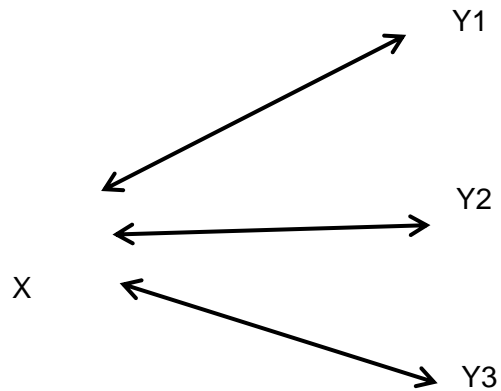
Donde:

X = Clima laboral

Y = Engagement

 = Relación

En cuanto a las dimensiones que se pretenden emplear en el estudio, se tendría:



Donde:

Y1 = Dimensión vigor

Y2 = Dimensión dedicación

Y3 = Dimensión absorción

X= clima laboral

### 3.3 Hipótesis

#### 3.3.1 Identificación de variables.

*Variable 1:* Clima laboral; extraída cuantitativamente del instrumento (anexo 3)

*Variable 2:* Engagement; extraída cuantitativamente del instrumento (anexo 2)

### **3.3.2 Hipótesis general.**

El clima laboral se relaciona significativamente con el engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.

### **3.3.3 Hipótesis específicas.**

HE1: El clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.

HE2: El clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión dedicación de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.

HE3: El clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.

### 3.3.4 Operacionalización de Variables.

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variable engagement*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Engagement:	Vigor	Presenta buena Percepción del trabajo	1. En mi trabajo me siento lleno de energía 2. Mi trabajo tiene sentido y propósito 3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando	0. Nunca 1. Casi nunca
		Muestra disposición para el trabajo	4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. 5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	2. Algunas veces 3.
		Demuestra motivación por el trabajo	6. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí.	Regularmente 4. Bastantes veces
	Dedicación	Siente realización por su trabajo	7. Mi trabajo me inspira.	5. Casi siempre
			8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	6. Siempre
			9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo 10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	



	Demuestra constancia por el trabajo	11. Estoy inmerso en mi trabajo.
Absorción	Muestra resistencia al trabajo	12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo 13. Mi trabajo es retador. bien, continuo trabajando 14. Me "dejo llevar" por mi trabajo. 15. Soy muy persistente en mi trabajo. 16. Me es difícil "desconectar" del trabajo 17. Incluso cuando las cosas no van

**Tabla 2.**

*Operacionalización de variable clima laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración
Clima laboral: conjunto de cualidades del ambiente laboral	Estructura	Nivel de percepción acerca de la estructura organizativa, reglamento y política de la organización.	Conoce claramente la estructura organizativa, <u>reglamento y política de esta institución.</u> La Dirección muestra interés porque las normas y políticas estén claras y se cumplen	0. Nunca 1. Casi nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Bastantes veces 5. Casi siempre 6. Siempre
	Responsabilidad	Nivel de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.	Realiza su trabajo de manera autónoma y sin coacción <u>Sus superiores promueven la toma de decisiones enfatizando la autonomía</u>	
	Recompensa	Nivel de percepción sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.	Las recompensas e incentivos en esta institución están <u>acorde con el trabajo bien realizado</u> <u>En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo</u> Sólo algunos trabajadores reciben recompensas e incentivos por el trabajo bien realizado	
	Desafío	Grado de aceptación de riesgos calculados para lograr los objetivos propuestos.	En esta institución tenemos que tomar riesgos para <u>lograr los objetivos planteados</u> <u>La Dirección se arriesga por una buena idea</u> Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	
	Relaciones	Nivel de percepción acerca de la existencia de un	Esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales	

	ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.	Los directivos propician un clima laboral agradable y de buenas relaciones sociales
Cooperación	Nivel de percepción sobre la existencia de ayuda por parte de los directivos y personal	Los superiores y compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo una labor difícil Existe apoyo incondicional en la institución cuando alguien tiene dificultades
Estándares	Nivel de Percepción acerca del énfasis sobre el rendimiento profesional.	En esta institución se exige un rendimiento profesional bastante alto En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento profesional
Conflictos	Grado de aceptación de opiniones discrepantes y solución de problemas.	Las opiniones discrepantes se escuchan y se aceptan Los problemas se solucionan teniendo en cuenta las diversas opiniones del personal
Identidad	Grado de pertenencia a la organización	Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución y formar parte de un equipo que valora su trabajo En esta institución cada quien se preocupa por sus propios intereses

### **3.4. Población y Muestra**

La población de estudio estuvo constituida por 52 docentes de la Institución Educativa Adventista Americana de la ciudad de Juliaca referente al año 2019; como el tamaño de la población es pequeña y accesible, se siguió las recomendaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2018) quienes sugieren no extraer un tamaño de muestra, sino más bien que se debe hacer un estudio censal de la población. El tipo de muestreo por lo tanto fue no probabilístico por conveniencia.

### **3.5 Plan del Procesamiento de Datos**

#### **3.5.1 Técnicas de recolección de datos.**

La recolección de datos se obtuvo por la técnica de la encuesta, en el que se aplicó como instrumento dos (2) cuestionarios para Engagement elaborado por Vargas (2018) para la investigación denominada *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017*; el cual obtuvo una fiabilidad del 84% ( $\alpha$  de Crombach = 0.84) y una Validez del 100% en su contenido. El instrumento fue adaptado de la propuesta de Schaufeli y Bakker, el Utrecht Work Engagement Scale (UWES, 2003); la versión adaptada consta de 17 ítems con una escala de medición tipo Likert.

En cuanto al instrumento para Clima laboral, se utilizó el cuestionario de Chávez y Ponce (2014) expuesto para una investigación en el contexto educativo nacional, el cual cuenta con una fiabilidad del 81.1% ( $\alpha$  de Crombach = 0.811) y una Validez del 100% en su contenido. El instrumento cuenta con 20 ítems con una escala de medición tipo Likert.

### **3.5.2 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.**

Una vez extraídos los datos y puestos en una data estadística, se procedió a realizar un estudio descriptivo exploratorio, para luego pasar a la prueba de correlación previamente comprobado el comportamiento normal de los datos, de esa forma se garantizó no realizar una prueba no paramétrica, dando mayor exactitud a los resultados. Todos los análisis estadísticos se efectuaron con el auxilio del programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 25; el nivel de confianza utilizado fue de 95% y una significancia del 0.05.

## **Capítulo IV. Resultados y Discusión**

### **4.1 Fiabilidad y Validez del Instrumento**

Los instrumentos de medición para las dos variables investigativas cumplen con los requisitos de fiabilidad y validez de contenido que se evaluaron en las investigaciones previas de Vargas (2018) y de Chávez y Ponce (2014).

Se siguió el criterio de elección de los cuestionarios por semejanza del contexto, en el caso de Vargas (2018) la investigación se realizó en el plano educativo de la ciudad de Juliaca, específicamente para una institución perteneciente a la organización educativa Adventista; en cuanto al cuestionario de Sánchez y Ponce (2014) es una adaptación nacional del instrumento de Litwin y Stringer, también utilizado en el plano educativo. Por lo tanto y según las recomendaciones de expertos, se decidió que los cuestionarios podían ser utilizados directamente en la investigación.

## 4.2 Información General de los Docentes

El análisis estadístico de los docentes empezó por una exploración de las variables de edad y sexo de su composición como se detalla en el gráfico 1 y 2. En cuanto al sexo de las personas encuestadas se puede describir que el 46.15% de los encuestados fueron del sexo masculino y el 53.85% fue del sexo femenino.

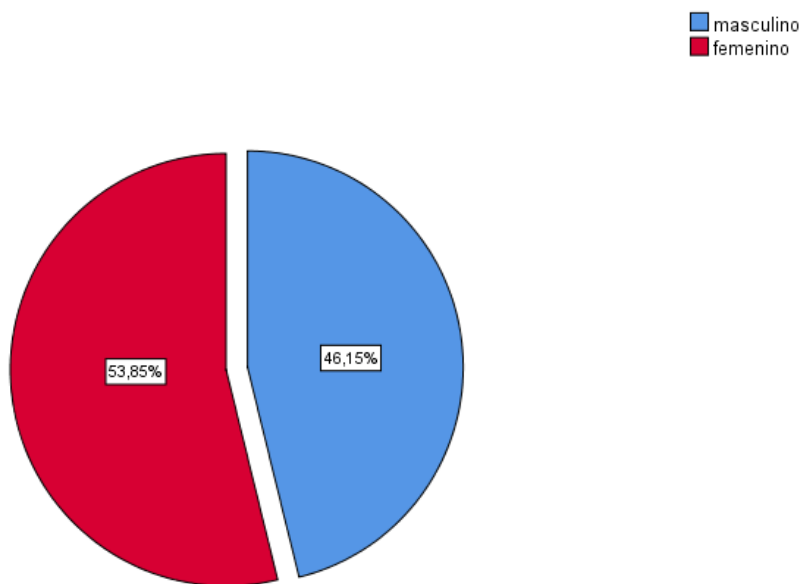
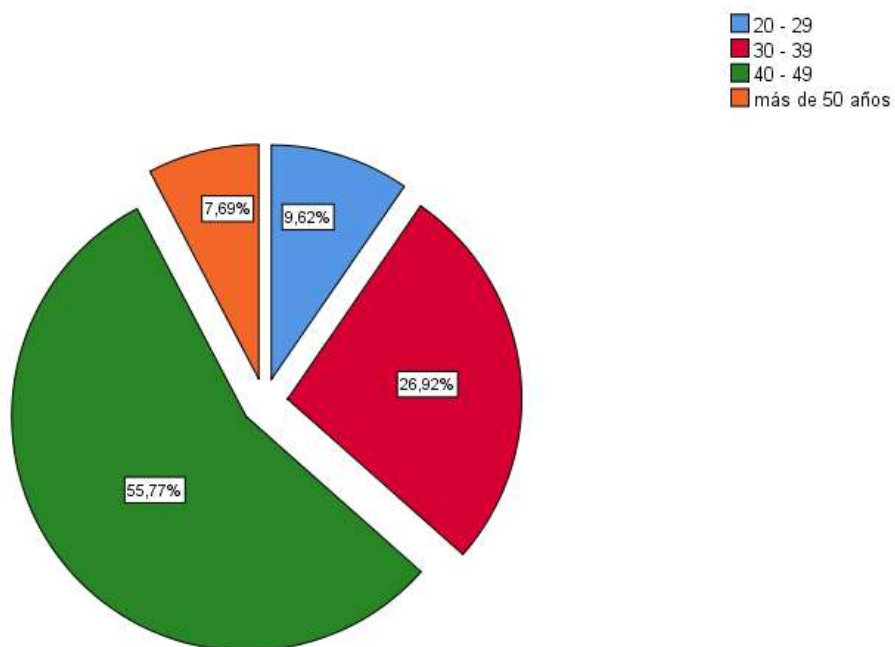


Gráfico 1. Distribución porcentual del sexo de los docentes.

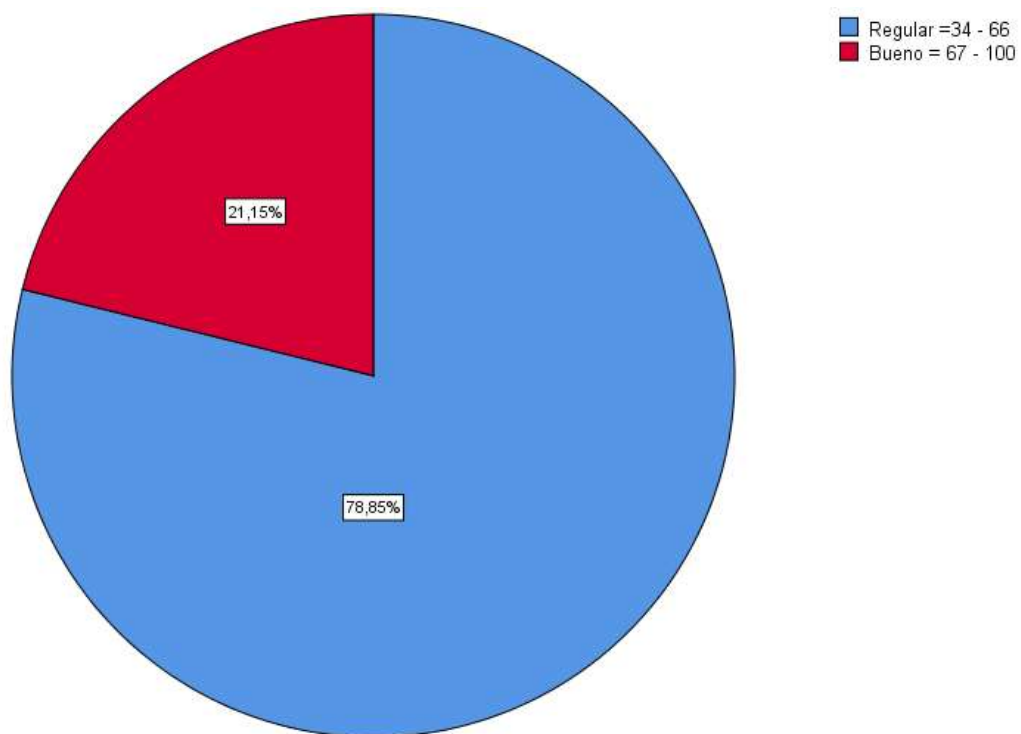
En cuanto a la edad de los encuestados, se agruparon en 4 grupos y se obtuvo que el 55.77% de los encuestados tiene entre 40 – 49 años, el 26.92% de los encuestados tiene entre 30 – 39 años, el 9.62% tiene entre 20 – 29 años y el 7.69% tiene más de 50 años.



Grafica 2. Distribución porcentual de los grupos de edad de los docentes.

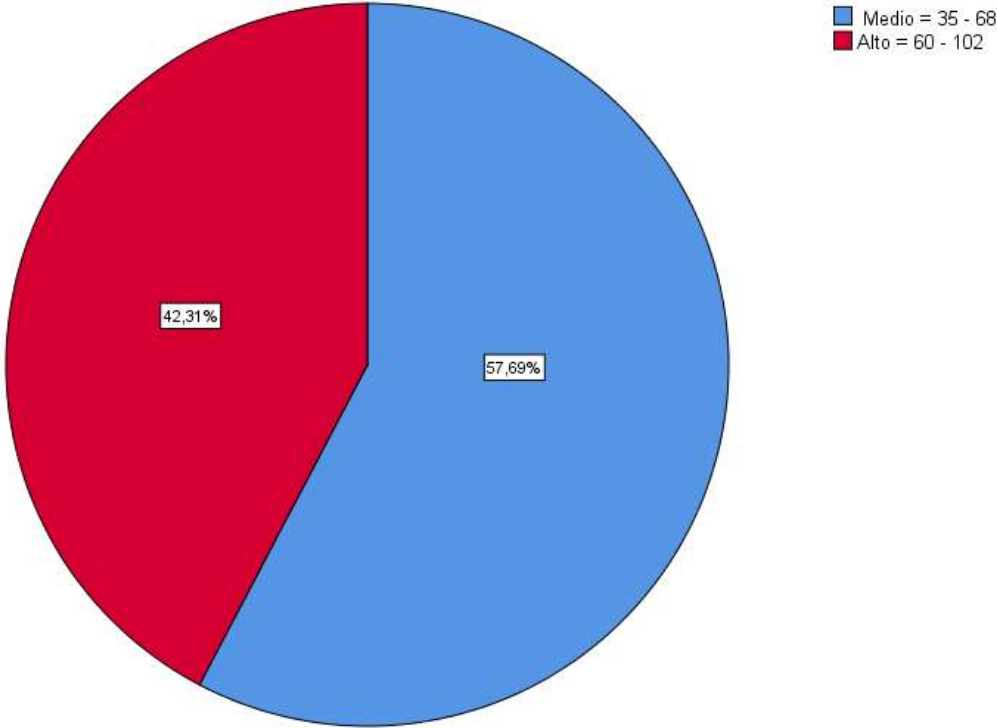


En cuanto a la descripción de los resultados obtenidos para los niveles de Clima laboral percibido por los docentes, este se realizó de acuerdo a un baremo que se representa en la gráfica 3. Se tiene que el 21.15% de los docentes califican al clima laboral como bueno y el 78.85% de los docentes califican al clima laboral como regular; cabe señalar que no se registraron valores que indiquen una calificación de clima laboral malo.



Gráfica 3. Distribución porcentual de los niveles de clima laboral percibido por los docentes.

La descripción de los resultados obtenidos para los niveles de Engagement de los docentes, este se realizó de acuerdo a un baremo y que se representa en la gráfica 4. Se tiene que el 42.31 % de los docentes tiene un engagement de nivel alto y el 57.69 % de los docentes un nivel de engagement de nivel medio; cabe señalar que no se registraron valores que indiquen presencia de un nivel de Engagement bajo.



Grafica 3. Distribución porcentual de los niveles de engagement de los docentes.

Seguidamente, para el análisis de la correlación se realizó la prueba de supuesto de la normalidad para elegir una prueba paramétrica o no paramétrica, la prueba de la normalidad utilizada, teniendo en cuenta el tamaño de la población (52), fue la de Kolgomorov – Smirnov; en la tabla 3 se muestran los resultados de la normalidad por variable investigada, teniendo en cuenta una significancia de 0.05.

**Tabla 3.**

*Resultados de Kolgomorov -Smirnov para las variables de estudio.*

Variabales	Sig.
Clima laboral	0.059
Engagement	0.020
Dimensión Valor	<0.010
Dimensión Dedicación	<0.010
Dimensión Absorción	<0.010

### 4.3. Resolución de los Objetivos

#### 4.3.1 En base al objetivo general.

De la tabla 3 se puede decidir que la prueba de Spearman es la que corresponde para el análisis de la correlación. Según a esto entonces se plantea la siguiente hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el clima laboral y el engagement

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el clima laboral y el engagement

El criterio de decisión será si:

Sig.  $< \alpha$  se rechaza  $H_0$

Sig.  $> \alpha$  se acepta  $H_0$

De acuerdo a los resultados obtenidos y presentados en la tabla 4, se tiene un sig. de 0.000, el cual es menor a la significancia (0.005), lo que afirma que existe relación significativa entre la variable Clima laboral y la variable Engagement; es decir que a mayor clima laboral, mayor será el engagement de los docentes. Se tiene también un coeficiente de Spearman de 0.694 que indica una relación directamente proporcional a de tipo moderado.

**Tabla 4.**

*Resultados de la prueba correlacional de Spearman para Clima laboral con relación al Engagement de los docentes.*

Variables	Sig.	Coeficiente De Spearman
Clima laboral/ Engagement	0.000	0.694*

\*La correlación es significativa a un nivel 0.01

#### 4.3.2 En relación a los objetivos específicos.

De acuerdo a la descripción metodológica (ver anexo 1), los objetivos específicos se alinean a determinar la relación entre la variable Clima laboral y las dimensiones del Engagement, que son la dimensión Vigor, Dedicación y Absorción; por lo que se el estudio se centró en el análisis de esas dimensiones, así pues, se obtuvo que:

Para el objetivo específico 1, los resultados (tabla 5) muestran un sig. de 0.000 que indica una relación significativa entre el clima laboral y la dimensión valor del engagement; además de un coeficiente de Spearman de 0.669 que indica una relación positiva y de nivel moderado, es decir que, a mayor Clima laboral, mayor será el Vigor de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.

**Tabla 5.**

*Resultados de la prueba correlacional de Spearman para clima laboral y la dimensión Vigor del Engagement de los docentes.*

Variables	Sig.	Coeficiente De Spearman
Clima laboral/ dimensión Valor	0.000	0.669*

Para el objetivo específico 2, los resultados (tabla 6) muestran un sig. de 0.001 que indica una relación significativa entre el Clima laboral y la dimensión dedicación del Engagement; además de un coeficiente de Spearman de 0.451 que indica una relación positiva, es decir que, a mayor Clima laboral, mayor será la Dedicación de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana, Juliaca 2019 pero en un nivel débil.

**Tabla 6.**

*Resultados de la prueba correlacional de Spearman para clima laboral y la dimensión dedicación del engagement de los docentes.*

Variables	Sig.	Coeficiente De Spearman
Clima laboral/ dimensión Dedicación	0.001	0.451*

Para el objetivo específico 3, los resultados (tabla 7) muestran un sig. de 0.000 que indica una relación significativa entre el Clima laboral y la dimensión Absorción del Engagement; además de un coeficiente de Spearman de 0.644 que indica una relación positiva, es decir que, a mayor Clima laboral, mayor será la Absorción de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana, Juliaca 2019 pero en un nivel moderado.

**Tabla 7.**

*Resultados de la prueba correlacional de Spearman para Clima laboral y la dimensión Absorción del Engagement de los docentes.*

		Coeficiente	
Rho		De	
Spearman		Sig.	Spearman
Clima	laboral/ dimensión Absorción	0.000	0.644*

\*La correlación es significativa a un nivel de 0.01.

**Discusión:** Según los resultados obtenidos, se sostiene estadísticamente que el Clima laboral se relaciona de forma significativa y positiva con el Engagement de los docentes en la

Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca – 2019, además se señala que esta relación es de un nivel moderado; estos resultados son semejantes a los encontrados por Massarina (2019), Chávez y Ponce (2014) y Chiang, Fuentealba y Nova (2017), quienes sostienen a la luz de sus investigaciones, que existe una relación directamente proporcional entre el Clima laboral y el Engagement.

En un contexto similar al de esta investigación, Vargas (2018) encuentra un Engagement promedio en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión; cabe señalar que el grupo de docentes de Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca pertenece a la misma organización educativa y que al compartir la misma filosofía educativa podría explicar la semejanza de los resultados.

Por otro lado, el mismo autor se suma a lo expuesto por Mendoza y Gutiérrez (2017) quienes sostienen la existencia de una relación entre engagement y la cultura organizacional en un nivel regular y aunque la variable 2 es diferente, se puede aducir como un resultado confirmatorio, ya que el Clima laboral está inmerso dentro de la cultura organizacional.

Es resaltante el hecho positivo de que los resultados no muestran niveles bajos de Engagement y de un Clima laboral malo, por lo que se podría pensar en la buena dirección de la institución y el aporte de la filosofía educativa que se maneja.



## Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

Las conclusiones que se vierten a continuación se realizan en base al estudio efectuado en los docentes de la Institución Educativa Adventista Americana, Juliaca 2019 y son:

**Primera.-** El clima laboral se relaciona significativamente (Valor sig. =0.000) y de forma positiva moderada en un 69.4% con el Engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana, Juliaca 2019; lo que indica que a mayor Clima laboral, mejor será el engagement de los docentes.

**Segunda.-** El clima laboral se relaciona significativamente (Valor sig. =0.000) y de forma positiva moderada en un 66.9% con el Vigor de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana, Juliaca 2019; lo que indica que a mayor Clima laboral, mejor será el valor de los docentes.

**Tercera.-** El clima laboral se relaciona significativamente (Valor sig. =0.000) y de forma positiva débil en un 45.1% con la Dedicación de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana, Juliaca 2019; lo que indica que a mayor Clima laboral, mejor será la Dedicación de los docentes.

**Cuarta.-** El clima laboral se relaciona significativamente (Valor sig. =0.001) y de forma positiva moderada en un 64.4% con la Absorción de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana, Juliaca 2019; lo que indica que a mayor Clima laboral, mejor será la Absorción de los docentes

## 5.2 Recomendaciones

En función a los resultados obtenidos, que demuestran un aceptable clima laboral y engagement de los docentes, se sugiere a la Dirección de la Institución Educativa Adventista Americana, lo siguiente:

1. Reforzar, mantener e incentivar aquellas actividades y planes estratégicos direccionados al mejoramiento del Clima laboral dentro de la Institución Educativa; sobre esto se debe asegurar garantías para una buena comunicación constante y asertiva, entre la Dirección y los Docentes de la institución.
2. Fomentar las actividades laborales integrativas, es decir que se apueste por el trabajo en equipo; ya que por medio de la cooperación y la delegación de tareas se mejora el tiempo para el logro de resultados, haciéndose más eficiente y menos extenuantes si las tareas se comparten entre los pares.
3. Promover los incentivos laborales (bono económico) hacia los docentes, en base a criterios de reconocimiento como pueden ser el desempeño, años de servicio, logros personales y/o académicos, designaciones, entre otros.
4. Mantener y en la medida de lo posible reforzar la visión educativa cristiana que enmarca la filosofía organizacional, por considerarle un valor trascendental en la motivación del docente.

## Referencias

- Acosta, L., y González, L. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio*. Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio Infancia,
- Bakker, A. (2011). *¿Cómo mantienen los empleados el engagement en el trabajo?* Recuperado de:  
[http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_262.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_262.pdf)
- Bakker, A. B. y Leiter, M. P. (2010). *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. Estados Unidos: autor.
- Cárdenas, M; Méndez, L; González, M. et al. (2014). *Evaluación Del Desempeño Docente, Estrés Y Burnout En Profesores Universitarios*. Actualidades Investigativas En Educación, 1–22, 22. Retrieved from <http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>
- Cerda, H., y Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa coopelan Ltda*. Universidad de Concepción. Chile.
- Chávez E. y Ponce W. (2014). *El clima organizacional y su relación en la satisfacción laboral del personal de la Institución educativa Publica Secundaria de Menores "San Marcos", Provincia de San Marcos, en el año 2014*. Universidad Privada del Norte. Lima - Perú.
- Chiang M, Fuentealba I, y Nova R. (2017). *Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio*, Ciencia & Trabajo: año 19 N° 59, Mayo. PP 105 -112 Extraído desde: [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl).

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Córdoba, N. (2015). *Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada Escuintla*. Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Fernández, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el instituto tecnológico Red Avansys*. Universidad San Martín de Porres. Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Metodología de la investigación. <https://doi.org/>- ISBN 978-92-75-32913-9
- Jaén, M. (2010). *Predicciones del rendimiento laboral partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Mendoza, B., y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. Universidad Nacional de Madre de Dios. Perú.
- Messarina, A. (2019). *Engagement y satisfacción laboral en operarios de una empresa privada de Lima*. Universidad peruana de ciencias aplicadas. Perú.
- Miranda, M. (2010). *Clima Organizacional*. Extraído desde: <http://spin.com.mx>.2002. Visitado en octubre de 2017.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). *Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout*. Recuperado de <http://www.cop.es/papeles>
- Salanova, M. y Shaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. España: Alianza Editorial S. A.

Santa Biblia 2000. *Versión Reina y Valera*. [Internet] [20 de octubre 2019]. Disponible en:  
<http://biblia.tureligion.com/>

Vargas, A. (2018). *Cultura organizacional y engagement en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, 2017*. Universidad Peruana Unión. Perú.

**Anexo 1. Matriz de consistencia**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO
<b>Clima laboral y engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019</b>	¿En qué medida el clima laboral se relaciona con el engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019?	Determinar la medida en que el clima laboral se relaciona con el engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.	El clima laboral se relaciona significativamente con el engagement de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.	Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo correlacional
	PE1: ¿En qué medida el clima laboral se relaciona con la dimensión vigor de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019?	OE1: Determinar la medida en que el clima laboral se relaciona con la dimensión vigor de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.	HE1: El clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión vigor de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.	Corte: transversal Muestreo no probabilístico Población censal = 52 docentes
	PE2: ¿En qué medida el clima laboral se relaciona con la dimensión dedicación de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019?	OE2: Determinar la medida en que el clima laboral se relaciona con la dimensión dedicación de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.	HE2: El clima laboral se relaciona significativamente con La dimensión dedicación de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.	
PE3: ¿En qué medida el clima laboral se relaciona con la dimensión absorción de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019?	OE3: Determinar la medida en que el clima laboral se relaciona con la dimensión absorción de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.	HE3: El clima laboral se relaciona significativamente con la dimensión absorción de los docentes en la Institución Educativa Adventista Americana de Juliaca, 2019.		

## Anexo 2. Instrumento validado

Universidad Peruana Unión  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional Administración

Estimado docente, la presente encuesta tiene un fin académico investigativo; se agradece de antemano su participación pidiéndole por favor que conteste a las siguientes preguntas:

### I Información general

1.1 Edad: \_\_\_\_\_

1.2 Sexo: a. Femenino ( )    b. Masculino ( )

### II Cuestionario para engagement

Las siguientes preguntas refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta, decida si se ha sentido de esta forma y marque con una equis (x) su respuesta.

Sobre su trabajo:	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	siempre
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito.							
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando.							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí.							
7. Mi trabajo me inspira.							
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Estoy inmerso en mi trabajo.							
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
13. Mi trabajo es retador.							
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
15. Soy muy persistente en mi trabajo.							
16. Me es difícil “desconectar” del trabajo.							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							

**Anexo 3: Encuesta Clima Laboral**

**III Cuestionario clima laboral**

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta, decida si se ha sentido de esta forma y marque la respuesta con una equis (x).

	Muy de acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Conoce claramente la estructura organizativa, reglamento y política de esta institución.					
2. La Dirección muestra interés porque las normas y políticas estén claras y se cumplan					
3. Realiza su trabajo de manera autónoma y sin coacción					
4. Sus superiores promueven la toma de decisiones enfatizando la autonomía					
5. Las recompensas e incentivos en esta institución están acorde con el trabajo bien realizado					
6. En esta institución no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo					
7. Sólo algunos trabajadores reciben recompensas e incentivos por el trabajo bien realizado					
8. En esta institución tenemos que tomar riesgos para lograr los objetivos planteados					
9. La Dirección se arriesga por una buena idea					
10. Esta institución ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
11. Esta institución se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales					
12. Los directivos propician un clima laboral agradable y de buenas relaciones sociales					
13. Los superiores y compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo una labor difícil					
14. Existe apoyo incondicional en la institución cuando alguien tiene dificultades					
15. En esta institución se exige un rendimiento profesional bastante alto					
16. En esta institución siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento profesional					
17. Las opiniones discrepantes se escuchan y se aceptan					
18. Los problemas se solucionan teniendo en cuenta las diversas opiniones del personal					
19. Se siente orgulloso de pertenecer a esta institución y formar parte de un equipo que valora su trabajo					
20. En esta institución cada quien se preocupa por sus propios intereses					