

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la
Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor(es) : Bach. Palma Alfaro Estefany Yuliana
Bach. Sanchez Huayta Sonia

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros.

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.

Fecha de Inicio y
Culminación : 30.08.23 – 29.08.24

Huancayo – Perú
2024

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad De Ciencias Administrativas Y Contables
TESIS

ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PANGO, SATIPO - 2023

PRESENTADA POR:

Bach. Palma Alfaro Estefany Yuliana
Bach. Sánchez Huayta Sonia

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOY

PRIMER MIEMBRO : _____
DRA. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MG. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

TERCER MIEMBRO : _____
MG. VARGAS ARISTE YULIANA

Huancayo, dedel 2024.

**ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PANGOA, SATIPO - 2023**

ASESOR:

DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS.

DEDICATORIA

A Dios por ser nuestra guía en este largo camino del bien y de nuestros objetivos, por darnos vida, salud y sabiduría.

A nuestros padres por el apoyo constante, por los consejos y el valor para seguir adelante cuando sentíamos que no se podía.

A todos aquellos que han formado una parte integral durante este camino académico y personal.

En memoria de nuestros seres queridos que partieron pero que desde el cielo nos siguen cuidando y acompañando en este camino.

Estefany y Sonia.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes. A nuestra Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. A la escuela profesional de Administración y Sistemas, por las enseñanzas brindadas dentro de sus aulas y por las experiencias vividas en ello. A la Municipalidad Distrital de Pangoa, por accedernos y permitirnos hacer realidad esta investigación conjuntamente en colaboración de su personal Administrativo.

A nuestro Asesor Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros quien con su experiencia y amplio conocimiento contribuyo en la realización de nuestra investigación para obtener nuestro título profesional de Licenciadas en Administración.

Estefany y Sonia

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0183 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. PALMA ALFARO ESTEFANY YULIANA**
Bach. SANCHEZ HUAYTA SONIA

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Dr. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO**

Fue analizado con fecha **19/04/2024**; con **104 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 19 de abril del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	II
ASESOR:	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
Contenido	VIII
Contenido de tablas	XI
Contenido de figuras	XII
Resumen	XIII
Abstract	XIV
Introducción	XV
Capítulo I	18
I. Planteamiento del Problema	18
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	18
1.2. Delimitación del Problema	21
1.2.1. Delimitación Espacial.	21
1.2.2. Delimitación Temporal.	21
1.2.3. Delimitación Conceptual.	21
1.3. Formulación del Problema	22
1.3.1. Problema General.	22
1.3.2. Problemas Específicos.	22
1.4. Justificación	23
1.4.1. Justificación Social	23
1.4.2. Justificación Teórica	23
1.4.3. Justificación Metodológica	24
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo General	24
1.5.2. Objetivos Específicos.	24
Capítulo II	26
II. Marco Teórico	26
2.1. Antecedentes	26
2.1.1. Antecedentes Internacionales	26

2.1.2. Antecedentes Nacionales	28
2.2. Bases teóricas o Científicas	31
2.2.1. Engagement.....	31
2.2.1.1. Dimensiones del engagement	36
D1: Vigor.....	36
D2: Dedicación.....	37
D3: Absorción	38
D4: Agentivo	39
2.2.2. Desempeño laboral	39
2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral	42
D1: Orientación de resultados	42
D2: Relaciones interpersonales	42
D3: Iniciativa.....	42
D4: Trabajo en equipo.....	43
2.3. Marco Conceptual.....	44
Capítulo III.....	46
III. Hipótesis	46
3.1. Hipótesis General	46
3.2. Hipótesis Específicas.....	46
3.3. Variables (Operacionalización Conceptual y Operacionalización)	48
Capítulo IV.....	49
IV. Metodología.....	49
4.1. Método de Investigación	49
4.3. Nivel de Investigación.....	50
4.4 Diseño de Investigación	51
4.5. Población y Muestra.....	51
4.5.1. Población.	51
4.5.2. Muestra.	52
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	53
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación	53
Capítulo V.....	54
Resultados	54

5.1. Descripción del Resultados	54
5.2. Contraste de Hipótesis.....	65
Análisis y Discusión de Resultados	73
Conclusiones	78
Recomendaciones	81
Referencias Bibliográficas	83
ANEXOS	
Anexo N° 01: Matriz Metodológica	
Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de Variables.....	
Anexo N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento.....	
Anexo N° 04: El Instrumento de Investigación	
Anexo N°06: La Data de Procesamiento de Datos	
Anexo N°07: Consentimiento informado	
Anexo N° 08: Fotos de Aplicación del Instrumento.....	

Contenido de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de las variables	48
Tabla 2.	Muestreo aleatorio	52
Tabla 3.	Resultados obtenidos de la variable Engagement.....	54
Tabla 4.	Resultados obtenidos de la dimensión Vigor	55
Tabla 5.	Resultados obtenidos de la dimensión Dedicación.....	57
Tabla 6.	Resultados obtenidos de la dimensión Absorción	58
Tabla 7.	Resultados obtenidos de la dimensión Agentivo	59
Tabla 8.	Resultados obtenidos de la Variable Desempeño Laboral	60
Tabla 9.	Resultados obtenidos de la dimensión Orientación de Resultados.....	61
Tabla 10.	Resultados obtenidos de la dimensión Relaciones Interpersonales.....	62
Tabla 11.	Resultados obtenidos de la dimensión Iniciativa.....	63
Tabla 12.	Resultados obtenidos de la dimensión Trabajo en Equipo	64
Tabla 13.	Relación entre Engagement y Desempeño Laboral.....	66
Tabla 14.	Relación entre Engagement y Orientación de Resultados.....	67
Tabla 15.	Relación entre Engagement y Relaciones Interpersonales	69
Tabla 16.	Relación entre Engagement e Iniciativa	70
Tabla 17.	Relación entre Engagement y Trabajo en Equipo	71

Contenido de figuras

Figura 1. Simbología del diseño de investigación	51
Figura 2. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Engagement...54	54
Figura 3. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Vigor.....56	56
Figura 4. Resultados obtenidos de la dimensión Dedicación.....57	57
Figura 5. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Absorción ..58	58
Figura 6. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de Agentivo.....59	59
Figura 7. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Desempeño Laboral 60	60
Figura 8. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Orientación de Resultados.....61	61
Figura 9. Resultados obtenidos de la dimensión Relaciones Interpersonales.....62	62
Figura 10. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Iniciativa 63	63
Figura 11. Resultados obtenidos de la dimensión Trabajo en Equipo	64

Resumen

Esta investigación titulada Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo – 2023, tiene como objetivo establecer la relación que existe entre engagement y desempeño laboral en colaboradores de dicha Municipalidad. En cuanto a la metodología utilizada, la investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, recurrió al método científico como principal guía de investigación, se apoyó en la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de investigación. Como resultados en el análisis de correlación se genera una conclusión sólida y respaldada por datos significativos. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.905 revela una correlación positiva muy fuerte entre el "Engagement" y el "Desempeño Laboral" en la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo en 2023. Dada la fuerte correlación entre "Engagement" y "Desempeño Laboral" en la Municipalidad de Pangoa - Satipo, se recomienda implementar estrategias para promover y mantener el compromiso del personal.

Palabras Clave: Engagement, Desempeño laboral.

Abstract

This research titled “Engagement and work performance in employees of the District Municipality of Pangoa, Satipo - 2023 aims to establish the relationship that exists between engagement and work performance in employees of said Municipality. Regarding the methodology used, the research was basic, correlational level, non-experimental in design, it used the scientific method as the main research guide, it relied on the survey technique and the questionnaire as a research instrument. As a result of the correlation analysis, a solid conclusion is generated and supported by significant data. The Spearman correlation coefficient (r_s) of 0.905 reveals a very strong positive correlation between "Engagement" and "Job Performance" in the District Municipality of Pangoa - Satipo in 2023. Given the strong correlation between "Engagement" and "Performance Labor" in the Municipality of Pangoa - Satipo, it is recommended to implement strategies to promote and maintain staff commitment.

Keywords: Engagement, Work performance.

Introducción

Las empresas de hoy se enfrentan a un mundo de constante cambio y competitividad, exigiendo así tener un personal más eficiente y comprometido con las metas destinadas en tiempo corto, mediano y largo plazo. Desde otro punto de vista, ciertas investigaciones indican que cuando los trabajadores muestran niveles altos de compromiso con la empresa en la que trabajan, desenvuelven un sentido de pertenencia y fidelización con la entidad, de esto modo a desarrollar un esfuerzo facultativo a las responsabilidades que cada colaborador tiene en su puesto de trabajo.

El compromiso de los colaboradores y su desempeño laboral son aspectos cruciales en cualquier organización, y esto no es diferente en el contexto de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo. El término "engagement" se refiere a la conexión emocional y la pasión que los empleados sienten hacia su trabajo y su organización. Cuando los colaboradores están comprometidos, están más dispuestos a dar lo mejor de sí mismos y a contribuir de manera significativa al logro de los objetivos de la municipalidad.

En el contexto específico de una entidad gubernamental como la Municipalidad Distrital de Pangoa, el engagement de los colaboradores cobra una importancia aún mayor, ya que sus acciones y decisiones tienen un impacto directo en la calidad de vida de los ciudadanos del distrito. Un personal comprometido no solo tiende a ser más productivo, sino que también está motivado para brindar un servicio de alta calidad a la comunidad.

A continuación, la investigación titulada Engagement y desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de Pangoa, Satipo – 2023, tiene como objetivo establecer la relación que existe entre engagement y desempeño laboral en colaboradores de dicha Municipalidad. En cuanto a la metodología utilizada, la investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, recurrió al método científico como principal

guía de investigación, se apoyó en la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de investigación. A continuación, se describen los capítulos en el trabajo de investigación:

Capítulo I: Planteamiento del Problema: En este capítulo, se presenta la descripción del problema de investigación, se justifica su relevancia y se exponen las preguntas de investigación. También se delimita el alcance del estudio y se argumenta la necesidad de llevar a cabo la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico: Aquí se realiza una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con el tema de investigación. Se presentan teorías, conceptos, estudios previos y antecedentes relevantes que ayudan a comprender y contextualizar el problema. El marco teórico proporciona el fundamento conceptual del estudio.

Capítulo III: Hipótesis: En este capítulo, se formulan las hipótesis de investigación. Estas son afirmaciones tentativas sobre las relaciones entre variables que se probarán en el estudio. Se pueden presentar hipótesis nulas y alternativas.

Capítulo IV: Metodología: Aquí se describe la metodología de investigación utilizada, incluyendo el tipo de investigación, la población y muestra, los instrumentos de recopilación de datos, y los procedimientos empleados para obtener los datos. También se abordan cuestiones éticas y se justifica la elección de la metodología.

Capítulo V: Resultados: En este capítulo se presentan y analizan los datos recopilados durante la investigación. Se utilizan tablas, gráficos u otros recursos visuales para mostrar los resultados. Se discuten las pruebas estadísticas realizadas para probar las hipótesis.

Para finalizar, se dan las conclusiones, recomendaciones y se describen las referencias bibliográficas donde se enumeran todas las fuentes consultadas y citadas en el trabajo siguiendo

el formato de estilo APA, así como los anexos, los cuales contienen información adicional trabajada durante el proceso de investigación.

Las Autoras.

Capítulo I

I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La descripción de la realidad problemática se describe a continuación cumpliendo las pautas del método del embudo propuesto por (Vara H. , 2015) (p. 201): El objeto de estudio de la presente investigación es el desconocimiento de la relación entre el engagement y el desempeño laboral. Dicha relación será estudiada en la unidad de análisis (Municipalidad distrital de Pangoa) en la provincia de Satipo.

(Bakker & Leiter, 2010) señalan que, a nivel internacional, el entorno laboral está experimentando cambios significativos en los últimos años. Esto se debe a que muchas organizaciones están buscando sobrevivir y competir en un contexto donde se busca reducir costos y la cantidad de trabajadores. En este contexto, las organizaciones demandan empleados proactivos que estén comprometidos con su trabajo diario y con altos estándares de calidad.

Según (Rodríguez, Larrachea , & Costagliola , 2020), a nivel nacional, el país se vuelve cada vez más competitivo en términos profesionales. En este contexto, las empresas buscan que sus colaboradores estén comprometidos con la organización para

lograr un buen rendimiento laboral. Sin embargo, no todos los empleados poseen las cualidades necesarias o sienten un compromiso real con la empresa, lo que puede afectar su desempeño y en última instancia, llevar a renuncias o despidos por parte del empleador.

Ambas opiniones respaldan la idea de que el compromiso de los empleados es un factor clave para el éxito de las organizaciones, ya sea a nivel internacional o nacional. Además, subrayan que la adaptación a los cambios en el entorno laboral es esencial para sobrevivir y prosperar en un mundo laboral en constante transformación. Es conocido que un alto nivel de engagement presenta consecuencias positivas para las organizaciones, los trabajadores son más comprometidos con su organización y tienen un mejor rendimiento en el trabajo.

La gran mayoría de investigaciones sobre el engagement y desempeño laboral ha evidenciado la poca efectividad que tienen los colaboradores al realizar sus actividades, esto a raíz de que la gerencia, jefes de cada área y líderes de equipo, no trabajan de forma sistémica.

El gerente de la sede se debe de reunir con los jefes de cada área (Finanzas, R.R.H.H, Ventas, Comercial) a los cuales delega las metas por semana y mes, revisa las estadísticas y que tanto % generó cada área para conocer en qué medida se incrementó la productividad. El jefe de cada área cuenta con líderes de equipo por sector quienes comunican todo lo dicho por el gerente, el jefe de área exige que se cumplan las metas y los líderes de equipo presionan a los colaboradores.

La mala autoridad y disponibilidad dentro de la municipalidad hace que se emitan muchos memorándums a los que no han cumplido con la meta, estas sanciones

primeramente son llamados de atención, memorándums y luego el retiro de la Municipalidad.

Así en las diferentes áreas de la Municipalidad se aplica este tipo de lineamientos, los cuales generan temor, estrés, problemas de salud en los colaboradores y un engagement forzado por cumplir sus metas. Los colaboradores trabajan muy arduamente para no recibir sanciones que parecen imposibles, mientras tanto los gerentes, jefes de área solo se preocupan en alcanzar las metas, obtener resultados. Esto obliga a los colaboradores a mantener un comportamiento poco colaborativo reflejado en las quejas de los clientes.

Como resultado de la descripción de la realidad problemática que, de seguir con este tipo de actuar por parte del gerente, jefes y líderes de equipo, las metas mensuales y mucho menos las anuales, serán alcanzadas como se desean, por el contrario, esto generaría un ambiente tenso y dañino para todos. Por ello, esto se ve reflejado en la poca clientela y la caída de préstamos dentro de la empresa, por ello se requiere un cambio de gestión, modificar los lineamientos del cómo alcanzar las metas y estas ser evaluadas por el gerente de acuerdo a la necesidad de cada área tomando en cuenta la opinión de los jefes y líderes de equipos.

La nueva gestión busca que los líderes, jefes y gerente tengan un excelente desempeño laboral para poder conducir a los colaboradores hacia las metas de la Municipalidad, ambas partes en una sola dirección, desarrollando así el compromiso con los colaboradores que se traduce en rendimiento laboral, satisfacción personal y mejor salud mental.

¿Qué viene a ser el engagement, y qué relación tiene con el desempeño laboral?

Teniendo en cuenta esta realidad, el trabajo de investigación ayudará contribuir a mejorar la gestión de la Municipalidad.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

La presente investigación se llevó a cabo en el Distrito de Pangoa, provincia de Satipo, departamento de Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal.

La investigación se desarrolló en periodos del presente año 2023.

1.2.3. Delimitación Conceptual.

Engagement

El término, como lo han definido (Salanova & Schaufeli , 2009), se refiere al estado mental y emocional de un trabajador que lo identifica y lo involucra profundamente en su desempeño laboral en beneficio de la organización. Este estado se caracteriza por la dedicación de su máximo esfuerzo y rendimiento en su función laboral, aprovechando al máximo sus capacidades y competencias. Este compromiso se manifiesta a través del desarrollo de sus habilidades físicas, cognitivas, emocionales y mentales, que se expresan de manera positiva con vigor y energía. Además, este compromiso lo motiva a dedicarse e involucrarse plenamente en sus responsabilidades laborales, con el objetivo de contribuir al logro y la consecución de metas organizativas. Esta definición se apoya en investigaciones previas de (Salanova, Martínez, Cifre, & Schaufeli, 2016)

Desempeño laboral

(Barboza et al. , 2021) sostienen que el rendimiento del personal se considera óptimo cuando se logra alcanzar el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización. En esta misma línea, (Odicio et al. , 2021) en su investigación realizada en Iquitos, resalta que el desempeño del personal está estrechamente relacionado con su nivel de motivación.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023?

1.3.2. Problemas Específicos.

PE 1

¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y la orientación de resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023?

PE 2

¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023?

PE 3

¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y la iniciativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023?

PE 4

¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo – 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La presente investigación contribuirá con la implementación de información hacia los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa para que ellos promuevan y desarrollen la práctica del engagement como una nueva alternativa de comprender la gestión, de esta manera se beneficiará la sociedad por que ayudará a todas las instituciones públicas a medir el grado de desempeño laboral dentro de su organización, a la vez servirá para inculcar valores y la práctica de estos que conlleven a una adecuada gestión.

1.4.2. Justificación Teórica

Esta investigación es importante porque permitirá conocer la influencia del engagement y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, con una descripción real y cercana, permitiendo ver desde una perspectiva más clara y objetiva. Por ello, se tomará en cuenta las principales teorías y antecedentes de investigaciones que ayuden a determinar el grado de relación entre ambas variables.

Los resultados de esta investigación serán de utilidad para posteriores investigaciones que involucren similar problema general, utilizado en este trabajo, ya que aportará conclusiones importantes sobre el estudio de dichas variables.

1.4.3. Justificación Metodológica

La investigación pretende generar un nuevo esquema de trabajo para la gestión Municipal, específicamente para la amplitud de las estrategias que viene desarrollando la Municipalidad Distrital de Pangoa; de esa manera, se espera elevar el número de satisfacción de los usuarios de este distrito.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General.

Establecer la relación que existe entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos.

OE 1

Establecer qué relación existe entre engagement y la orientación de resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023.

OE 2

Establecer qué relación existe entre el engagement y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023.

OE 3

Establecer qué relación existe entre engagement y la iniciativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023.

OE 4

Establecer qué relación existe entre engagement y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023.

Capítulo II

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

El estudio titulado "Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos en Argentina" realizado por (Marsollier & Expósito, 2017) tuvo como objetivo identificar indicadores de agotamiento y compromiso laboral en empleados públicos. La investigación, de naturaleza descriptiva explicativa, se llevó a cabo con una muestra de 147 trabajadores administrativos de una entidad pública en Mendoza. Se utilizaron cuestionarios sobre la calidad de vida en el trabajo y pruebas psicométricas, incluyendo el MBI y el UWES. Los resultados revelaron una alta correlación entre los indicadores psicosociales de agotamiento y compromiso en ambas escalas.

El artículo científico de (Pérez et al., 2019), titulado "Engagement y Autoeficacia en Profesionales de Medicina" de la Universidad Politécnica y

Artística del Paraguay, se propuso analizar la relación entre el engagement (compromiso laboral) y la autoeficacia en profesionales de medicina. La muestra estuvo compuesta por 132 médicos españoles de edades comprendidas entre 25 y 58 años. Se utilizaron la Escala de Autoeficacia General y la Utrecht Work Engagement Scale para recopilar datos. Se sugiere que, a través de intervenciones específicas, se puede promover una mayor autoeficacia y compromiso entre los profesionales de la medicina, lo que contribuiría a un desempeño más efectivo en su trabajo y, en última instancia, a una mejor atención al paciente.

La tesis de (Lozano et al. , 2020) titulada "Estrategias del engagement para el clima laboral," realizada en la Universidad Cooperativa de Bogotá, Colombia, tiene como objetivo principal explorar la importancia de establecer el engagement como una estrategia fundamental para mejorar el clima laboral en las organizaciones. La conclusión principal subraya la importancia de cultivar un clima laboral positivo en las empresas, y cómo la psicología positiva, desde sus inicios, ha promovido habilidades para mejorar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Entre estas habilidades, se destaca la implementación del engagement como una estrategia efectiva en el entorno laboral para lograr un mejor desempeño y satisfacción de los empleados.

La tesis de (Aldaz et al., 2019), titulada "Análisis del Engagement en la Red Social Facebook en Instituciones de Educación Superior en Colombia" y realizada para obtener el título de magíster en comunicación estratégica en la Universidad La Sabana, Colombia, tuvo como objetivo general analizar qué tipos de publicaciones generan un mayor engagement en Facebook por parte de las mejores universidades en Colombia. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo

y descriptivo. El estudio implicó caracterizar a las instituciones de educación superior según diversos criterios, como la hora de publicación, el tipo de medio utilizado, el número de palabras y el tipo de contenido. Este estudio contribuye al conocimiento en el campo de la comunicación estratégica en redes sociales al identificar prácticas efectivas para generar engagement en Facebook por parte de las universidades.

La tesis de (Grimaldos , 2018), titulada "Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en Cargos Operativos de la Empresa Restcafé S.A.S," realizada para obtener el título de Magíster en Gerencia en Talento Humano en la Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá, tenía como objetivo general definir los conceptos de clima laboral y desempeño laboral. Para lograrlo, se planeó crear una encuesta que incluyera características para medir tanto el clima organizacional como el desempeño laboral. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo. Sin embargo, la encuesta diseñada con el propósito de identificar el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa, no pudo ser implementada debido a restricciones de disponibilidad de operaciones y limitaciones de tiempo en el proceso de investigación. A pesar de la falta de implementación, la formulación de la encuesta y la definición de los conceptos son pasos significativos hacia futuras investigaciones en este campo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

La tesis de (Maldonado , 2020) titulada "Engagement Laboral en Colaboradores de una Empresa de Ventas Corporativas de Telecomunicaciones," fue realizada para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. El objetivo principal de esta

investigación fue describir el nivel de engagement laboral que presentan los colaboradores de una empresa dedicada a ventas corporativas de telecomunicaciones. La metodología utilizada fue de tipo no experimental, con un diseño descriptivo. La población estuvo compuesta por doce colaboradores de la empresa estudiada. Como conclusión, se determinó que el nivel de engagement laboral en la empresa analizada se encuentra en un promedio, siendo el vigor la dimensión más predominante en este engagement promedio.

La tesis de (Del Valle , 2018), titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis, Lima, 2016," fue realizada para obtener el título profesional de "Licenciada en Administración Hotelera y Turismo" en la Universidad Nacional del Centro del Perú. El objetivo principal de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. La metodología empleada fue de tipo descriptiva y de diseño no experimental, con un enfoque correlacional. La muestra de la investigación estuvo compuesta por sesenta y cuatro trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis. Como conclusión, se determinó que el nivel del clima organizacional en la Municipalidad es considerado bueno, mientras que el desempeño laboral de los trabajadores se catalogó como excelente. Esta investigación proporciona una evaluación positiva tanto del ambiente laboral en la municipalidad como del rendimiento de sus empleados.

La tesis de (Candia, Castro , & Sanchez, 2017) titulada "Relación entre la Satisfacción Laboral y el Engagement en la Intención de Rotar en una Empresa Minera," fue realizada como parte de la búsqueda del grado académico de Magíster en Dirección de Personas en la Universidad del Pacífico, Lima. El objetivo

principal de esta investigación fue analizar los factores de satisfacción laboral y engagement que influyen en la reducción de la intención de rotar del personal funcionario de una empresa minera. Los resultados de la investigación indicaron que los empleados tienen un alto nivel de compromiso y están altamente involucrados en su trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en la reducción de la intención de rotar, es decir, en la retención de talento en la empresa minera. Esta investigación proporciona información valiosa sobre cómo la satisfacción laboral y el engagement pueden contribuir a la retención de empleados en el sector minero.

En su tesis titulada "Desempeño Laboral del Personal Administrativo Nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017," presentada para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Trujillo, (Medina, 2017) se propuso determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado en la Municipalidad. La investigación utilizó una metodología de diseño no experimental y contó con la participación de 211 empleados administrativos. Los resultados del estudio concluyeron que se observaba un desempeño laboral deficiente en el personal administrativo nombrado de la Municipalidad estudiada. Esta evaluación puede ser importante para identificar áreas de mejora y tomar medidas para optimizar el desempeño laboral en la entidad municipal, lo que a su vez puede contribuir a una gestión más efectiva de los recursos públicos y a la satisfacción de los ciudadanos.

En su tesis titulada "Engagement y Desempeño Laboral Docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys, Lima - 2018," presentada para obtener el grado de Maestría en Recursos Humanos, (Fernandez,

2018) se propuso determinar el nivel de engagement en la población de docentes del instituto. Los resultados de la investigación indicaron que un gran número de docentes que participaron en la encuesta mostraron altos niveles de engagement. Estos hallazgos sugieren que los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys en Lima demuestran un alto grado de compromiso y entusiasmo hacia su trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral y en la calidad de la educación que ofrecen.

El estudio titulado "Influencia del Engagement en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Abastecimientos Ilo en la Empresa Minera Southern Peru Copper Corporation en el Año 2019", (ORBEGOSO, 2020) tuvo como objetivo principal determinar cómo el Engagement afecta el desempeño laboral en esta empresa minera. Se llevó a cabo una investigación básica o pura con enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, observacional y transversal. La población de estudio incluyó a 37 colaboradores del área de abastecimientos. Para recopilar datos, se emplearon encuestas utilizando el cuestionario. Los resultados revelaron que el Engagement explicaba en un 93.2% el desempeño laboral, indicando que el nivel actual de Engagement de los colaboradores tenía un impacto positivo en su rendimiento en términos de producción y cumplimiento de los niveles de servicio requeridos.

2.2. Bases teóricas o Científicas

2.2.1. Engagement

Definición

El engagement laboral se refiere a un estado en el que los trabajadores se sienten emocionalmente conectados con su trabajo. En este estado, están llenos de energía, dedicación y entusiasmo por lo que hacen. Es una sensación positiva y satisfactoria en la que los empleados se entregan plenamente a sus tareas laborales según (Bakker & Leiter, 2010).

Según (Kahn, 1990) el engagement implica una conexión psicológica profunda entre el empleado y su trabajo. Va más allá de simplemente cumplir tareas; implica una inversión emocional y mental en la labor, acompañada por un deseo genuino de hacerlo bien. Es una relación activa y positiva con las responsabilidades laborales.

Para (Salanova & Schaufeli , 2009) (Bakker W. , 2011) se caracteriza por una experiencia positiva en la que los empleados se sienten vigorosos, dedicados y completamente absorbidos por su trabajo. Es una sensación de plenitud y satisfacción que proviene de estar profundamente comprometido con las tareas laborales.

Según (Saks, 2006) es una respuesta positiva ante las demandas del trabajo. Se manifiesta como un estado de entusiasmo, inspiración, orgullo y conexión emocional hacia las responsabilidades laborales. Los empleados comprometidos se sienten inspirados y orgullosos de lo que hacen.

El engagement laboral se refiere a la conexión emocional que los empleados sienten hacia su organización. Esta conexión emocional es un predictor de actitudes y comportamientos laborales positivos. Los empleados comprometidos tienen un fuerte vínculo con su empresa y esto se traduce en un desempeño laboral y una actitud positiva según (Crawford, LePine, & Rich, 2010).

Tipos de engagement

Es importante señalar que pueden coexistir en un empleado y que el compromiso laboral es una experiencia individual que varía de persona a persona. Las organizaciones pueden fomentar el engagement en sus empleados al comprender estos diferentes tipos y diseñar estrategias que aborden las necesidades y motivaciones específicas de cada individuo.

- Engagement Afectivo: En este tipo de compromiso, los empleados se sienten emocionalmente conectados y positivamente involucrados en su trabajo. Experimentan un fuerte sentido de pertenencia a la organización y muestran un compromiso basado en el afecto y el cariño hacia la empresa.
- Engagement Cognitivo: Este tipo de compromiso se centra en la creencia y la comprensión de los empleados sobre el valor de su trabajo y su contribución a la organización. Los empleados comprometidos cognitivamente entienden cómo su labor contribuye al éxito de la empresa y creen en la importancia de su rol.
- Engagement Comportamental: Se manifiesta a través de acciones y comportamientos concretos. Los empleados comprometidos en este sentido están dispuestos a realizar esfuerzos adicionales en su trabajo, asumen responsabilidades adicionales y muestran iniciativa para lograr los objetivos de la organización.
- Engagement Normativo: Este tipo de compromiso se basa en una sensación de obligación o responsabilidad hacia la organización. Los empleados comprometidos normativamente pueden no sentir un fuerte apego emocional o cognitivo, pero se comprometen debido a la

percepción de que deben cumplir con ciertas normas o expectativas laborales.

- **Engagement de Trabajo en Equipo:** Se refiere al compromiso de los empleados con sus colegas y equipos de trabajo. Estos empleados muestran un fuerte interés en colaborar, apoyar y contribuir al éxito de su equipo, lo que a menudo conduce a un mejor rendimiento conjunto.
- **Engagement de Desarrollo Personal:** En este tipo de compromiso, los empleados están motivados para crecer y desarrollarse en su rol y en su carrera. Buscan oportunidades de aprendizaje y desarrollo, y ven su trabajo como una plataforma para el crecimiento personal y profesional.

Características del Engagement

- **Compromiso y Dedicación:** Los empleados comprometidos muestran un alto nivel de dedicación a sus tareas y responsabilidades laborales. Están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos de la organización.
- **Entusiasmo y Energía:** Los trabajadores comprometidos suelen estar llenos de energía y entusiasmo en su trabajo. Ven sus tareas como significativas y gratificantes.
- **Identificación con la Organización:** Sienten un fuerte sentido de pertenencia a la empresa y se identifican con su cultura, valores y metas.
- **Satisfacción Laboral:** Los empleados comprometidos tienden a estar satisfechos con su trabajo y su ambiente laboral. Encuentran sentido y valor en lo que hacen.

- **Resiliencia al Estrés:** El engagement puede ayudar a los empleados a lidiar con el estrés laboral de manera más efectiva. Son más resistentes a las presiones y desafíos laborales.

Funciones del Engagement

- **Mejora del Rendimiento:** Los empleados comprometidos tienden a tener un mejor rendimiento en sus tareas y responsabilidades laborales. Esto conduce a una mayor productividad.
- **Reducción del Ausentismo:** El engagement puede estar relacionado con una disminución en el ausentismo laboral, ya que los empleados comprometidos están más dispuestos a asistir al trabajo.
- **Aumento de la Retención:** Las organizaciones con empleados comprometidos tienden a experimentar una menor rotación de personal. Los trabajadores comprometidos son más leales a la empresa.
- **Fomento de la Innovación:** Los empleados comprometidos suelen ser más proclives a aportar nuevas ideas y soluciones innovadoras.

Causas del Engagement

- **Liderazgo Efectivo:** La calidad del liderazgo en una organización puede influir en gran medida en el engagement de los empleados. Los líderes que inspiran, apoyan y reconocen a sus empleados suelen fomentar un mayor compromiso.

- **Cultura Organizacional Positiva:** Las organizaciones que promueven una cultura positiva, basada en valores compartidos y un ambiente de trabajo saludable, tienden a tener empleados más comprometidos.
- **Desarrollo y Crecimiento Profesional:** Ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional puede aumentar el engagement. Los empleados quieren sentir que están progresando en sus carreras.
- **Comunicación Abierta:** La comunicación efectiva y abierta entre empleados y líderes puede fortalecer el compromiso al mantener a todos informados y permitir que las preocupaciones se aborden de manera adecuada.
- **Reconocimiento y Recompensas:** Reconocer y recompensar el desempeño excepcional es una causa importante del engagement. Los empleados aprecian el reconocimiento por sus logros.
- **Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal:** Promover un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal puede contribuir al engagement al reducir el agotamiento y el estrés.

2.2.1.1. Dimensiones del engagement

D1: Vigor

Se trata de tener una actitud positiva, estar lleno de energía y estar dispuesto a hacer un esfuerzo adicional en el trabajo, independientemente de las dificultades que puedan surgir.

Para (Salanova & Schaufeli , 2009), (Bakker W. , 2011) se refiere a la sensación de tener una gran cantidad de energía y una mente resistente mientras se trabaja. Las personas con alto vigor muestran una fuerte voluntad de invertir esfuerzo en su trabajo

y perseverar incluso cuando enfrentan desafíos laborales. Es como tener una actitud positiva y enérgica hacia las tareas laborales.

Según (Bakker , Demerouti, Nachreiner , & Schaufeli, 2009) es visto como una dimensión del engagement laboral que se caracteriza por tener una gran dosis de energía y una mente resistente en el trabajo. Las personas con alto vigor tienen un fuerte deseo de poner esfuerzo en sus tareas laborales y mantienen una alta persistencia, incluso cuando se enfrentan a dificultades en el trabajo.

Para (Borrego , 2016), (Alarcón, 2019) es una dimensión del engagement laboral que se relaciona con la presencia de energía y entusiasmo en el trabajo. Las personas con alto vigor se sienten llenas de energía y están dispuestas a invertir un esfuerzo adicional en sus tareas laborales. También muestran una fuerte determinación para mantenerse comprometidas con su trabajo, incluso en situaciones desafiantes.

D2: Dedicación

La dedicación en el contexto del engagement laboral trata de estar profundamente comprometido con el trabajo, sentir pasión por las tareas laborales y experimentar una conexión emocional y satisfacción en el entorno laboral.

Para (Salanova & Schaufeli , 2009) se refiere a la disposición de los empleados a involucrarse profundamente en su trabajo y a sentirse entusiasmados con él. Las personas con alta dedicación se sienten inspiradas por sus tareas laborales y experimentan una fuerte conexión emocional con su trabajo y su organización.

(Bakker , Demerouti, Nachreiner , & Schaufeli, 2009), la dedicación es vista como una dimensión del engagement laboral que implica estar totalmente involucrado en el trabajo. Las personas con alta dedicación están completamente enfocadas en sus

tareas laborales, sienten pasión por lo que hacen y experimentan una gran satisfacción en su trabajo.

(Alarcón, 2019), (Borrego , 2016). Según estos autores, la dedicación se relaciona con la disposición de los empleados a poner su corazón y alma en su trabajo. Las personas con alta dedicación están comprometidas con sus tareas laborales, muestran una fuerte conexión con su trabajo y demuestran una pasión por lo que hacen.

D3: Absorción

Se refiere a estar completamente inmerso en el trabajo, disfrutar profundamente de las tareas laborales y perder la noción del tiempo debido a la gratificación que se experimenta en el trabajo.

Para (Bakker , Demerouti, Nachreiner , & Schaufeli, 2009) la absorción, en términos de engagement laboral, se refiere a la tendencia de las personas a estar completamente inmersas en su trabajo. Cuando alguien experimenta alta absorción, tiende a perder la noción del tiempo y se siente sumergido en sus tareas laborales de manera gratificante. Es como estar "absorbido" por el trabajo de una manera positiva.

La absorción es una dimensión del engagement laboral que implica estar totalmente concentrado en el trabajo. Las personas con alta absorción se sienten atrapadas por sus tareas laborales de manera positiva y disfrutan profundamente de lo que hacen.

(Borrego , 2016), (Alarcón, 2019) dicen que se relaciona con la tendencia de los empleados a estar profundamente inmersos en sus tareas laborales, perdiendo la noción del tiempo y encontrando el trabajo gratificante. Las personas con alta absorción se sienten "absorbidas" por su trabajo de manera positiva y apasionada.

D4: Agentivo

Guarda relación con una construcción o reconstrucción por parte del cliente del producto o servicio, así como con lo que la persona aporta de forma intencional o proactiva. (Martinez, 2022)

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

(Rothwell & Kazanas, 1999) se refieren a los resultados concretos que se obtienen en el trabajo a través de la aplicación efectiva de conocimientos y habilidades. Se trata de cómo los empleados ponen en práctica lo que saben para lograr resultados exitosos.

Para (Armstrong, 2006) el desempeño laboral se relaciona con alcanzar los objetivos y metas que la organización ha establecido. Es esencial establecer expectativas claras y brindar retroalimentación para ayudar a los empleados a mejorar y lograr resultados óptimos.

(Cascio, 1991) aborda el desempeño laboral como el rendimiento de un individuo en comparación con los estándares y expectativas de la organización. La motivación y el entrenamiento desempeñan un papel crucial en la mejora del desempeño.

(Latham & Wexley, 1981) ven el desempeño laboral como la capacidad de un empleado para llevar a cabo tareas y alcanzar metas. Establecer metas claras y proporcionar retroalimentación efectiva son factores clave para mejorar el desempeño.

(DeNisi & Griffin, 2001) consideran el desempeño laboral como el producto de habilidades y la motivación de un empleado se combinan con las condiciones de trabajo. Evaluar y proporcionar retroalimentación adecuada son esenciales para mejorar el desempeño.

Características del Desempeño Laboral:

Es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos, ya que permite medir, mejorar y recompensar el rendimiento de los empleados, lo que contribuye al éxito de la organización.

- Evaluación Objetiva: El desempeño laboral se mide de manera objetiva utilizando criterios específicos y estándares predefinidos.
- Resultado Medible: Se enfoca en los resultados concretos y cuantificables que un empleado logra en su trabajo.
- Continuo: El desempeño laboral es una evaluación continua a lo largo del tiempo, no solo un evento puntual.
- Contextual: Depende del contexto y las expectativas de la organización en relación con el puesto de trabajo.
- Multidimensional: Puede incluir múltiples aspectos, como habilidades técnicas, competencias personales y logros.

Tipos de Desempeño Laboral:

- Desempeño Individual: Evalúa el rendimiento de un empleado en su puesto de trabajo específico.

- Desempeño Grupal: Evalúa el rendimiento de un equipo o grupo de empleados que trabajan juntos para alcanzar metas comunes.
- Autoevaluación: Un empleado se evalúa a sí mismo en función de sus propios estándares y logros.
- Evaluación 360 grados: Incluye la retroalimentación de supervisores, compañeros de trabajo, subordinados y el propio empleado.

Ventajas del Desempeño Laboral:

- Mejora Continua: Proporciona una base para identificar áreas de mejora y desarrollo profesional.
- Toma de Decisiones: Ayuda en la toma de decisiones relacionadas con ascensos, bonificaciones y desarrollo de carrera.
- Retroalimentación: Fomenta la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva entre empleados y empleadores.
- Motivación: Puede aumentar la motivación de los empleados al reconocer y recompensar el buen desempeño.

Clasificación del Desempeño Laboral:

- Satisfactorio: El empleado cumple con las expectativas y estándares de rendimiento.
- Sobresaliente: El empleado supera las expectativas y logra resultados excepcionales.

- Necesita Mejora: El empleado no cumple con los estándares y requiere desarrollo y apoyo.
- Insatisfactorio: El empleado no alcanza los mínimos necesarios y puede enfrentar acciones disciplinarias.
- En Desarrollo: Indica que el empleado está en proceso de desarrollo y necesita más tiempo y capacitación.

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

D1: Orientación de resultados

Se refiere a la tendencia de un empleado a centrarse en los resultados tangibles y medibles de su trabajo. Esto implica que el empleado se preocupa por alcanzar metas específicas, cumplir con estándares de rendimiento y lograr resultados cuantificables. Aquí tienes una descripción general de esta dimensión:

D2: Relaciones interpersonales

Se refiere a la habilidad de un empleado para establecer y mantener relaciones efectivas con sus colegas y otros miembros de la organización. Esto implica ser capaz de comunicarse de manera eficaz, trabajar bien en equipo, resolver conflictos de manera constructiva y construir relaciones positivas en el lugar de trabajo.

D3: Iniciativa

Según (Grant, 2012) la iniciativa laboral se trata de la disposición de los empleados para generar ideas y tomar medidas sin necesidad de que se les diga qué hacer. Implica la búsqueda de oportunidades para hacer que las cosas mejoren y contribuir al éxito de la organización.

(Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996) destacan que la iniciativa laboral involucra la capacidad de los empleados para tomar decisiones por sí mismos, proponer soluciones y actuar de manera autónoma para el beneficio de la organización.

(Barrick, Stewart, & Piotrowski, 2002) sugieren que la iniciativa en el trabajo incluye la disposición de los empleados para aceptar tareas adicionales y poner esfuerzo adicional en su trabajo, más allá de lo que se espera de ellos.

D4: Trabajo en equipo

(Katzenbach & Smith, 2005) resaltan que el trabajo en equipo significa que los miembros del equipo trabajan juntos, dependen unos de otros y colaboran para alcanzar metas compartidas, logrando resultados que son mejores de lo que podrían lograr individualmente.

(West, 2012) enfatiza que el trabajo en equipo implica que los miembros del equipo trabajen juntos, compartan conocimientos y habilidades, se comuniquen de manera efectiva y busquen soluciones juntos para lograr metas específicas.

(Tuckman, 1965) propuso el modelo de desarrollo de equipos que incluye etapas como "formación", "tormenta", "norming", "performing" y "adjourning". Destaca que el trabajo en equipo implica un proceso de desarrollo en el cual los equipos pasan por diferentes etapas, desde la formación inicial hasta la madurez, a medida que aprenden a trabajar juntos de manera más efectiva.

2.3. Marco Conceptual

Engagement (Compromiso Laboral): El compromiso laboral se refiere a la conexión emocional y motivación que los empleados sienten hacia su trabajo y organización. (Salanova & Schaufeli , 2009)

Vigor (Energía en el Trabajo): Vigor se refiere a la energía y entusiasmo que un empleado muestra en su trabajo. (Bakker , Demerouti, Nachreiner , & Schaufeli, 2009)

Dedicación (Absorción en el Trabajo): Dedicación es la concentración y el entusiasmo profundo que los empleados muestran hacia su trabajo. (Salanova & Schaufeli , 2009)

Absorción (Inmersión en el Trabajo): Absorción se refiere a la sensación de estar completamente inmerso en las tareas laborales. (Salanova & Schaufeli , 2009)

Agentivo (Autonomía en el Trabajo): Agentivo implica la capacidad de un empleado para tomar decisiones y acciones de manera autónoma en su trabajo. Este concepto está relacionado con la autonomía en el trabajo.

Desempeño Laboral: El desempeño laboral se refiere a la ejecución y resultados de un empleado en su puesto de trabajo. (Campbell, McHenry, & Wise, 1990), (Murphy & Saal, 1990)

Orientación de Resultados: La orientación de resultados implica la preocupación de un empleado por alcanzar metas y objetivos concretos en su trabajo. Este concepto es recurrente en la gestión del desempeño.

Relaciones Interpersonales: Se refieren a la habilidad de un empleado para interactuar y colaborar eficazmente con colegas y superiores en el trabajo. Esta es una competencia clave en el ámbito laboral.

Iniciativa: Implica la disposición de un empleado para tomar medidas proactivas y generar ideas sin necesidad de instrucciones. Esta es una cualidad deseada en el trabajo.

Trabajo en Equipo: Se refiere a la capacidad de los empleados para colaborar efectivamente con otros en la consecución de metas compartidas. (Katzenbach & Smith, 2005)

Capítulo III

III. Hipótesis

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

3.2. Hipótesis Específicas

HE 1

Existe una relación significativa entre el engagement y la orientación de los resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

HE 2

Existe una relación significativa entre el engagement y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

HE 3

Existe una relación significativa entre el engagement y la iniciativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

HE 4

Existe una relación significativa entre el engagement y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

3.3. Variables (Operacionalización Conceptual y Operacionalización)

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
ENGAGEMENT	“El engagement laboral es el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo, rendimiento en el trabajo y resultados”. (Kahn, 1990), (Salanova & Schaufeli, 2009)	Consiste en el conjunto de procedimientos, técnicas y métodos para medir una variable en los casos de la investigación (Hernández, 2019) Pag 137 . Para medir la variable Engagement se hará uso de la técnica encuesta, instrumento cuestionario El diseño del instrumento será a través del Modelo Relacional por Dimensiones	Vigor	Ímpetu Resistencia mental Dificultades Laborales	Cuestionario	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo • Bajo • Medio • Alto • Muy alto
			Dedicación	Esfuerzo Entusiasmo Inspiración		
			Adsorción	Concentración en el trabajo Dosis de disfrute Felicidad		
			Agentivo	Pertenencia Probabilidad de abandono Prestaciones excelentes		
DESEMPEÑO LABORAL	“El desempeño laboral se refieren a los resultados concretos que se obtienen en el trabajo a través de la aplicación afectiva de conocimientos y habilidades” (Rothwell & Kazanas, 1999).	Está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de la variable, conceptualmente. En esta se intenta obtener la mayor información posible de la variable seleccionada, a modo de captar su sentido y adecuación al contexto. (Espinoza & Gallegos, 2020) Para medir la variable desempeño laboral se hará uso de la técnica encuesta, instrumento cuestionario	Orientación de Resultados	Objetivos Motivación Control	Cuestionario	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo • Bajo • Medio • Alto • Muy alto
			Relaciones interpersonales	Clima Laboral Resolución de conflictos Habilidades		
			Iniciativa	Toma de decisiones Innovador Responsabilidad		
			Trabajo en equipo	Comunicación Participación		

Capítulo IV

IV. Metodología

4.1. Método de Investigación

El método científico es un enfoque sistemático y lógico para la investigación que se basa en la observación empírica, la formulación de hipótesis, la realización de experimentos o investigaciones, la recolección de datos y la formulación de teorías. (Karl , 1991) enfatiza la importancia de la falsabilidad como un criterio clave en la ciencia, lo que significa que una teoría científica debe ser susceptible de ser refutada por evidencia empírica. También destaca la idea de que la ciencia avanza a través de la refutación de teorías existentes y la construcción de nuevas teorías más sólidas.

Método Específico

El método hipotético-deductivo, como lo propuso el filósofo de la ciencia (Karl , 1991), es un enfoque fundamental en la investigación científica que se basa en la formulación de hipótesis como suposiciones tentativas sobre fenómenos observables. Estas hipótesis se someten a pruebas empíricas mediante experimentación o recopilación de datos, y los resultados se utilizan para evaluar la validez de las hipótesis y, por lo tanto, verificar o refutar una teoría científica. Este método enfatiza la importancia de la falsabilidad como criterio clave en la ciencia, lo que significa que una teoría debe ser susceptible de ser refutada por evidencia empírica para

considerarse científica, promoviendo así la búsqueda de teorías más sólidas y verificables.

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación pertenece a la investigación básica, según (Carrasco , 2013) la investigación básica está orientada hacia la construcción de nuevos conocimientos, o de ampliación y profundidad de las teorías.

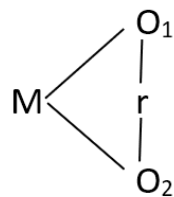
4.3. Nivel de Investigación

En el diseño de investigación correlacional, los investigadores se centran en analizar y medir la relación entre variables sin manipularlas deliberadamente. El objetivo principal es determinar si existe una relación estadística entre las variables y, en caso afirmativo, describir la dirección y la fuerza de esta relación. Esto se logra mediante el uso de estadísticas correlacionales, como el coeficiente de correlación de Pearson, que cuantifica la asociación entre variables continuas. El nivel correlacional es útil cuando los investigadores desean explorar cómo se relacionan las variables en un contexto natural, sin intervenir en las situaciones que estudian. Sin embargo, no permite establecer relaciones causales directas, ya que no se manipulan las variables independientes. Por lo tanto, es importante tener en cuenta que una correlación no implica causalidad, y la investigación correlacional suele requerir estudios posteriores para investigar las causas subyacentes de las relaciones observadas. Este enfoque es común en campos como la psicología, la sociología y la epidemiología para comprender patrones y asociaciones en datos de la vida real.

4.4 Diseño de Investigación

Para la investigación se ha previsto desarrollar el diseño No Experimental transversal. Sobre el particular (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2019) enfatizan que existen dos diseños de investigación, el diseño experimental y el diseño no experimental. La simbología del diseño de investigación es la siguiente:

Figura 1. Simbología del diseño de investigación



En donde:

M = Muestra

O1 = Variable 1 (ENGAGEMENT)

O2 = Variable 2 (DESEMPEÑO LABORAL)

R = Relación de las variables

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

La población de la investigación es de 101 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023. Población, según (Carrasco , 2013) son los elementos accesibles o unidad de análisis que pertenecen al ámbito especial donde se desarrolla el estudio.

4.5.2. Muestra.

La muestra es de 80 entrevistados. (Carrasco , 2013) sostiene que la muestra de la investigación es la representación de la población. Este tipo de muestra es probabilística y se utiliza en investigaciones científicas y encuestas para obtener resultados representativos de la población en general. Al utilizar métodos probabilísticos, se busca reducir la cantidad y permitir que cada individuo tenga una oportunidad justa de ser seleccionado, lo que facilita la generalización de los resultados de la muestra a toda la población.

Tabla 2. Muestreo aleatorio

Columna1	Columna2	Columna3	Columna4
Muestreo aleatorio			
Cuando:	Z	=	1.96
	N	=	101
	P	=	0.5
	Q	=	0.5
	E	=	0.05
	n	=	80

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1) E^2 + Z^2 p q}$$

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son herramientas y métodos utilizados para recopilar información en una investigación. En esta investigación se hizo uso de las encuestas que son cuestionarios estructurados que se administran a una muestra de la población para recopilar respuestas estandarizadas. Autores como

(Dillman, Fowler , & Groves) han realizado importantes contribuciones en el diseño y la administración de encuestas.

Los cuestionarios son formularios impresos o electrónicos que contienen preguntas específicas que los encuestados responden. Autores como (Dillman & Fink) han contribuido con investigaciones sobre la elaboración de cuestionarios efectivos.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Como técnicas se tienen las Estadísticas Descriptivas: Estas técnicas se utilizan para resumir y describir los datos, incluyendo medidas de tendencia central (como la media y la mediana), medidas de dispersión (como la desviación estándar), y representaciones gráficas (como histogramas y gráficos de dispersión), asimismo, las pruebas de hipótesis son técnicas que se utilizan para determinar si existen diferencias o relaciones significativas entre variables. Incluyen pruebas t como la t de Student, análisis de varianza (ANOVA) y pruebas de chi-cuadrado, entre otras.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

En el ámbito el código de ética está establecido por la misma. Este trabajo de investigación se elaboró con absoluta transparencia, conservando normas, principios éticos y valores. Además, evita la adulteración de datos a beneficios de la investigación, ya que se realizó en base a información y resultados justos y auténticos. También se basó en el artículo 27 del reglamento general, (Universidad Peruana Los Andes [UPLA], 2019, pp.12 - 13), de investigación, donde se mencionan los principios que rigen la actividad investigativa.

Capítulo V

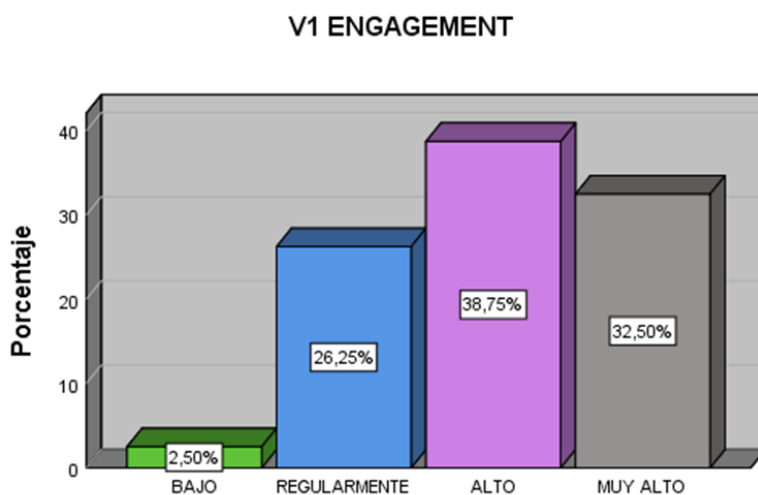
Resultados

5.1. Descripción del Resultados

Tabla 3. Resultados obtenidos de la variable Engagement

V1 ENGAGEMENT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	2,5	2,5	2,5
	REGULARMENTE	21	26,3	26,3	28,7
	ALTO	31	38,8	38,8	67,5
	MUY ALTO	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Engagement



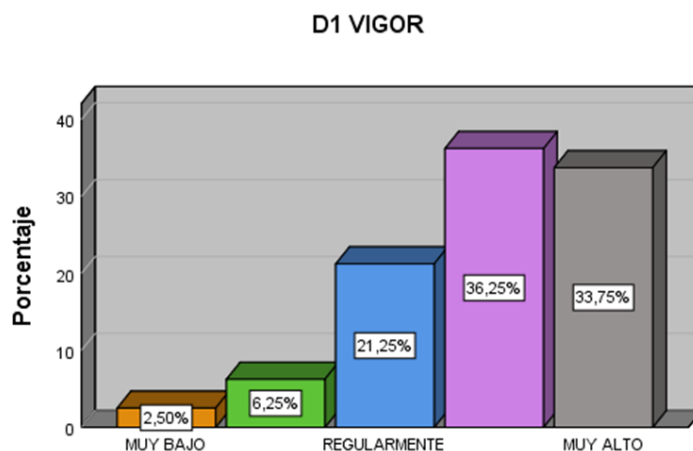
Fuente: Tabla 3

Interpretación: Los datos indican que la mayoría de los empleados tienen un compromiso alto (38.75%) y muy alto (32.50%) con su trabajo y la organización. Esto es un indicativo positivo de que la fuerza laboral está altamente comprometida con sus responsabilidades y la misión de la organización. Un porcentaje del 26.25% de empleados que se encuentra en la categoría de "Regularmente" muestra que aún hay margen para mejorar el compromiso en algunos sectores de la organización, mientras que el bajo compromiso, que representa el 2.50%, es relativamente bajo y merece atención. En general, estos resultados sugieren que la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo está en una posición sólida en términos de compromiso de sus empleados, pero es importante seguir fomentando un ambiente laboral que promueva y mantenga altos niveles de compromiso en todos los departamentos.

Tabla 4. Resultados obtenidos de la dimensión Vigor

		D1 VIGOR			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	2	2,5	2,5	2,5
	BAJO	5	6,3	6,3	8,8
	REGULARMENTE	17	21,3	21,3	30,0
	ALTO	29	36,3	36,3	66,3
	MUY ALTO	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Vigor



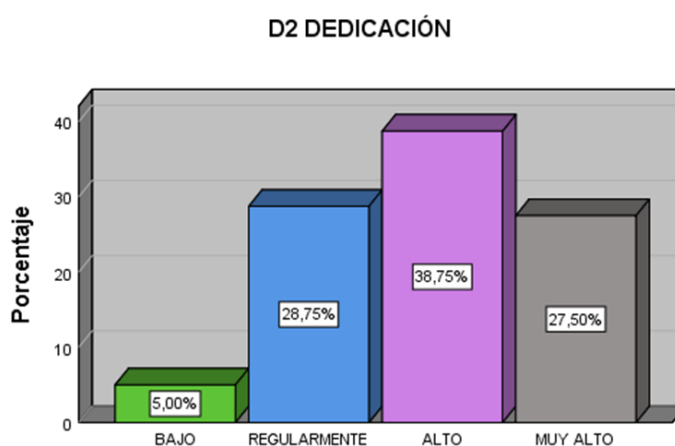
Fuente: Tabla 4

Interpretación: Los datos revelan que un porcentaje significativo de los empleados tiene un nivel alto (36.25%) y muy alto (33.75%) de vigor, lo que indica que están llenos de energía y entusiasmo en su trabajo. Sin embargo, también es notable que un 21.25% de los empleados se encuentra en la categoría de "Regularmente", lo que sugiere que algunos pueden beneficiarse de un impulso adicional en su vitalidad. Aunque los niveles de "Muy Bajo" (2.50%) y "Bajo" (6.25%) son relativamente bajos, es importante prestar atención a esos empleados y considerar estrategias para aumentar su vigor y mantener un ambiente de trabajo saludable y motivador en toda la organización. En general, este gráfico indica que la mayoría de los empleados en la Municipalidad de Pangoa - Satipo están experimentando un nivel positivo de vigor, lo que puede contribuir a un desempeño laboral más efectivo y satisfactorio.

Tabla 5. Resultados obtenidos de la dimensión Dedicación

D2 DEDICACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	5,0	5,0	5,0
	REGULARMENTE	23	28,7	28,7	33,8
	ALTO	31	38,8	38,8	72,5
	MUY ALTO	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4. Resultados obtenidos de la dimensión Dedicación



Fuente: Tabla 5

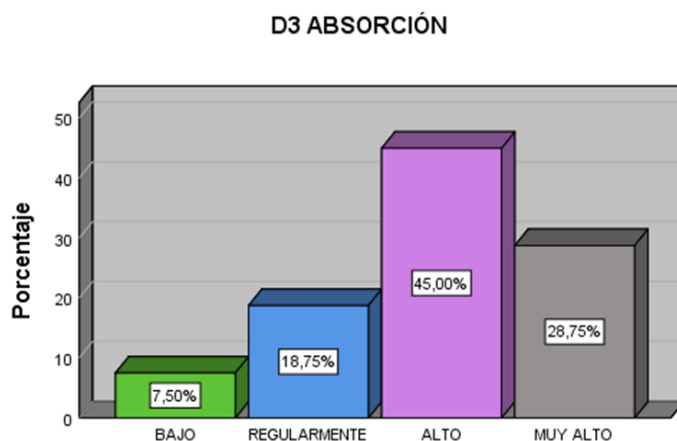
Interpretación: Los datos indican que una parte significativa de los empleados muestra niveles positivos de dedicación, con un 38,75% en la categoría "Alto" y un 27,50% en la categoría "Muy Alto". Esto sugiere que gran parte de la fuerza laboral está altamente comprometida con su trabajo y demuestra un alto grado de dedicación hacia la organización. Sin embargo, es importante notar que el 5,00% de los empleados se encuentra en la categoría "Bajo", lo que indica que pueden requerir un mayor apoyo y atención para aumentar su nivel de dedicación. Además, el 28,75% de los empleados en la categoría "Regularmente" podría ser un área de enfoque para fortalecer aún más la dedicación en la organización. En resumen, el gráfico destaca

un compromiso y dedicación positivos en la Municipalidad de Pangoa - Satipo, pero también resalta oportunidades para mejorar y mantener estos niveles en el futuro.

Tabla 6. Resultados obtenidos de la dimensión Absorción

D3 ABSORCIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	7,5	7,5	7,5
	REGULARMENTE	15	18,8	18,8	26,3
	ALTO	36	45,0	45,0	71,3
	MUY ALTO	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Absorción



Fuente: Tabla 6

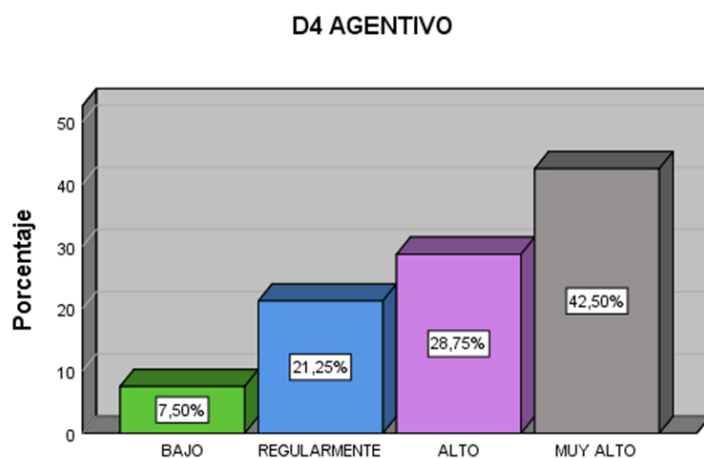
Interpretación: Los datos reflejan una distribución en la que la mayoría de los empleados muestran un nivel positivo de absorción, con un 45.00% en la categoría "Alto" y un 28.75% en la categoría "Muy Alto". Estos resultados sugieren que una parte significativa de la fuerza laboral está altamente involucrada y comprometida con sus tareas y responsabilidades laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 7.50% de los empleados se encuentra en la categoría "Bajo", lo que podría indicar la necesidad de brindar un mayor apoyo o identificar áreas donde se pueda

mejorar la absorción en la organización. En resumen, el gráfico resalta un nivel general positivo de absorción en la Municipalidad de Pangoa - Satipo, aunque se pueden tomar medidas adicionales para fortalecer aún más este compromiso laboral.

Tabla 7. Resultados obtenidos de la dimensión Agentivo

D4 AGENTIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	7,5	7,5	7,5
	REGULARMENTE	17	21,3	21,3	28,7
	ALTO	23	28,7	28,7	57,5
	MUY ALTO	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 6. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de Agentivo



Fuente: Tabla 7

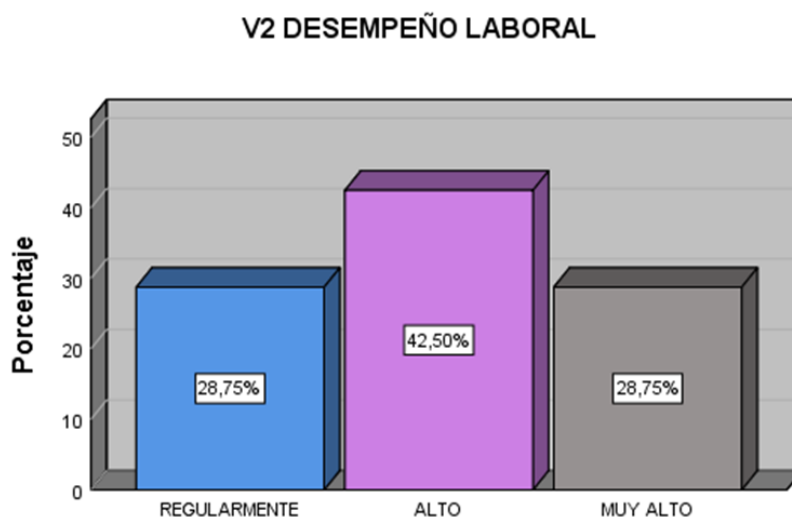
Interpretación: Los datos revelan que un significativo 42.50% de los empleados se encuentra en la categoría "Muy Alto" de la dimensión agentivo, lo que sugiere que tienen una fuerte iniciativa y autonomía en sus roles laborales. Además, el 28.75% se

encuentra en la categoría "Alto". Sin embargo, también se observa que el 7.50% se encuentra en la categoría "Bajo", lo que podría indicar una necesidad de fomentar una mayor proactividad en este grupo. En resumen, este gráfico muestra un nivel generalmente alto de la dimensión agente en la organización, con la mayoría de los empleados mostrando un alto grado de iniciativa y autodirección en sus tareas laborales

Tabla 8. Resultados obtenidos de la Variable Desempeño Laboral

V2 DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	23	28,7	28,7	28,7
	ALTO	34	42,5	42,5	71,3
	MUY ALTO	23	28,7	28,7	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 7. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Desempeño Laboral



Fuente: Tabla 8

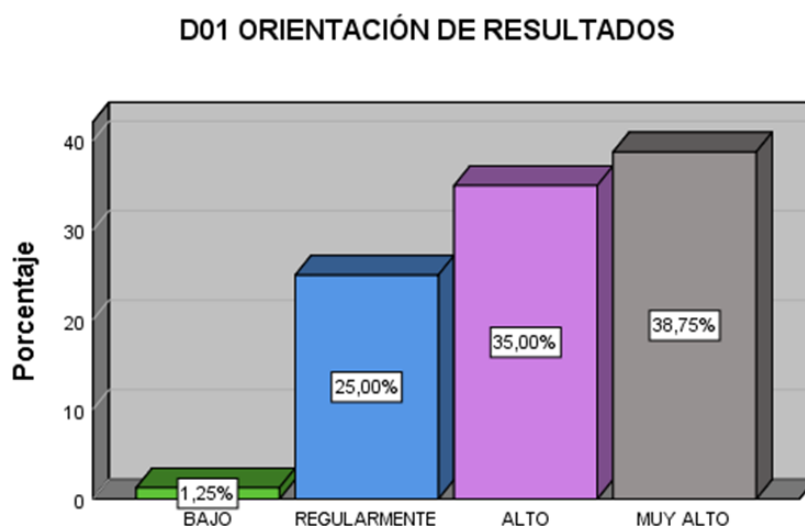
Interpretación: Los datos indican que el 71.25% de los empleados se encuentra en las categorías "Alto" y "Muy Alto", lo que sugiere que la mayoría de la fuerza laboral

está logrando un desempeño laboral destacado. Este resultado es positivo y señala que la organización cuenta con un personal altamente competente y eficiente en la realización de sus tareas laborales. Sin embargo, también es importante seguir apoyando y motivando a estos empleados para mantener y mejorar constantemente sus niveles de desempeño.

Tabla 9. Resultados obtenidos de la dimensión Orientación de Resultados

D01 ORIENTACIÓN DE RESULTADOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,3	1,3	1,3
	REGULARMENTE	20	25,0	25,0	26,3
	ALTO	28	35,0	35,0	61,3
	MUY ALTO	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 8. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Orientación de Resultados



Fuente: Tabla 9

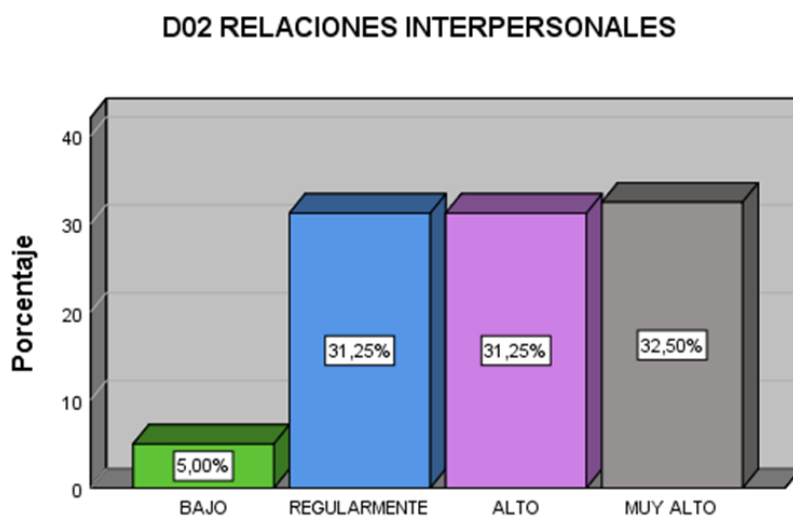
Interpretación: Los datos muestran que la mayoría de los empleados, un 73,75% en total, se encuentran en las categorías "Alto" y "Muy Alto" en términos de orientación

hacia la obtención de resultados. Esto sugiere que la fuerza laboral de la municipalidad está enfocada en la consecución de metas y objetivos, lo cual puede ser un factor positivo para el logro de los resultados y el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Es importante seguir fomentando esta orientación hacia los resultados y reforzarla para asegurar que la organización continúe alcanzando sus metas de manera efectiva.

Tabla 10. Resultados obtenidos de la dimensión Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	5,0	5,0	5,0
	REGULARMENTE	25	31,3	31,3	36,3
	ALTO	25	31,3	31,3	67,5
	MUY ALTO	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 9. Resultados obtenidos de la dimensión Relaciones Interpersonales



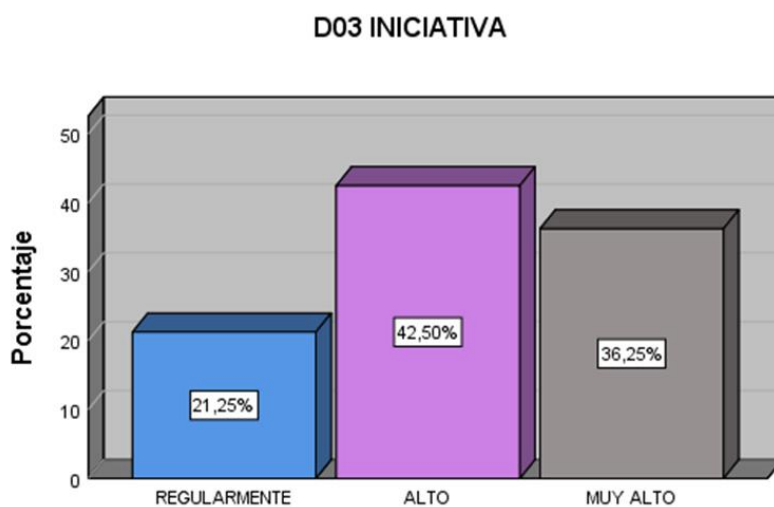
Fuente: Tabla 10

Interpretación: Los datos indican que aproximadamente un 63.75% de los empleados se encuentran en las categorías "Alto" y "Muy Alto" en términos de sus relaciones interpersonales, lo que sugiere un ambiente laboral donde las relaciones entre los colegas son sólidas y saludables. Esta dinámica positiva puede contribuir al trabajo en equipo, la colaboración y la comunicación efectiva en la organización. Es esencial continuar fomentando y promoviendo estas relaciones interpersonales saludables para mantener un entorno laboral armonioso y productivo en la municipalidad

Tabla 11. Resultados obtenidos de la dimensión Iniciativa

D03 INICIATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	17	21,3	21,3	21,3
	ALTO	34	42,5	42,5	63,7
	MUY ALTO	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 10. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Iniciativa



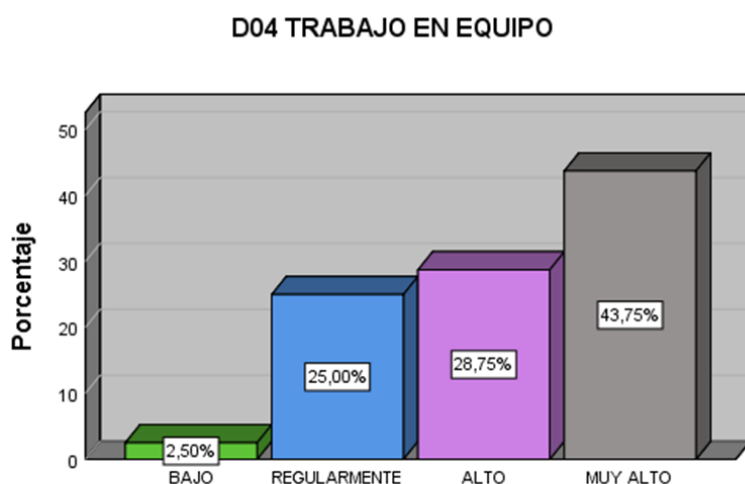
Fuente: Tabla 11

Interpretación: El gráfico de barras muestra que la mayoría de los empleados en la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo en 2023 se encuentran en las categorías de "Alto" y "Muy Alto" en cuanto a su nivel de iniciativa, representando un total del 78.75%. Esto indica que una parte significativa de los empleados demuestra un fuerte deseo de asumir responsabilidades y liderar proyectos, lo que puede ser un indicio positivo de un equipo motivado y proactivo. Fomentar y apoyar esta iniciativa puede ayudar a impulsar la innovación y la eficiencia en la organización, lo que contribuirá al éxito continuo de la Municipalidad

Tabla 12. Resultados obtenidos de la dimensión Trabajo en Equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	2,5	2,5	2,5
	REGULARMENTE	20	25,0	25,0	27,5
	ALTO	23	28,7	28,7	56,3
	MUY ALTO	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 11. Resultados obtenidos de la dimensión Trabajo en Equipo



Fuente: Tabla 12

Interpretación: El gráfico de barras revela que la mayoría de los empleados en la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo en 2023 se encuentran en las categorías de "Alto" y "Muy Alto" en lo que respecta a su capacidad para trabajar en equipo, representando un total del 72.5%. Estos resultados indican que la organización cuenta con un grupo significativo de empleados que están bien alineados y colaboran eficazmente en proyectos y tareas conjuntas. Este nivel de competencia en trabajo en equipo puede ser un activo valioso para abordar desafíos y lograr objetivos de manera efectiva, lo que puede contribuir al éxito general de la Municipalidad. Fomentar y apoyar el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo entre los empleados puede seguir fortaleciendo esta área y mejorando la eficacia organizativa.

5.2. Contraste de Hipótesis

5.2.1. *Contraste de Hipótesis General.*

H1: Existe una relación significativa entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

Tabla 13. Relación entre Engagement y Desempeño Laboral

Correlaciones

			V1 ENGAGEMENT	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	V1 ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,905**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,905**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La tabla de correlación revela un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.905 indica una correlación positiva muy alta y fuerte entre las variables "Engagement" y "Desempeño Laboral" en la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esto implica que a medida que el compromiso de los empleados en la organización aumenta, también tiende a mejorar su desempeño laboral, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. Estos hallazgos sugieren que fomentar y fortalecer el compromiso de los empleados puede tener un impacto positivo en su desempeño, lo que podría ser beneficioso para el funcionamiento general de la Municipalidad. Como recomendación, se podría considerar implementar estrategias y políticas que promuevan y mantengan un alto nivel de compromiso entre los empleados para mejorar aún más su desempeño laboral.

5.2.1. Contraste de Hipótesis Específicos.

a) Primera hipótesis específica

H1: Existe una relación significativa entre el engagement y la orientación de los resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre el engagement y la orientación de los resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

Tabla 14. Relación entre Engagement y Orientación de Resultados

			V1 ENGAGEMENT	D01 ORIENTACIÓN DE RESULTADOS
Rho de Spearman	V1 ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D01 ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	Coefficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La tabla de correlación muestra un resultado significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.783 indica una correlación positiva alta entre "Engagement" y "Orientación de Resultados" en la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa

entre estas dos. Esto sugiere que a medida que aumenta el compromiso de los empleados en la organización, también tiende a fortalecer su orientación hacia la consecución de resultados y metas, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. Estos hallazgos respaldan la idea de que fomentar el compromiso de los empleados puede contribuir positivamente a la consecución de los objetivos y metas de la Municipalidad. Como recomendación, se podría promover aún más el compromiso y alinear estratégicamente los esfuerzos de los empleados con los resultados deseados de la organización.

b) Segunda hipótesis específica

H1: Existe una relación significativa entre el engagement y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre el engagement y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

Tabla 15. Relación entre Engagement y Relaciones Interpersonales

Correlaciones

			V1 ENGAGEMENT	D02 RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	V1 ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D02 RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La tabla de correlación presenta un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.840 indica una correlación positiva alta entre "Engagement" y "Relaciones Interpersonales" en la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto implica que a medida que el compromiso de los empleados aumenta en la organización, también tiende a fortalecer sus relaciones interpersonales, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. Estos hallazgos indican que promover el compromiso de los empleados puede contribuir positivamente a mejorar las relaciones entre el personal en la Municipalidad. Como recomendación, se podría fomentar aún más el compromiso organizacional y el desarrollo de habilidades de comunicación y colaboración entre los empleados para fortalecer estas relaciones interpersonales.

c) **Tercera hipótesis específica**

H1: Existe una relación significativa entre el engagement y la iniciativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023

Ho: No existe una relación significativa entre el engagement y la iniciativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023.

Tabla 16. Relación entre Engagement e Iniciativa

			V1 ENGAGEMENT	D03 INICIATIVA
Rho de Spearman	V1 ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D03 INICIATIVA	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La tabla de correlación presenta un resultado significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.732 indica una correlación positiva alta entre "Engagement" y "Iniciativa" en la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto sugiere que a medida que aumenta el compromiso de los empleados en la organización, también tiende a impulsar su nivel de iniciativa, y viceversa, con un alto grado

de confiabilidad al 95%. Estos hallazgos destacan la importancia de fomentar el compromiso de los empleados como un medio para promover una mayor iniciativa en la Municipalidad. Como recomendación, se podría implementar programas o prácticas que incentiven y fortalezcan tanto el compromiso como la iniciativa de los empleados para mejorar su desempeño y contribución en la organización.

d) Cuarta hipótesis específica

H1: Existe una relación significativa entre el engagement y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023

H0: No existe una relación significativa entre el engagement y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023

Tabla 17. Relación entre Engagement y Trabajo en Equipo

			Correlaciones	
			V1 ENGAGEMENT	D04 TRABAJO EN EQUIPO
Rho de Spearman	V1 ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D04 TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La tabla de correlación revela un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.816 indica una correlación positiva alta entre "Engagement" y "Trabajo en Equipo" en la Municipalidad Distrital de Pangoa - Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto implica que a medida que el compromiso de los empleados aumenta en la organización, también tienden a participar y colaborar de manera más efectiva en el trabajo en equipo, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. Estos hallazgos respaldan la idea de que fomentar el compromiso de los empleados puede contribuir positivamente al fortalecimiento de la dinámica de trabajo en equipo en la Municipalidad. Como recomendación, se podría promover activamente el compromiso y la colaboración entre los empleados para mejorar aún más el trabajo en equipo y la eficiencia organizacional.

Análisis y Discusión de Resultados

En esta investigación se vio como objetivo general determinar la relación existente entre engagement y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023. El análisis realizado se hizo basado en los resultados de 80 sujetos de estudio, los cuales son trabajadores de la entidad.

Respecto al engagement en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo, la mayoría de los empleados (38.75% alto, 32.50% muy alto) muestran un alto compromiso laboral y organizacional, lo que indica una fuerza laboral altamente dedicada a sus responsabilidades y la misión de la organización. Sin embargo, un 26.25% se encuentra en la categoría "Regularmente", lo que sugiere margen para mejorar el compromiso en ciertos sectores, y el bajo compromiso (2.50%) merece atención. Estos resultados resaltan la necesidad de continuar fomentando un ambiente laboral que mantenga altos niveles de compromiso en todos los departamentos de la organización.

En la dimensión de Vigor, la mayoría de los empleados en la Municipalidad de Pangoa, Satipo muestran niveles altos (36.25%) y muy altos (33.75%) de energía y entusiasmo en su trabajo. Sin embargo, un 21.25% se encuentra en la categoría "Regularmente", indicando que algunos podrían beneficiarse de un impulso adicional en su vitalidad. Aunque los niveles de "Muy Bajo" (2.50%) y "Bajo" (6.25%) son bajos, es importante prestar atención a esos empleados y considerar estrategias para aumentar su vigor y mantener un ambiente de trabajo saludable y motivador en toda la organización. En general, esto sugiere que la mayoría de los empleados experimentan un nivel positivo de vigor, lo que puede mejorar su desempeño laboral y satisfacción.

En la dimensión de Dedicación, un porcentaje significativo de empleados en la Municipalidad de Pangoa, Satipo, muestra altos niveles de compromiso, con un 38.75% en la categoría "Alto" y un 27.50% en la categoría "Muy Alto". Sin embargo, el 5.00% se encuentra en la categoría "Bajo", lo que indica la necesidad de mayor apoyo, y el 28.75% está en la categoría "Regularmente", que es un área de enfoque para fortalecer la dedicación en la organización. En resumen, se observa un compromiso y dedicación positivos en la mayoría de los empleados, pero también se identifican oportunidades para mejorar y mantener estos niveles en el futuro.

En la dimensión de Absorción, la mayoría de los empleados en la Municipalidad de Pangoa, Satipo muestran un alto nivel de compromiso, con un 45.00% en la categoría "Alto" y un 28.75% en la categoría "Muy Alto". Sin embargo, un 7.50% se encuentra en la categoría "Bajo", lo que podría requerir más apoyo o mejoras en la absorción en la organización. En general, se observa un nivel positivo de absorción, aunque se pueden tomar medidas adicionales para fortalecer este compromiso laboral.

En la dimensión Agentivo, los datos muestran que un significativo 42.50% de los empleados tienen un nivel "Muy Alto" de iniciativa y autonomía en sus roles laborales, y un 28.75% se encuentra en la categoría "Alto". Sin embargo, un 7.50% está en la categoría "Bajo", lo que sugiere la necesidad de fomentar la proactividad en este grupo. En general, la organización muestra un alto nivel de la dimensión agentivo, con la mayoría de los empleados demostrando iniciativa y autodirección en sus tareas laborales.

La tabla de correlación revela un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.905 indica una correlación positiva muy alta y fuerte entre las variables "Engagement" y "Desempeño Laboral" en la Municipalidad Distrital

de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esto implica que a medida que el compromiso de los empleados en la organización aumenta, también tiende a mejorar su desempeño laboral y viceversa con un alto grado de confiabilidad al 95%. Así como para (ORBEGOSO, 2020), donde la correlación es alta ($r = 0.930$). En el caso de (Fernandez, 2018), en su tesis *Engagement y Desempeño Laboral Docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys, Lima – 2018*, se muestra una correlación, aunque más baja, entre ambas variables ($r = 0.031$).

La tabla de correlación muestra un resultado significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.783 indica una correlación positiva alta entre "Engagement" y "Orientación de Resultados" en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera contundente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto sugiere que a medida que aumenta el compromiso de los empleados en la organización, también tiende a fortalecer su orientación hacia la consecución de resultados y metas, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. Asimismo, en el caso de (ORBEGOSO, 2020), "evalúan a sus trabajadores con un puntaje promedio de 11.02 en la dimensión orientación a resultados, que representa un nivel alto".

La tabla de correlación presenta un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.840 indica una correlación positiva alta entre "Engagement" y "Relaciones Interpersonales" en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de que existe una

correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto implica que a medida que el compromiso de los empleados aumenta en la organización, también tiende a fortalecer sus relaciones interpersonales, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. Asimismo, sucede con (ORBEGOSO, 2020) en donde “evalúan a sus trabajadores con un puntaje de 11.32 en la dimensión de relaciones interpersonales, lo cual representa un nivel alto en cuanto a aspectos de comunicación, asertividad y cordialidad con los demás miembros del área”.

La tabla de correlación presenta un resultado significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.732 indica una correlación positiva alta entre "Engagement" y "Iniciativa" en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto sugiere que a medida que aumenta el compromiso de los empleados en la organización, también tiende a impulsar su nivel de iniciativa, y viceversa, con un alto grado de confiabilidad al 95%. También para (ORBEGOSO, 2020) las evaluaciones dan un “puntaje promedio de 14.29, es decir que los jefes y/o evalúan la iniciativa de sus trabajadores en un nivel moderado, en cuanto a aspectos de proactividad, participación activa y resolución de problemas”.

La tabla de correlación revela un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (rs) de 0.816 indica una correlación positiva alta entre "Engagement" y "Trabajo en Equipo" en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, que es menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de que existe una correlación estadísticamente significativa entre estas dos. Esto implica que a medida que el compromiso de los empleados aumenta en la organización, también tienden a participar y colaborar de

manera más efectiva en el trabajo en equipo y viceversa con un alto grado de confiabilidad al 95%. Finalmente, (ORBEGOSO, 2020) da en su investigación como “puntaje promedio de 11.24 a sus trabajadores en la dimensión trabajo en equipo, lo cual representa un nivel alto de trabajo en equipo considerando aspectos de integración y compromiso con el equipo y colaboración”.

Conclusiones

1. El análisis de correlación proporciona una conclusión sólida y respaldada por datos significativos. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.905 revela una correlación positiva muy fuerte entre el "Engagement" y el "Desempeño Laboral" en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, menor que el nivel de significancia aceptado de 0.05, respalda contundentemente la hipótesis de una correlación estadísticamente significativa entre estas variables. Esto indica que a medida que el compromiso de los empleados aumenta, su desempeño laboral también tiende a mejorar y viceversa, con una alta confiabilidad al 95%. Estos resultados subrayan la importancia de cultivar y mantener un alto nivel de compromiso entre los empleados, ya que puede contribuir de manera significativa a un mejor desempeño en la Municipalidad. Como recomendación se podría enfocar en estrategias para promover y sostener el compromiso del personal, lo que probablemente conduciría a mejoras continuas en el desempeño laboral y el éxito organizacional.
2. El análisis de correlación revela un resultado sólido y significativo. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.783 indica una correlación positiva alta entre el "Engagement" y la "Orientación de Resultados" en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, menor que el nivel de significancia comúnmente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esto implica que a medida que el compromiso de los empleados en la organización aumenta, también fortalecen su orientación hacia

la consecución de resultados y metas y viceversa con alta confiabilidad al 95%. Estos hallazgos subrayan la importancia de cultivar el compromiso de los empleados para alinear eficazmente los esfuerzos con los objetivos organizacionales. Como recomendación, se podría promover y mantener un alto nivel de compromiso, lo que probablemente contribuirá a un mayor logro de metas y resultados en la Municipalidad.

3. El análisis de correlación revela un resultado altamente significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.840 indica una correlación positiva alta entre el "Engagement" y las "Relaciones Interpersonales" en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, menor que el nivel de significancia típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esto sugiere que a medida que el compromiso de los empleados aumenta en la organización, también se fortalecen sus relaciones interpersonales y viceversa con alta confiabilidad al 95%. Estos hallazgos indican que promover el compromiso organizacional puede tener un impacto positivo en la calidad de las relaciones entre el personal en la Municipalidad. Como recomendación se podría fomentar aún más el compromiso y ofrecer capacitación en habilidades de comunicación y colaboración para fortalecer estas relaciones interpersonales, lo que podría contribuir al bienestar y la eficacia del equipo.
4. El análisis de correlación revela un resultado significativo y sólido. El coeficiente de correlación de Spearman (r_s) de 0.732 indica una correlación positiva alta entre el "Engagement" y la "Iniciativa" en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo en 2023. La significancia bilateral de $p=0.000$, menor que el nivel de significancia

típicamente aceptado de 0.05, respalda de manera concluyente la hipótesis de una correlación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esto sugiere que a medida que aumenta el compromiso de los empleados en la organización, también tiende a impulsar su nivel de iniciativa, y viceversa, con alta confiabilidad al 95%. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover el compromiso de los empleados como una estrategia efectiva para estimular una mayor iniciativa en la Municipalidad. Como recomendación, se podría implementar programas o prácticas que fomenten y refuercen tanto el compromiso como la iniciativa de los empleados, lo que podría resultar en un mayor desempeño y contribución en la organización.

5. Los resultados del análisis de correlación entre "Engagement" y "Trabajo en Equipo" en la Municipalidad de Pangoa, Satipo confirman una conexión significativa y valiosa. El alto coeficiente de correlación (r_s) de 0.816 junto con la fuerte significancia bilateral respaldan la idea de que impulsar el compromiso de los empleados puede tener un impacto positivo en la mejora de la dinámica de trabajo en equipo en la organización. Esta conclusión sugiere que para mejorar la eficiencia y el rendimiento en la Municipalidad, se debe priorizar la promoción del compromiso entre el personal y se pueden implementar estrategias que fomenten una mayor colaboración y participación en equipos de trabajo. En última instancia, esto contribuirá al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento de la cohesión y el desempeño del equipo

Recomendaciones

1. Dada la fuerte correlación entre "Engagement" y "Desempeño Laboral" en la Municipalidad de Pangoa, Satipo, se recomienda implementar estrategias para promover y mantener el compromiso del personal. Esto podría incluir programas de capacitación y reconocimiento que fomenten un ambiente de trabajo motivado y productivo, lo que probablemente conduzca a mejoras continuas en el desempeño laboral y el éxito organizacional.
2. Dada la alta correlación entre "Engagement" y "Orientación de Resultados" en la Municipalidad de Pangoa, Satipo, se recomienda promover y mantener un alto nivel de compromiso entre los empleados. Esto podría lograrse mediante programas de motivación y alineación de objetivos que ayuden a asegurar que los esfuerzos individuales estén en consonancia con los objetivos organizacionales, lo que probablemente conduzca a un mayor logro de metas y resultados en la Municipalidad.
3. Dado el fuerte vínculo entre "Engagement" y "Relaciones Interpersonales" en la Municipalidad de Pangoa, Satipo, se recomienda enfocarse en fomentar activamente el compromiso de los empleados. Además, proporcionar capacitación en habilidades de comunicación y colaboración puede ser beneficioso para fortalecer las relaciones interpersonales entre el personal. Esto a su vez contribuirá al bienestar y la eficacia del equipo en la organización.
4. Dado el vínculo significativo entre "Engagement" e "Iniciativa", se recomienda implementar un enfoque estratégico para promover y fortalecer el compromiso de los empleados en la Municipalidad de Pangoa, Satipo. Esto podría lograrse a través de programas de capacitación y desarrollo que fomenten la participación activa de los empleados, el reconocimiento de su contribución y la creación de un entorno que

respalde la toma de iniciativas. Además, se podría establecer una comunicación abierta y un liderazgo participativo para involucrar a los empleados en la toma de decisiones y fomentar una cultura de innovación y proactividad. Estas acciones podrían contribuir significativamente a mejorar el desempeño y la contribución del personal en la organización.

5. Dado el sólido respaldo de los datos, se recomienda que la Municipalidad de Pangoa, Satipo implemente un enfoque estratégico en el fomento del compromiso de los empleados. Esto puede incluir programas de capacitación y desarrollo que promuevan el compromiso y habilidades de “Trabajo en equipo”, así como la creación de oportunidades para la colaboración interdepartamental. Además, es importante establecer métricas de seguimiento para evaluar regularmente el nivel de compromiso y la eficacia de las iniciativas de trabajo en equipo, asegurando así una mejora continua en el rendimiento y la cohesión del equipo en la organización.

Referencias Bibliográficas

- Alarcón, R. (2019). *Psicología de la Felicidad, introducción a la psicología*.
- Aldaz et al. (2019).
- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*.
- Bakker , Demerouti, Nachreiner , & Schaufeli. (2009). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research: Integration and future research on work engagement* . New York: Psychology Press.
- Bakker, W. (2011). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Obtenido de Preliminary Manual*.
- Barboza et al. . (2021).
- Barrick, M., Stewart, G., & Piotrowski, M. (2002). *Investigaciones en el ámbito de la psicología industrial y organizacional*.
- Borrego . (2016). *El engagement en los trabajos antecedentes y resultados organizacionales*. España: Huelva.
- Campbell, J., McHenry, J., & Wise, L. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology*.
- Candia, Castro , & Sanchez. (2017). *Relación entre el desempeño laboral y el engagement la intención de rotar una empresa minera*. Universidad del Pacifico.
- Carrasco . (2013).
- Cascio, W. (1991). *Applied Psychology in Human Resource Management*.
- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: McGRW HILL.
- Crawford, E., LePine, J., & Rich, B. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5),834–848.
- Del Valle . (2018).
- DeNisi, A., & Griffin, R. (2001). *Human Resource Management*.
- Dillman, & Fink . (s.f.).
- Dillman, Fowler , & Groves . (s.f.).
- Espinoza, M., & Gallegos, B. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral. *Revista Espacios*, 1-12.

- Fernandez. (2018). *Engagement y Desempeño Laboral Docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys, Lima - 2018*.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). *Investigaciones en psicología organizacional y trabajo en equipo*.
- Grant, A. (2012). *Give and Take: Why Helping Others Drives Our Success*.
- Grimaldos . (2018).
- Hernández, N. (2019). El respeto como valor social. Un estudio de Pragmática sociocultural en encuentros comunicativos de consultas médicas. *Pragmática Sociocultural / Sociocultural Pragmatics*, 7(3), 371-396.
- Kahn. (1990).
- Karl , P. (1991).
- Katzenbach, J., & Smith, D. (2005). *The Wisdom of Teams: Creating the High-performance Organisation*. Boston: Harvard Business School.
- Latham, G., & Wexley, K. (1981). *Increasing Productivity Through Performance Appraisal*.
- Lozano et al. . (2020).
- Maldonado . (2020).
- Marsollier, G., & Expósito, D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Empresa y Humanismo*, 20(2), 29–50.
- Martinez. (2022).
- Medina. (2017). *Desempeño Laboral del Personal Administrativo Nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017*.
- Murphy, K., & Saal, F. (1990). *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Hillsdale: N.J.: Erlbaum.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Odicio et al. . (2021).
- ORBEGOSO, M. (2020). *Influencia del Engagement en el Desempeño Laboral del Personal del Área de Abastecimientos Ilo en la Empresa Minera Southern Peru Copper Corporation en el Año 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Pérez et al. (2019).
- Rodríguez, Larrachea , & Costagliola . (2020).

Rothwell, W., & Kazanas, H. (1999). Training & Development, Performance Appraisal, and Career Management. *Human Resource Development*:

Saks. (2006).

Salanova, & Schaufeli . (2009). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Obtenido de <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/8859/8601>

Salanova, M., Martínez, I., Cifre, E., & Schaufeli, B. (2016). ¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? Analizando el flow en contexto laborales? *Revista de Psicología general y aplicada*, 58(1), 89-100.

Tuckman, B. (1965). *Developmental Sequence in Small Groups*.

Vara, A. (2012). *Manual de Investigación Empresarial Aplicada*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vara, H. (2015).

West, M. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research*.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz Metodológica

Título: Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES E DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Qué relación existe entre el Engagement y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y la orientación de resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo – 2023? • ¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023? • ¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y la iniciativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023? • ¿Cuál es la relación entre el engagement y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo – 2023? 	<p>Establecer la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer qué relación existe entre el engagement y la orientación de resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023. • Establecer qué relación existe entre el engagement y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023. • Establecer qué relación existe entre el engagement y la iniciativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo - 2023. • Establecer qué relación existe entre el engagement y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo – 2023. 	<p>Existe una relación significativa entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Pangoa, Satipo - 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el engagement y la orientación de los resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023. • Existe una relación significativa entre el engagement y las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023. • Existe una relación significativa entre el engagement y la iniciativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023. • Existe una relación significativa entre el engagement y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa, Satipo 2023. 	<p>Variable 1 ENGAGEMENT Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigor. • Dedicación • Absorción. • Agentivo. <p>Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación de resultados • Relaciones interpersonales • Iniciativa • Trabajo en equipo 	<p>MÉTODO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Método Científico <p>MÉTODO ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hipotético deductivo <p>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación Básica <p>NIVEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación Correlacional <p>DISEÑO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño No Experimental transversal <p>ESQUEMA:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r r --- P[POBLACIÓN] </pre> </div> <p>POBLACIÓN 101 colaboradores</p> <p>MUESTRA Probabilística 80 colaboradores</p> <p>TÉCNICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>INSTRUMENTO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
ENGAGEMENT	“El engagement laboral es el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo, rendimiento en el trabajo y resultados”. (Kahn, 1990), (Salanova & Schaufeli, 2009)	<p>Consiste en el conjunto de procedimientos, técnicas y métodos para medir una variable en los casos de la investigación (Hernández, 2019) Pag 137.</p> <p>Para medir la variable Engagement se hará uso de la técnica encuesta, instrumento cuestionario</p> <p>El diseño del instrumento será a través del Modelo Relacional por Dimensiones</p>	Vigor	Ímpetu Resistencia mental Dificultades Laborales	Cuestionario	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo • Bajo • Medio • Alto • Muy alto
			Dedicación	Esfuerzo Entusiasmo Inspiración		
DESEMPEÑO LABORAL	“El desempeño laboral se refieren a los resultados concretos que se obtienen en el trabajo a través de la aplicación afectiva de conocimientos y habilidades” (Rothwell & Kazanas, 1999).	<p>Está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de la variable, conceptualmente. En esta se intenta obtener la mayor información posible de la variable seleccionada, a modo de captar su sentido y adecuación al contexto. (Espinoza & Gallegos, 2020)</p> <p>Para medir la variable desempeño laboral se hará uso de la técnica encuesta, instrumento cuestionario</p>	Absorción	Concentración en el trabajo Dosis de disfrute Felicidad	Cuestionario	Ordinal: <ul style="list-style-type: none"> • Muy bajo • Bajo • Medio • Alto • Muy alto
			Agentivo	Pertenencia Probabilidad de abandono Prestaciones excelentes		
			Orientación de Resultados	Objetivos Motivación Control		
			Relaciones interpersonales	Clima Laboral Resolución de conflictos Habilidades		
			Iniciativa	Toma de decisiones Innovador Responsabilidad		
			Trabajo en equipo	Comunicación Participación		

Anexo N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	
ENGAGEMENT	VIGOR	Impetu	¿Las funciones que realiza son realizadas con ímpetu dentro de su trabajo?	Ordinal: Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	
		Resistencia Mental	¿Usted, se siente incómodo por afrontar retos y obstáculos en su trabajo?		
		Dificultades Laborales	¿Usted, cree que las dificultades para el logro de los objetivos se deben a la falta de compromiso laboral?		
		Esfuerzo	¿Usted, considera importante la labor de cada uno de sus compañeros de trabajo?		
	DEDICACIÓN	Entusiasmo	¿Usted, considera importante tener entusiasmo para cada labor de trabajo?		
		Inspiración	¿Usted, se inspira para realizar sus tareas diarias?		
		Concentración en el trabajo	¿Usted, cree que la concentración en el trabajo es una manera de superación?		
		ABSORCIÓN	Dosis de disfrute		¿Usted, disfruta el logro de los objetivos alcanzados por su organización?
	Felicidad		¿Usted, encuentra felicidad en su entorno de trabajo?		
	Pertenencia		¿Usted, se encuentra contento de formar parte de la municipalidad?		
	AGENTIVO		Probabilidad de abandono		¿Usted, tiene probabilidades de abandonar su puesto de trabajo por falta de motivación?
		Prestaciones excelentes	¿Usted, se encuentra motivado con las prestaciones que le brinda la municipalidad?		

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN	
DESEMPEÑO LABORAL	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	Objetivos	¿Cree usted que asume con compromiso los objetivos de la organización? ¿Cree que se preocupa por alcanzar las metas establecidas?	Ordinal: Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	
		Motivación	¿Cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?		
		Control	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas?		
		Clima Laboral	¿Cree que en la organización existe un buen clima laboral?		
	RELACIONES INTERPERSONALES	Resolución de conflictos	¿Considera usted que ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización? ¿Cree usted, que la actividad en la que trabaja le permite, aprender y desarrollar sus habilidades?		
		Habilidades	¿Cree que propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización? ¿Considera usted, que la estructura orgánica (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto en el que trabaja?		
	INICIATIVA	Toma de decisiones	¿Considera usted, que la estructura orgánica (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto en el que trabaja? ¿Considera que, muestra iniciativa por Innovar sus debilidades y acrecentar sus fortalezas?		
		Innovador	¿Considera que asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan?		
		Responsabilidad	¿Considera que, su jefe promueve y fomenta la comunicación interna?		
		Comunicación	¿Cree usted que participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización? ¿Cree usted que promueve el trabajo en equipo?		
		Participación			
	TRABAJO EN EQUIPO				

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 04: El Instrumento de Investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
E.A.P. DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO 1

ENGAGEMENT

I. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) servidor(a) mediante el presente documento me presento a usted para pedirle su apoyo para el desarrollo de la tesis titulada **Engagement y Desempeño Laboral en colaboradores de la Municipalidad de Pangoa, Satipo - 2023**.

Asimismo, indicarle que mediante la presente escala, se pretende obtener información acerca del Engagement, por lo que le solicita por favor, lea con atención cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que mejor se adecue a su criterio. Le comento que la información obtenida será reservada y anónima, y finalmente, le expreso mi agradecimiento sincero.

II. ESCALA DE VALORACIÓN:

ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL		
CÓDIGO	Escala de valoración	
	Categoría	Valoración
MB	Muy bajo	1
B	Bajo	2
M	Medio	3
A	Alto	4
MA	Muy alto	5

Por favor conteste marcando con una X en la celda que usted crea conveniente.

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT		PUNTAJE				
Dimensión 01: VIGOR						
01	¿Las funciones que realiza son realizadas con Impetu dentro de su trabajo?	1	2	3	4	5
02	¿Usted, se siente incómodo por afrontar retos y obstáculos en su trabajo?	1	2	3	4	5
03	¿Usted, cree que las dificultades para el logro de los objetivos se deben a la falta de compromiso laboral?	1	2	3	4	5
Dimensión 02: DEDICACIÓN						
04	¿Ud. Considera importante la labor de cada uno de sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
05	¿Usted, considera importante tener entusiasmo para cada labor de trabajo?	1	2	3	4	5
06	¿Usted, se inspira para realizar sus tareas diarias?	1	2	3	4	5
Dimensión 03: ABSORCIÓN						
07	¿Usted, cree que la concentración en el trabajo es una manera de superación?	1	2	3	4	5
08	¿Usted, disfruta el logro de los objetivos alcanzados por su organización?	1	2	3	4	5
09	¿Ud., encuentra felicidad en su entorno de trabajo?	1	2	3	4	5
Dimensión 04: AGENTIVO						
10	¿Usted, se encuentra contento de formar parte de la municipalidad?	1	2	3	4	5
11	¿Usted, tiene probabilidades de abandonar su puesto de trabajo por falta de motivación?	1	2	3	4	5
12	¿Usted, se encuentra motivado con las prestaciones que le brinda la municipalidad?	1	2	3	4	5

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
E.A.P. DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO 2

DESEMPEÑO LABORAL

III. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) servidor(a) mediante el presente documento me presento a usted para pedirle su apoyo para el desarrollo de la tesis titulada **Engagement y Desempeño Laboral en colaboradores de la Municipalidad de Pangoa, Satipo - 2023**.

Asimismo, indicarle que mediante la presente escala, se pretende obtener información acerca del networking, por lo que le solicita por favor, lea con atención cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que mejor se adecue a su criterio. Le comento que la información obtenida será reservada y anónima, y finalmente, le expreso mi agradecimiento sincero.

IV. ESCALA DE VALORACIÓN:

ESCALA DE MEDICIÓN: ORDINAL		
CÓDIGO	Escala de valoración	
	Categoría	Valoración
MB	Muy bajo	1
B	Bajo	2
M	Medio	3
A	Alto	4
MA	Muy alto	5

Por favor conteste marcando con una X en la celda que usted crea conveniente.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL		PUNTAJE				
Dimensión 01: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
01	¿Cree usted que asume con compromiso los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5
02	¿Cree que se preocupa por alcanzar las metas establecidas?	1	2	3	4	5
03	¿Cree que lo motivan continuamente para mejorar su rendimiento laboral?	1	2	3	4	5
04	¿Cree usted que su jefe controla el cumplimiento de sus actividades realizadas?	1	2	3	4	5
Dimensión 02: RELACIONES INTERPERSONALES						
05	¿Cree que en la organización existe un buen clima laboral?	1	2	3	4	5
06	¿Considera usted que ayuda a la resolución de conflictos dados en su organización?	1	2	3	4	5
07	¿Cree usted, que las funciones que realiza le permiten, aprender y desarrollar sus habilidades?	1	2	3	4	5
Dimensión 03: INICIATIVA						
08	¿Cree que propone nuevas ideas para la toma de decisiones en la organización?	1	2	3	4	5
09	¿Considera usted, que la estructura orgánica (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto en el que trabaja?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que, muestra iniciativa por Innovar sus debilidades y acrecentar sus fortalezas?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que asume con responsabilidad las tareas que se le encomiendan?	1	2	3	4	5
Dimensión 04: TRABAJO EN EQUIPO						
12	¿Considera que, su jefe promueve y fomenta la comunicación interna?	1	2	3	4	5
13	¿Cree usted que participa activamente de las actividades programadas por parte de la organización?	1	2	3	4	5
14	¿Cree usted que promueve el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5

Anexo N°05: Confiabilidad y validez de instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se corrobora mediante el estadístico Alfa de Cronbach, el cual serán aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Para determinar el nivel de fiabilidad aplicando la prueba estadística con el Software SPSS v.25.0.

Se aprecia en la variable desempeño laboral que posee una confiabilidad excelente, y de mismo modo en la variable engagement posee una confiabilidad excelente, mostrando a continuación los resultados.

Confiabilidad de la variable Engagement

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,776	,783	12

Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,715	,830	14

A su vez, para determinar si los instrumentos son válidos, se decide solicitar la revisión de expertos en el tema de investigación. Una descripción general de los resultados de expertos se muestra en las siguientes imágenes.

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Experto: AGAPITO CORDOVA, FELIX ALONSO.....
 1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UTEC.....
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO LABORAL.....
 1.4 Autor del instrumento: PALMA ALFARO E. ; SANCHEZ HUAYTA S......

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					81
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					81
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					81
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					81
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos				80	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					81
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					81
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente					81

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO TAL COMO ESTA ELABORADO.

IV. PROMEDIO DE VALORIZACION:

80.8

Firma
 Mg. Felix Alonso Agapito Cordova
 DNI. N° 43245641

Lugar y fecha:

Firma y sello del Experto informante
 DNI. N° 43245641

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del Experto: AGAPITO CORDOVA, FELIX ALONSO

1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE - UTEC

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENGAGEMENT

1.4 Autor del instrumento: PAIMIA ALFARO E. ; SANCHEZ HUAYTA S.

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			60		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad			60		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio				80	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos			60		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				80	
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente				80	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO PUEDE SER APLICADO TAL COMO ESTA ELABORADO.

IV. PROMEDIO DE VALORIZACION:

74

Felix

Mg. Felix Alonso Agapito Cordova

DNI. N° 43245641

Lugar y fecha:

Firma y sello del Experto informante

DNI. N° 43245641

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del Experto: Huamán Ayala Moises
 1.2 Cargo e institución donde labora: Sub Gerente de Administración Tributaria
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Desempeño laboral
 1.4 Autor del instrumento: Sonia Sanchez - Estefany Palma

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					81%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				75%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				75%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					81%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos				70%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					85%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					81%
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente					81%

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Conforme Para Su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORIZACION:

79.5%

Lugar y fecha:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KIMSAR
 LA CONVENCION / CUSCO
 SUB GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA

Mg. Moises Huamán Ayala
 DNI: 42736002

Sub Gerente de Administración Tributaria (1)

Firma y sello del Experto informante
 DNI. N°

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del Experto: Huamán Ayala Moises
 1.2 Cargo e institución donde labora: Sub Gerente de Administración Tributaria
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Engagement
 1.4 Autor del instrumento: Sonia Sanchez - Estefany Palma

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				75%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					81%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos				70%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					85%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				80%	
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente					88%

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

Conforme Para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORIZACION:

80.5%



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA CONVENCION / CUSCO
 SUB GERENTE DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA

Mg. Moises Huamán Ayala
 DNI: 42736082

SUB GERENTE DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA (H)

Lugar y fecha:

Firma y sello del Experto informante
 DNI. N°

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Experto: Nahui Nuñez, Lidia
 1.2 Cargo e institución donde labora: Administradora
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENGAGEMENT
 1.4 Autor del instrumento: SONIA SANCHEZ Y ESTEFANY PALMA

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				65%	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				70%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				70%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				68%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				70%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos				70%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				68%	
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente				70%	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

CONFORME

IV. PROMEDIO DE VALORIZACION:

71.1%

Lugar y fecha: 24-06-2024



Lic. Lidia Nahui Nuñez
ADMINISTRADORA
CLAD N° 19920

Firma y sello del Experto informante
DNI. N° 45904256

DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Experto: Nahui Nuñez Lidia
 1.2 Cargo e institución donde labora: Administradora
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO LABORAL
 1.4 Autor del instrumento: SONIA SANCHEZ Y ESTEFANY PALMA

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				65%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				70%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				70%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio				70%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos				68%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				80%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				75%	
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge la información necesaria y suficiente				80%	

III. OPINION DE APLICABILIDAD: 06-2024
CONFORME

IV. PROMEDIO DE VALORIZACION: 72.8%

Lugar y fecha: 24-06-2024



Lic. Lidia Nahui Nuñez
 ADMINISTRADORA
 CLAD N° 19920

Firma y sello del Experto informante
 DNI. N° 45904256

Anexo N°06: La Data de Procesamiento de Datos

PACIENTE	ENGAGEMENT															V1	
	VIGOR				DEDICACIÓN				ABOSORCIÓN				AGENTIVO				
	P1	P2	P3	TOTAL	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	TOTAL	P10	P11	P12	TOTAL	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4
9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
10	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
11	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4
12	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	1	5	4	5	4	5	5	5	1	1	2	4	5	5	5	4
17	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
18	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
20	1	1	2	1	3	4	4	4	1	5	1	2	4	2	1	2	2
21	2	3	5	3	1	5	3	3	3	4	3	3	5	5	3	4	4
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	5	2	3	4	1	1	2	5	5	3	4	1	2	5	3	3
26	3	3	1	2	4	3	4	4	3	5	3	4	3	1	3	2	3
27	5	4	1	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3
28	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	1	3	1	2	2	4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3
33	4	5	5	5	3	1	4	3	4	4	1	3	1	5	4	3	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4
36	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3
37	4	3	5	4	2	5	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4
38	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
39	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
40	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3
42	3	4	1	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	1	3	2	3
43	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4
44	2	4	5	4	2	5	3	3	1	4	1	2	5	5	1	4	3
45	3	4	5	4	4	1	3	3	3	1	3	2	1	5	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
47	3	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
48	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
49	3	3	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
50	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
53	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
54	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
55	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3
56	3	5	3	4	3	3	4	3	1	5	1	2	3	3	1	2	3
57	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
58	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
59	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4
60	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	5	3	3	5	4	4
61	3	3	5	4	2	5	4	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4
62	3	3	3	3	4	3	2	3	2	5	2	3	3	3	2	3	3
63	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
64	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
65	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
66	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
67	5	4	1	3	3	5	3	4	3	5	3	4	5	1	3	3	3
68	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	1	3	2	2	5	5	4	5	3	3	5	4	5	2	3	3	3
71	4	5	2	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	2	3	3	4
72	2	2	3	2	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4
73	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
74	2	4	4	3	1	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4
75	1	1	5	2	1	3	4	3	5	2	2	3	3	5	5	4	3
76	2	1	1	1	1	2	3	2	2	4	3	3	2	1	2	2	2
77	4	3	4	4	2	3	5	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4
78	4	4	2	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	2	5	4	4
79	5	5	5	5	2	3	2	2	5	5	3	4	3	5	5	4	4
80	2	4	5	4	1	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4

DESEMPEÑO LABORAL																				V2
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS					RELACIONES INTERPERSONALES				INICIATIVA					TRABAJO EN EQUIPO				TOTAL		
P01	P02	P03	P04	TOTAL	P05	P06	P07	TOTAL	P08	P09	P010	P011	TOTAL	P012	P013	P014	TOTAL	TOTAL		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	
3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	5	3	4	2	4	2	3	3	
2	3	3	5	3	2	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	
4	1	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	2	4	3	3	5	5	3	4	4	4	
3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
4	5	5	2	4	4	4	5	1	3	2	5	1	5	3	2	1	2	2	3	
1	3	3	5	3	1	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	1	3	1	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	
4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	
4	5	4	5	5	3	4	1	3	4	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	
4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	
1	4	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	
4	3	3	5	4	2	3	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	
4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	5	4	3	
1	4	3	1	2	3	3	3	3	4	1	5	3	3	4	3	4	4	4	3	
4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	
2	4	1	5	3	2	1	5	3	3	3	4	1	3	5	5	3	4	4	3	
3	4	3	5	4	4	3	1	3	4	3	5	3	4	5	1	4	3	3	5	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
3	5	1	3	3	3	1	3	2	4	4	5	1	4	3	3	4	3	3	3	
4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	
3	3	3	5	4	2	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	
3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
1	4	3	3	3	3	3	5	4	3	1	5	3	3	1	5	3	3	3	3	
4	5	3	3	4	1	3	5	3	2	3	5	3	3	2	5	2	3	2	3	
3	4	3	2	3	3	3	4	3	5	1	4	3	3	2	4	5	4	3	3	
3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4	
2	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
5	1	5	5	4	5	5	3	4	2	4	3	5	4	5	3	2	3	4	4	
4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	1	3	3	3	
4	2	5	2	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	
5	1	5	5	4	5	5	4	5	2	4	3	5	4	5	4	2	4	4	4	

Anexo N°07: Consentimiento informado

Pangoa, 01 de agosto del 2023

Lic. Oscar Villazana Rojas
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Pangoa

Abog. Karin Salome Barzola
Jefa de la Oficina de Recursos Humanos

Ante ustedes con el debido respeto:

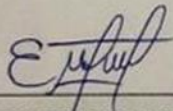
Que, con la finalidad de cumplir con nuestros objetivos profesionales, solicitamos el **permiso** para el desarrollo del trabajo de investigación titulada **“ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA, SATIPO - 2023”**.

Esta investigación es realizada por **Estefany Palma Alfaro** identificado con DNI N°: **72259495** y **Sonia Sanchez Huayta** identificado con DNI N°: **73245256** egresadas de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes - Huancayo.

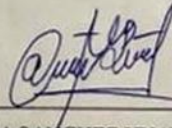
El **objetivo** de este estudio es: Establecer la relación que existe entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Pangoa, Satipo – 2023. Si usted accede a darnos el permiso y acepta participar en este estudio, se le pedirá desarrollar una encuesta a cada colaborador CAS según el tema. Esto tomara aproximadamente 20 minutos de su tiempo de cada personal, previa coordinación con la oficina de recursos humanos.

La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de esta investigación, por lo tanto, serán anónimas. Así mismo, recibirá una copia del proyecto de investigación culminado.

Desde ya le agradecemos su participación.



ESTEFANY PALMA ALFARO
DNI: 72259495



SONIA SANCHEZ HUAYTA
DNI: 73245256

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGA	
OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARI	
RECIBIDO	
FECHA:	01 AGO 2023
EXP: 222445	FOLIO: -02-
HORA: 8:53	FIRMA: 

Si tiene alguna pregunta o desea mas informacion de esta investigación, por favor, comunicase al Celular:
941772131 o 935669565



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

GESTIÓN EDIL 2023 - 2026

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Pangoa, 03 de agosto del 2023.

CARTA N.º 096- 2023-DRH-GAF/MDP

Srta.:
ESTEFANY PALMA ALFARO
SONIA SANCHEZ HUAYTA

Pangoa. -

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE TITULACION "ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA, SATIPO - 2023".

Mediante el presente me dirijo a Uds. Para manifestarle que eh sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA, SATIPO - 2023", este es un trabajo de investigación que cuenta con respaldo de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Peruana Los Andes - Huancayo.

A través de este medio **AUTORIZO** el desarrollo del trabajo de investigación y **ACEPTO** voluntariamente participar en esta investigación, conducida por **Estefany Palma Alfaro** identificado con DNI N°: 72259495 y **Sonia Sanchez Huayta** identificado con DNI N°: 73245256.

Entendiendo que este estudio busca conocer la relación que existe entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Pangoa, Satipo - 2023, y sé que mi participación se llevara a cabo dentro de las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Pangoa previa coordinación de la oficina de Recursos Humanos y las alumnas, en donde consistirá en responder una encuesta que demorara alrededor de 20 minutos aproximadamente.

Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que la información recolectada será anónima, esto significa que las respuestas no serán conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que al finalizar el trabajo de investigación se me brindara un ejemplar de los estudios obtenidos, considerando que sería favorable para el beneficio de nuestro personal, siempre en cuando el desarrollo no implique interferencia con las labores administrativas del personal.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PANGOA

Abog. Karin D. Salome Barzola
(en) JEFE DE RECURSOS HUMANOS



DECLARACIONES ÉTICAS

La investigación se ajusta a los principios y valores éticos consignados en las normas establecidas en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes.

En alianza a estos principios éticos, señalo que todo lo que se expresa en este trabajo de investigación es veraz, además se aplica la objetividad e imparcialidad en el tratamiento de las variables.

Por otro lado, se ha tenido mucho cuidado para respetar las distintas opiniones de algunos autores cuyas tesis guardan relación con las variables del presente estudio, mencionándolos en los antecedentes de la investigación.

Finalmente, en honor a la ética y transparencia de los responsables de esta investigación, se precisa que los datos consignados en esta investigación son veraces, son el producto del trabajo de campo realizado y fueron aplicados con honestidad.



Estefany Palma Alfaro

DNI N° 72259495

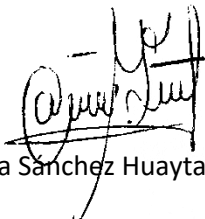
DECLARACIONES ÉTICAS

La investigación se ajusta a los principios y valores éticos consignados en las normas establecidas en la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana Los Andes.

En alianza a estos principios éticos, señalo que todo lo que se expresa en este trabajo de investigación es veraz, además se aplica la objetividad e imparcialidad en el tratamiento de las variables.

Por otro lado, se ha tenido mucho cuidado para respetar las distintas opiniones de algunos autores cuyas tesis guardan relación con las variables del presente estudio, mencionándolos en los antecedentes de la investigación.

Finalmente, en honor a la ética y transparencia de los responsables de esta investigación, se precisa que los datos consignados en esta investigación son veraces, son el producto del trabajo de campo realizado y fueron aplicados con honestidad.



Sonia Sánchez Huayta

DNI N° 73245256

Anexo N° 08: Fotos de Aplicación del Instrumento

Foto 1. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa



Foto 2. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa



Foto 3. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa



Foto 4. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa



Foto 5. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa



Foto 6. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa



Foto 7. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa



Foto 8. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa



Foto 9. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa

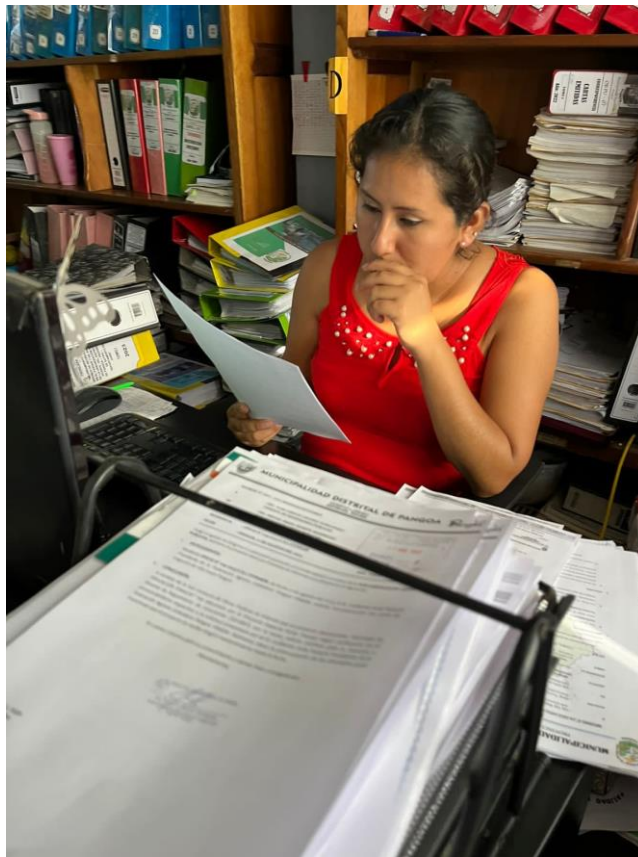


Foto 10. Aplicación de instrumento a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pangoa

