



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CAYALTÍ–2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor(a):

Bach. Sanchez Zamora Maryori del Carmen

<https://orcid.org/0009-0004-1797-4992>

Asesor:

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

<https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DEL JURADO

**ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022**

Asesor (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

DECLARACIÓN JURADA



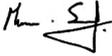
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) egresado (s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

| APELLIDOS Y NOMBRES | DNI: | FIRMA |
|-----------------------------------|----------|---|
| SÁNCHEZ ZAMORA MARYORI DEL CARMEN | 73541665 |  |

Pimentel, 30 de abril de 2023

DEDICATORIA

Dedicado a Dios en primer lugar. En segundo lugar, a mis padres, abuelos, hermanos y docentes por el apoyo en cada momento de mi vida universitaria, por su amor, paciencia y enseñanza.

Maryori

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza en cada momento, a mis padres por su apoyo económico, a mis abuelos, hermanos y novio por motivarme en cada etapa de mi vida, a mis docentes por ayudarme en este camino universitario y por hacer realidad este sueño.

Maryori

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad elaborar una propuesta de engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. El tipo de investigación fue propositiva, ya que una de sus principales funciones es solucionar un problema o defecto a través de alguna implementación. El diseño fue no experimental-transversal, dado que no se manipulan ninguna de las dos variables y se recoge información en un solo momento. La muestra estuvo conformada por 95 trabajadores a quienes se le aplicaron los cuestionarios. Entre los resultados se obtuvo que el 45% se encuentra en un nivel Medio respecto a Engagement, ya que las dimensiones Dedicación y Absorción son las que más afectan a la variable, lo que provoca que no sientan ganas de trabajar y no se enfoquen en sus actividades laborales. Por otro lado, el 31% se encuentra en un nivel Medio referente a Desempeño Laboral, debido a que las dimensiones desarrollo y reconocimiento son las que más afectan a la variable, lo que origina que no terminen pronto su trabajo y no se sientan incentivados. Llegó a concluir que, a través del R cuadrado de Pearson se obtuvo un coeficiente de 0.927 siendo significativa con un $p < 0,05$ lo que indica que el engagement influye con un 96% en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Palabras clave: Engagement, Desempeño Laboral, Compromiso.

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop an engagement proposal to improve job performance in the District Municipality of Cayaltí. The type of research was purposeful, since one of its main functions is to solve a problem or defect through some implementation. The design was non-experimental-transversal, since neither of the two variables are manipulated and information is collected at a single momento. The sample consisted of 95 workers to whom the questionnaires werw applied. Among the results, it whom the questionnaires were applied. Among the results, it was obtained that 45% are at a Medium level with respect to Engagement, since the Dedication and Absorption dimensions are the ones that most affect the variable, which causes them not to feel like working and not to focus on their work activities. On the other hand, 31% are at a Medium level regarding Labor Performance, because the development and recognition dimensions are the ones that development and recognition dimensions are the ones that most affect the variable, which means that they do not finish their work soon and do not feel encouraged. It came to the conclusión that, through Pearson s R square, a coefficient of 0.927 was obtained, being significant with $p < 0.05$, which indicates that engagement influences 96% of job performance in the District Municipality of Cayaltí.

Keywords: Engagement, Job Performance, Commitment.

INDICE

| | |
|--|--------------------------------------|
| APROBACIÓN DEL JURADO..... | ii |
| DECLARACIÓN JURADA | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| INDICE | viii |
| INDICE DE TABLAS | ix |
| INDICE DE FIGURAS | x |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 12 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 12 |
| 1.2. Antecedentes de Estudio | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 21 |
| 1.4. Formulación del problema..... | 28 |
| 1.5. Justificación e importancia del estudio | 29 |
| 1.6. Hipótesis | 29 |
| 1.7. Objetivos | 30 |
| II. MATERIAL Y MÉTODO..... | 32 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 32 |
| 2.2. Población y muestra..... | 32 |
| 2.3. Variables y operacionalización..... | 33 |
| 2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 37 |
| 2.5. Procedimiento de análisis de datos..... | 38 |
| 2.6. Aspectos éticos | 38 |
| 2.7. Criterios de rigor científico..... | 38 |
| III. RESULTADOS | 41 |
| 3.1. Resultados de tablas y figuras | 41 |
| 3.2. Discusión de resultados | 49 |
| 3.3. Aporte práctico | 54 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 64 |
| 4.1. Conclusiones..... | 64 |
| 4.2. Recomendaciones..... | 65 |
| REFERENCIAS..... | 66 |
| ANEXOS | 70 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|-------------------------------|
| Tabla 1 Operacionalización de Engagement..... | 35 |
| Tabla 2 Operacionalización de desempeño laboral. ¡Error! Marcador no definido. | |
| Tabla 3 Fiabilidad de Cuestionario | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 4 Nivel de Engagement | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 5 Nivel de Vigor | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 6 Nivel de Dedicación..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 7 Nivel de Absorción..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 8 Nivel de Desempeño Laboral | 45 |
| Tabla 9 Nivel de Desarrollo | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 10 Nivel de Comunicación..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Tabla 11 Nivel de Reconocimiento..... | 47 |
| Tabla 12 Planificación de Actividades | 56 |
| Tabla 13 Cronograma de Actividades | 60 |
| Tabla 14 Costo Total | ¡Error! Marcador no definido. |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Nivel de engagement | 41 |
| Figura 2 Nivel de Vigor | 42 |
| Figura 3 Nivel de dedicación | 43 |
| Figura 4 Nivel de absorción..... | 44 |
| Figura 5 Nivel de desempeño laboral..... | 45 |
| Figura 6 Nivel de desarrollo..... | 46 |
| Figura 7 Nivel de comunicación | 47 |
| Figura 8 Nivel de reconocimiento | 48 |
| Figura 9 Circuito Samurái | 58 |
| Figura 10 Proceso de la Capacitación | 59 |
| Figura 11 Incentivo al mejor trabajador del mes..... | 59 |

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional

En el mundo actual, los trabajadores se sienten realmente comprometidos cuando llegan a la meta de la organización esto es lo quiere lograr la mayoría de instituciones del estado, sin embargo, no se entusiasman completamente al realizar sus actividades. Esto conlleva a que en algunas ocasiones no sean tan eficaces en sus actividades laborales y no cumplan algunas funciones ya que el colaborador no se encuentra en un buen estado de ánimo.

También en, Estados Unidos, Knight et al. (2019) afirman que las organizaciones que promovieron el engagement, lograron que el 50% de los trabajadores cambien radicales su estado físico y psicológico, dado que disponen de los recursos suficientes para cumplir eficientemente con sus actividades. Si le brindamos a los trabajadores todas las herramientas se desempeñarán de manera eficiente; su estado físico y emocional se llegará a notar, ya que podrá enfrentarse de manera optimista ante cualquier problema que afronte la institución, será un colaborador lleno de retos y también mejorara el ambiente laboral.

Asimismo, en México, Hinojoza (2022) considera que el nivel de compromiso crecerá siempre y cuando los colaboradores de la institución estén muy contentos con lo que realicen, en el lugar donde lo realicen, por lo que se les encomienden responsabilidades de acuerdo a sus capacidades, mejoren su salario y el apoyo mutuo entre compañeros, esto es trabajo en equipo; no obstante, permitirá llegar al objetivo o meta planteada, mejorando así la rentabilidad económica de la institución.

De la misma forma, en Ecuador, Carrillo (2020) manifiesta que el 50% de los colaboradores que llevan más años en la organización disponen de más energía e inspiración, sin embargo, lo más reciente son lo más optimistas, ya que creen que

en un futuro serán recompensados. Por otro lado, al valorar la idea de cada trabajador, tienden a ser considerados; valor sumamente importante dentro de la institución, sin descuidar estado mental y bienestar físico. En la actualidad las instituciones no solo evalúan la inteligencia sino también las habilidades de sus colaboradores, esto se ve mostrado en un buen rendimiento.

Asimismo, en Guatemala, Aragón (2019) señala que el 53.2% de los colaboradores desarrollan sus funciones con eficacia, saben sus objetivos, trabajan en conjunto, por consiguiente, existe una plena satisfacción laboral. Para que un colaborador tenga un buen desempeño laboral tiene que ser empático, saber manejar su inteligencia emocional y motivarse, esto le permitirá cumplir a cabalidad con sus tareas asignadas. Por otro lado, es muy importante que el trabajador este satisfecho en el lugar donde labora, sentirse una pieza importante dentro de la institución.

Por otra parte, en Ecuador, Manjarrez et al. (2020) manifiesta que el 26% sienten ánimo cuando tienen todos los medios suficientes, dado que al no recibir apoyo por parte de los supervisores baja el rendimiento. También el área de trabajo es de mucha importancia en el desempeño. Por lo tanto, al proporcionar todos los recursos o materiales a los trabajadores, ellos se sentirán a gustos, apoyados y esto permitirá un mayor compromiso por parte de ellos, generando así lazos de confianza en el puesto donde se desarrollan; es decir un ambiente amical.

En el contexto Nacional

De nuevo, en Tarapoto, Saavedra et al. (2020) señalan que el cansancio es el principal factor por el cual los trabajadores no están comprometidos. A causa de que hay exceso laboral con respecto a las tareas encomendadas, lo que conlleva un agotamiento psíquico y físico. A demás si recargamos las horas de trabajo, esto conlleva a que el trabajador se sienta cansado o que perdure poco tiempo en la empresa, provocando también estrés laboral. Por ello, los compañeros de trabajo deben apoyar para poder concluir con el trabajo encomendado.

De forma similar, en Arequipa, Arias (2020) afirman que la falta de liderazgo es una de las consecuencias que intervienen de manera negativa en el engagement. Por lo que no efectúan las metas dentro de la organización creando grupo laborales. Por tanto, un buen líder ayudara a comprometer a los colaboradores con la organización, orientándolos por el camino, apoyándolos. Por otro lado, conocer y aplicar las metas dentro de la organización son muy importantes para todos trabajadores que forman parte de ella. Los grupos laborales ayudan a llegar al objetivo trazado.

En Lima, Charry y Solórzano (2021) indican que los factores que reducen el compromiso de los trabajadores son las peligrosas relaciones sociales, por ellos se recomienda que compartan todas las mismas metas laborales. También, el que está asociado con la satisfacción sin duda alguna es el engagement del colaborador. Por otra parte, los colaboradores no solo se relacionan con sus compañeros de trabajo, si no con un grupo social, es decir algunas veces influye el grupo social también en el colaborador; también compartiendo todo el mismo objetivo conlleva a trabajadores más satisfechos.

Del mismo modo en lima, Penachi (2019) informa que para aumentar el rendimiento en los trabajadores tiene que haber un ambiente amical, es decir donde se aplique el compañerismo, los valores, y el trabajo en conjunto. Por otro lado, el personal público más allá de lo económico también necesita capacitaciones, ascender en lo profesional, reconocimientos, entre otras cualidades que ayudaran a la institución o lograr la meta. Para ello el personal debe estar en el puesto adecuado, con los recursos necesarios y bien preparado, de lo contrario no llegarán a la meta y los clientes se encontrarán medianamente satisfechos.

De la misma forma en Huaraz, Urbano (2018) menciona que el desempeño bajo es provocado por el desagradable entorno laboral. El involucramiento del ambiente laboral incluye factores como la tecnología, la comunicación y los puestos, siendo el primero más importante, ya que si queremos avanzar tenemos que estar acorde a la tecnología, puesto que avanza día a día; traerá mejores resultados. Por lo tanto, si hay un buen desempeño laboral habrá un ambiente

amical, y mejor aún si lo acompañamos de la tecnología, será una buena organización.

En el contexto Local

La Municipalidad Distrital de Cayaltí fue fundada en 1998, dedicada a gestionar y administrar adecuadamente todos los recursos, es decir mejorar el desarrollo del distrito, con una gestión transparente, eficaz, y el trabajo en equipo tanto con los colaboradores como también con la población, permitiéndola así posicionarse en toda la región lambayecana como el mejor distrito con una ciudad de calidad, un lugar limpio, seguro y moderno.

En su principal diagnóstico, los trabajadores de la municipalidad que su trabajo no es retador, lo que ha conllevado que no presenten orgullo con las actividades que realizan en sus áreas. Asimismo, algunos colaboradores no tienen propósitos lo que ha generado que sientan pocas ganas de trabajar. En ciertas ocasiones, las tareas que tuvieron fueron enormes, creando cansancio, olvido y estrés laboral, influyendo desfavorablemente su salud mental y física. Por último, no laboran por compromiso sino más bien por cumplimiento, causando que las responsabilidades que se les encomienda no la asuman con compromiso.

Por otro lado, el jefe inmediato de cada colaborador de la Municipalidad de Cayaltí no recibe premiaciones por su arduo desempeño, lo que ha provocado que algunas veces no valoren la labor que realizan algunos colaboradores. De la misma forma, no siempre establecen iniciativa, provocando así el trabajo lento con respecto al cumplimiento de las metas. De la misma forma mayoritariamente, están esperanzados en realizar solo lo que sus jefes les indican, lo que ha conllevado que no tengan independencia y no sean dinámicos en su área de trabajo. Para concluir, algunas veces reciben capacitaciones motivadoras, u otras charlas de manera consecutiva, ocasionando que no se desenvuelvan al máximo sus habilidades provocando un déficit en su eficacia.

De acuerdo a lo ya mencionado anteriormente, se ha podido deducir que esta es la situación difícil que está atravesando la institución, por ello el objetivo de este trabajo es construir una propuesta de engagement para mejorar el desempeño en la municipalidad distrital de Cayaltí.

1.2. Antecedentes de Estudio

A Nivel Internacional

En Ecuador, Proaño (2020) en su tesis trazó como objetivo general determinar el engagement en el trabajo. El tipo fue cuantitativa descriptiva, y la muestra estuvo conformada por 223 trabajadores. Como consecuencia mostraron que el nivel de engagement se refleja de la siguiente manera; están conformes con un 4.99% en absorción. Por lo tanto, se debe realizar mejoras entre los colaboradores para mejorar la absorción; es decir la concentración y atención. Se llegó a concluir que los colaboradores toman como un reto su labor, se sienten orgullosos con lo que hacen. En cuanto a absorción; los trabajadores consideran que están sometidos a su trabajo, sin embargo, están concentrados en lo que hacen.

De forma similar en Chile, Cerda y Parada (2018) elaboró un estudio, cuya prioridad fue determinar las dimensiones de clima laboral que afectan el engagement. El tipo de investigación fue cuantitativa, la muestra estuvo constituida por 47 colaboradores. Como resultado se consiguió que el 50% de los trabajadores, presentan un alto nivel de engagement, es decir alto entusiasmo, compromiso, siendo el de vigor el más alto. Se concluye que el engagement es una condición personal, se ve reflejado cuando un trabajador está feliz y contento con las labores que realiza dentro de la organización.

Por otro lado, en Colombia, Gallego et al. (2019) en un estudio, planteó como propósito de fijar un enlace con engagement y la condición vida profesional. El tipo cuantitativa, la muestra son 41 instructores universitarios. Entre las consecuencias se logró que el 80% de los trabajadores se hallen en un nivel superior con respecto

a Engagement; esto implica un grado alto de energía, dedicación, vigor y empeño. Se llegó a la siguiente conclusión que el engagement es un elemento clave y positivo, que mejora las relaciones internas y también la eficiencia y eficacia; es decir tener una excelente calidad de vida laboral, el trabajo sea sano y beneficioso tanto para la empresa como para el personal.

Así mismo, en México, Clark (2018) en su tesis, cuyo objetivo fue analizar los factores como satisfacción laboral, estabilidad económica, la relación entre compañeros y superiores. La investigación fue Cuantitativa, la muestra estaba conformada por 106 ayudantes. Entre sus resultados se obtuvo que el 35% de los encuestados tienen menor a un año laborando en la institución, esto se ve reflejado en la rotación del personal, otro de los motivos es cuando hay baja influencia por parte de los usuarios tienden a despedir a algunos colaboradores, lo que les impide tener más años en ella. Se llegó a concluir que una buena comunicación crea un ambiente amical, conduce a niveles bajos de estrés, frustración, conflicto entre compañeros, como consecuencia un buen desempeño laboral. Por otra parte, si se halla una relación con sus superiores, esto mejoraría el desempeño en su centro de trabajo.

De igual importancia, en Guayaquil, López (2021) en su tesis, cuya prioridad fue resolver en qué medida la cultura de la organización incide en el rendimiento de cada trabajador en su área administrativa. El tipo de investigación fue Cuantitativa, la muestra es de 55 colaboradores. Como resultados encontró que el 33% del personal administrativo señala que la organización promueve capacitación es por ello que el desempeño laboral mejoró en la organización. Finalizó concluyendo que la comunicación, el trabajo en equipo, liderazgo influyen de manera positiva en el comportamiento de cada empleado y en la cultura laboral.

A Nivel Nacional

Del mismo modo, en Cusco, Huamantupa (2021) en su investigación, cuya finalidad fue establecer un enlace que existe entre las destrezas directivas y engagement, el tipo de investigación fue correlacional, la muestra estuvo

conformada por 44 usuarios. Como resultado se adquirió que el engagement laboral se encuentra en un 56.8%, ya que el personal no se siente a gusto en el área que se encuentra, pero si tiene mucha energía para terminar su labor. Se llegó a concluir que coexiste una relación entre ambas variables, es decir las habilidades directivas intervienen en el engagement. La Técnica de los participantes de la municipalidad influyen en el engagement laboral tales como comunicación constante y trabajo en conjunto.

Además, en Lima, Maldonado (2020) en su Tesis, trazó como finalidad encontrar el nivel de engagement en el centro de estudio, el tipo de investigación cualitativa y la muestra está constituido por 26 colaboradores. Sus efectos demostraron que el 36.3% de los colaboradores tuvo un máximo desempeño, y un 45.5% en cuanto a compromiso; los colaboradores se sienten eficaces cuando alcanzan sus metas, es decirse se comprometen al máximo, manteniendo emociones positivas, realizando feliz su trabajo. Se concluyó que hay un vínculo entre desempeño y engagement. También un bajo acuerdo; debido a la baja comunicación, por parte de algunos colaboradores.

De forma semejante, en Huaraz, Chero y Córdova (2018) en su tesis planteó como propósito establecer como los valores de la institución se incumbe con el comportamiento organización de los trabajadores, el tipo de indagación fue correlacional, tomando una muestra de 120 participantes. Sus resultados demostraron que el comportamiento de los colaboradores se encuentra en un 30.08%; esto se debe a que algunos les hace falta energía, entrega, y adsorción, ya que no dan el 100% en su trabajo algunos colaboradores. Llegó a concluir que, si hay correlación con involucramiento y entrega en los trabajadores de la institución, indica que algunos trabajadores no trabajan en equipo, y con respecto a la dedicación, el colaborador municipal no tiene un propósito, no es entusiasta con su trabajo y no presente orgullo por él.

Del mismo modo, Pérez, Chimbote (2020) en su investigación trazo como objetivo establecer la correlación entre elección del personal y trabajo laboral. El tipo de indagación fue correlacional. Estuvo conformada por una muestra de 45

funcionarios de la institución. Se adquirió como resulta lo siguiente: cuando seleccionan a un personal que va con el perfil requerido, experiencia en el puesto y de acuerdo a eso podrá desempeñarse bien el trabajo. Como conclusión tenemos que el nivel de trabajo que cada colaborador realiza en su área se encuentra en un 57.8% en un nivel medio ya que no participan en talleres, cursos, especializaciones con el propósito de aumentar el nivel de desempeño.

Además, Rengifo, Tarapoto (2021) en su tesis, cuya finalidad fue establecer la semejanza entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. El tipo de investigación fue no experimental. Estuvo conformada por una muestra de 115 trabajadores. Como resultados localizó que el 42.8% del desempeño está relacionado con la motivación, no solo eso, sino que haya otros factores como el clima laboral, condiciones laborales, lo que conlleva a que el colaborador se desarrolle mejor. Terminó concluyendo que existe semejanza entre la reacción positiva y el rendimiento óptimo de los colaboradores, teniendo en cuenta lo siguiente: implementando un plan de incentivos, talleres integradoras, monitorear y delegar objetivos o metas en cada área.

A Nivel Local

Bazán y Chanamé (2022) en su tesis planteó como propósito determinar si existe correlación entre el comportamiento del trabajador y la calidad de trabajo en su puesto en la Municipalidad, el estudio fue correlacional, la población estuvo conformada por 70 colaboradores municipales. Dentro del resultado se logró que el 34% de los participantes se hallan en un nivel bajo de engagement, puesto que tienen buena resistencia mental y tienen altos niveles de energía, pero no se sienten motivados, ni entusiasmados, tampoco son felices trabajando y no se concentran. Al encuestar obtuvo que, si tuvieran un alto nivel de engagement, su estado mental sería positivo vinculado con sus actividades y se sintieran motivados a diario. Llegó a concluir que está una línea media concerniente a la calidad de trabajo; es decir un 43% de los trabajadores descubren sus habilidades para poder

ejercer sus funciones, se encuentran bien donde laboran, pero no determinan la motivación para terminar su trabajo.

Sim embargo, Chanduvi (2021) en su investigación planteó como propósito determinar la dependencia entre el estado de ánimo positivo y el excelente trabajo de cada colaborador, el estudio fue correlacional, estuvo conformada por 100 colaboradores. Dentro del resultado el 50% de los colaboradores manifiestan que el engagement se encuentra en un rango rebajo al igual que la calidad laboral, puesto que no hay mucha motivación, participación y desarrollo profesional, lo que provoca que el rendimiento no sea el adecuado y no culmine su trabajo a tiempo. Se concluye que talleres de empoderamiento, programas motivacionales, el personal se sentirá más comprometido, impulsados a seguir trabajando hasta alcanzar sus objetivos.

No obstante Salazar (2022) en su tesis planteó como objetivo construir una idea de compromiso del colaborador para mejorar la calidad de trabajo en su área del personal, el tipo de estudio fue propositivo, estuvo conformada por 133 colaboradores dentro del resultado se determinó que un 38% está en un límite medio con relación al estado de ánimo positivo; por ello no se encuentran tan comprometidos con la institución. De igual forma con el desempeño laboral representa un 35%, lo que conlleva que el desempeño no sea el apropiado. Se llegó a concluir esta idea del estado de ánimo positivo fortalecerá el trabajo laboral, con el propósito de que los trabajadores tengan un fuerte compromiso con respecto a sus metas y tengan un mayor rendimiento en sus labores.

Pérez (2020) en su estudio cuya finalidad fue comprobar si la confianza directa desempeña una gran labor entre el liderazgo transaccional y el trabajo laboral, la indagación fue cuantitativa, la cantidad de personas fue de 50 trabajadores. Se llegó al siguiente resultado concerniente a las dimensiones de calidad de trabajo; es decir el 2.55% se preocupa más por su trabajo personal o individual, tomándolo como primer lugar, mientras que el 2.45% apoya el trabajo de sus compañeros; grupal. En conclusión, la dimensión intra rol se desarrolla más

que la extrarol; es decir un gran porcentaje está interesado crecer ellos mismos y no mucho es avanzar en grupo en lo personal y profesional.

Politi (2020) en su estudio indico que, si existe la influencia del compromiso del colaborador en el desempeño laboral, la investigación fue no experimental, correlacional, y transaccional, la población tuvo 39 trabajadores. Se determinó el siguiente resultado que, si hay proyección efectiva entre ambas variables, con un R cuadrado de Pearson del 73.9% del engagement en la calidad de desempeño en su área, esto significa que si el personal está con todas las energías positivas tendrá un excelente resultado en sus puestos de trabajo. Se llegó a concluir que la propuesta contribuirá a elevar los grados de engagement y la calidad que cada uno de los trabajadores aporta en la organización.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Engagement

Caldas (2018), manifiesta que el engagement es el compromiso que tiene el colaborador, y también señala que son los recursos con los que cuenta un colaborador para cumplir con sus tareas encomendadas. Además, trabajar en un ambiente apropiado que ayude su bienestar físico y emocional.

Por otro lado, Borrego et al. (2020) señalan que es el compromiso y entusiasmo que tiene el trabajador para con sus labores. También se sienten orgullosos y comprometidos en sus áreas de trabajo, con la finalidad de llegar a sus objetivos algunos trabajan más horas fuera de su horario laboral habitual.

De igual manera, Moriano et al. (2018) indica que es el trabajador que esta con grandes rangos de energía y posee felicidad trabajando, por lo que está comprometido a aportar valor a la organización. Igualmente manifiestan que es el estado mental contento que el trabajador siente al realizar sus funciones en el trabajo.

Teorías de Engagement

De igual importancia, la teoría de dichas variables son los recursos laborales y la demanda. Sánchez (2020) Indican que los estados físicos y psicológicos afectan la salud de los colaboradores, esto es la demanda, plantean también que esta teoría ayuda a prevenir el cansancio y estrés laboral. Las relaciones interpersonales están asociadas con las necesidades básicas de los colaboradores. En un mundo tan competitivo, los colaboradores tienen que contar con buenos recursos, es por ello la finalidad de esta teoría. De tal manera que baje el estrés, y se sientan más motivados, para poder llegar a los objetivos de la institución.

Causas del Engagement

Las causas del Engagement según Caldas (2018) se pasan a detallar de la siguiente manera:

Recursos personales: es la autosuficiencia que poseen los trabajadores para con su trabajo, para que el rendimiento sea el apropiado requiere que tenga un alto nivel de confianza.

Recursos laborales: esto es el tiempo de descanso que tienen los colaboradores y recuperarse por el tiempo invertido en sus labores, también quiere sentirse parte del equipo de trabajo es decir involucrados con el equipo de trabajo.

Trabajo y familia: es decir son aquellas personas que anhelan experiencias emocionales no sólo en su casa, ni no también en su centro laboral.

Consecuencias del engagement

Las consecuencias del engagement según Sánchez (2020) indican que son las siguientes:

Satisfacción laboral: un trabajador feliz realizando sus labores se ve reflejado cuando este alcanza sus funciones de manera contenta, esto se puede apreciar al terminar un buen trabajo.

Permanencia: es el período de tiempo que el trabajador ocupa el puesto. La finalidad es que el colaborador tenga estabilidad en la organización y a la vez aporte valor mediante sus habilidades.

Compromiso Organizacional: nivel del trabajador para cumplir sus objetivos. Cuyo objetivo es llegar a la meta con la voluntad de todas las piezas importantes del equipo de trabajo, de esta manera estarían cumpliendo cada uno de sus roles.

Salud: efectúa su trabajo en un ambiente adecuado. Por lo tanto, al deleitarse de una excelente salud psíquica, fisiológico y social conlleva a tener un mejor desempeño laboral.

Motivación: nivel de incentivo que poseen los trabajadores para desempeñar con las obligaciones diarias. Una buena motivación permite esforzarse cada vez más y así poder llegar a la meta.

Desarrollo Profesional: es decir el crecimiento personal y profesional del colaborador para subir o escalar en su cargo. De esta manera se sentirá orgulloso y se empeñará cada vez más.

Dimensiones del Engagement

Así mismo, las dimensiones de engagement, según Borrego et al. (2020) indican que son las siguientes basadas en el modelo UWES de Salanova y Shaufeli:

Vigor: es cuando un colaborador tiene altos niveles de energía al momento de realizar sus funciones laborales. Por otra parte, es aquella persona que tiene un alto deseo por esforzarse, y sigue en su puesto, a tal punto de que cuando haya

cualquier dificultad, lo resuelva de la mejor manera posible. Sus indicadores son: Período, ganas, persistente, riguroso y energía.

Dedicación: es aquella persona que tiene entusiasmo y ganas de trabajar al realizar sus actividades. Del mismo modo, está apto a asumir nuevos desafíos que le permite escalar profesionalmente, también se siente identificado con la organización. Sus indicadores son: entusiasmo, inspiración, retador, significado y orgullo.

Absorción: se refiere a un asociado vive muy encaminado en sus actividades laborales, por lo tanto, es difícil que se desconcentre. Por último, son felices en el cargo que desempeñan, por otro lado, consideran que el tiempo avanza velozmente. Sus indicadores son: tiempo, llevar, inmerso, feliz y olvido.

Factores del Engagement

Los factores del engagement según Moreano et al (2018) mencionan que son los siguientes:

Personas: son los líderes directores y acompañantes de labores. Es decir, todos aquellos que conforman la institución.

Compensaciones: es lo que recibe el colaborador por su ardua labor, ya sea de manera económica, o mediante halagos.

Prácticas de la Compañía: son las prácticas que implementan el área de recursos humanos como estrategia.

Trabajo: son las tareas que cumplen los trabajadores en su área profesional dentro o fuera de la institución.

Oportunidades: son niveles o escalones que aprovecha el personal al desenvolverse muy bien en su área de trabajo.

1.3.2. Desempeño Laboral

Por otra parte, concerniente al desempeño laboral Silva (2018) manifiesta que el desempeño laboral es el rendimiento apropiado que tienen los trabajadores en sus áreas laborales con la intención de alcanzar las metas propuestas en la institución y llevarse ganancias por ello.

De la misma manera, Alles (2019) sostiene que el trabajo laboral es una cadena de habilidades demandadas en el espacio laboral, esto conlleva a que los trabajadores puedan acabar su trabajo en el tiempo establecido, para luego recibir premiaciones en el área donde se desempeña.

Igualmente, Bayón (2019) indica que el desempeño profesional es el talento que obtienen los trabajadores para sacar a flote sus habilidades con el objetivo de llegar a la meta propuesta por la organización.

Teorías del Desempeño Laboral

Asimismo, la teoría X y Y de Mc Gregor es lo que más se acomoda a desempeño laboral. Napolitano (2018) afirma que se centraliza en estos dos modelos de teorías., X y Y. El inicial indica que son aquellos personales que no sienten ganas de cumplir con sus labores, ya que los trabajadores no quieren asumir responsabilidades, prefieren que sus jefes les ordenen, siendo su única prioridad el dinero. En cambio, en la Y, los trabajadores toman su trabajo muy en serio, y actúan sin recibir órdenes de sus jefes. Así mismo, se sienten comprometidos con la meta de la empresa puesto que asumen sus funciones de la mejor manera posible. Por último, tienden a recibir recompensas por su ardua labor. Una teoría distinta a la otra, en la segunda hay un aumento de rendimiento en los colaboradores en sus cargos ya que tienen una mejor oportunidad.

Factores del Desempeño Laboral

Concerniente a los factores de desempeño laboral, Orozco (2017) indica que son:

Logró de metas: Para medir los resultados de los colaboradores las instituciones se basan en los objetivos que va alcanzando el colaborador.

Rasgos de personalidad: es la disposición y don que tienen los colaboradores frente a cualquier situación que afronte la organización.

Comportamiento: son las acciones de los colaboradores ante la ejecución de sus responsabilidades en el trabajo.

Potencial de mejoramiento: se calcula los efectos que han alcanzado anticipadamente, posterior a ello se le dará su recompensa de acuerdo con sus logros de los trabajadores.

Competencias: son las actitudes, habilidades y conocimientos que tiene cada colaborador ante los requisitos en el lugar o área laboral.

Beneficios de Evaluación de Desempeño Laboral

Pérez (2018) manifiesta que las organizaciones asumen un gran rendimiento esto se debe cuando la productividad del colaborador es excelente. Los beneficios principales son:

Objetivos Claros: es cuando el colaborador tiende a tener los objetivos bien claros y se proponen una meta para llegar a ella.

Resultados medibles: el colaborador está sujeto a mediciones en todas las funciones que desempeña, para que de esta manera mejoren cada día. De esta manera es de mucha importancia que se mida constantemente.

Miembros Competitivos: Los colaboradores tienen habilidades interpersonales y técnicas que le llevan a desarrollar su potencial en sus puestos laborales. Por otra parte, para seguir avanzado en sus funciones se capacitan constantemente.

Compromiso Institucional: es cuando los trabajadores están dispuestos a hacerse cargo de sus responsabilidades y disfrutan de su trabajo. El compromiso que tienen provoca un buen clima laboral.

Reconocimiento: es cuando el colaborador recibe un reconocimiento por parte de los superiores, como consecuencia de su buen desempeño.

Liderazgo Interno: los colaboradores tienen iniciativa propia a cualquier situación que se le presente. Les gusta trabajar en equipo promoviendo así el liderazgo.

Métodos de Evaluación de Desempeño

Así mismo, los métodos de evaluación de desempeño, Alles (2019) indican que son:

Ensayos escritos: Aquella técnica manifiesta que el supervisor manifiesta las fortalezas y debilidades del colaborador para después mejorar los puntos débiles y seguir fortaleciendo los fuertes.

Incidentes Críticos: Es el comportamiento de los trabajadores, sin tomar en cuenta la personalidad de cada uno de ellos. Por otra parte, Recursos Humanos observa el historial de los colaboradores, de esta manera estaría verificando la información.

Escalas Gráficas: evaluación más aplicada por las instituciones en el cual desarrollan los siguientes factores: veracidad, fidelidad, puntualidad y creatividad.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Por otra parte, concerniente a las dimensiones de desempeño laboral, Bayón (2019) muestra que son los siguientes:

Desarrollo: son las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores para que puedan acabar su trabajo lo más pronto posible. Sus indicadores son: adaptabilidad, innovación, iniciativa y capacitación. Estas competencias son necesarias para que los colaboradores realicen mejor sus actividades laborales.

Comunicación: Es la facultad de expresión de un colaborador para con el jefe y sus compañeros de trabajo. Del mismo modo, una excelente comunicación se refleja cuando en el trabajo se establecen grupos con el único deseo de conseguir la meta de la institución. Sus indicadores son: jefe, compañeros y equipo.

Reconocimiento: es la manera de incentivar al colaborador esto permitirá obtener un excelente rendimiento. Gracias a ellos, los trabajadores se sienten estimados y realizan sus labores con más ganas. Dentro de los reconocimientos más sobresalientes son: lo económico y los reconocimientos frente a sus otros compañeros. Sus indicadores son: Premiación, valorado, remuneración.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿La propuesta de engagement mejora el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí – 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí?

¿Qué estrategias de engagement contribuyen al desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Según Hernández y Mendoza (2018) especifican que la justificación puede ser teórica, metodológica y social.

Justificación teórica

Aquella investigación se prueba en definiciones que sustenten a las dos variables, como consecuencia tendrán una mejor comprensión del texto a tratar, tanto de engagement apoyado en Caldas (2018) y desempeño laboral probado en Silva (2018). Así mismo, las consecuencias que procedan, alcanzarán tomar informe frente a otros estudios.

Justificación metodológica

La presente tesis se justifica para engagement el modelo UWES, y para desempeño laboral se elaborará en función al marco teórico encontrado, los cuales permitieron efectuar las metas propuestas y comparar con la hipótesis.

Justificación social

A través del engagement mejora el desempeño en la Municipalidad Distrital de Cayaltí, por tanto, ayudará al trabajo social ya que ofrecerá un alto servicio, dado que los participantes se notan más comprometidos.

1.6. Hipótesis

H1: El engagement mejora el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí–2022.

Ho: El engagement no mejora el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí–2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Elaborar una propuesta de engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí-2022

1.7.2. Objetivo Específicos

Diagnosticar el nivel de engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Determinar las estrategias de engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

II. MATERIAL Y MÉTODO

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El actual estudio es descriptivo, una de sus principales funciones es solucionar un defecto de una ejecución, según el tema se planteó una propuesta de Engagement para mejorar el desempeño laboral (Serrano, 2020)

También, el tipo es propositivo, se elaboró una propuesta para el desenlace frente a la problemática que comienza perjudicando a una rotunda escena, es decir, la Municipalidad Distrital de Cayaltí (Serrano, 2020)

2.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio es no experimental, transversal. Ya que no se manipularon ninguna variable. Es transversal, dado que la investigación que se recopiló se facilitó una sola vez, es decir se aplicaron los cuestionarios en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018)

Diseño de Investigación:

M → O → P

Dónde:

M: Muestra de estudio

O: Información a recoger

P: Propuesta

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Se define como el conjunto de personas que fueron escogidos con rasgos parecidas (Fischetti, 2018). De tal manera, que la población de la presente investigación estuvo concedida por 95 trabajadores, de las cuales trabajan en la Municipalidad Distrital de Cayaltì (ver anexos)

Criterio de Inclusión: Especulándose a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cayaltì.

Criterio de Exclusión: No se llevó a cabo ningún tipo de eliminación, ya que se apartó a toda la población en el mismo instante de recoger toda la investigación.

2.2.2. Muestra

Por lo tanto, concerniente a la muestra, es el subconjunto de la población y que a su vez tiende a ser honrosa. (Tillè y Hekimi, 2020). Por otro lado, el muestreo, es el proceso que se ejecuta para realizar el procesamiento de datos de la muestra. (White et al., 2020). Por otra parte, según lo mencionado antes, la población, al ser un número aceptable hacia la recopilación de indagación, se tomó en cuenta solo a los todos los trabajadores, no se empleó ningún tipo de muestreo.

2.3. Variables, operacionalización

2.3.1. Variables

Engagement

Caldas (2018) manifiesta que el engagement es el compromiso que tiene el colaborador, y también señala que son los recursos con los que cuenta un colaborador para cumplir con sus tareas encomendadas. Además, trabajar en un ambiente apropiado que ayude su bienestar físico y emocional.

Desempeño Laboral

Silva (2018) afirma que el desempeño laboral es el rendimiento apropiado que tienen los trabajadores en sus áreas laborales con el fin de alcanzar las metas propuestas en la institución y recoger ganancias por ello.

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1

Tabla 1 Operacionalización de Engagement

| Variable independiente | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnicas e instrumentos de recolección de datos |
|------------------------|-------------|---|---------|---|
| Engagement | Vigor | Energía Periodo Ganas Persistente Riguroso Retador Inspirador | 1 – 5 | Encuesta – cuestionario |
| | Dedicación | Entusiasmo Orgullo Significado Olvido | 6 – 10 | |
| | Absorción | Tiempo Llevar Inmerso Feliz | 11 – 15 | |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de desempeño laboral*

| Variable dependiente | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnicas e instrumentos de recolección de datos |
|----------------------|----------------|---|---------|---|
| Desempeño Laboral | Desarrollo | Capacitación Iniciativa Innovación Adaptabilidad Compañeros | 16 – 19 | Encuesta – cuestionario |
| | Comunicación | Jefe Equipo Valorado Remuneración Premiación | 20 – 22 | |
| | Reconocimiento | | 23 – 25 | |

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se aplicó será la encuesta, Arenal (2019) determinó es una práctica que queda colmada por varias preguntas para posterior a ello hacer una evaluación profunda con respecto a las contestaciones y aptitudes de los usuarios implicados en el tema.

El instrumento que se empleó será el cuestionario, Carrasco (2019) manifestó que es un grupo de ideas enlazadas a dicho acontecimiento y es usado a cierta suma de personas para recopilar sus contrarias opiniones del mensaje s a tratar.

Por lo tanto, la validez, Haro (2020) indicó que son determinados por un conjunto de especialistas en el proyecto, y se refiere a la consistencia de un instrumento. De igual forma, la aprobación del cuestionario fue determinada por tres conocedores en el proyecto de estudio, tanto en desempeño laboral como engagement, como se ve reflejado en los anexos.

Asimismo, Padilla et al. (2018) mencionan que la creíble relata la exactitud y resistencia del cálculo de las preguntas y estas son aplicables en desigual lapso. Por lo tanto, se llegó a aplicar el alfa de Cronbach, lo cual fue aprovechado por trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Tabla 2

Fiabilidad de Cuestionario

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| ,888 | 25 |

Fuente: Programa SPS

Se aprecia en la tabla 4, el instrumento tiene un alfa de Cronbach de 0,897 siendo N el total de preguntas que forman el cuestionario. Según Tejero, Bernad y

Lechuga (2018), manifiesta que el coeficiente es más alto, es decir 0,72 el instrumento tiene una óptima confidencialidad.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

La presente indagación, se trató de la siguiente manera:

Se elaboró el cuestionario en función a engagement y desempeño laboral.

Se empleó a los participantes de la Municipalidad de Cayaltí para que manifiesten sus respuestas u opiniones.

Por último, la indagación recogida fue procesada y detallada en programas como SPSS y el Excel.

2.6. Aspectos éticos

Se emplearán los siguientes:

Justicia: Los comentarios de todas las personas fueron consideradas de manera equitativa, y al aplicar los instrumentos fue considerado su tiempo y aporte. Por otro lado, en un principio se les dijo que si aporte es para fines científicos y académicos.

Respeto: Los colaboradores que contribuyeron a este estudio se les dieron cuidado sobre sus datos personales y se consideraron todas sus opiniones al recoger el informe.

2.7. Criterios de rigor científico

La rigidez científica de la presente averiguación, busca velar que los datos estén completos, es decir que sean de calidad y sobre todo que estén en una forma que facilite su organización. Se tuvo en cuenta los siguientes requerimientos.

Credibilidad: Los resultados alcanzados en la recolección de datos, son reconocidos realmente por los participantes, es decir este criterio permitirá si los resultados de los datos proporcionales por los trabajadores de la Municipalidad de Cayaltí son verdaderos y con el propósito de confirmar los datos se volvió con los sujetos de estudio, para verificar sus respuestas.

Transferibilidad y aplicabilidad: Una vez conseguido los resultados en nuestra investigación, permitirá ampliar una valiosa información a otras localidades, es por ello que se relata claramente el escenario donde se desarrolló el estudio, incluyendo al participante; de tal manera que permita al lector establecer comparaciones, para crear nuevas soluciones y optimizar el trabajo en la Municipalidad de Cayaltí.

Consistencia: Para lograr la firmeza de los datos, se tendrán los resultados a partir de la indagación experimental; se relatará punto por punto el proceso de recolección de datos, como también su análisis y conclusión.

Conformabilidad: Las consecuencias logradas serán el lugar de partida para otras nuevas investigaciones, ya que los datos logrados son por los sujetos de tesis será comprobados con la literatura existente, con el propósito de que otros investigadores examinen, y puedan realizar proyectos iguales o equivalentes.

Relevancia: Se investigará con la intención de lograr el beneficio de los objetivos planeados para el resultado de una excelente tesis de las variables y su ancho entendimiento.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Diagnosticar el nivel de engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí

Tabla 4

Nivel de Engagement

| Nivel | n | % |
|----------|----|------|
| Muy Alto | 8 | 8% |
| Alto | 20 | 21% |
| Medio | 43 | 45% |
| Bajo | 22 | 23% |
| Muy Bajo | 2 | 2% |
| Total | 95 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

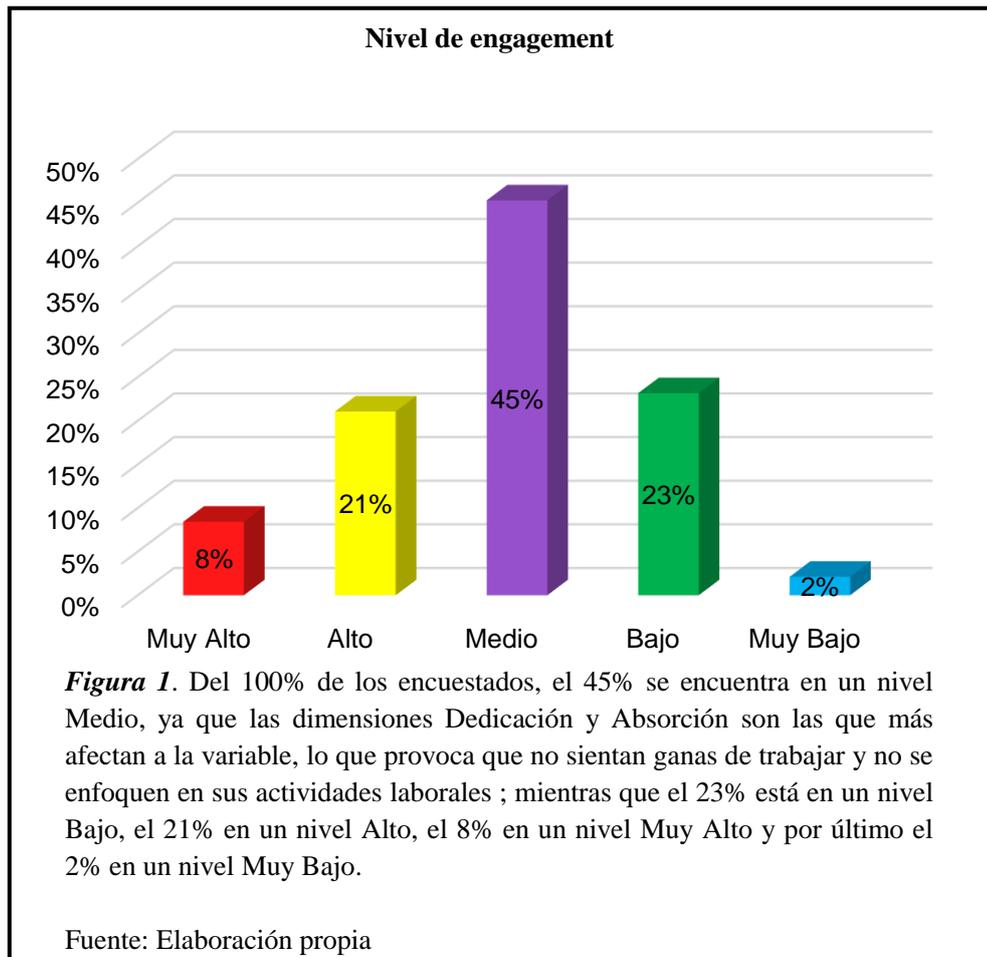


Tabla 3

Nivel de Vigor

| Nivel | n | % |
|----------|----|------|
| Muy Alto | 21 | 22% |
| Alto | 29 | 31% |
| Medio | 16 | 17% |
| Bajo | 19 | 20% |
| Muy Bajo | 10 | 11% |
| Total | 95 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

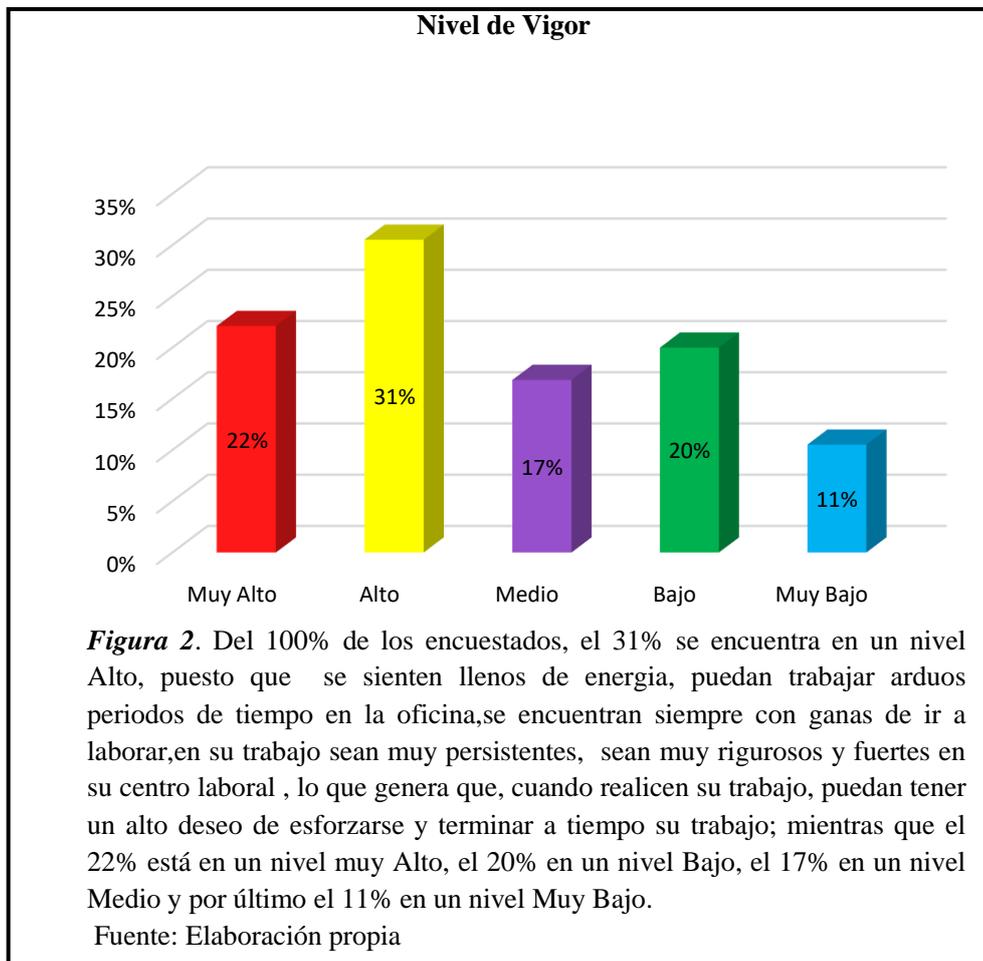


Tabla 6

Nivel de Dedicación

| Nivel | n | % |
|----------|----|------|
| Muy Alto | 3 | 3% |
| Alto | 29 | 31% |
| Medio | 16 | 17% |
| Bajo | 36 | 38% |
| Muy Bajo | 11 | 12% |
| Total | 95 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

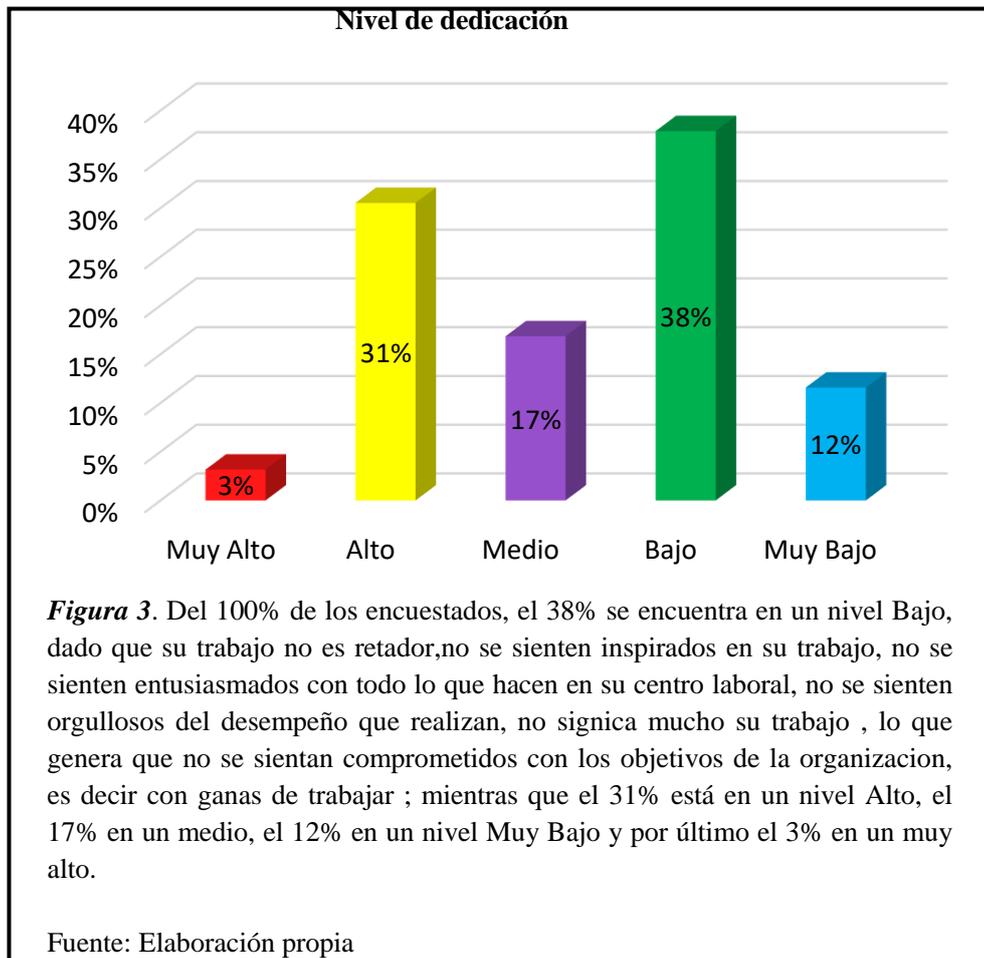
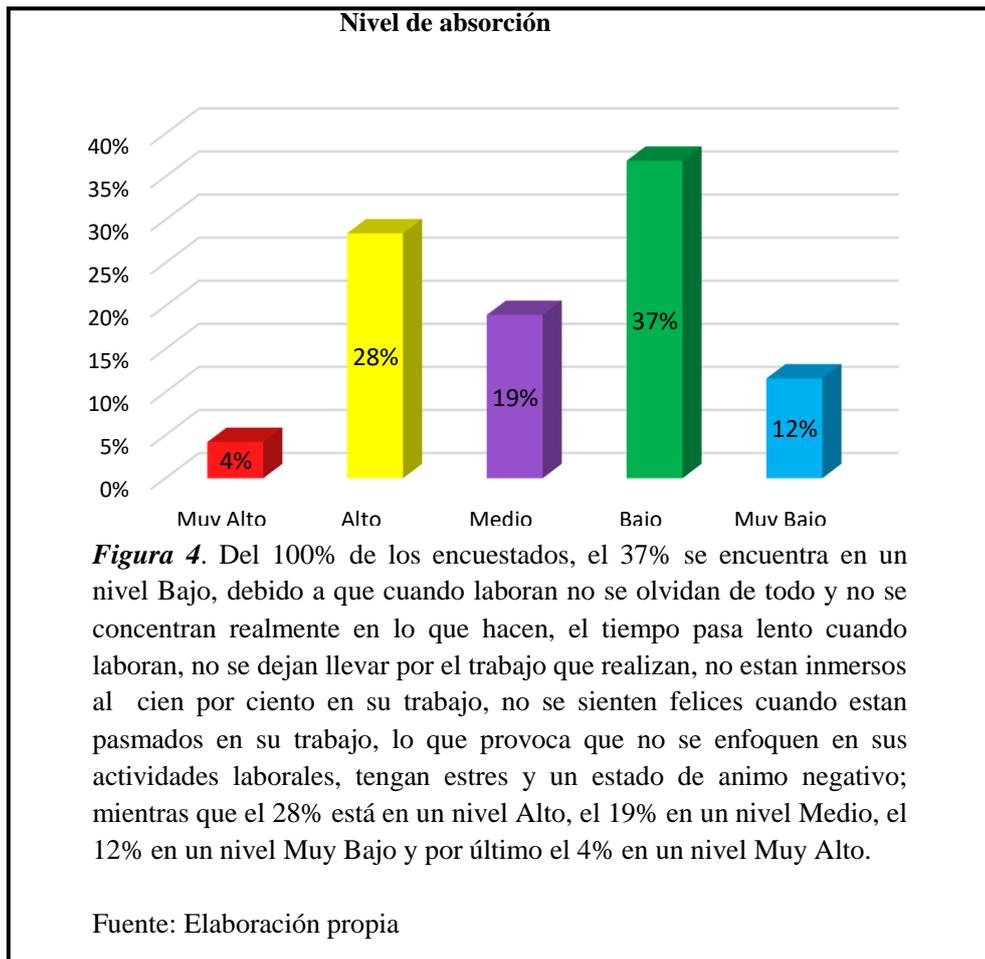


Tabla 4

Nivel de Absorción

| Nivel | n | % |
|----------|----|------|
| Muy Alto | 4 | 4% |
| Alto | 27 | 28% |
| Medio | 18 | 19% |
| Bajo | 35 | 37% |
| Muy Bajo | 11 | 12% |
| Total | 95 | 100% |

Fuente: Elaboración propia



Diagnosticar el nivel de Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Tabla 8

Nivel de Desempeño Laboral

| Nivel | n | % |
|----------|----|------|
| Muy Alto | 6 | 6% |
| Alto | 26 | 27% |
| Medio | 30 | 32% |
| Bajo | 19 | 20% |
| Muy Bajo | 14 | 15% |
| Total | 95 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

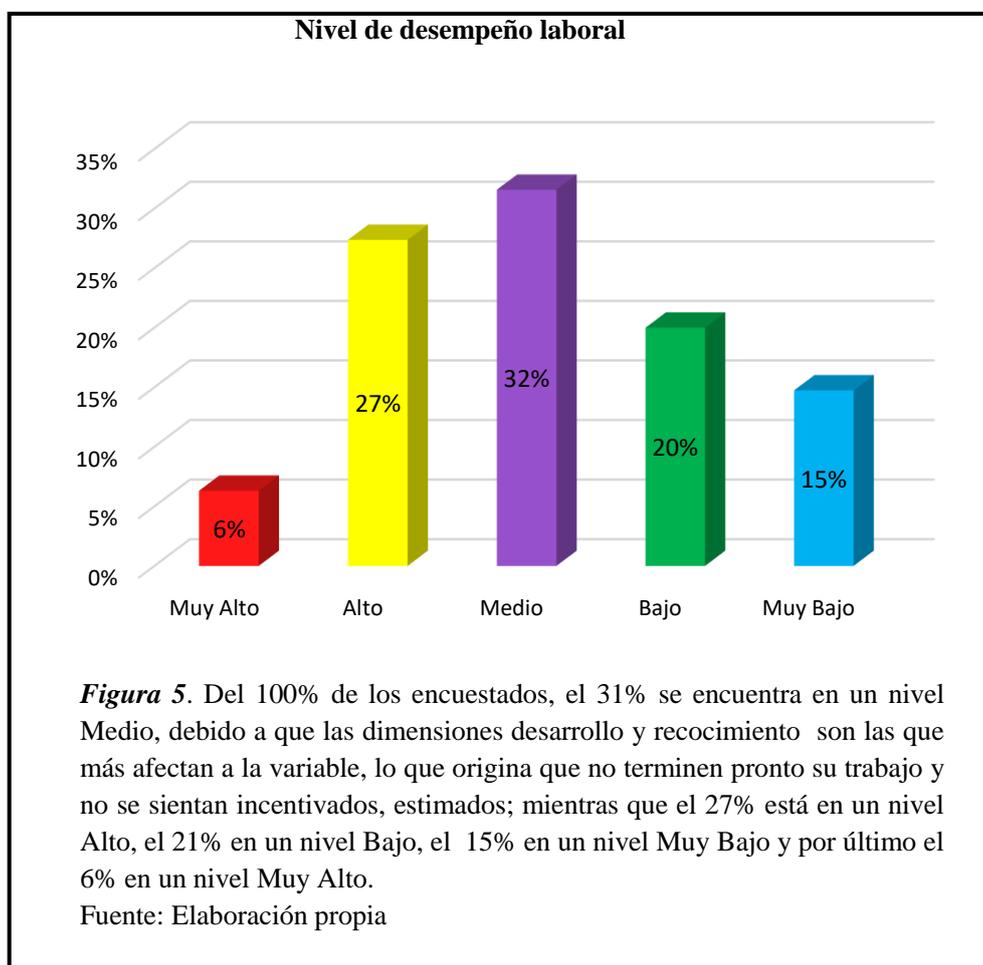


Tabla 5

Nivel de Desarrollo

| Nivel | n | % |
|----------|----|------|
| Muy Alto | 5 | 5% |
| Alto | 15 | 16% |
| Medio | 24 | 25% |
| Bajo | 33 | 35% |
| Muy Bajo | 18 | 19% |
| Total | 95 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

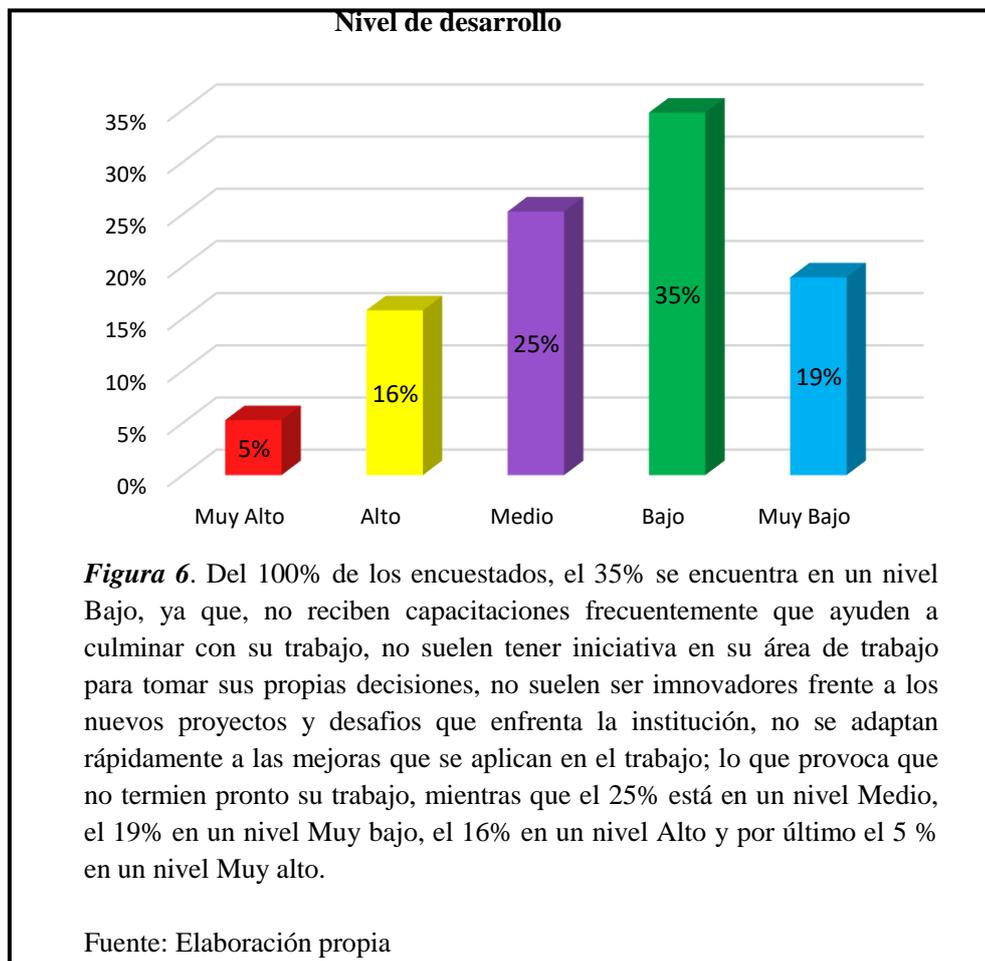


Tabla 10

Nivel de Comunicación

| Nivel | n | % |
|----------|----|------|
| Muy Alto | 21 | 22% |
| Alto | 27 | 28% |
| Medio | 17 | 18% |
| Bajo | 14 | 15% |
| Muy Bajo | 16 | 17% |
| Total | 95 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

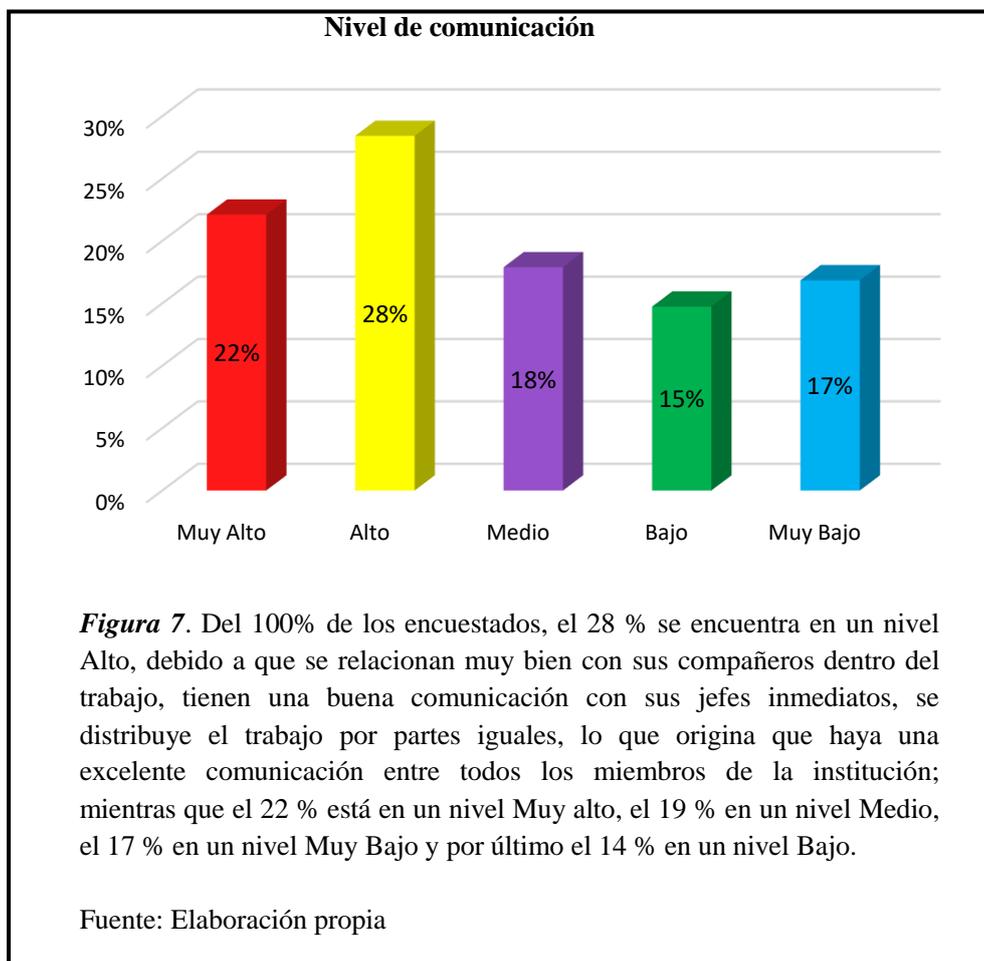
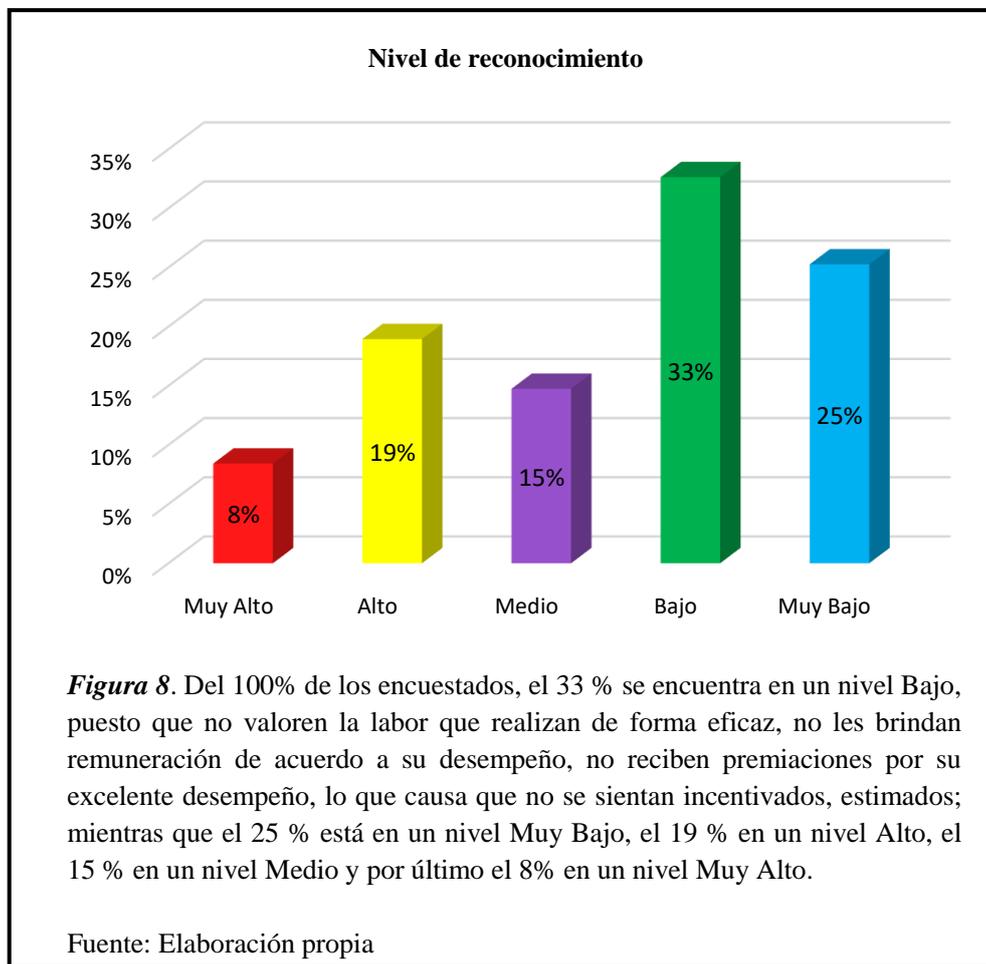


Tabla 11

Nivel de Reconocimiento

| Nivel | n | % |
|----------|----|------|
| Muy Alto | 8 | 8% |
| Alto | 18 | 19% |
| Medio | 14 | 15% |
| Bajo | 31 | 33% |
| Muy Bajo | 24 | 25% |
| Total | 95 | 100% |

Fuente: Elaboración propia



3.2. Discusión de resultados

Para el desarrollo de la discusión se empezará a redactar en función a los objetivos, arrancando a partir los específicos hasta el general.

Diagnosticar el nivel de Engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí, se consiguieron los alcances los cuales serán tratados por cada dimensión:

La dimensión Vigor, se halló que el 31% se localiza en un nivel Alto, puesto que se notan repletos de energía, puedan trabajar arduos periodos de tiempo en la oficina, se encuentran siempre con ganas de ir a laborar, en su trabajo son muy persistentes, sean muy rigurosos y fuertes en su centro laboral, lo que genera que, cuando realicen su trabajo, puedan tener un alto deseo de esforzarse y terminar a tiempo su trabajo. Según Borrego et al. (2020) se narra cuando un colaborador tiene altos niveles de energía al momento de realizar sus funciones laborales. Por otra parte, es aquella persona que tiene un alto deseo por esforzarse, y sigue en su puesto, a tal punto de que cuando haya cualquier dificultad, lo resuelva de la mejor manera posible.

De la misma forma Cerda y Parada (2018) en su publicación halló que el 50% de los trabajadores, presentan un grado alto de engagement, es decir alto entusiasmo, compromiso, siendo el de vigor el más alto. Por lo tanto, se ve reflejado cuando un trabajador está feliz y contento con las labores que realiza dentro de la organización. Este efecto es parecido con lo que se determinó en esta tesis, que los participantes de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, sienten alto vigor; es decir en su trabajo son muy persistentes y puedan terminar su trabajo a tiempo.

La dimensión dedicación, se alcanzó que el 38 % se halla en un nivel inferior, dado que su trabajo no es competitivo, no se sienten inspirados en su trabajo, no se sienten entusiasmados con todo lo que hacen en su centro laboral, no se sienten orgullosos del desempeño que realizan, no significa mucho su trabajo, lo que genera que no se noten comprometidos con las metas de la organización, es decir

con ganas de trabajar. Según Borrego et al. (2020) afirma que la dedicación es aquella persona que tiene entusiasmo y ganas de trabajar al realizar sus actividades. Del mismo modo, está apto a asumir nuevos desafíos que le permite escalar profesionalmente, también se siente identificado con la organización.

De la misma forma, Huaraz, Chero y Córdova (2018) en su investigación halló que, el engagement se encuentra en un 30.08%; esto se debe a que algunos colaboradores les faltan vigor, dedicación, y adsorción, con respecto a la dedicación, el colaborador municipal no tiene un propósito, no es entusiasta con su trabajo y no presente orgullo por él. Este resulta es similar con lo que se encontró en dicha investigación, puesto que los participantes de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, se encuentran en un nivel bajo con respecto a la dedicación, ya que no se sienten entusiasmados con todo lo que hacen en su centro laboral.

La dimensión absorción, se consiguió que el 37% se localizan en un rango inferior, correspondiente a que cuando laboran no se olvidan de todo y se concentran a medias realmente en lo que hacen, el tiempo va despacio cuando laboran, no se dejan producir por el trabajo que realizan, no están inmersos al cien por ciento en su trabajo, no se sienten felices cuando están pasmados en su trabajo, lo que provoca que no se enfoquen en sus actividades laborales, tengan estrés y un estado de ánimo negativo. Según Borrego et al. (2020) se representa cuando el colaborador está enfocado en sus actividades laborales, por lo tanto, es difícil que se desconcentre. Por último, son felices en el cargo que desempeñan, por otro lado, sienten que el tiempo pasa rápido.

Del mismo modo, Bazán y Chanamé (2022) en su investigación adquirió que el 34% de los trabajadores se perciben en un nivel bajo de engagement, ya que les falta absorción a algunos colaboradores; es decir no se sienten, entusiasmados, tampoco son felices trabajando y no se concentran. Esta consecuencia concuerda con lo que se determinó en esta tesis, ya que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, cuando laboran, no dejan sus problemas en su casa y se concentran en lo que hacen, provocando un estado de ánimo negativo.

Identificar el nivel de Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí

La dimensión desarrollo, se logró que el 35% se localiza en un nivel Bajo, ya que, no llevan capacitaciones frecuentemente que ayuden a culminar con su trabajo, no suelen tener iniciativa en su área de trabajo para tomar sus propias decisiones, no suelen ser descubridores frente a los nuevos proyectos y desafíos que enfrenta la institución, no se adaptan rápidamente a las mejoras que se aplican en el trabajo; lo que provoca que no terminen pronto su trabajo. Según Bayón (2019) en su investigación afirma que son las capacitaciones que se les brinda a los trabajadores para que puedan acabar su trabajo lo más pronto posible.

De la misma forma Knight et al. (2019) en su investigación afirman que las organizaciones que promovieron el engagement, lograron que el 50% de los trabajadores cambien radicales su estado físico y psicológico, dado que disponen de los recursos suficientes para cumplir eficientemente con sus actividades. Este efecto es similar a lo que se halló en esta investigación, puesto que el personal de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, se encuentran en un nivel bajo con respecto a desarrollo, ya que no les brindaron a los trabajadores todas las herramientas para que se desempeñarán de manera eficiente, lo que genera que no puedan enfrentarse de manera optimista ante cualquier problema que afronte la institución, de lo contrario sería un colaborador lleno de retos y también mejorara el ambiente laboral.

La dimensión comunicación, se adquirió que el 28 % se localiza en un nivel Alto, ya que se relacionan muy bien con sus acompañantes dentro del centro laboral, tienen una buena relación con sus dirigentes inmediatos, se distribuye el trabajo por partes iguales, lo que origina que haya una óptima comunicación entre todos los integrantes de la asociación. Según Bayón (2019) menciona que es la facultad de expresión de un colaborador para con el jefe y sus compañeros de trabajo. Del mismo modo, una excelente comunicación se refleja cuando en el trabajo se crean conjuntos con el único intento de lograr la meta de la institución.

De la misma forma Clark (2018) manifiesta que una buena comunicación crea un ambiente amical, conduce a niveles bajos de estrés, frustración, conflicto entre compañeros, como consecuencia mayor desempeño laboral. También si existe una relación directa con sus superiores, esto mejora el desempeño laboral. Esta consecuencia es similar a lo que se determinó en esta investigación, ya que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, se hallan en un nivel alto con relación a la comunicación, ya que, si hay buena comunicación ya que hay un trato directo con sus líderes, esto conlleva a un mejor desempeño.

La dimensión de reconocimiento, se halló que el 33 % se percibe en un nivel Bajo, puesto que valoran poco la labor que realizan de forma eficaz, no les brindan remuneración de acuerdo a su desempeño, no reciben premiaciones por su excelente desempeño, lo que causa que no se sientan incentivados. Según Bayón (2019) en su estudio afirma que es la manera de incentivar al colaborador esto permitirá obtener un excelente rendimiento. Gracias a ellos, los trabajadores se sienten estimados y realizan sus labores con más ganas.

De la misma forma Penachi (2019) informa que el personal público más allá de lo económico también necesita capacitaciones, ascender en lo profesional, reconocimientos, entre otras cualidades que ayudaran a la institución o lograr la meta. Este alcance es similar por lo que se halló en esta tesis, puesto que los participantes de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, se encuentran en un nivel bajo con respecto a reconocimiento, ya que el personal no es reconocido como mejor trabajador del mes, ni de manera monetaria provocando no llegar a la meta.

Determinar las estrategias de engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Se determinó que las estrategias como talleres de liderazgo, capacitaciones y recompensas ayudaran a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. De la misma forma Rengifo (2021) informa que el 42.8% del desempeño está relacionado con la motivación, lo que conlleva que el colaborador se desarrolle mejor; es decir implementando un plan de incentivos, talleres

integradoras, monitorear y delegar objetivos y metas en cada área. Esto permitirá mejorar el desempeño laboral.

Finalmente, se elaboró un proyecto de engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí como opción de solución ante esta problemática, por lo tanto, se acepta H1 y se rechaza H0.

3.3. Aporte práctico

Título

Propuesta de Engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí

Introducción

En el sector público, en algunos casos han descuidado el talento humano, es decir hacen caso omiso frente a las situaciones que presentan los trabajadores. Siendo un elemento clave dentro de la organización, ya que ellos se encuentran a la vanguardia del día para con los clientes. De igual importancia, el engagement aporta a que los colaboradores estén comprometidos con la misión y perspectiva de la entidad.

Por otro lado, hay un vínculo entre engagement y desempeño laboral, ya que los trabajadores al estar comprometidos, cumplirán con sus actividades en el tiempo acordado y tendrán un excelente rendimiento. De tal modo que la actual idea concederá que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cayaltí desarrollen habilidades de competencia y por ende sean más competitivos.

Al aplicar los instrumentos, se obtuvo que el 45% se localiza en un nivel regular respecto al engagement, dado que absorción y dedicación es la que con mayor frecuencia aflige a esta variable, provocando que no se sientan cien por ciento comprometidos por llegar a la meta establecida por parte de la institución. En otro orden de cosas, el 31% se halla en un rango regular concerniente al trabajo laboral, ya que las dimensiones reconocimiento, desarrollo afligen con mayor frecuencia a dicha variable, como consecuencia origina que la productividad no sea la apropiada y por ende lleguen a cumplir con las funciones de manera negativa.

De la misma manera, se plantea la siguiente propuesta con un excelente

plan que mejore el contexto presente de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, como consecuencia mejore la calidad de servicio hacia la población.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar una propuesta de engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Plan de acción

En la Tabla 14 se puede estimar el plan de acción de la idea.

Estrategias

Capacitar al Personal

Realizar un taller de equipos

Otorgar reconocimientos al personal

Meta

Reforzar el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Cayaltí mediante estrategias basadas en engagement.

Tabla 12*Planificación de Actividades*

| Dimensiones | Estrategias | Actividades | Justificación | Periodo | Responsable |
|---------------------------------|--|--|--|--------------|-----------------|
| Dedicación (37% nivel bajo) | Realizar un taller de liderazgo. | Contratar un psicólogo. | Generar compromiso con todos los colaboradores, para que puedan cumplir con las actividades encomendadas, sin necesidad de ser supervisados. El taller se realizará en la Municipalidad, para que puedan sacar a flote habilidades escondidas. | Cada 3 meses | |
| Reconocimiento (33% nivel bajo) | Otorgar un reconocimiento al personal. | Entrega de certificados. | El personal necesita ser reconocido ya sea con un incentivo físico o monetario. Premiar al colaborador como mejor empleado del mes por llegar a la meta pactada. | Cada 1 mes | Gerente general |
| Desarrollo (35% nivel bajo) | Capacitar al personal | Contrato de un especialista en temas administrativos, atención al cliente. | Ampliar el nivel de conocimiento y completen su formación académica para que de esta manera puedan ser más eficaces en su área de trabajo. Con el contrato del especialista en temas administrativos, atención al cliente y Microsoft office. También deberían tener un break de 30 minutos. | Cada 3 meses | |

Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de Actividades

Actividad: el taller de liderazgo que se desarrollará será el Circuito Samurái son varias actividades recreativas en donde los trabajadores podrán descubrir los tipos de liderazgo y a trabajar en equipo.

Duración: 60 minutos

Días: viernes

Lugar: Auditorio de la Comisión de Regantes

Figura 1 Circuito Samurái



Descripción: Circuito Samurái-Taller de Liderazgo Dinámica de Integración y Team Building para Empresas consiste en varias dinámicas con un aprendizaje exitoso cuya finalidad es que los trabajadores se sientan comprometidos con la meta de la institución y puedan desarrollar sus habilidades en sus áreas de trabajo. Dentro de ellos: el yenga, una persona recostada sobre 2 sillas y una persona de pie sobre la persona recostada, 2 personas y un palito en medio con la intención de quebrar en menos tiempo el palo, caídas extremas, caminar vendado sobre una tabla, retos en la piscina, listones, lápiz grupal.

Duración: 60 minutos

Figura 9. Circuito Samurái lo cual los trabajadores desarrollarán su creatividad y compondrán equipos de alto nivel para mejorar a gran escala la calidad de sus resultados.

Fuente: Elaboración propia

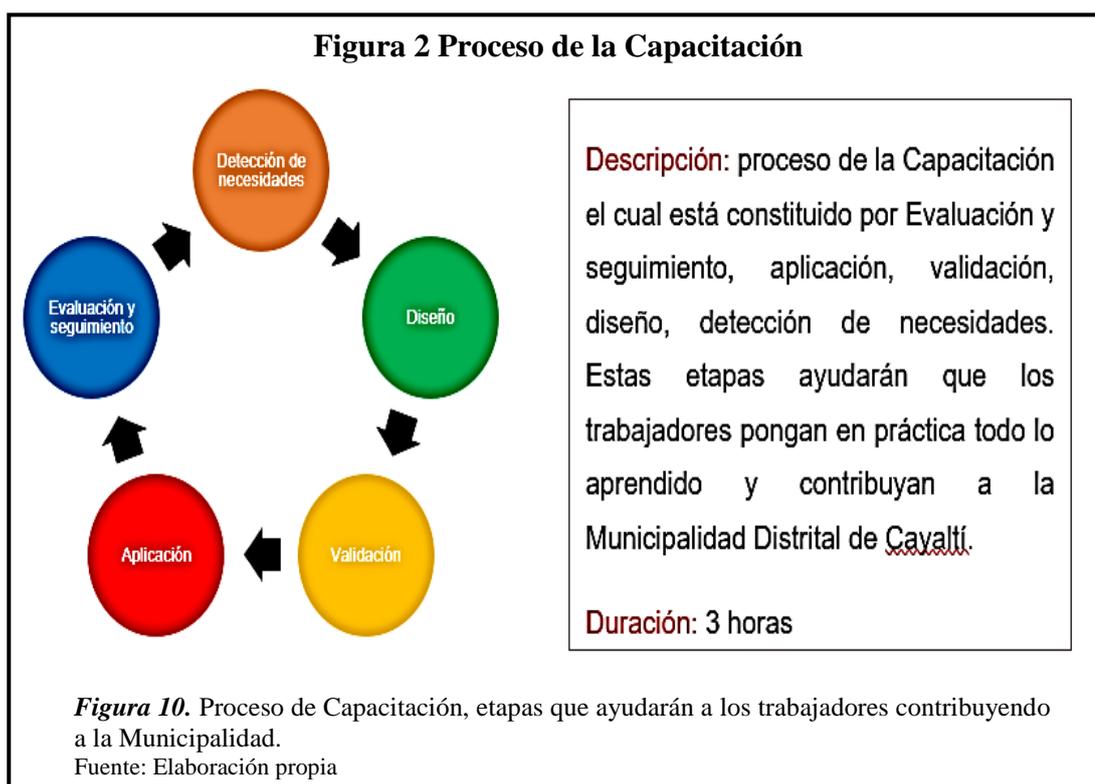
Beneficios: Los beneficios que ayudan a esta actividad son: detectan habilidades y competencias quizás desaparecidas, aumentan su motivación, mayor satisfacción de los colaboradores.

Actividad: se brindará capacitaciones en la Municipalidad de Cayaltí, con la única meta que amplíen el nivel de conocimiento y completen su formación académica para que de esta manera sean más eficaces en su área de trabajo. De igual manera, se brindará materiales para que puedan mejorar su aprendizaje, y por último se dar un coffe break.

Duración: 3 horas

Días: Miércoles

Lugar: Municipalidad Distrital de Cayaltí



Beneficios: Capacitando al personal, obtenemos a los siguientes beneficios: ayudan a planificar y organizar mejor su trabajo, mejora la comunicación con superiores, y compañeros, mayor productividad mayor retención y menor rotación.

Actividad: recompensar al colaborador con el único objetivo de que se sientan parte de la organización y mejore día a día su rendimiento.

Duración: 25 minutos

Días: Lunes

Lugar: Municipalidad Distrital de Cayaltí

Figura 3 Incentivo al mejor trabajador del mes



Descripción: incentivo al mejor trabajador del mes, se le hará presente cada mes al personal que se haya esforzado, comprometido y dedicado en la institución.

Duración: 25 minutos

Figura 11. Incentivo al mejor trabajador del mes, por su esfuerzo, dedicación y compromiso.
Fuente: Elaboración propia

Beneficios: Los beneficios que ayudan a dicha actividad son: mejoran la productividad y eficacia de los equipos, detectan errores de diseño de puesto, crecimiento de la lealtad de los colaboradores.

Cronograma

En la Tabla 14 se puede apreciar el cronograma de actividades teniendo en cuenta que su ejecución será en un año.

Tabla 13

Cronograma de actividades

| Actividades | Meses | | | | | | | | | | | |
|---|-------|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|
| | En | Fe | Ma | Ab | Ma | Ju | Jul | Ag | Se | Oc | No | Di |
| Contrato de un psicólogo. | | x | | | | x | | | | x | | |
| Otorgar un reconocimiento al personal. | x | x | x | x | X | x | x | x | x | x | x | x |
| Contrato de un especialista en temas administrativos, atención al cliente y Microsoft office. | | x | | | | x | | | | x | | |

Fuente: Elaboración propia

Costo total

En la Tabla 15 se puede observar el costo total de la propuesta en función a un año.

Tabla 14

Costo total

| Actividades | Costo | Veces al año | Costo anual |
|---|-------------|--------------|---------------------|
| Contrato de un psicólogo. | S/ 600.00 | 3 | S/ 1,800.00 |
| Otorgar reconocimiento al personal. | S/ 200.00 | 12 | S/ 2,400.00 |
| Contrato de un especialista en temas administrativos, atención al cliente y Microsoft office. | S/ 2,000.00 | 3 | S/ 6,000.00 |
| Total | | | S/ 10,200.00 |

Fuente: Elaboración propia

Tal y como se puede apreciar en la Tabla 16 el costo total de la propuesta en un plazo de un año es de S/ 10,200.00, lo cual se desarrollará en un año.

Presupuesto y financiamiento

Debido a que el costo total que requiere la propuesta está al alcance de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, no se necesitará de ningún financiamiento externo, ya que cuenta con suficiente solvencia económica para cubrir su implementación.

Costo – Beneficio

$$\text{Beneficio / Costo} = 2,920,290.00 / 10,200.00 = \text{S/ } 286,30$$

Este resultado indica que por cada S/ 1.00 que invierte, la Municipalidad Distrital de Cayaltí obtiene como ganancia S/ 286.30 por lo tanto, la propuesta es muy rentable.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se diagnosticó que el 45% se encuentra en un nivel medio respecto a Engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí, ya que la dimensión dedicación (38% nivel bajo) y absorción (37% nivel bajo) son las que más afectan a la variable, lo que provoca que no se sientan con ganas de trabajar y no se enfoquen en sus actividades laborales.

Se identificó que el 32% se encuentra en un nivel medio respecto a desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí, ya que la dimensión desarrollo (35%) y reconocimiento (33%) son las que más afectan a la variable, lo que origina que no terminen pronto su trabajo y no se sientan incentivados, estimados.

Se determinó que las estrategias como talleres de liderazgo, capacitaciones y recompensas ayudaran a mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

Finalmente, se elaboró una propuesta de engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí como alternativa de solución ante esta problemática.

4.2. Recomendaciones

El gerente de la Municipalidad de Cayaltí debe de promover talleres de liderazgo, empoderamiento a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayaltí, con la finalidad de generar compromiso con todos los trabajadores, es decir llenos de energía, entusiasmo, estados psicológicos, para que puedan cumplir con las actividades encomendadas, sin necesidad de ser supervisados.

El área de Recursos Humanos, debe de capacitar a todos los participantes de la Municipalidad Distrital de Cayaltí; de tal manera que mejoren no solo personalmente si no profesionalmente, otorgándoles también premiaciones como certificados de trabajo “Mejor trabajador del mes”, con la única finalidad de que sientan más familiarizados con su trabajo y juntos puedan lograr los objetivos pactados.

Por último, se sugiere implementar una propuesta basada en engagement para mejorar el desempeño laboral del colaborador, permitiendo determinar cuál es la problemática en la Municipalidad Distrital de Cayaltí.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2019). *Performance by competencias*. (3° ed.). Ediciones Granica.
- Aragón, K. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente*, 6(1), 57–67.
<https://revistacunsurori.com/index.php/revista/article/view/41>
- Arenal, L.C. (2019). *Investigación y recogida de información de mercados*. Editorial Tutor Formación.
- Arias, J. (2020). Leadership styles and labor engagement in credit analysts of the financial sector in Arequipa. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 9-15.
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/256e>
- Bayón, J. (2019). *Corporate culture*. Editorial Elearning.
- Bazán, H y Chanamé, Z. (2022). *Engagement y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Chiclayo.
file:///C:/Users/maryori/Downloads/Baz%C3%A1n_ZHJ_Chanam%C3%A9_GZG-SD.pdf
- Borrego, Y., Orgambidez, A. y Vásquez, O. (2020). *Research trends in social intervention*. Editorial Dykinson.
- Caldas, M. (2018). *Prevention of occupational hazards in the teaching sector*. Ministerio de educación.
- Carrasco, F.S. (2019). *Atención al cliente en el proceso comercial*. Parainfo.
- Carrillo, P. (2020). Analysis of Labor Engagement in Primary Health Care Professionals of the Province of Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300077
- Cerda, H., y Parada, M. (2018). *Clima Laboral y Engagement aplicado en la Empresa Coopelan Ltda*. (Tesis de Grado) Universidad de Concepción, Los Ángeles.
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>

- Chanduvi, J. (2021). *Engagement y Desempeño Laboral en la General Regional de Educación de Lambayeque*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78488/Chanduvi_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charry, J. y Solórzano, J. (2021). Engagement in the public servers of a Peruvian military entity. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26-36.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/190>
- Chero, L., y Córdova, L. (2018). *Cultura Organizacional y su relación en el engagement laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Huaraz.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26417/Chero_ALV-Cordova_CLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del Sur de Sonora*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Nuevo León, Sonora.
<file:///C:/Users/maryori/Downloads/DOC-20221101-WA0021..pdf>
- Fischetti, T (2018) *Data análisis With R: a comprehensive guide to manipulating, analyzing, and visualizing data in R*. Packt Publishing.
- Gallego, L., Gutiérrez, A. y Orrego, C. (2019). *Relación entre la calidad de vida laboral y engagement en Docentes universitarios del Sector Privado en la Ciudad de Armenia*, (Tesis de Grado) Universidad de Manizales, Armenia.
<https://ridum.umanizales.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12746/5605/1/Calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20engagement.%20.pdf>
- Haro, M. (2020). *Las creencias de autoeficacia del estudiantado: Como favorecer su desarrollo en la formación en traducción?* Akademische Verlagsgemeinschaft München.
- Hernandez, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hinojosa, J. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y compromiso laboral. *Revista de Administración de*

Empresas, 62(4).

<https://www.scielo.br/j/rae/a/FBXbCX7XyYtH8wNyMWYGm5q/?lang=es>

http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465/741

Huamantupa, N. (2021). *Las Habilidades Gerenciales y engagement laboral en el área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Cusco-2020*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67843/Huamantupa_CNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Knight, C., Patterson, M. y Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2019.1588887>

López, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. (Tesis de Maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Maldonado, H. (2020). *Engagement laboral en una empresa de servicios educativos Ate, 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41492/Maldonado_THG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). Motivation in the job performance of hotel employees in Quevedo Canton, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Morales, A., y Aguado, C. (2022). *Transformación digital en las empresas: un enfoque desde la administración de la Teoría a la práctica*. Editorial Ecoe Ediciones

Moreano, J., Topa, G. y García, C. (2018). *Psychology applied to the prevention of occupational hazards*. Editorial Sanz y Torres

Napolitano, G. (2018). *Motivation in the workplace: The case of Procter & Gamble*. Babelcube Inc.

Orozco, F. A. (2017). *El impacto de la capacitación*. Editorial Digital UNID.

- Padilla, D., López, R. y Aguilar, J. (2018) *Psicología, Salud y Educación*. Universidad Almería.
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil. *Revista UNMSM*. 22(44), 85-93. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314/14571>
- Pérez, E. (2020). *La Confianza Horizontal y su papel mediador entre el liderazgo Transformacional y el desempeño de los colaboradores de un banco-Chiclayo*. (Tesis de Grado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/2745/TL_PerezSantistebanElva.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Pérez, G. E. (2018). *Comportamiento humano y habilidades directivas*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Pérez, J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una municipalidad, Chimbote, 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52988/Perez_TJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Politi, M. (2020). *Influencia del Engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa en telecomunicaciones en Chiclayo*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, en Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51718/Politi_BDAMB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Proaño, J. (2020). *El Engagement en el trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, 2020* (Tesis de Grado) Universidad Católica, Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2156/1/PROA%C3%91O%20ROCHA%20JACKELINE%20DEL%20ROSARIO.pdf>
- Rengifo, S. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59737/Rengifo_MS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Saavedra, F., Delgado, J. y Saldaña, C. (2020). Management engagement in job satisfaction of employees of public institutions. *Revisa Científica Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1484>
- Salazar, X. (2022). *Engagement para fortalecer el desempeño laboral del personal administrativo de la Clínica San Juan de Dios-2021*. (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, en Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85322/Salazar_AXT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, F. (2020). *Síndrome de Burnout*. Grupo Rodrigo Porrúa.
- Serrano, B (2020) *Metodología de la Investigación Edición Gamma*. Bernardo Reyes.
- Silva, J. (2018). *Organizational management and development: framework for improving human capital performance*. Editorial Científica 3Ciencias.
- Tejero, B., Bernad, C.O., y Lechuga, C. (2018). *Investigando en contenidos de vanguardia*. Gedisa Editorial.
- Tillé, Y. y Hekimi, I. (2020). *Sampling and estimation from finite populations*. Wiley
- Urbano, S. (2018). Organizational climate and work performance of the workers of the Local Administration of Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180.
- White, S., Malley, J., Carton, L. Dawson, B. (2020). *Basic & Clinical biostatistics*. McGraw-Hill

ANEXOS

Matriz de Consistencia

| Engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí-2022 | | | | |
|--|--|---|---|---|
| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variables y dimensiones | Metodología |
| Problema general | Objetivo general | H1: El engagement mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | Engagement: Vigor Dedicación Absorción | Tipo de investigación: Propositiva Diseño de investigación: No experimental - transversal Población: 95 colaboradores de la Municipalidad |
| ¿La propuesta de engagement mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí ? | Elaborar una propuesta de engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | | | |
| P1: ¿Cuál es el nivel de engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí? | O1: Diagnosticar el nivel de engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | | | |
| P2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí? | O2: Identificar el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | Ho: El engagement no mejorara el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | Desempeño Laboral: Desarrollo Comunicación Reconocimiento | Técnica: Encuesta |
| P3: ¿Influye el engagement en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí? | O3: Determinar la influencia del engagement en el desempeño en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | | | Instrumento: Cuestionario Métodos: Estadística descriptiva e inferencial |

Formato de Cuestionario

Cuestionario

OBJETIVO: El presente instrumento tiene como finalidad elaborar una propuesta de Engagement para mejorar el desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cayalti-2022

INSTRUCCIONES: Señale con una X, en aquella opción que exprese su conformidad, apreciación, presentir, actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Puntuaciones de Escala de Likert

| | | | | |
|----|---|---|---|----|
| TA | A | I | D | TD |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

(TA=Total Acuerdo) (A=Acuerdo) (I= Indiferente) (D=Desacuerdo) (TD=Totalmente Desacuerdo)

| | ÍTEM | TA | A | I | D | TD |
|----|--|----|---|---|---|----|
| 1 | En el lugar donde laboro, me siento lleno de energía | | | | | |
| 2 | Puedo trabajar arduos periodos de tiempo en la oficina | | | | | |
| 3 | Cuando Despierto tengo muchas ganas de ir a laborar | | | | | |
| 4 | En mi centro laboral soy muy persistente | | | | | |
| 5 | Soy riguroso y fuerte en mi centro laboral | | | | | |
| 6 | Es retador mi trabajo | | | | | |
| 7 | Me inspira mi trabajo | | | | | |
| 8 | Estoy entusiasmado con todo lo que hago en mi centro laboral | | | | | |
| 9 | Me siento orgulloso del desempeño que realizo | | | | | |
| 10 | Significa mucho para mí, mi trabajo | | | | | |
| 11 | Cuando estoy laborando me olvido de todo y me concentro realmente en lo que hago | | | | | |
| 12 | El tiempo avanza rápido cuando laboro | | | | | |
| 13 | Me dejo llevar mucho por el trabajo que realizo en mi trabajo | | | | | |
| 14 | Estoy inmerso en mi trabajo al cien por ciento cuando estoy trabajando | | | | | |
| 15 | Me siento feliz cuando estoy pasmado en mi trabajo | | | | | |
| 16 | Recibo capacitaciones frecuentemente que me ayudan a culminar con mi trabajo | | | | | |
| 17 | Suelo tener iniciativa en mi área de trabajo para tomar mis propias decisiones | | | | | |
| 18 | Suelo ser innovador frente a los nuevos proyectos y desafíos que enfrenta la institución | | | | | |
| 19 | Me adapto rápidamente a las mejoras que se aplican en el trabajo | | | | | |
| 20 | Me relaciono muy bien con mis compañeros dentro del trabajo | | | | | |
| 21 | Tengo una buena comunicación con mi jefe inmediato | | | | | |
| 22 | Se distribuye el trabajo por partes iguales y así hacemos un buen equipo | | | | | |
| 23 | Valoran la labor que realizo de forma eficaz | | | | | |
| 24 | Me brindan remuneraciones en función a mi desempeño | | | | | |
| 25 | Recibo premiaciones por mi excelente desempeño | | | | | |

Validación de Cuestionario

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Carla Reyes Reyes |
| | PROFESIÓN | Administración |
| | ESPECIALIDAD | Mg. Gestión Pública |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 12 años |
| | CARGO | Docente |
| ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | SÁNCHEZ ZAMORA MARYORI DEL CARMEN | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> Elaborar una propuesta de Engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí - 2023 | |
| | <u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el nivel de Engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Identificar el nivel de Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Determinar la influencia del Engagement en el desempeño en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | | Este instrumento consta de 25 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |

| ENGAGEMENT | |
|---|---|
| <p>1. En el lugar donde laboro, me siento lleno de energía</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. Puedo trabajar arduos periodos de tiempo en la oficina</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. Cuando Despierto tengo muchas ganas de ir a laborar</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. En mi centro laboral soy muy persistente</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>5. Soy riguroso y fuerte en mi centro laboral</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6. Es retador mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. Me inspira mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8. Estoy entusiasmado con todo lo que hago en mi centro laboral</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>9. Me siento orgulloso del desempeño que realizo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>10. Significa mucho para mí, mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>11. Cuando estoy laborando me olvido de todo y me concentro realmente en lo que hago</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>12. El tiempo avanza rápido cuando laboro</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>13. Me dejo llevar mucho en mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> | <p>TA() TD(x)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|---|--------------------|
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 14. Estoy inmerso en mi trabajo al cien por ciento cuando estoy trabajando | TA(x) TD() |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 15. Me siento feliz cuando estoy pasmado en mi trabajo | TA(x) TD() |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| DESEMPEÑO LABORAL | |
| 16. Recibo capacitaciones frecuentemente que me ayudan a culminar con mi trabajo | TA(x) TD() |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 17. Suelo tener iniciativa en mi área de trabajo para tomar mis propias decisiones | TA(x) TD() |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |

| | |
|--|--|
| <p>18. Suelo ser innovador frente a los nuevos proyectos y desafíos que enfrenta la institución</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>19. Me adapto rápidamente a las mejoras que se aplican en el trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>20. Me relaciono muy bien con mis compañeros dentro del trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>21. Tengo una buena comunicación con mi jefe inmediato</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>22. Se distribuye el trabajo por partes iguales y así hacemos un buen equipo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>23. Valoran la labor que realizo de forma eficaz</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> | <p>TA(x) TD()</p> |

| | |
|---|--|
| <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>24. Me brindan remuneraciones en función a mi desempeño a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>25. Recibo premiaciones por mi excelente desempeño a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |

| | |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| <p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p> | <p>N° TA _____ N° TD _____</p> |
| <p>2. COMENTARIO GENERALES</p> | |
| <p>3. OBSERVACIONES</p> | |



JUEZ – EXPERTO
27435695

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|---|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Víctor Miguel Mendoza Poma |
| | PROFESIÓN | Administración de Empresas y Negocios Internacionales |
| | ESPECIALIDAD | Marketing, Finanzas y Estrategia de Precios |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 13 años |
| | CARGO | Jefe Global de Estrategia de Precios |
| ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | SÁNCHEZ ZAMORA MARYORI DEL CARMEN | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> Elaborar una propuesta de Engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí - 2023 | |
| | <u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el nivel de Engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Identificar el nivel de Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Determinar la influencia del Engagement en el desempeño en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | Este instrumento consta de 25 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |

| ENGAGEMENT | |
|---|---|
| <p>1. En el lugar donde laboro, me siento lleno de energía</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>2. Puedo trabajar arduos periodos de tiempo en la oficina</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>3. Cuando Despierto tengo muchas ganas de ir a laborar</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>4. En mi centro laboral soy muy persistente</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>5. Soy riguroso y fuerte en mi centro laboral</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>6. Es retador mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>7. Me inspira mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>8. Estoy entusiasmado con todo lo que hago en mi centro laboral</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>9. Me siento orgulloso del desempeño que realizo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> |

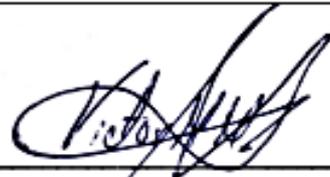
| | |
|--|---|
| <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. Significa mucho para mí, mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. Cuando estoy laborando me olvido de todo y me concentro realmente en lo que hago</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. El tiempo avanza rápido cuando laboro</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>13. Me dejo llevar mucho en mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | |
| <p>14. Estoy inmerso en mi trabajo al cien por ciento cuando estoy trabajando</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>15. Me siento feliz cuando estoy pasmado en mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | |
| <p>16. Recibo capacitaciones frecuentemente que me ayudan a culminar con mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>17. Suelo tener iniciativa en mi área de trabajo para tomar mis propias decisiones</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> | <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | |
| <p>18. Suelo ser innovador frente a los nuevos proyectos y desafíos que enfrenta la institución</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>19. Me adapto rápidamente a las mejoras que se aplican en el trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>20. Me relaciono muy bien con mis compañeros dentro del trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>21. Tengo una buena comunicación con mi jefe inmediato</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>22. Se distribuye el trabajo por partes iguales y así hacemos un buen equipo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> | <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--------------------------|
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 23. Valoran la labor que realizo de forma eficaz | TA (X) TD () |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: _____ |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 24. Me brindan remuneraciones en función a mi desempeño | TA (X) TD () |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: _____ |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 25. Recibo premiaciones por mi excelente desempeño | TA (X) TD() |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: _____ |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |

| | |
|--------------------------------|-------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA _____ N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|-----------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Dr. José William Córdova Chirinos |
| | PROFESIÓN | Administración |
| | ESPECIALIDAD | Administración |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 7 años |
| | CARGO | DTC - USS |
| ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | SÁNCHEZ ZAMORA MARYORI DEL CARMEN | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> Elaborar una propuesta de Engagement para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí - 2023 | |
| | <u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el nivel de Engagement en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Identificar el nivel de Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Determinar la influencia del Engagement en el desempeño en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. | |
| EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | Este instrumento consta de 25 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. | |
| ENGAGEMENT | | |

| | |
|--|---|
| <p>1. En el lugar donde laboro, me siento lleno de energía</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. Puedo trabajar arduos periodos de tiempo en la oficina</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. Cuando Despierto tengo muchas ganas de ir a laborar</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. En mi centro laboral soy muy persistente</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>5. Soy riguroso y fuerte en mi centro laboral</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>6. Es retador mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>7. Me inspira mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>8. Estoy entusiasmado con todo lo que hago en mi centro laboral</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo. b) Estoy parcialmente en desacuerdo. c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo d) Estoy parcialmente de acuerdo. e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p> |
| <p>9. Me siento orgulloso del desempeño que realizo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>10. Significa mucho para mí, mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> |
| <p>11. Cuando estoy laborando me olvido de todo y me concentro realmente en lo que hago</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> |
| <p>12. El tiempo avanza rápido cuando laboro</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> |
| <p>13. Me dejo llevar mucho en mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> | <p>TA() TD(X)</p> <p>SUGERENCIAS: Le sugiero que la pregunta sea: Me dejo llevar mucho por las tareas que realizo en mi trabajo</p> <hr/> |

| | |
|--|---|
| <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>14. Estoy inmerso en mi trabajo al cien por ciento cuando estoy trabajando</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>15. Me siento feliz cuando estoy pasmado en mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> | |
| <p>16. Recibo capacitaciones frecuentemente que me ayudan a culminar con mi trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>17. Suelo tener iniciativa en mi área de trabajo para tomar mis propias decisiones</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | |
| <p>18. Suelo ser innovador frente a los nuevos proyectos y desafíos que enfrenta la institución</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>19. Me adapto rápidamente a las mejoras que se aplican en el trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>20. Me relaciono muy bien con mis compañeros dentro del trabajo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>21. Tengo una buena comunicación con mi jefe inmediato</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> <p>e) Estoy totalmente de acuerdo</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>22. Se distribuye el trabajo por partes iguales y así hacemos un buen equipo</p> <p>a) Estoy totalmente en desacuerdo.</p> <p>b) Estoy parcialmente en desacuerdo.</p> <p>c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo</p> <p>d) Estoy parcialmente de acuerdo.</p> | <p>TA(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--------------------|
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 23. Valoran la labor que realizo de forma eficaz | TA(X) TD() |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: _____ |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 24. Me brindan remuneraciones en función a mi desempeño | TA(X) TD() |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: _____ |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |
| 25. Recibo premiaciones por mi excelente desempeño | TA(X) TD() |
| a) Estoy totalmente en desacuerdo. | SUGERENCIAS: _____ |
| b) Estoy parcialmente en desacuerdo. | _____ |
| c) Ni en desacuerdo ni en acuerdo | _____ |
| d) Estoy parcialmente de acuerdo. | _____ |
| e) Estoy totalmente de acuerdo | |

| | |
|-------------------------|---|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u> 24 </u> N° TD <u> 01 </u> |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



Dr. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS
CATEDRÁTICO
DNI: 09582232

Dr. José William Córdova Chirinos
DNI 09582232 - CLAD 18334
JUEZ – EXPERTO

Autorización de Empresa



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ

CREADA POR LEY N°26921 DE FECHA 29 DE ENERO DE 1998

RUC. 20396019826



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Cayaltí, 12 de abril de 2022

OFICIO N°106-2022/MDC.A

Señorita
Sánchez Zamora Maryori
Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA OBTENER INFORMACIÓN PARA PROYECTO DE TESIS

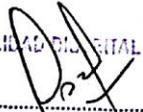
**REF. : SOLICITUD S/N REGISTRO 972, DEL 11.03.22
SOLICITUD S/N REGISTRO 1307, DEL 07.04.22**

Es grato dirigirme a usted para expresarle el cordial saludo de la Municipalidad Distrital de Cayaltí a la que represento, y en atención a los documentos de referencia, mi despacho teniendo en cuenta el Informe N° 246-2022/MDC.ORRHH, suscrito por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, de fecha 08.04..22, el mismo que se adjunta; **AUTORIZA A FIN DE OBTENER LA INFORMACIÓN REQUERIDA PARA REALIZAR SU PROYECTO DE TESIS.** Para lo cual deberá coordinar con la Oficina de Recursos Humanos, quien le brindará las pautas correspondientes a fin de dar cumplimiento y atender su requerimiento.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CAYALTÍ


Oswaldo Angel Paz Chávez
ALCALDE

Resolución de proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0129-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 27 de marzo de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0089-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 27 de marzo de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 27/03/2023, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

| N° | AUTOR | TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS | LÍNEA DE INVESTIGACIÓN |
|----|-----------------------------------|---|--------------------------------------|
| 01 | SANCHEZ ZAMORA MARYORI DEL CARMEN | ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 02 | CHERO BAUTISTA JAVIER ALEXIS | ESTRATEGIAS DE MARKETING Y POSICIONAMIENTO EN LA FERRETERÍA B&F CONSTRUCCIÓN E.I.R.L. TUMAN, 2023 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0130-2023-FACEM-USS**

Pimentel, 27 de marzo de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0089-2023/FACEM-DA-USS de fecha 27 de marzo del 2023, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 27/03/2023, donde solicita la designación de asesor de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 67° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como asesor de Tesis de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | TÍTULO DE TESIS | ASESOR |
|----|-----------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 | SANCHEZ ZAMORA MARYORI DEL CARMEN | ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022 | MG. FALLA GOMEZ CAROLINA DE LOURDES |
| 2 | CHERO BAUTISTA JAVIER ALEXIS | ESTRATEGIAS DE MARKETING Y POSICIONAMIENTO EN LA FERRETERÍA B&F CONSTRUCCIÓN E.I.R.L. TUMAN, 2023 | MG. ROJAS JIMENEZ KARLA IVONNE |

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc. Escuela / Archivo

Formato T1

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de abril del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:
Sánchez Zamora Maryori del Carmen, con DNI 73541665

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: "ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022" presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|-----------------------------------|----------------------------------|-------|
| Sánchez Zamora Maryori del Carmen | 73541665 | |

Fotos de la Aplicación de la Encuesta





NOMBRE DEL TRABAJO

AUTOR

ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ-2022

Maryori del Carmen Sánchez Zamora

RECuento DE PALABRAS

RECuento DE CARACTERES

9346 Words

49911 Characters

RECuento DE PÁGINAS

TAMAÑO DEL ARCHIVO

55 Pages

1.8MB

FECHA DE ENTREGA

FECHA DEL INFORME

Jul 10, 2023 10:44 AM GMT-5

Jul 10, 2023 10:45 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 19% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 11% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N ° **0129-0130/2023/FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller, **SÁNCHEZ ZAMORA MARYORI DEL CARMEN**, CON su tesis Titulada **ENGAGEMENT PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DECAYALTÍ-2022**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 10 de agosto de 2023



Dr. Abraham José García
Yovera DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.

GANANCIAS ANUALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYALTÍ

| MESES | INGRESOS | EGRESOS | GANANCIAS |
|------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Enero | S/ 504,590.00 | S/ 340,000.00 | S/ 164,590.00 |
| Febrero | S/ 502,600.00 | S/ 340,000.00 | S/ 162,600.00 |
| Marzo | S/ 510,800.00 | S/ 340,000.00 | S/ 170,800.00 |
| Abril | S/ 530,600.00 | S/ 340,000.00 | S/ 190,600.00 |
| Mayo | S/ 550,800.00 | S/ 340,000.00 | S/ 210,800.00 |
| Junio | S/ 495,900.00 | S/ 340,000.00 | S/ 155,900.00 |
| Julio | S/ 750,800.00 | S/ 340,000.00 | S/ 410,800.00 |
| Agosto | S/ 550,900.00 | S/ 340,000.00 | S/ 210,900.00 |
| Setiembre | S/ 550,700.00 | S/ 340,000.00 | S/ 210,700.00 |
| Octubre | S/ 550,800.00 | S/ 340,000.00 | S/ 210,800.00 |
| Noviembre | S/ 550,900.00 | S/ 340,000.00 | S/ 210,900.00 |
| Diciembre | S/ 950,900.00 | S/ 340,000.00 | S/ 610,900.00 |
| TOTAL | S/ 7,000,290.00 | S/ 4,080,000.00 | S/ 2,920,290.00 |