



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN
LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LAGUNAS, 2020**

**PARA OPTAR EL TITULO DE PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Ruiz Pejerrey, Luis Enrique
<https://orcid.org/0000-0003-2679-1827>

Bach. Santisteban Vargas, Lisseth Rocio
ID ORCID: 0000-0002-9333-7432

Asesor:

Dr. García Yovera, Abraham José
<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea De Investigación:
Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del jurado

TESIS
EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS-
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2020

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

Presidente (a): Dr. Urbina Cárdenas, Max Fernando
Nombre Completo Firma

Secretario (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma

Dedicatoria

Este proyecto de tesis quiero dedicárselo a mi Madre, Carmen Jacqueline Pejerrey Garay, a mi padre Dante Ruiz Salazar, a mi Hermano Dante Augusto Ruiz Pejerrey y a mi abuela Carmela Garay Esquen, son personas muy importantes para mí, personas que siempre estuvieron apoyándome con lo poco o mucho que tenían, con el fin de que logre mis propósitos y cumpla con mis metas, me inculcaron siempre los mejores valores, me enseñar a trabajar con mucho esfuerzo hasta lograr con cada meta trazada, por ello, quiero dedicárselo a ellos, porque siempre estuvieron conmigo en mis momentos más difíciles de mi vida, apoyándome y dándose su amor para nunca rendirme.

Autor: Ruiz Pejerrey Luis Enrique

Este proyecto de investigación lo dedico con mucho amor y cariño a mis padres, Edgar Rolando Santisteban Chamaya y Margarita del Socorro Vargas Puicón que gracias a su perseverancia constante no tuviera una meta más cumplida para mi vida profesional. También agradecerle a mi esposo, Gianmarco More Lachos por tu apoyo moral y entusiasmo para continuar con mis estudios. A mis hermanas, quienes con sus palabras de aliento nunca me dejaron caer, que compartieron conmigo sin esperar nada a cambio su conocimiento, alegrías, tristezas y a todas aquellas personas que durante cinco años estuvieron apoyándome para que este sueño se haga realidad. Gracias por su apoyo incondicional.

Autor: Santisteban Vargas Lisseth Rocio

Agradecimiento

Queremos agradecerle a cada uno de nuestros maestros, mentores muy importantes que forjaron el camino de nuestra profesión, quienes nos apoyaron con cada enseñanza para seguir adelante, por ello queremos agradecerle a cada uno de los docentes de la Universidad Señor de Sipan, que a lo largo de toda nuestra formación académica compartieron sus enseñanzas con nosotros.

Así también, queremos agradecer a nuestro docente M. SC Gonzales Hidalgo, Carlos Daniel, quien dio inicio a nuestro proyecto de investigación para cumplir con el objetivo de ser profesionales, así mismo, a nuestro docente Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar, por apoyarnos de manera incondicional en la realización de nuestro proyecto de tesis, siendo un mentor que siempre nos apoya para convertirnos en profesionales.

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas. Para su alcance se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental y para recolectar la información fue necesario hacer uso del cuestionario, el mismo que estuvo dirigido a una población de 35 funcionarios municipales. Los principales resultados evidenciaron que el nivel de engagement de los funcionarios de la Municipalidad se sitúa en un nivel medio con el 50%, además, la dimensión vigor alcanzó un nivel bajo del 60%, dedicación obtuvo nivel medio del 49% y la dimensión absorción también alcanzó un nivel medio del 43%; así mismo, el nivel de la productividad laboral logró situarse en nivel bajo con el 46%, la dimensión conocimientos alcanzo un nivel bajo 54%, la dimensión valores obtuvo un nivel medio con 43% y la dimensión relaciones laborales alcanzó un nivel bajo con el 60%. Finalmente se llegó a concluir que entre el engagement y la productividad laboral existe relación con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.839, siendo positiva alta y significativa con sig. ,000.

Palabras clave: Engagement, productividad, Vigor.

Abstrac

The purpose of this study was to determine the relationship between engagement and labor productivity of Lagunas District Municipality employees. For its scope, a descriptive correlational research was developed, with a non-experimental design and to collect the information it was necessary to use the questionnaire, which was addressed to a population of 35 municipal employees. The main results showed that the level of commitment of the municipality's employees is at a medium level of 50%, in addition, the vigour dimension reached a low level of 60%, dedication obtained a medium level of 49% and the absorption dimension also reached a medium level of 43%; likewise, the level of labour productivity reached a low level of 46%, the knowledge dimension reached a low level of 54%, the values dimension obtained a medium level of 43% and the labour relations dimension reached a low level of 60%. Finally, it was concluded that there is a relationship between engagement and labor productivity with a Spearman's Rho coefficient of 0.839, which is high and significant with sig. ,000.

Keywords: Engagement, productivity, Vigor.

Índice

Aprobación del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstrac.....	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Antecedentes de estudio.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	31
1.4. Formulación del problema.....	38
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	39
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivos.....	41
1.7.1. Objetivo general.....	41
1.7.2. Objetivos específicos.....	41
II. MATERIAL MÉTODO	42
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	43
2.2. Población y muestra.....	44
2.3. Variables y operacionalización.....	45
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	48
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	49
2.6. Criterios éticos.....	50
2.7. Criterio de rigor científico.....	50
III. RESULTADOS	52
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	53
3.2. Discusion de resultados.....	64
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	71
ANEXOS.....	75

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable engagement.....	46
Tabla 2	Operacionalización de productividad laboral.....	47
Tabla 3	Validez de cuestionario.....	49
Tabla 4	Estadísticas de fiabilidad.....	49
Tabla 5	Prueba de normalidad de engagement laboral y productividad laboral ...	53
Tabla 6	Correlación entre engagement laboral y productividad laboral.....	53
Tabla 7	Distribución según sexo de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas.....	54
Tabla 8	Distribución según edad de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas.....	55
Tabla 9	Nivel general de la variable engagement laboral (agrupada).....	56
Tabla 10	Variable engagement - Dimensión: vigor (agrupada).....	57
Tabla 11	Variable engagement - Dimensión: dedicación (agrupada).....	58
Tabla 12	Variable engagement - Dimensión: absorción (agrupada).....	59
Tabla 13	Nivel general de la variable productividad laboral (agrupada).....	60
Tabla 14	Variable productividad - Dimensión: conocimientos (agrupada).....	61
Tabla 15	Variable productividad - Dimensión: valores (agrupada).....	62
Tabla 16	Variable productividad - Dimensión: relaciones laborales (agrupada).....	63

Índice de figuras

Figura 1 Distribución según sexo de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas	544
Figura 2 Distribución según edad de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas	555
Figura 3 Nivel general de la variable engagement laboral (agrupada)	566
Figura 4 Variable engagement - Dimensión: vigor (agrupada)	577
Figura 5 Variable engagement - Dimensión: dedicación (agrupada)	588
Figura 5 Variable engagement - Dimensión: absorción (agrupada)	599
Figura 6 Nivel general de la variable productividad laboral (agrupada)	60
Figura 7 Variable productividad - Dimensión: conocimientos (agrupada)	61
Figura 8 Variable productividad - Dimensión: valores (agrupada)	62
Figura 9 Variable productividad - Dimensión: relaciones laborales (agrupada)	63

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

En el mundo de hoy nos encontramos con un mercado tan competente que genera un gran impacto en la evolución con respecto a las transformaciones sociales, tecnológicas, culturales y económicas. En su mayoría, estos cambios afectan tanto a las personas como a las organizaciones, ya que viven en una situación que demanda de capacidad para adaptarse rápidamente. Entonces, esta metodología lo que busca es satisfacer las nuevas necesidades de nuestro clientes y futuros clientes, más aún las necesidades de nuestros colaboradores, quienes son nuestros clientes internos. Ellos son quienes hacen posible el desarrollo de las organizaciones; es por ello, que, buscan obtener trabajadores comprometidos, que les permita lograr las metas trazadas según sus estándares establecidos de productividad.

Si bien es cierto, el tener un personal altamente productivo implica de muchas factores, esto se ve afectado también por falta de personal o personal no calificado, la falta de vigor, dedicación y absorción; en muchos casos la baja productividad laboral llega a tener un alto costo, como es el caso de México, en la Revista de Expansión en el año 2016, nos hace mención que en México la disminución de la baja productividad trae consigo un costo de 815.5 millones de pesos al año, según indicó el estudio de Kronos Incorporated, el cual fue desarrollado por la consultora Parkes C. la Razón de este problema radica en las Horas que dedican los colaboradores mexicanos, en promedio dedican 3.4 horas semanales en cosas que no guardan relación a las funciones establecidas en sus áreas y de aquellas 2.6 horas son dedicadas en trabajos administrativos, según 107 entrevistas realizadas a gerentes y subordinados de Norteamérica.

Pero, para ello, el director de Mercadotecnia Cardoso J. mencionó en su estudio que el 83% de los gerentes que fueron parte de la encuesta, mencionaron que su personal debería asumir mayor compromiso con la organización. Pero, el 69% de los subordinados que fueron parte de esto, mencionaron que no les daban valor laboral. Entonces, Cardoso recomienda la importancia de los reconocimientos laborales, ya que repercute de manera directa en sentido de estar comprometido con el trabajo y la productividad laboral de cada personal.

Siendo así, podemos decir que un colaborador comprometido es de gran apoyo a la organización para su crecimiento general, ya que si contamos con colaboradores comprometidos, encontraremos a una empresa que es capaz de desarrollarse continuamente, al igual que en las empresas de *Apple*, *Sony* o *Coca Cola*, PÉREZ G. (2010), en su Artículo de Mercadotecnia hace mención a estas 3 empresas, las mismas que cuentan con un adecuado proceso relacionado al Engagement, ya que estas empresas cuentan con un ejército de personas que hablan bien de ellos en todo momento, generando un ambiente favorable hacia sí mismas, centrándose en obtener trabajadores con un alto nivel de productividad.

Referente al párrafo anterior, ya es un hecho demostrado que los colaboradores en situación de engagement tienen un mayor desempeño laboral, generando un alto nivel de productividad, sin embargo, en el Reino Unido, la Olympic Delivery Authority indicó en el mes de junio del 2011 un 0,17 de accidentes frecuentes por cada 100.000 Horas laboradas, lo cual genera una disminución en la producción laboral, generando tiempo perdido. Para ello, iniciaron estrategias relacionadas al engagement de los colaboradores en la cadena de suministros, desarrollando organizacionalmente una cultura de compromiso, colaboración y aprendizaje continuo y responsable; cabe indicar que estas estrategias trajeron consigo propuestas innovadoras que mejorando la productividad laboral.

Entonces, sería una oportunidad para implementar estas estrategias de engagement en el Perú, de tal forma que se genere una cultura de compromiso por parte de los colaboradores, generando una mayor productividad dentro de la organización, ya que, el diario Gestión (2015), nos indica que el 97 % de las empresas mantienen que, la inexistencia del compromiso laboral tiende a ser una de las problemáticas con mayor influencia en generar una baja en su producción laboral, siendo así, el estudio de Deloitte, nos señala el 50% de los peruanos ejecutivos indican problemáticas existentes en la cultura empresarial y la falta del compromiso laboral, cabe señalar que los indicadores muestran que para el 2015 se duplicaron las problemáticas en base al 2014.

De esta forma, Perú se encuentra en el puesto Número 07 con un 16% de “engaged”, generando un 62% de “No engaged”, según indica la tabla N° 02 sobre

la distribución de engagement laboral en América Latina, quiere decir que se mantiene un déficit en el crecimiento de la productividad laboral a nivel nacional, desarrollada en el artículo desarrollado por Contreras, C.; Esto podemos verlo repercutido en el Banco Nacional de Trujillo, en un estudio realizado por Henríquez L. (2017), en donde hace mención la presencia de muchas causas que son generadas por la carga laboral, entre estas cargas están el número de personas que atienden todos los días, esto implica en muchas ocasiones una baja de energía en la atención generando disminución en la productividad laboral en los subordinados; entonces, con esta investigación se buscó la incidencia del engagement laboral para mantener la energía de los subordinados, generando o manteniendo un “alto” nivel de productividad laboral. En base a este estudio que dio como resultado que el 70% de las personas encuestadas dan como resultado un nivel muy bajo de engagement, siendo generado por la poca energía mental que poseen, lo cual instruye de manera notoria en la producción del personal, pero para ellos, se tomaron en cuenta los resultados para desarrollar el proceso de engagement dentro del Banco Nacional ubicado en Trujillo con el fin de mantener a sus colaboradores con un alto estándar de productividad laboral.

Para entablar más respecto a la Municipalidad en la que se desarrollara este proyecto de investigación, se toma como antecedente la tesis realizada por Chambi (2018), sobre la existente relación entre la motivación laboral y el compromiso empresarial de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, el mismo en donde hace mención sobre una de sus problemáticas que influye en la productividad laboral, siendo el caso que se percibe en los trabajadores municipales, quienes solo se empeñan en cumplir con lo que sus autoridades superiores les encomiendan, es decir, por obligación; esto, también es un factor importante de la baja productividad laboral, por lo que estos trabajadores solo realizan las labores encomendadas, sin buscar la realización de Proyectos que aumenten la productividad municipal para el desarrollo del Distrito. Esta investigación dio como resultado un bajo nivel de engagement, en donde la relación existente en la Municipalidad es únicamente por Obligación, lo cual indica la existencia de personal no calificado y no comprometido para como para mantener un “alto” nivel de productividad laboral, siendo así el caso, se recomendó en la tesis,

la realización de capacitaciones, desarrollando oportunidades de crecimiento, de tal modo que genere una cultura de compromiso entre personal administrativo y la Municipalidad de Paucarpata.

La Municipalidad Distrital de Lagunas no es ajena a esta realidad problemática, puesto que se logró diagnosticar que algunos funcionarios no tienen la energía suficiente para desarrollar sus actividades asignadas, algunos tienden a tener una actitud negativa y sobre todo que algunas tareas no se cumplen por la falta de persistencia y esto genera que la institución sea criticada por los propios pobladores, ya que no se están cumpliendo con sus diversas solicitudes requeridas; a todo esto se le suma la falta de capacitación, ya que algunos funcionarios indicaron que la municipalidad no les ofrece un programa o taller direccionado a potencializar sus habilidades y a través de ello puedan mejorar su rendimiento, lo cual también se verá reflejado en la productividad de la institución, además, también se precisó la carencia de tecnología. Por otro lado, es importante indicar que, en muchos casos, el personal que labora actualmente, solo cumple con lo que se le encomienda, evitando realizar labores extras o proyectos que apoyen al desarrollo del distrito, muchos de ellos trabajan mecánicamente, es decir, siempre hacen la misma labor, ya que no existe la rotación de puesto, ni programas de motivación laboral, lo cual afecta directamente a la productividad de la municipalidad.

Por todo lo mencionado, el proyecto de investigación busca conocer si el engagement se relaciona con la variable productividad laboral y en base a ello la municipalidad pueda tomar las medidas necesarias.

1.2. Antecedentes de estudio.

En el contexto Internacional

Acosta y Gonzales (2017) en su investigación titulada “Nivel de Engagement de los colaboradores de áreas administrativas de la Universidad Cooperativa, Colombia “. Su principal objetivo fue identificar el nivel de engagement que mantienen los colaboradores de áreas administrativas de la misma. En este estudio se usó el enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, el cual fue realizado con los trabajadores administrativos, mediante grupos focales se realizó la

recolección de dato, en donde su fin era recoger las características que mantenían los colaboradores. Dados los resultados, se llegó a la conclusión en base a la teoría que el engagement y sus características teóricas (vigor, absorción y dedicación), se encuentran presentes en la mayor parte de los AUCCV, sin embargo, está la existencia de muchas causas que tienen que ver con el desempeño en sus labores. Dentro de la investigación está la categoría emergente de ambiente en donde se evidencia que el engagement de la Universidad es inducida de manera negativa por las actitudes que mantienen los líderes, así mismo, tampoco aplican el reconocimiento hacia los colaboradores en parte a sus funciones, siendo así, está sería una de sus falencias con mayor importancia. Cabe indicar que, por otra parte, los colaboradores se indicaban su satisfacción en el tema de remuneración que la Universidad les brinda, al igual que con los beneficios y oportunidades.

Esta investigación nos brinda una base teórica científica para la investigación que se desarrollará en la MDL, ya que, toma en cuenta sus 3 características: vigor, absorción y dedicación; lo cual aporta teóricamente para el desarrollo conceptual de la variable independiente en la investigación. En el ámbito práctico nos brinda las teorías aplicadas para obtener los resultados de la medición de las dimensiones sobre el engagement, buscando determinar las influencias en los trabajadores, en donde al igual que en la investigación citada, la MDL tiene falencias con las actitudes que mantienen los líderes con sus subordinados, ya que en muchos casos no se desarrolla el reconocimiento por labores realizadas y sin embargo son labores de gran valor, de esta manera, se utilizarán las 3 dimensiones de la variable "Engagement" para medir el nivel y falencias que presentan los funcionarios de la MDL.

Recalde (2016) realizó su tesis titulada "El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera Oro". Su presente estudio fue realizado bajo el objetivo general de medir el nivel de engagement que mantenían los colaboradores de la organización. Esta investigación está basada en la metodología utilizada de tipo descriptivo-explicativo, aplicando un cuestionario UWES a una población de estudio estuvo conformada 145 empleados de la Compañía, el cual se realizó con 145 colaboradores quienes fueron el tamaño de la población de estudio. Uno de los resultados con mayor indicador hace referencia al nivel de engagement en general

de la compañía, el cual tiene un porcentaje elevado, con una calificación de 5.41; siendo así, se concluyó que, la determinante engagement mantiene un elevado puntaje, lo cual quiere decir que, la organización en general presenta sentido de orgullo y motivación hacia las labores que desempeñan dentro de la organización.

La investigación detallada nos indica la relación directa entre la compañía y las actividades de motivación que mantiene la compañía con los trabajadores, también se identificó el buen clima laboral que manejan, así mismo la forma de liderar por parte de los altos mandos, indicando también que el compromiso que mantienen tiene mucho que ver con la remuneración que recibe, ya que está es mantiene un nivel alto. Esta investigación será de gran ayuda para la investigación que se desarrollará en la MDL, ya que, adopta teorías científicas que aportan a la investigación a desarrollar para la variable independiente “engagement”, en el tema práctico nos indica un porcentaje favorable, lo cual podemos tomarlo como referencia y adoptar el modelo que utiliza esta compañía con el fin de realizar una propuesta que pueda funcionar y ser parte de la MDL.

Espinosa (2017) en su tesis “El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios”, el estudio fue desarrollado con el fin de conocer el grado de asociación entre fenómenos, la metodología fue descriptiva correlacional, además, se consideró una muestra representativa de 45 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados de la investigación evidenciaron que las variables poseen una asociación de 0.483, siendo una correlación moderada, lo que permitió al autor concluir que la productividad es una variable que depende del engagement laboral. Finalmente concluyó que fortaleciendo los factores del engagement se logra mejorar la productividad de los colaboradores.

Teóricamente el estudio anterior aporta conocimiento de los factores del engagement que influyen en la productividad, así mismo, dicho aporte permitirá operacionalizar adecuadamente las variables de estudio, finalmente el aporte práctico expresado por el autor, señala que la implementación de las estrategias de engagement ayudaron a mejorar la productividad laboral, siendo estos los resultados que se esperan obtener en la presente investigación.

Amaya (2015) en el estudio que realizó sobre “Engagement laboral en la dirección de Gestión de Talento Humano de la Contraloría General de la Republica”, Colombia. Su finalidad se derivó en la identificación del estado d engagement de los funcionarios que forman parte de la dirección de gestión de talento humano organizacional, con el fin de implantar las acciones correspondientes según sean los resultados del estudio realizado. Metodológicamente tiene mantiene un enfoque de tipo cuantitativo no experimental. Dados los resultados del análisis del Instrumento utilizado (encuesta) se da la conclusión para la variable “Engagement” con el resultado de “Casi siempre” correspondiente a sus dimensiones; “Vigor”: 5.07, “Dedicación”: 5.01 y “Absorción”: 4.57, esto nos indica un nivel “Alto” en la variable antes mencionada, la misma que resulta muy favorable para la entidad, sin embargo se espera contar con un promedio muy alto, esto también indica que los recursos personales que mantienen el personal que labora en la Contraloría favorecen en gran porcentaje al desempeño laboral, siendo beneficioso para la institución.

De la investigación citada se rescata las dimensiones que se utilizan en las encuestas, tales como, “Vigor”, “Dedicación” y “Absorción”, teóricamente nos brindará un sustento científico para el momento de plantear la variable del engagement, ya que, por el lado practico nos ayudara a identificar el bienestar individual, compromiso, desarrollo personal, actitudes positivas laborales personales y para la MDL, al igual que, brinda una referencia en cuanto a la escala para la medición de las dimensiones de la variable “Engagement”, por lo tanto, genera un aporte practico, tanto por el nivel que da como resultado, al igual que la metodología que utilizó para obtener los niveles de medida.

Reyes (2015) en su estudio denominado “Nivel de engagement de los colaboradores de una industria de detergentes que está ubicada en Escuintla, Guatemala. La investigación tuvo como base el objetivo de cuantificar el indicador que presente el nivel de Engagement que mantienen los trabajadores que laboran en la organización. Tuvo un enfoque metodológico de tipo descriptivo, para poder desarrollar esta investigación se usó una población de 69 trabajadores de la organización, basado en la técnica de muestreo aleatorio simple, el cuestionario comprendía 17 ítems con la escala de tipo Likert. Llego a concluir que el

engagement se sitúa en un nivel alto con el 100%, así mismo, sus dimensiones también poseen un nivel alto, “Vigor” valorad con el 60%, “Dedicación” 68% y “Absorción” 59%, lo cual indica que el engagement de los colaboradores es desarrollado de manera adecuada, lo cual permite a la empresa tener resultados favorables en el cumplimiento de sus objetivos.

La investigación detallada en líneas anteriores utiliza las 3 características de la variable “Engagement”, las misma que serán utilizadas en la investigación que se realizará en la MDL, por ello, tenemos un sustento teórico por parte de la investigación citada, ya que, nos brinda un acercamiento teórico a las dimensiones que se tratarán para el desarrollo de la investigación. Los mismo en los que identificamos un personal capaz de mantener la motivación, el entusiasmo, concentración y dedicación con sus labores, en base a los resultados, siendo un gran aporte practico, ya que nos brinda un acercamiento a la medición del nivel de engagement que mantienen los funcionarios de la MDL, siendo así, una opción de implementar una propuesta para mantener al personal motivado, capaz de tener la iniciativa de laboral eficientemente dentro de su institución, el resultado nos puede brindar un gran aporte para la investigación que se desarrollará en este proyecto, por ellos, el resultado es de suma importancia para este proyecto de investigación, siendo un nivel propicio que se debe mantener dentro de la entidad.

Camacho (2014) En su estudio realizado “Diseño de un programa para promover el engagement en las empresas floriculturales”, Colombia. La presente tuvo como Objetivo desarrollar un programa para implementar los niveles de Engagement en las empresas floricultoras de Colombia. Se empleó la metodología de aplicar el instrumento UWES y la encuesta sobre la satisfacción laboral, con el fin de analizar el rango de compromiso de los colaboradores, en base a ello se realizó el programa para, posteriormente aplicarlo en el campo para obtener los resultados. siendo así, se concluye que el proceso de engagement se da por la existente relación que hay entre la organización y trabajadores, a fin de que ambos logren el desarrollo estratégico para incrementar el nivel de engagement. En base a ello, se analizaron las determinantes como, recursos organizacionales, contrato psicológico, liderazgo, comunicación y capacidad de autoeficacia; para determinar el programa que se ejecutará.

En la investigación anterior se redactó teóricamente un concepto sobre el engagement, en el cual, enmarca las dimensiones que desarrolló en su instrumento de evaluación, entonces, ello aporta según los autores citados, un modelo de teórica científica que se tomará como una base para poder lograr el desarrollo práctico de la investigación que se desarrollará; la cual, mediante un programa posterior a la investigación en donde se buscaba interrelacionar a la empresa con los colaboradores, desarrolla un modelo práctico en base a talleres-capacitaciones, clima laboral, horarios flexibles, salas de descanso entre otros; esto ayudará a plasmar un programa posterior a la investigación que se realizará en la MDL para mejorar el compromiso laboral y su nivel de influencia para el desarrollo de la productividad laboral del personal municipal.

López y Orellana (2013). En su estudio nombrado “Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia. Tuvo como objetivo identificar las causantes que determinan los niveles del engagement en los trabajadores de unidad antes mencionada. Para la medición de su cuestionario se usó un instrumento de Utrecht Work Engagement (UWES), manteniendo un enfoque de tipo cuantitativo, presentando un diseño de tipo no experimental, transversal y de un corte correlacional causal. En base a sus resultados el investigador llegó a la conclusión de que el engagement influye en sus trabajadores por diferentes factores, siendo estos sociodemográficos, biopsicosociales e influenciados por el clima y cultura organizacional que maneja la entidad, lo ideal sería proponer un nuevo perfil en base a esta realidad para reinvertir este fenómeno dentro de la entidad.

Analizar teóricamente el engagement con sus factores a los que se asocia, resultaría de suma importancia para promover el trabajo en equipo, ya que generaría la determinación del nivel motivacional y del compromiso, determinando el desarrollo laboral, sin embargo, para ello se plasma en base a teorías la calidad de atención que se debe brindar, por ello genera un aporte para la investigación que se realizará en la MDL, ya que es una entidad pública que atiende a la sociedad en su totalidad. En cuanto al tema práctico, la investigación citada desarrolla el instrumento UWES, el mismo que aplicándolo permitirá obtener resultados para

determinar el nivel de los funcionarios de la MDL, conociendo sus características, para proponer acciones estratégicas para el desarrollo productivo del personal.

En el contexto nacional

De la Puente (2017), en el estudio que realizó “Compromiso Organizacional y Motivación de Logro en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”. Este estudio estuvo determinado con el fin de obtener el nivel relacional que existe para el compromiso institucional y motivacional de logro en los colaboradores de rangos administrativos. Fue desarrollado en base a un diseño descriptivo y de manera transversal, con una cantidad de 150 colaboradores como población. Dada la determinación de los resultados se concluye con la relación que existe notablemente en el compromiso por parte de la institución y la motivación para el logro laboral, con un nivel medio debido a la falta de desarrollo motivacional por parte de la organización. Es preciso indicar que hay existencia de compromiso por parte de los colaboradores, pero no se logra el nivel “Alto” por la misma razón antes mencionada.

De la investigación citada, se rescata el desarrollo teórico científico citado, ya que el compromiso organizacional es una determinante que se desarrollará en la investigación dentro de la MDL, al igual que la motivación, es una variable de suma importancia para promover la productividad en los funcionarios; por otro lado, en el ámbito práctico, los resultados nos indican que hay una conexión favorable entre el compromiso y la motivación, las mismas que determinan la mejora en la productividad laboral.

Díaz y Sánchez (2017). En su estudio “Engagement laboral en los colaboradores de la empresa FAMAI SEAL JET S.A.C., Arequipa, 2017. Definió el objetivo de determinar el grado de engagement laboral. Se usó la metodología descriptiva, teniendo un total de 17 preguntas, realizada a 40 colaboradores en base a sus dimensiones: “vigor”, “dedicación” y “absorción”. Dados los resultados se llegó a la conclusión de la existencia de un nivel “Alto” en la variable de Engagement por parte de los colaboradores, sin embargo, está la parte negativa en un porcentaje mínimo por parte de algunos trabajadores.

La investigación citada en líneas anteriores, también desarrolla una base teórica científica sobre la variable principal que es el engagement, en la cual detalla sus 3 características que se asumen como dimensiones, las cuales son de suma importancia para plasmar la base teórica científica en la investigación que se desarrollará en la MDL; por el lado práctico, desarrolla y aplica un instrumento de evaluación basado en las tres dimensiones, vigor, absorción y dedicación, las cuales son determinantes principales para analizar el nivel de engagement que mantienen los funcionarios municipales.

Chávez y Sosa (2017). En su estudio realizado "Engagement laboral en la institución educativa N° 40479 – Miguel Grau", Arequipa 2017. En donde sostuvo su finalidad de poder identificar el grado de engagement y los indicadores de la variable que presentan los trabajadores de la Institución Educativa. Se realizó en base a la metodología de tipo Descriptiva, con el cuestionario de UWES, basado en 17 preguntas para 41 colaboradores. Según los resultados dados el autor finalizó concluyendo que, un 51% de trabajadores de la organización están en un nivel "Alto", siendo los trabajadores con mayor energía al momento de laborar, los que mantienen la dedicación y desarrollan el sentido de ser parte de la Institución Educativa; con respecto al 49% de los trabajadores restantes, quienes dieron como resultado un nivel "no alto", para ellos, el autor dio la recomendación de determinar un plan que incluya una serie de actividades a desarrollar con el fin de que contribuyan al desarrollo del engagement para los trabajadores de esta institución.

En la investigación citada se desarrolló una base teórica científica, de la cual se rescata las principales características que serán utilizadas para analizar la situacional de la empresa con una base científica, en base a ello, se toma en cuenta el instrumento de medición que utiliza la investigación citada, el UWES, el mismo al que se tomara en cuenta para medir el nivel de la variable engagement de los funcionarios, por ello, se rescata para el ámbito práctico el instrumento y los resultados que servirá para contrastar con los resultados que se darán en la MDL, ya que el resultado que brinda la investigación citada son de niveles positivos.

León (2017). En su estudio denominado "Estudio del engagement laboral en los colaboradores de atención al cliente de Scotiabank", Arequipa 2017. El autor

planteo el objetivo de analizar el Engagement de trabajadores de la unidad de atención al cliente. Estuvo basada en un tipo de investigación “no experimental” con un corte transversal o transaccional, ya que, se recogen datos en un tiempo único; para ello se utilizó el instrumento de la encuesta en base al UWES, con el fin de identificar el nivel de Engagement de los trabajadores de la misma. Se llegó a la conclusión de que el nivel promedio es de 4.18, este resultado está dentro de la escala “Regular”, si bien es cierto, es una respuesta positiva, pero lo que se espera es contar con un nivel más alto; al igual que en ventanilla como en plataforma que es el objeto de estudio se identificó un 4.05 y 4.4 según corresponde; es un porcentaje que está dentro del rango aprobatorio, lo cual quiere decir que el colaborador cuenta con un engagement regular.

El estudio citado nos muestra una teoría científica de engagement basada en atención al cliente, lo cual genera un aporte para la investigación que se desarrollará en la MDL, ya que es una entidad que mantiene mucho roce con los pobladores, por lo tanto, los funcionarios deben mantener conocimiento sobre esta variable; en el caso práctico, nos muestra un resultado “regular”, siendo resultados que puede aportar a la investigación para tomar en cuenta las problemáticas y superar ese nivel, esperando contar con un nivel “Alto”. Además, para lo práctico aplica el instrumento UWES, el cual nos facilitará el momento de determinar el nivel de compromiso que mantienen los funcionarios municipales.

Quezada (2017). En su estudio denominado “Engagement laboral en la empresa pollería Rockys S.A. y pollería Norkys E.I.R.L.”, Trujillo 2017. Determinó el objetivo de identificar las desigualdades del Engagement Laboral en ambas organizaciones. Fue una investigación correlacional teniendo una muestra de 15 colaboradores por cada organización, aplicando la Escala de UWES-17. Analizados los resultados se llegó a la conclusión de que, en las dimensiones, al igual que en la variable, no hay existencia de desigualdades significativas según sus puntuaciones, ya que Rokys S.A. presenta un nivel de 4.99 y Norkis E.I.R.L. presenta una medida de 4.87, entonces, en base a ello, se puede concluir que la forma de adquirir positivamente la variable es para ambas, similar.

El estudio citado, es una investigación en donde estudia el engagement para ambas empresas, por lo tanto, se centra profundamente en analizar la variable, por ello, sustenta teóricamente sus putos conceptuales, de la cual se rescataran las teorías científicas utilizadas para adoptar conceptos necesarios para desarrollar la investigación; en cuanto al lado practico, las dimensiones con sus variables están relacionadas el uno al otro, lo que es de gran aporte, ya que habrá una coherencia al momento de medir e identificar las dimensiones con sus variables correspondientes.

Alban (2016). En su estudio realizado “Síndrome de burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada, Trujillo”. El presente estudio estuvo encaminado a la determinación del nivel relacional que existe entre el síndrome burnout y el engagement por parte del personal de la entidad educativa. Se utilizó el tipo de investigación correlacional, optando por un muestreo simple, con un total de 182 encuestados. Se usó el Maslach Burnout Inventory, con la escala de la herramienta Utrecht de Engagement, con el objetivo de realizar la recolección de datos, con el fin de medir las variables correspondientes. Dados los resultados se concluyó que el 25% de los encuestados mantienen un nivel “Alto” de Síndrome de Burnout, así también, más de la mitad de los trabajadores de la entidad indican que presentan un nivel “moderado” de engagement laboral; en base a ello, se identifica que el “vigor”, “entusiasmo” y la “dedicación” son tres factores importantes que promueven el engagement laboral de los colaboradores de esta institución, sin embargo, el “cinismo” y el “desgaste emocional”, son dos indicadores que influyen de manera negativa.

De la investigación citada, rescatamos la teoría científica redactada en donde plasma también las características de la variable independiente de la investigación que se desarrollará en la MDL, ya que para la medición del nivel de engagement es necesario contar con una base teórica de estas dimensiones, por ello se rescata el sustento teórico científico que brinda esta investigación, al igual que en lo práctico, se rescata el instrumento UWES, el mismo que será de gran aporte para desarrollar el instrumento de encuesta en la MDL, esperando medir el nivel de dedicación, vigor y absorción en los funcionarios.

Alva y Juárez (2014). En la investigación que realizó “Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la organización Chimú Agropecuaria S.A.” Trujillo. El propósito de la investigación fue determinar la asociación de variables de la organización antes mencionada. Estuvo basada en un diseño de investigación descriptivo, la población es de un total de 80 trabajadores, quienes formaron parte del grupo a quienes se les aplicó la encuesta realizada. Según los datos analizados se llega a determinar la existencia de la relación que hay entre “Satisfacción Laboral” y la variable “Productividad” por parte de los colaboradores, en donde el rango que presentan sobre satisfacción laboral es “Medio”, y el rango presentado por la variable “Productividad” es también de nivel “Regular”. En la cual, se concluye que el nivel de resultado es influido por la inexistencia de una orientación específica hacia los trabajadores para el cumplimiento de sus metas. Hay una falta de responsabilidad en el cumplimiento del cronograma de operaciones, ya que las estrategias para realizar los objetivos no se dan de acuerdo a los tiempos plasmados, aparte de ello, se encuentra la falta de talleres o actividades que ayuden al personal a desarrollar sus habilidades, causando que sean menos competentes dentro de la empresa.

De la presente investigación que fue citada, se rescata la base teórica que redacta para la variable “Productividad”, la misma que se presenta como variable dependiente para la investigación que se desarrollará en la MDL, por ello, genera un aporte primordial para identificar características teóricas que den base a la identificación de posibles factores que mejoren la productividad laboral. También, es preciso indicar que la satisfacción laboral que mencionan en la tesis citada, es una variable que predomina e influye en gran parte en el desarrollo de mejora de la productividad laboral, ya que, si el colaborador desarrolla un compromiso con la organización, estaría generando una labor satisffecha por lo que estaría poniendo dedicación en sus labores. Por el lado práctico, la investigación citada desarrolla un instrumento de evaluación, la misma que arroja un resultado en donde indica la existente relación que mantienen ambas variables, lo cual se rescatan los resultados favorables, dando un sustento práctico a la investigación que se desarrollará en la MDL, ya que el mantener un nivel de regular a más de productividad es lo que se espera para los funcionarios municipales.

En el contexto local

Ayala (2018). En su estudio realizado “El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la compañía de transportes N&V S.A.C.”. La cual se elaboró bajo el objetivo de determinación de la influencia del Work engagement en la intención de rotar a los trabajadores de la organización. Para ello se desarrolló un enfoque de tipo cuantitativo-correlacional, la población fue de un total de 50 trabajadores. Dados los resultados, el autor llegó a la conclusión de que la tanto la “Absorción”, al igual que el “Vigor”, influyen al momento de realizar la rotación del personal, sin embargo, la “Dedicación” no presenta ninguna influencia. Por lo tanto, la organización debe ponerle mayor énfasis en temas de relación entre el personal, con el fin de darles un sentido de relación entre ellos y las labores que realizan. Los datos obtenidos, son importantes para la posible realización de una revisión más a fondo con el mismo temario conceptual utilizado, el cual puede ser aplicado para cualquier tipo de organización, siempre y cuando, padezcan problemáticas que sean iguales o similares a los identificados en esta investigación.

De la investigación citada se rescatada la base teórica científica utilizada para el Work Engagement, ya que detalla teorías citadas que permiten el desarrollo conceptual de las variables, en tal sentido que la investigación desarrolla la afectación de la variable en la rotación del personal, por ello, es de importancia su aporte, ya que la rotación sería una medida de desarrollar un personal mayor eficiente, aumentando sus conocimientos en distintos procesos de distintas áreas; para ello se hizo uso de un examen correspondiente a la influencia de la variable Work engagement, para el ámbito práctico, el resultado nos da un aporte positivo en dos de sus dimensiones, siendo la “absorción” y el “vigor”, por otro lado, la “dedicación” no presenta ninguna influencia, lo cual es un factor importante, el mismo que debería dar un resultado positivo, ya que al tomar la medida de rotar al personal, el sentido de dedicación por las labores a desarrollar debería ser activado, sin embargo nos da un índice negativo; este aporte, se tomará en cuenta al momento de plantear recomendaciones en la investigación desarrollada en la MDL.

Vinces (2018). En su estudio realizado Engagement laboral para mejorar la productividad de los trabajadores de la Institución Financiera CMAC PIURA,

Chiclayo 2018". Estuvo basado en el objetivo de Diagnosticar el rango de engagement de los trabajadores de la entidad antes mencionada. Esta investigación tuvo el uso de la metodología descriptiva, de diseño no experimental cuantitativo, en el cual usaron el cuestionario UWES con 11 ítems, para un total de 55 trabajadores como población. Se concluye indicando que el grado de engagement presentado por los trabajadores es de nivel "Bajo" con un 63.3%. Así mismo, la productividad laboral evidencio un nivel bajo del 60%, la dimensión conocimientos demostró un nivel regular del 49%, la dimensiones evidencio nivel bajo del 62% y la dimensión relaciones con los demás 67% sien un nivel bajo, para ello, el autor recomendó la implementación de un plan de engagement para la iniciación de actividades personalizadas, con el fin de incentivar al crecimiento de cada trabajador, promoviendo el desarrollo organizacional, generando una mayor productividad.

De la investigación citada se rescata la base teórica científica de ambas variables, ya que la investigación tiene una gran relación con las variables que se desarrollará en la MDL, siendo las variables "Engagement" y "Productividad laboral", por ello, es una investigación de gran aporte ya que en base a ella, habrá un sustento teórico por la base que utiliza el autor para desarrollar la evaluación de ambas variables; además, el sustento practico radica en el cuestionario UWES el mismo que es un instrumento que facilitará a la investigación a desarrollarse en la MDL, por lo que mide el nivel de las dimensiones de engagement, para el análisis correspondiente de su impacto en la productividad laboral que presentan los colaboradores. Así también, el plan propuesto en la investigación citada, aporta una base practica en el tema de implementación de talleres para el desarrollo personal y laboral de los trabajadores, según los datos analizados.

Díaz (2016). En el estudio titulado "Engagement de dos organizaciones financieras de Chiclayo 2016". Este estudio estuvo enmarcado en el objetivo de identificar el nivel de engagement que presentan los colaboradores de las instituciones financieras que están ubicadas en la ciudad de Chiclayo. Se desarrolló bajo la metodología cuantitativa con un diseño no experimental. Se aplicó el cuestionario UWES para una población de 140 trabajadores. En base al resultado de la herramienta aplicada se llegó a la conclusión de que el rango de la variable

“Engagement” se encuentra a un nivel “Bajo” con un 48.8 %, del porcentaje mencionado el 41.3% es resultado de la entidad financiera pública, por otro lado, el 7.5 % es resultado de la entidad financiera privada; así mismo, se identifica un gran porcentaje de diferencia significativa entre la empresa pública y privada, con un rango determinante de $p < 0.01$.

De la investigación citada se rescata la diferencia que hay en el nivel de engagement entre trabajadores de una entidad pública y una entidad privada, por ello la base teórica estuvo enmarcada primordialmente en las dimensiones de la variable, ya que es el objetivo principal a evaluar, de ello se rescata la teoría científica utilizada por el autor para contrastar con la investigación que se desarrollará en la MDL. En el ámbito práctico, la investigación citada dio como resultado un nivel de 41.3% en medición al engagement para la entidad financiera pública, es un puntaje muy a favor para poder contrastarlo con la investigación que se desarrollará, ya que la misma se dará en una entidad pública, por ello, se espera contar con un resultado favorable al momento de evaluar a los funcionarios.

Acuña y Ventura (2016). En su estudio denominado “Propuesta de mejora para el nivel de compromiso de los colaboradores de la organización Cerámicos Lambayeque. Se desarrolló con el fin de generar una propuesta como guía para mejorar el compromiso de las personas que laboran en esta organización. Este estudio se desarrolló basada en un tipo propositiva, descriptiva. Dentro del resultado se determinó que los trabajadores de la organización mantienen un nivel “Moderado” en cuanto al compromiso con la empresa, en base a ello, el autor concluye que, si la propuesta es empleada para mejorar el compromiso por parte de los trabajadores, entonces, esta debe estar determinada a actividades que induzcan la flexibilidad, reconocimiento y confianza en base al empeño laboral. Sin embargo, también debes plasmarse actividades que generen mejora en las relaciones emocionales de los trabajadores con la empresa, al igual que, determinar capacitaciones que mejoren las destrezas de los trabajadores.

De la investigación citada se rescata el desarrollo teórico científico para determinar la propuesta en situación de mejorar el compromiso por parte de los trabajadores, por eso, genera un gran aporte para la investigación, ya que plantea teorías con el fin de generar actividad para mejorar el compromiso; por ello para el lado práctico, es de suma importancia, ya que se puede rescatar el modelo de propuesta que plantea para mejorar el nivel de los trabajadores en cuanto al compromiso; en base a ello, se rescata también, las actividades a desarrollar para mejorar el compromiso, lo cual será necesario si la investigación que se desarrollará en la MDL da como resultado un nivel bajo.

Pérez (2016). En su estudio denominado “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: Caso Sipán Distribuciones S.A.C.” El estudio estuvo encaminado en el objetivo de fijar el dominio que hay por parte del clima laboral que presenta la organización hacia el compromiso laboral hacia la organización. Para ello, se utilizó un cuestionario de 45 ítems, el mismo que se aplicó a un total de 110 colaboradores. Según los datos analizados por el SPSS, los resultados indican que si había una fuerte y positiva relación entre las dos variables. Al igual que, se acepta la hipótesis, la cual indica que, “el Clima Organizacional” tiene una fuerte influencia en la variable “Compromiso Organizacional”.

La investigación citada asume como variable independiente el clima laboral, analizando su incidencia en la variable “compromiso laboral”, sin embargo la teoría científica que recolecta en su investigación, es de gran aporte para contrastar y verificar si el clima organizacional tiene mucho que ver en el compromiso de los colaboradores, por ello se toma en cuenta la base teórica para que se contraste la hipótesis planteada en el proyecto de investigación; por lo tanto, genera un sustento práctico ya que la investigación arroja la aceptación de su hipótesis, lo que quiere decir que el clima organizacional es parte importante para mantener un nivel adecuado de compromiso en los colaboradores. Por ello, en la investigación que se desarrollará en la MDL se tomará en cuenta los resultados para contrastar en los factores que tienen una gran influencia en la variable independiente “el engagement laboral”.

Vargas (2015). En su estudio denominado “Grado de Compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional Docente “Las Mercedes””. Este estudio estuvo enmarcado en el objetivo de indagar el nivel de compromiso que mantienen los colaboradores del H. R. D. L. M. El estudio estuvo enmarcado en un diseño descriptivo de tipo experimental, con una población de 29 médicos. Se empleó el cuestionario del modelo de Meyer y Allen de 1997, el mismo que tiene el objetivo de analizar la dimensión: “Compromiso continuo, normativo y afectivo”; en base a ello, se concluye genéricamente que, no se acepta la hipótesis que fue detallada por el autor, dando como resultado que el compromiso por parte de los médicos en cuanto al primer, segundo y tercer año mantienen un nivel “Alto”. En la dimensión “afectiva” dio un resultado en el que los médicos de primer año mantienen un nivel “Alto”, un rango más alto que el indicador que presentan los médicos residentes, debido a que el enlace existencial que hay entre las dos variables es muy notable para los empleados nuevos; la dimensión “continuidad” indicó que los médicos del segundo año resultaron con un rango “Alto”, debido a la oportunidad que tiene el personal para desarrollarse laboralmente, el mismo que impulsa al compromiso por parte del personal con la institución, en cuanto a la dimensión “Normativo” dio como resultado que los médicos del tercer año mantienen un nivel “Alto”, para ello se genera un compromiso obligado, ya que deben mantenerse en la institución por situaciones económicas para su interés.

De la investigación citada se rescata las bases teóricas científicas usadas, ya que es una investigación de tipo descriptivo, se resalta el desarrollo teórico en base a 3 tipos de compromiso: continuo, normativo y afectivo; tipos de compromiso que podría generar un modelo teórico para poner en práctica; está información se contrasta con los resultados arrojados por el instrumento utilizado: el cuestionario del modelo de Meyer y Allen de 1997, el mismo que da como resultado que los colaboradores que ingresan recientemente, mantienen un nivel de compromiso más alto que los médicos residentes, esta información se rescata para contrastar con la información que se recolectara de la investigación que se desarrollará en la MDL, ya que la gestión actual es nueva y por lo tanto hay personal nuevo, entonces

esos resultados pueden discutirse con los resultados de la investigación citada para verificar si el personal nuevo mantiene mayor nivel de compromiso o no.

Requejo (2013). En su estudio denominado "Productividad laboral y protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo". Este estudio tuvo como fin el analizar la existente relación que hay la variable principal y los elementos que causan su crecimiento. El autor en base a lo analizados llega a una conclusión de que existe asociación positiva, por ello se obtiene que la "protección social" es un factor que permite desarrollar un mayor desempeño en los colaboradores, generando una mayor productividad laboral en las Mypes. Lo cual brinda un gran aporte para el crecimiento del nivel de las ventas; entonces, por las mismas oportunidades que ofrece la protección social a los trabajadores, permite también, que los trabajadores se afilien a sistemas de Salud, generando una seguridad por parte de ellos, por lo tanto, se siente con mayor compromiso con la organización.

De la investigación citada se rescata teóricamente el modelo con el que plantea la variable "productividad laboral", ya que dentro de su objetivo está el identificar los elementos que causan el desarrollo en la productividad laboral, es por ello que la protección social la toman como variable principal a desarrollar, porque según sus datos analizados, un colaborador con seguros sociales, se siente más a gusto, lo cual induce a generar un mayor crecimiento en el ámbito de la productividad laboral, ya que el colaborador mantiene un sentido de pertenencia y que le brindar interés, por ello se relaciona más con la empresa. Por ello, para el ámbito práctico, los resultados dan un índice de relación existente entre ambas variables, por las mismas razones que se detallan anteriormente, de ello, se rescata los elementos que influyen en el crecimiento de la productividad laboral, siendo una base para tomar en cuenta en los planes de crecimiento en el personal que se desarrollaran en los funcionarios de la MDL.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Engagement laboral

Actualmente no existe aún el termino preciso para determinar el “Engagement” en la lengua española. Existe una variedad de términos que mantienen una similitud como el “compromiso laboral”, “enganchamiento laboral”, “vinculación laboral”, “implicación laboral”, pero ni uno de ellos determina realmente el significado de Engagement.

Rodriguez, Larrechea y Costagliola (2015), menciona que para la actualidad las temáticas de “engagement se han determinado como los factores como mayor influencia en las organizaciones para su gestión y políticas que desarrollan en las áreas correspondientes al Talento Humano. Mantener trabajadores que tengan un indicador “Alto” correspondiente al compromiso laboral, actualmente es una de las finalidades principales de las unidades de Talento humano. Por ello, el rango de engagement laboral de cada uno de los colaboradores presente, se ve referenciado en al rango o nivel de producción que presentan.

Aguila (2015) cita a Shaufeli y Salanova (2007) en donde argumenta lo siguiente: “El engagement tiende a ser uno de los terminos término que hace referencia al funcionamiento óptimo de los colaboradores indicando lo importante que es desarrollar en ellos el sentido de motivación, proactividad, responsabilidad e involucramiento con la empresa”.

El engagement es una herramienta que ocasiona en los empleados la acción de asumir la importancia en cuanto a temáticas de motivación, ya que, un trabajador que mantiene la motivación dentro del trabajo, es un trabajador más productivo, así mismo, están las temáticas de proactividad, lo cual genera un colaborador orientado al cambio, con un comportamiento anticipatorio ante situaciones diversas; la responsabilidad es un factor importante que se asume en cuanto se ingresa a una zona de trabajo, desde siempre, se asumen responsabilidades, por ello, el involucrarse con una organización, implica asumir cada uno de estos factores, generando un nivel importante en cuando a los trabajadores con el sentido de estar comprometido con las labores que realizamos.

Según Casuco (2011), quien cita a Kahn (1990), hace referencia a que el engagement consistente en el grado o nivel que presenta de implicación de los colaboradores de una entidad empresarial, respecto a la realización de sus metas u objetivos plasmados en su organización. Significa que las personas se comprometan con el desarrollo de la organización, y mantengan un nivel de satisfacción laboral alto.

Borrego (2016). Argumenta que el “Engagement” es una actividad que debe ser permanente en una organización, por ello, guarda relación con el indagar en las necesidades de seguridad, por lo que, implica una gran importancia el mantener un buen clima organizacional, de mantener un seguro económico por las actividades que se desarrollan; de formar parte de una organización, un colaborador debe sentirse parte de un grupo de trabajo, en el sentido de que, conforme se va desarrollando en sus labores, va adquiriendo afecto por la organización; el ser reconocido por nuestros superiores, por ello, es muy importante que un colaborador sienta que su trabajo genera valor para la empresa, de forma que se sienta una persona capaz de asumir labores o cargos importantes; y el ser un profesional en constante crecimiento, implica el crecimiento en la productividad laboral, aportando creatividad y un mayor desempeño en su entorno laboral.

Vigor

Se relaciona con el rango o nivel de energía que presentan los subordinados de una empresa mientras que realizan sus actividades laborales, hace mención al grado de disposición que muestran los colaboradores para realizar las funciones de la empresa. El vigor implica que los colaboradores trabajen de manera persistente y con una actitud buena con respecto al logro de los objetivos organizacionales (Salanova y Shaufeli, 2004, Pág. 117).

Nivel de energía: Es importante el hecho de trabajar con personas que mantengan fuerza y pasión por las actividades que desarrollan en su zona de trabajo, mantener relación con colaboradores a los que les entusiasma el hecho de formar parte de un equipo de trabajo o de un nuevo reto, esto desarrollara un profesional capaz de trabajar para el bienestar de la organización. La energía laboral se centra en personas que en general entregan todo

su entusiasmo al trabajo y le ponen mucha fuerza a las labores que realiza a diario. Por ello, la organización de hoy debe contar con personas que desarrollen la habilidad de inspirar y darle energía al resto de los trabajadores (Salanova y Schaufeli, 2004, pág 117).

Nivel de persistencia: Como organización y trabajador se debe reconocer que hay labores que demandan de mucho tiempo y dedicación: requieren de persistencia y de un gran esfuerzo para cumplir con los objetivos plasmados. El persistir en una labor tiene mucha posibilidad de resultar un efecto positivo en el trabajador (Robbins y Judge, 2015, p. 70).

Dedicación

Se relaciona con respecto al tiempo que dedican los trabajadores de una organización para cumplir con las metas trasadas. Implica que los colaboradores sientan entusiasmo en las actividades que realizan, así como también tengan inspiración, orgullo y se encuentren motivados para lograr los retos propuestos en el trabajo diario de la organización (Salanova y Schaufeli 2004, pág. 117).

Identificación laboral: La identidad empresarial hace referencia a los valores y al objetivo que mantiene la empresa, ya que, también se establece la visión organizacional, la cual, compromete a los colaboradores con las labores que realiza dentro de su área de trabajo (Ponssa, 2008. Pág. 1).

Inspiración laboral: Si las labores que realizas te generan una estabilidad emocional positiva, entonces podrías desarrollar la habilidad de contagiar una energía positiva. Tener la habilidad de desarrollar la inspiración en el área de trabajo, es una opción de mantenerse dedicación con las labores que se realizan, por ello, la organización debe desarrollar el sentido de inspiración en sus colaboradores, generando un adecuado clima laboral, ello permitirá que los proyectos o planes que se establezcan, se puedan desarrollar de manera efectiva (Robbins y Judge, 2015, pág. 117).

Absorción

Es una característica del engagement que se relaciona con el grado de concentración que muestran los colaboradores cuando realizan sus actividades diarias en el trabajo. Un trabajador que presente un nivel de absorción siente que el tiempo pasa volando cuando realiza las actividades laborales en la empresa Salanova y Schaufeli (2004, pág. 118).

Concentración: Lograr mantener un punto óptimo de concentración en el trabajo, es primordial poder mantenerlo durante un largo tiempo. En ese momento de completa absorción, lo único que puede influir negativamente es la interacción con las personas de nuestro entorno. Por ello la concentración puede influir positivamente y negativamente en el momento de realizar las labores, la efectividad de los resultados depende del nivel de concentración que se desarrolle y se mantenga (Robbins y Judge, 2015, pág. 73).

Placer laboral: Cuando mencionamos de las actitudes que muestran los empleados, generalmente se hace referencia al placer laboral o satisfacción laboral, lo cual determina emociones de manera positiva en base a un puesto de trabajo, por ello, el placer laboral es un requisito importante para que el subordinado se mantenga conforme en su zona de trabajo, para que sienta que el hacer sus actividades es un trabajo que puede volverse dinámico, sin necesidad de estar tensionado, generando un compromiso más fuerte con la área en la que labora y con la entidad (Robbins y Judge, 2015, pág. 74).

Involucramiento laboral: Este indicador mide el nivel de relación que mantiene el trabajador con su zona de labores, esto genera que los colaboradores sientan interés y se identifiquen con cada una de las actividades que realizan, por ello, el nivel de involucramiento que mantenga cada colaborador, influirá en su entorno laboral, dependiendo de su nivel estaría generando el grado de su competencia (Robbins y Judge, 2015, pág. 74).

1.3.2. Productividad Laboral

La real academia española, argumenta: la productividad laboral tiende a ser la conexión que hay entre lo producido con los factores que se utilizan para producir, así como, los materiales, la energía, la mano de obra, entre otros.

Gil (2013), cita a Taylor, en donde argumenta a continuación: Que, el diseño mecanicista básico determina al ser humano como un factor de apoyo para la manipulación de la maquinaria, en el que el rendimiento, constancia y velocidad, son indicadores que posteriormente llegan a ser valorados. Los factores o variables que determina el rendimiento de los colaboradores según Taylor, plantean que, están clasificados por medios adecuados laborales, fisiológicas, sistemas retributivos y métodos apropiados.

También, Chiavenato (2007, pág. 179) argumenta que la productividad laboral es una variable considerada como “el efecto” y “no la causa” de la administración dados los múltiples recursos empleados. La productividad del ser humano mantiene una relación existencial entre el producto como resultado final y la diversidad de recursos que fueron utilizados para la elaboración. Por otro lado, en el recurso humano, la productividad laboral es referente o igual al cociente de la relación que hay en una producción, es decir, entre el resultado final multiplicado por la cantidad de tiempo que se ocupó para la realización del producto terminado. Por ello, la productividad del ser humano mantiene una dependencia del esfuerzo que le ponga a sus labores, la metodología que utilice y más aún, el compromiso del colaborador.

Así mismo, Lagos (2015, pág.30) hace mención que la productividad mantienen una gran relación entre los recursos o factores que se utilizan para producir y la cantidad de resultados obtenidos (productos finales) según el sistema de producción empleado. Además, puede determinarse como la relación que hay entre el tiempo empleado y los resultados obtenidos, lo que quiere decir que mientras el tiempo empleado para obtener los resultados previstos sea mínimo, entonces, el sistema empleado será más productivo. En efecto, la productividad laboral debe ser determinada como el factor de eficiencia que conecta la cantidad de producción adquirida con la cantidad de recursos empleados.

Por otro lado, Gamba (2015, pág. 04) plantea su argumento sobre la productividad laboral indicando que, debe ser determinada como la medida general en la forma en que una empresa satisface o cumple los objetivos planteados, es decir, la eficiencia que en este caso sería la eficacia con que se asumen los recursos destinados para la producción y la eficacia que vendría a ser el resultado final a comparación con el resultado final plasmado.

Además, según Robbins y Judge (2013, pág. 28) quienes comentan que, la productividad laboral es el “nivel” de análisis con mayor rango en el comportamiento organizacional. Se puede decir que una entidad es productiva siempre y cuando logre sus objetivos planeados, transformando insumos o materia prima en productos finales, pero, a un costo mínimo. Por ello, nos menciona que la productividad laboral requiere de dos factores importantes, de la eficacia y la eficiencia.

El factor “eficiencia” es una medición de “qué tan bien” o “qué tan productiva” la empresa o entidad aprovecha los diversos recursos para lograr un objetivo plasmado. Las empresas se vuelven eficientes cuando sus líderes (gerentes) utilizan una cantidad mínima de los insumos que poseen (materia prima, componentes y mano de obra) o generan el menor en la producción de un bien o servicio.

Sin embargo, el factor “eficacia” es una medición del grado empleado por la organización para cumplir un objetivo que los líderes se hayan propuesto. Cabe indicar que las empresas pueden ser eficaces, siempre y cuando, los líderes deciden escoger objetivos que sean apropiados para la entidad.

1.3.2.1. Conocimiento

La productividad laboral tiene como una de sus dimensiones al “conocimiento del trabajo”, donde el trabajador o empleado tiene la capacidad de conocer los objetivos o metas que sean establecidas por parte de la organización, por otro lado, tiene que conocer cuál es el procedimiento correcto para desarrollar sus funciones asignadas y las mismas que tienen que estar direccionadas a alcanzar y lograr las metas propuestas por la organización (Robbins y Judge 2015, pág. 556).

Nivel de conocimiento: El colaborador debe estar capacitado para portar información sobre el funcionamiento de la organización, además, debe desarrollar el conocimiento necesario para realizar sus funciones de manera adecuada dentro de su área de trabajo, por eso, el conocimiento se basa en la información que tenemos sobre los temas en específicos. (Robbins y Judge, 2015, pág. 556).

Nivel de habilidades: Lo que usamos para motivar, entender, comunicarse con otras personas o apoyar a alguien más, de manera grupal o individual; en muchas ocasiones se desarrolla una gran capacidad teórica, pero no en lo práctico, sin embargo, es de suma importancia el lado práctico para poder entender a nuestro entorno, o manejar problemáticas, al igual que los líderes generan el cumplimiento de metas a través de otras personas, o simplemente logran sus objetivos consigo mismos para el beneficio de un grupo de interés (Robbins y Judge, 2013, pág. 8).

1.3.2.2. Valores

Representan la conducta de cada persona, en cierto modo, tanto de manera personal como de manera social, es la conducta que se debe asumir preferiblemente a otro opuesto, es decir, asumir modelos positivos de conducta, en vez de modelos negativos; por ello, en términos laborales tiende a ser un conjunto de aptitudes y actitudes, las mismas que muestra cada trabajador en su entorno laboral. Los valores presentan una relación con los temas de lealtad y compromiso, los cuales, cada trabajador debe mostrar dentro y fuera de la organización donde laboran (Robbins y Judge, 2013, p. 144).

Nivel de puntualidad: Cuando se desarrolla un orden de los valores de una persona, se obtiene un proceso sistematizado de valores, el individuo se adecua a lo que es correcto en términos de valores, por ello en el indicador de puntualidad se desarrolla enfocándolo a la responsabilidad que asumen en cuanto al tiempo del cumplimiento de las actividades encomendadas (Robbins y Judge, 2013, p. 144).

Nivel de compromiso: Está definido como el nivel de involucramiento y el entusiasmo que le pone el colaborador a su trabajo y la satisfacción que percibe, por ello, es importante que el colaborador sienta que su trabajo es importante y de gran significancia, para que los trabajadores sientan un gran compromiso con sus

labores, al igual que una relación fuerte con la entidad (Robbins y Judge, 2013, p. 77).

1.3.2.3. Relaciones

Esta determinado como las habilidades que son usadas para entablar conexiones entre personas, influenciando en un grupo de un mismo interés. Esta dimensión se relaciona con la “credibilidad”, “el modo en que se da el contacto” y “la comunicación”. Por ello, el hecho de entablar una relación de manera efectiva, logra adjuntar personas capaces y necesarias para el manejo de las influencias de los líderes (Robbins y Judge, 2015, pág. 144).

Nivel de clima laboral: Para las organizaciones los factores competitivos que experimentan aun no son tan desarrollados, es decir, gran parte de las organizaciones a nivel mundial aún siguen trabajando en el desarrollo de una ventaja competitiva al mantener un adecuado clima laboral, por ello, se dice que es de suma importancia la educación organizacional positiva para generar una mayor competitividad (Robbins y Judge, 2013, p. 22).

Nivel de relaciones con jefaturas inmediatas: El que los colaboradores sientan una interacción positiva con sus colegas y jefaturas inmediatas puede generar muy gratificante para cada uno de ellos. Por ello, el mantener una buena relación con las jefaturas inmediatas puede resultar productivo para la entidad, ya que generarían una mejor comunicación para la solución de posibles conflictos sin generar desacuerdos (Robbins y Judge, 2013, p. 22).

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011), argumenta que el proyecto de investigación científica estará basado en múltiples justificaciones, siendo una de ellas, la justificación teórica debido a que se utilizarán teorías científicas de fuentes internacionales, las teorías que se estudiarán mantendrán una relación directa con las variables que se desarrollarán, engagement laboral y productividad laboral. Para poder analizar las diferentes teorías científicas que van a facilitar el desarrollo de las variables planteadas para la presente investigación, se realizaran investigaciones y análisis minuciosos de las bibliografías que sean más actualizadas, con ello, también se realizaran investigaciones en repositorios y bases en donde se puedan encontrar datos científicos.

El presente estudio es justificado por la actual problemática situacional que atraviesa la Municipalidad Distrital de Lagunas, la preocupación de las entidades municipales antes de obtener capital financiero para promover el desarrollo de su jurisdicción es el capital humano, siendo considerados como un factor de gran importancia que tiene la entidad, en base a ello, actualmente han desarrollado distintas formas de fidelizar y mantener a los colaboradores motivados para que se desempeñen de manera efectiva.

Teórica: El presente estudio se justifica teóricamente en el uso de las bases teóricas científicas, las cual determinaran la variable independiente de engagement quien proporciona (03) dimensiones para medir el nivel de engagement, los mismos que se desarrollarán para el presente objeto de investigación; al igual que, para la variable dependiente de productividad laboral se desarrollara por teorías científicas, en la cual determina (03) dimensiones que se desarrollaran para la realización de la investigación. En base a esta investigación se determinará la propuesta que se desarrollará para mejorar el nivel de engagement de los funcionarios municipales, al igual que, la mejora de la productividad laboral de los funcionarios.

Práctico: Desde la base práctica, el proyecto de investigación se justifica en base a las herramientas que se aplicarán en campo, con el fin de recolectar datos

que permitirán medir el nivel de engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, el cual permitirá realizar la propuesta respectiva del proceso de engagement según los resultados que arrojen las encuestas aplicadas para mejorar la productividad laboral de los funcionarios, desarrollando el sentido del bien común.

Científico: El presente proyecto de estudio científico está enmarcado en el objetivo de ser un antecedente para investigaciones futuras, pretendiendo la opción de dar un estudio con mayor profundidad en las temáticas de engagement laboral y productividad laboral en instituciones públicas como Municipalidades, buscando mejorar problemáticas que se identifiquen en organizaciones. Por otro lado, será un gran aporte científico para profesionales o estudiantes universitarios que estén realizando investigaciones científicas basado en estas variables; en base a ello, se justifica la investigación por los estudios y métodos teóricos y científicos existentes que brindan una explicación a las problemáticas estudiadas.

Social: Desde el ámbito social, la presente investigación científica generará la posibilidad de mejorar problemáticas, de mejorar y brindar una oportunidad a las áreas de una empresa que se encuentren en niveles inferiores de productividad laboral. El estudio generará la posibilidad de contribuir con la propuesta de un plan de engagement que ayudará a desarrollar y a mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, para ofrecer y rendir una mejor gestión municipal para beneficio de la población (Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez, 2011).

1.6. Hipótesis.

H0: No existe relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

H1: Existe relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el nivel de engagement de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

Identificar el nivel de la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

Analizar el coeficiente de correlación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

II. MATERIAL MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

El actual estudio de investigación mantendrá un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional.

La investigación es de enfoque cuantitativa, según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018). Comentan que un estudio de enfoque cuantitativo “recolecta los datos necesarios para el análisis de los mismos, con el fin de contestar interrogantes de la investigación, probando hipótesis previamente formuladas, así mismo, confía en la medida de las variables y los instrumentos utilizados para la investigación” (P. 97). El enfoque cuantitativo que se desarrollará en la presente investigación será el cuantitativo, puesto que se utilizará el cuestionario para medir el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas.

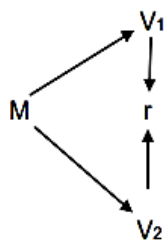
Ñaupas et al., (2018) manifiestan que la investigación descriptiva se caracteriza por describir los factores de las variables que se pretenden estudiar. La presente investigación será descriptiva, puesto que tiene como finalidad describir la situación actual de los factores de engagement y la productividad laboral.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el estudio correlacional busca medir el grado de relación entre dos o mas variables. Por lo tanto, en la investigación se medirá el grado de relación entre engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas.

2.1.2. Diseño de investigación

No experimental de corte transversal: Según Ñaupas et al., (2018), afirman que el estudio no experimental permite analizar fenómenos desde su contexto natural, es decir, que en dicha investigación no existe la manipulación de variables. Por otro lado, es de corte transversal, puesto que la información o datos se recolectan en un solo momento (p.337).

Por lo tanto, la presente investigación es no experimental, dado que ninguna de las dos variables será manipulada, es decir, se obtendrá la información del engagement y la productividad laboral y dichos datos serán analizados desde su contexto natural. Así mismo, es de corte transversal, puesto que el cuestionario será aplicado una sola vez y por ende los datos serán recolectados en un único momento. El diseño del estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de la investigación

V1: Engagement laboral

V2: Productividad laboral

r: Relación entre variables

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

La población con la que se trabajará el presente proyecto de investigación estará conformada por funcionarios administrativos (gerentes, jefes y asistentes), los mismos que dan un total de 35 funcionarios municipales.

Gonzáles y Salazar (2008), nos menciona que una población está referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, y para el cual serán válidas las conclusiones en la investigación.

2.2.2. Muestra

Debido a que la población presenta una cantidad pequeña, el estudio de investigación se desarrollará con una muestra igual al total de población, la cual será (35).

Arias (2006), argumenta que la muestra es un subconjunto representativo y finito, el cual es extraído de la población considerada para la realización del estudio.

2.3. Variables y operacionalización.

2.3.1. Variable independiente: Engagement laboral

Para Salanova y Schaufeli (2004), el engagement laboral usualmente se mantiene en un enfoque de tema psicológico, lo que quiere decir que, los subordinados de la organización contienen un estado mental en nivel positivo en conexión a las actividades laborales que se enmarcan dentro de la organización, el estado mental de cada uno de los trabajadores se resalta por ser dedicado, ya que realiza constantes trabajos que demanda de energía, absorbiendo la cultura de la entidad.

2.3.2. Variable dependiente; Productividad laboral

Alles (2008) argumentan que la productividad laboral es un conjunto de acciones, los cuales son accionados por los diferentes colaboradores de una organización. La productividad laboral es la capacidad que mantiene cada colaborador de la empresa para producir bienes o servicios, las mismas que se encuentran enmarcadas y enfocados con distintos rangos de eficiencia y eficacia.

Tabla 1*Operacionalización de la variable engagement*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumento	Escala
Engagement Laboral	Vigor	Nivel de energía	Pregunta n° 01, 02, 03, 04	Encuesta / Cuestionario	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre(4)
		Nivel de persistencia	Pregunta n° 05, 06		
	Dedicación	Identificación Laboral	Pregunta n° 07, 08		
		Inspiración Laboral	Pregunta n° 09, 10, 11, 12, 13		
	Absorción	Concentración	Pregunta N° 14, 15		
		Placer Laboral	Pregunta N° 16, 17		
		Involucramiento Laboral	Pregunta N° 18, 19, 20		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de productividad laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica / Instrumento	Escala
Productividad Laboral	Conocimientos	Nivel de conocimiento	Pregunta N° 01, 02, 03, 04, 05, 06	Encuesta / Cuestionario	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre(4)
		Nivel de habilidades	Pregunta N° 07, 08		
	Valores	Nivel de puntualidad	Pregunta N° 09, 10		
		Nivel compromiso	Pregunta N° 11, 12, 13		
	Relaciones Laborales	Nivel de Clima Laboral	Pregunta N° 14, 15		
	Nivel de relaciones con jefaturas inmediatas	Pregunta N° 16, 17			

Fuente: Elaboración propia

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

2.4.1. Técnica

En el presente trabajo de investigación se utilizará la encuesta como herramienta de campo.

Según aporta Lopez y Fachelli (2015), la técnica de la encuesta es determinada como una técnica utilizada para recolectar datos mediante interrogantes de los sujetos, con la finalidad de adquirir sistemáticamente niveles de medidas en base a los conceptos que se derivan de un problema determinado en la investigación previamente construida.

2.4.2. Instrumento

Según Galán (2009), nos hace mención que el instrumento del cuestionario, tiende a ser un conjunto de interrogantes derivadas a una o en algunos casos a dos variables que serán medidos según sus indicadores, y son diseñadas para que brinden los datos que sean necesarios para poder lograr los objetivos que se plantean en el proyecto de investigación, el mismo que permitirá la estandarización e integración del proceso de recopilación de datos.

Para la presente investigación se utilizará como instrumento de recolección de datos 02 cuestionarios, para la variable independiente se medirá el nivel de engagement a través de las dimensiones que conforman la variable, que son, vigor, dedicación y absorción, para ello el cuestionario consta de 21 preguntas, con medida de escala de Likert, teniendo como opciones: 0: nunca, 1: casi nunca, 2: algunas veces, 3: casi siempre, 4: siempre; así mismo, para la variable dependiente, se medirá el nivel de productividad laboral en base a 3 dimensiones, que son conocimientos, valores y relaciones laborales, para ello el cuestionario consta de 16 preguntas, con medidas de escala de Likert, teniendo como opciones: 0: nunca, 1: casi nunca, 2: algunas veces, 3: casi siempre, 4: siempre.

2.4.2.1. Validez

Hernández et al., (2014) señalan que se cumple a través del criterio de expertos es la fiabilidad que demuestra un cuestionario de lo que se pretende medir (p.201).

El cuestionario que corresponde a la variable desempeño laboral será sometido a una validez externa a través del juicio de expertos.

Tabla 3

Validez de cuestionario

Experto	Grado académico	Aplicabilidad
Mg. Espinoza Poves, Jenny	Magíster en Estadística Aplicada	Aplicable
Mg. Villanueva Calderón, Juan Amilcar	Mg. en Administración de Negocios	Aplicable
Gta. Panta Palacios, Silvia Maribel	Lic. en Economía	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

2.4.2.2. Confiabilidad

El nivel de confiabilidad fue medido a través del alfa de Cronbach

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	37

Fuente: Programa estadístico SPSS 25.0

Hernández, Fernández y Baptista (2014). argumenta que la confiabilidad requiere de solo una administración del instrumento de medición y da resultados que varían entre 0 y 1 (0=nula confiabilidad, 1=total confiabilidad).

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

El procedimiento se desarrollará en el programa estadístico SPSS V.25 y como herramienta auxiliar se utilizará el programa Microsoft Excel, el cual permitirá

distribuir los datos obtenidos en el cuestionario a través de tabla y figuras, con el fin de demostrar un mayor entendimiento de los datos obtenidos.

2.6. Criterios éticos.

Según APA (2010) nos dice que “No habrá modificaciones, ni fabricación, ni falsificación de los datos, así mismo, está rotundamente prohibido la alteración de los resultados que se obtengan, no se apoyará a la hipótesis o se omitirán las observaciones dudosas del informe para presentar una historia más convincente. El investigador asume total responsabilidad de hacer público los errores de una publicación.

Teniendo en cuenta lo mencionado para la realización de esta investigación científica, se tiene en cuenta la reserva por derecho de confidencialidad de los participantes, de manera que no se cause ningún daño a los funcionarios municipales, así mismo, la calificación de cada instrumento fue de manera objetiva y clara. Cumpliendo con un consentimiento informado para la investigación.

2.7. Criterio de rigor científico.

En la presente investigación se considerarán los criterios planteados por Noreña, Moreno, Rojas y Rebolledo (2012).

Credibilidad. Este criterio será utilizado, dado que la información descriptiva y estadística, representan un acercamiento a la realidad problemática de la Municipalidad distrital de Lagunas respecto al engagement y productividad laboral.

Consistencia. En el presente estudio no existirá ninguna replicabilidad, dado que se demostrarán evidencias respecto a la obtención de los resultados y sobre todo la solución a la problemática a través del aporte científico.

Reflexividad. Se demostrará que los resultados son verdaderos, así mismo se tendrá como respaldo la validación de los instrumentos de las variables en estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 5

Prueba de normalidad de engagement laboral y productividad laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement laboral	,859	35	,000
Productividad laboral	,833	35	,000

Los resultados muestran la prueba de Shapiro-Wilk, donde se evidencia que los datos no tienen una distribución normal, ya que el valor de sig. es menor que 0.05, por lo tanto, para la correlación de variables se utilizará la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 6

Correlación entre engagement laboral y productividad laboral

			Engagement laboral	Productividad laboral
Rho de Spearman	Engagement laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		35	35
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N		35

Fuente: Exportado del programa SPSS V25

En la tabla anterior podemos apreciar la correlación entre engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, donde se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.839, lo que quiere decir que existe una correlación positiva alta por tener mayor a proximidad a la unidad. Por otro lado, es significativa, ya que el $p < 0,05$ y N 35 siendo el total de la población encuestada. En conclusión, podemos hacer referencia que a mayor engagement laboral mayor es el nivel de productividad de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas.

Tabla 7

Distribución según sexo de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas

Categorías	n	%
Masculino	21	60%
Femenino	14	40%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

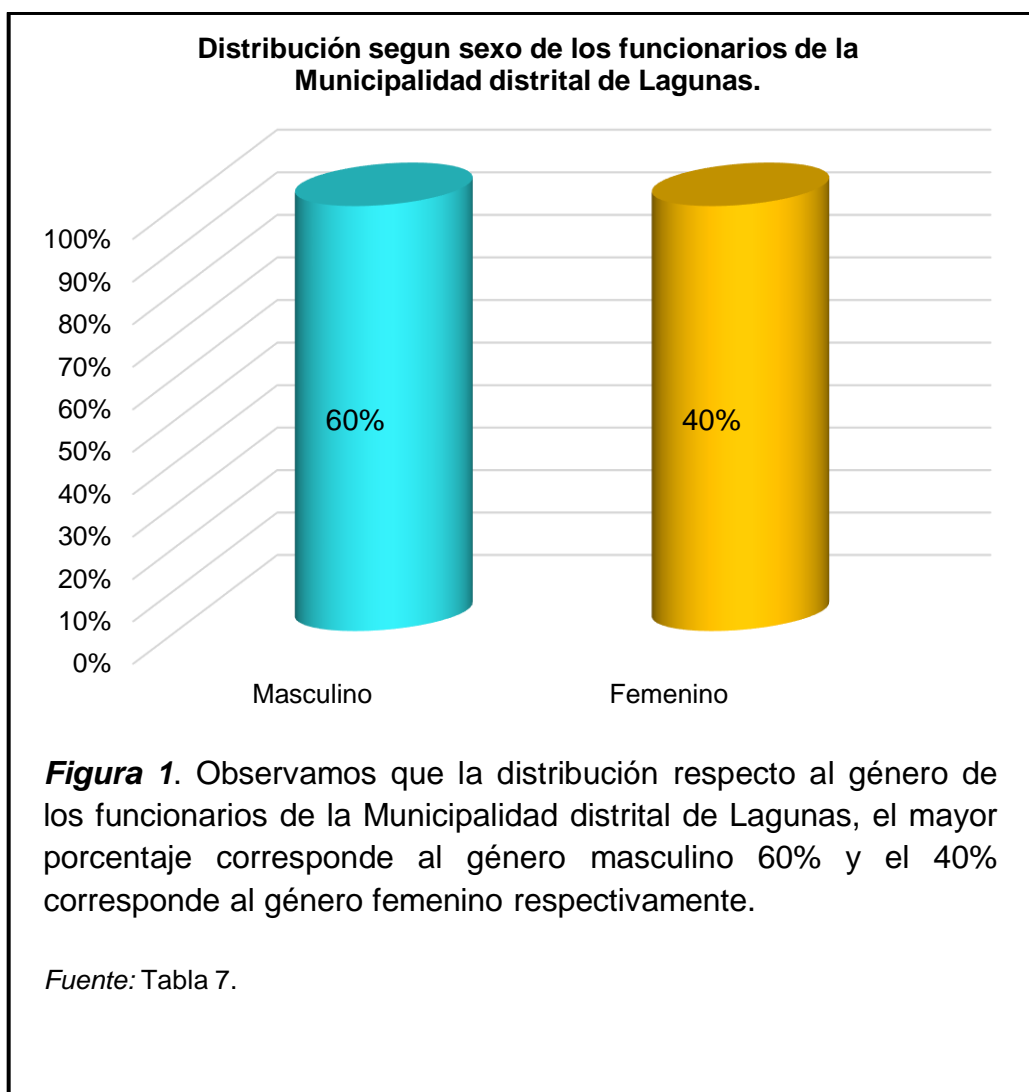


Tabla 8

Distribución según edad de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas

Categorías	n	%
18-22 años	3	8%
23-27 años	8	22%
28-34 años	13	36%
35-40 años	10	28%
40 años a más	2	6%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

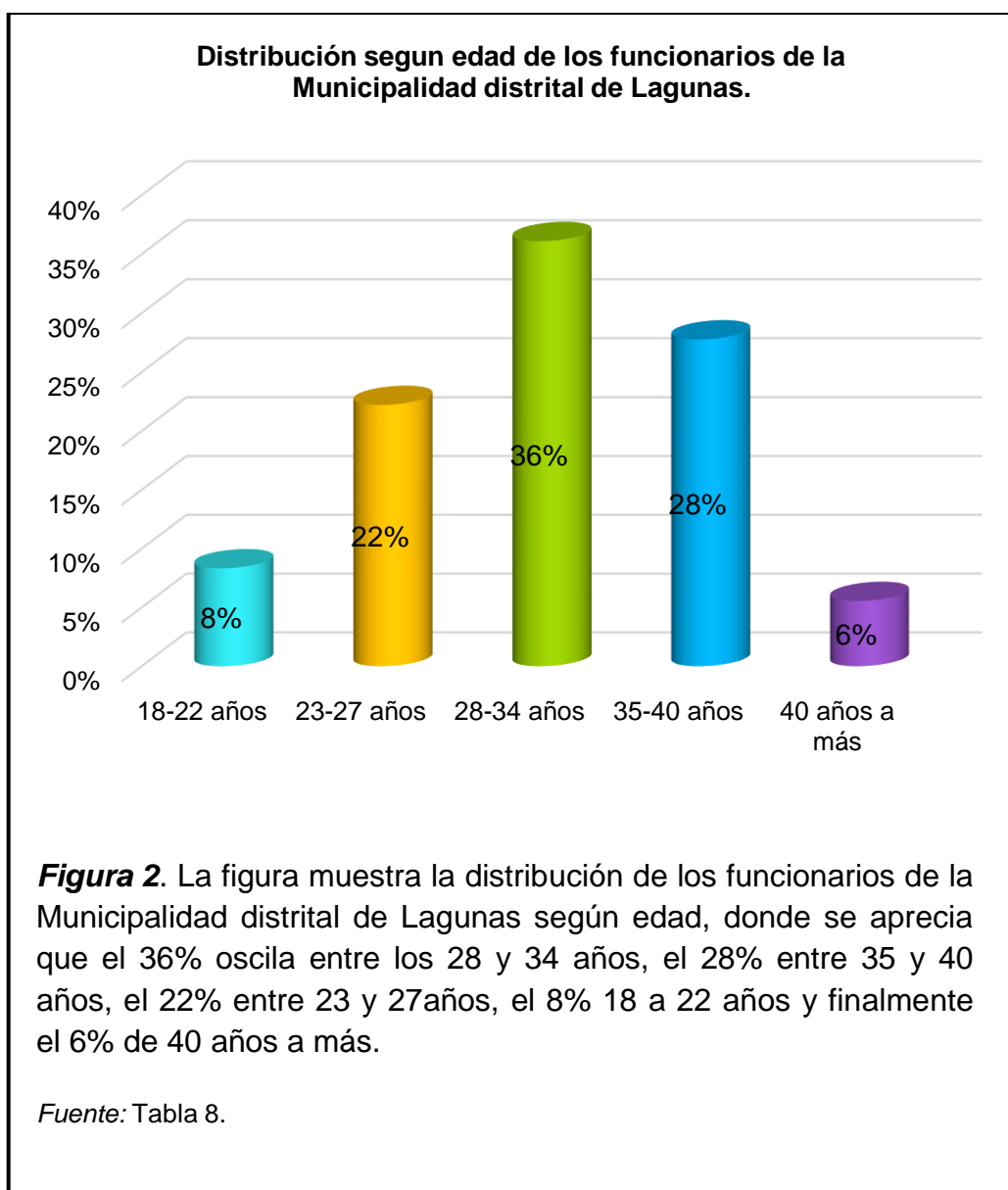


Tabla 9

Nivel general de la variable engagement laboral (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	12	33%
Nivel medio	18	50%
Nivel alto	6	17%
Total	36	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

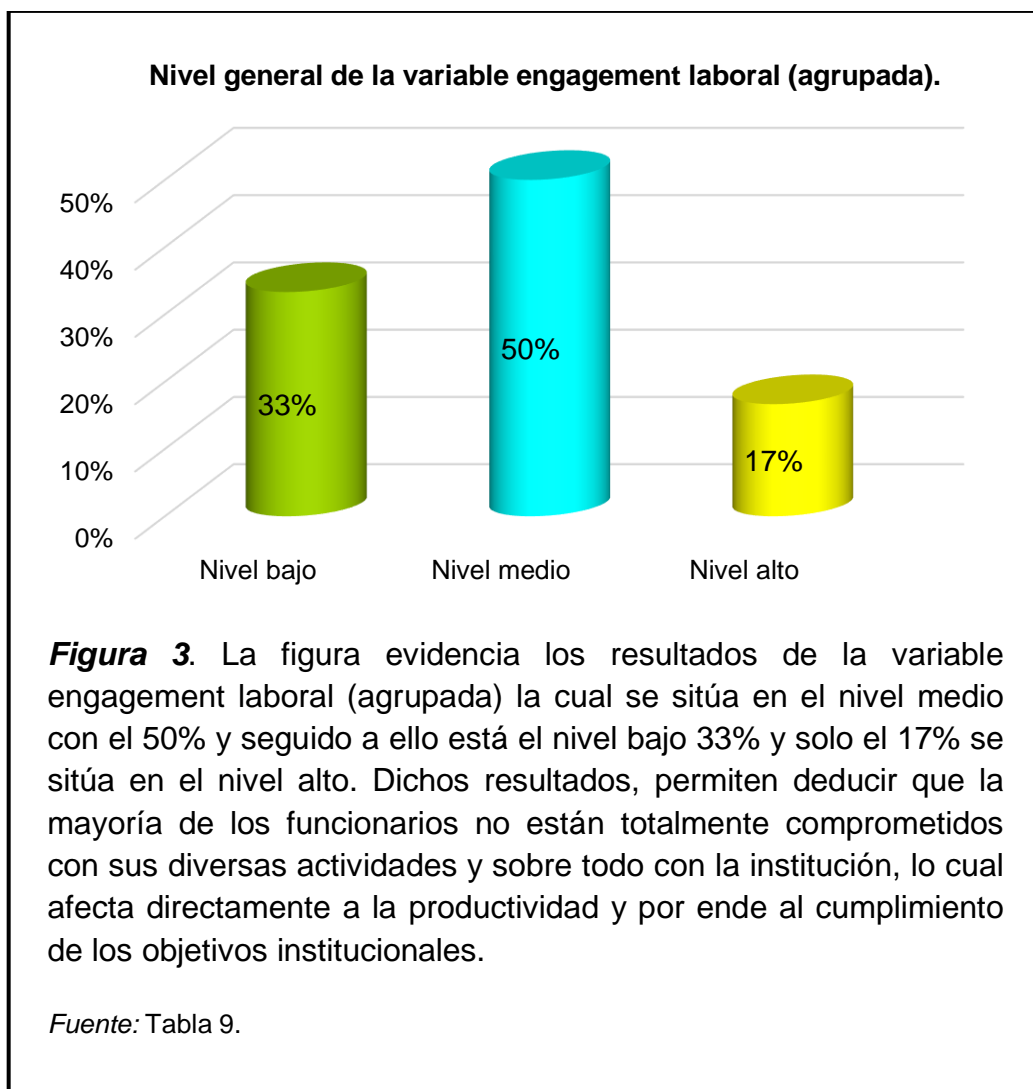


Tabla 10

Variable engagement - Dimensión: vigor (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	21	60%
Nivel medio	6	17%
Nivel alto	8	23%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

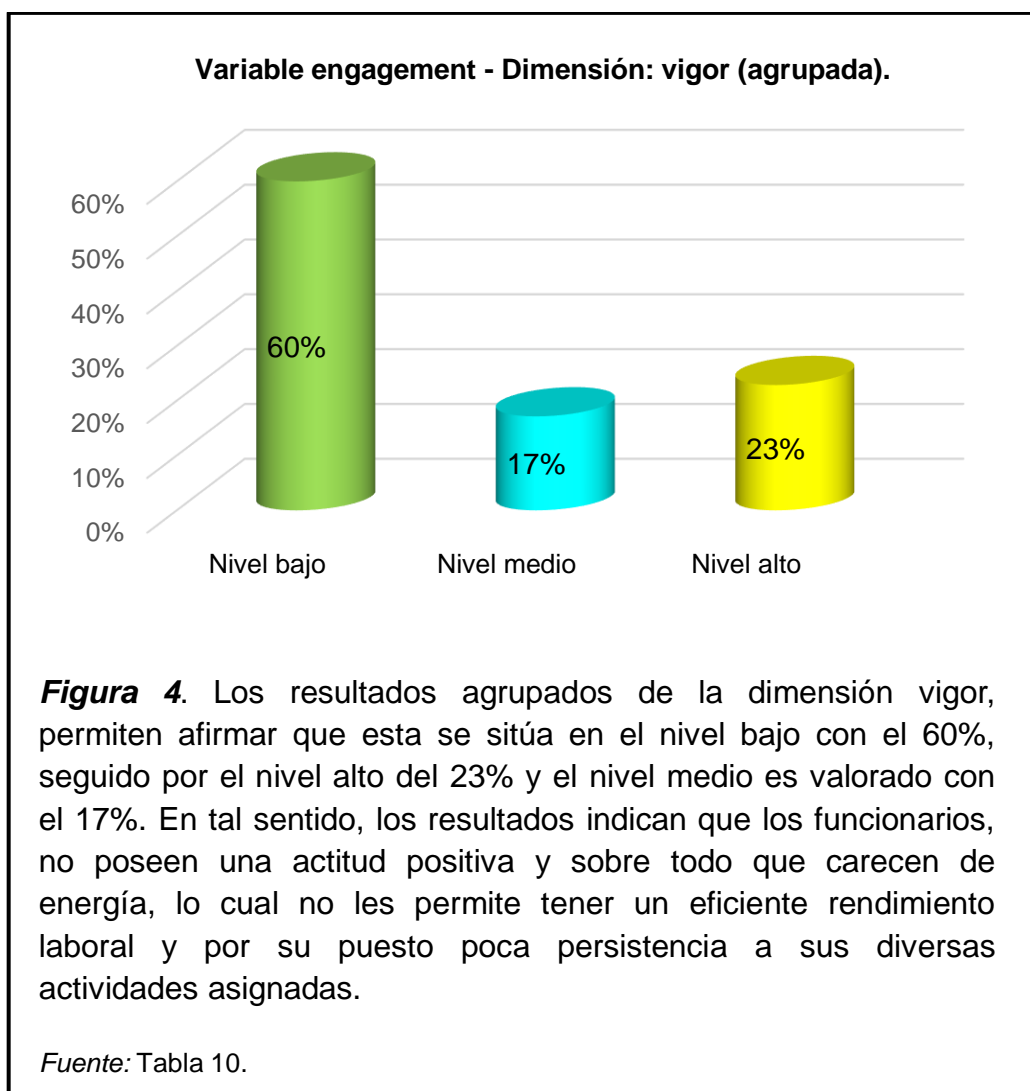


Tabla 11

Variable engagement - Dimensión: dedicación (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	11	31%
Nivel medio	17	49%
Nivel alto	7	20%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

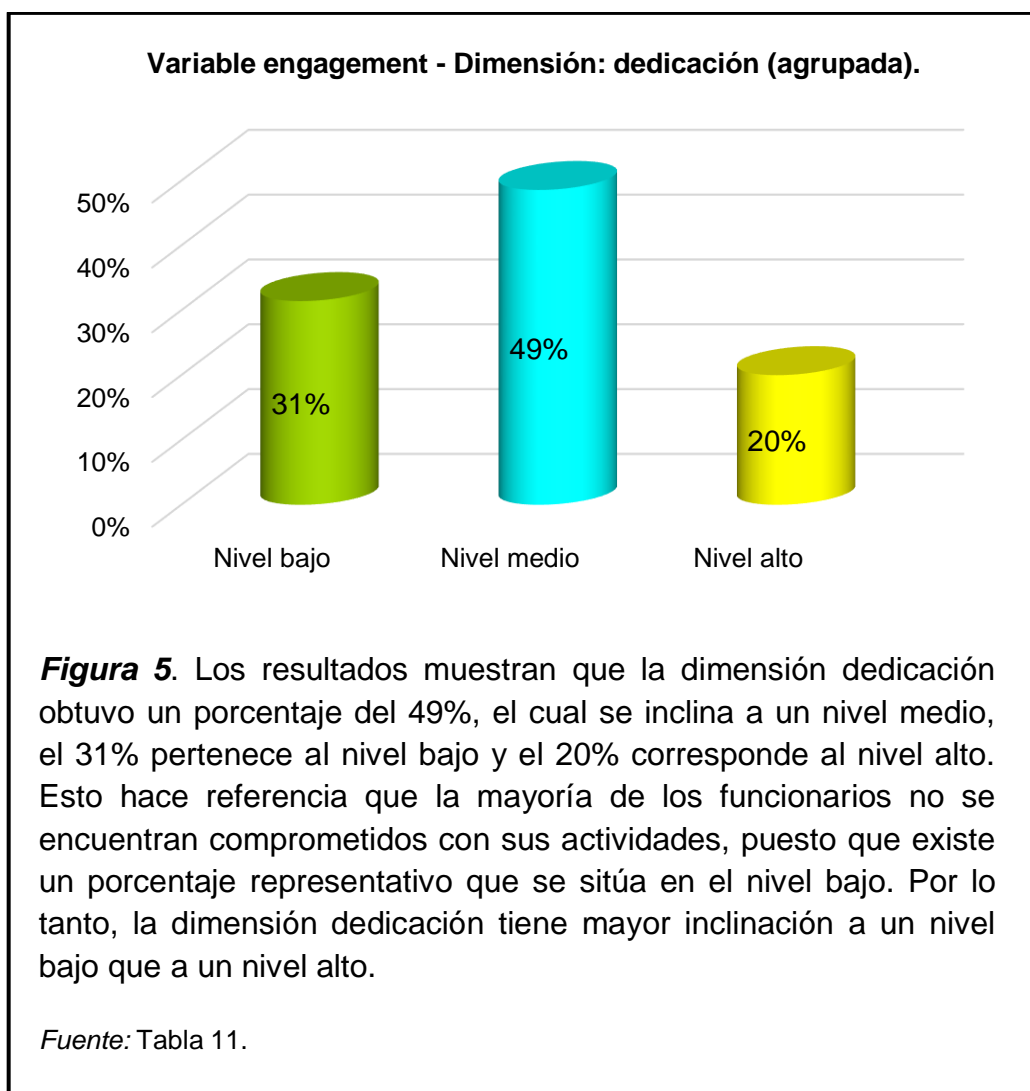


Tabla 12

Variable engagement - Dimensión: absorción (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	11	31%
Nivel medio	15	43%
Nivel alto	9	26%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

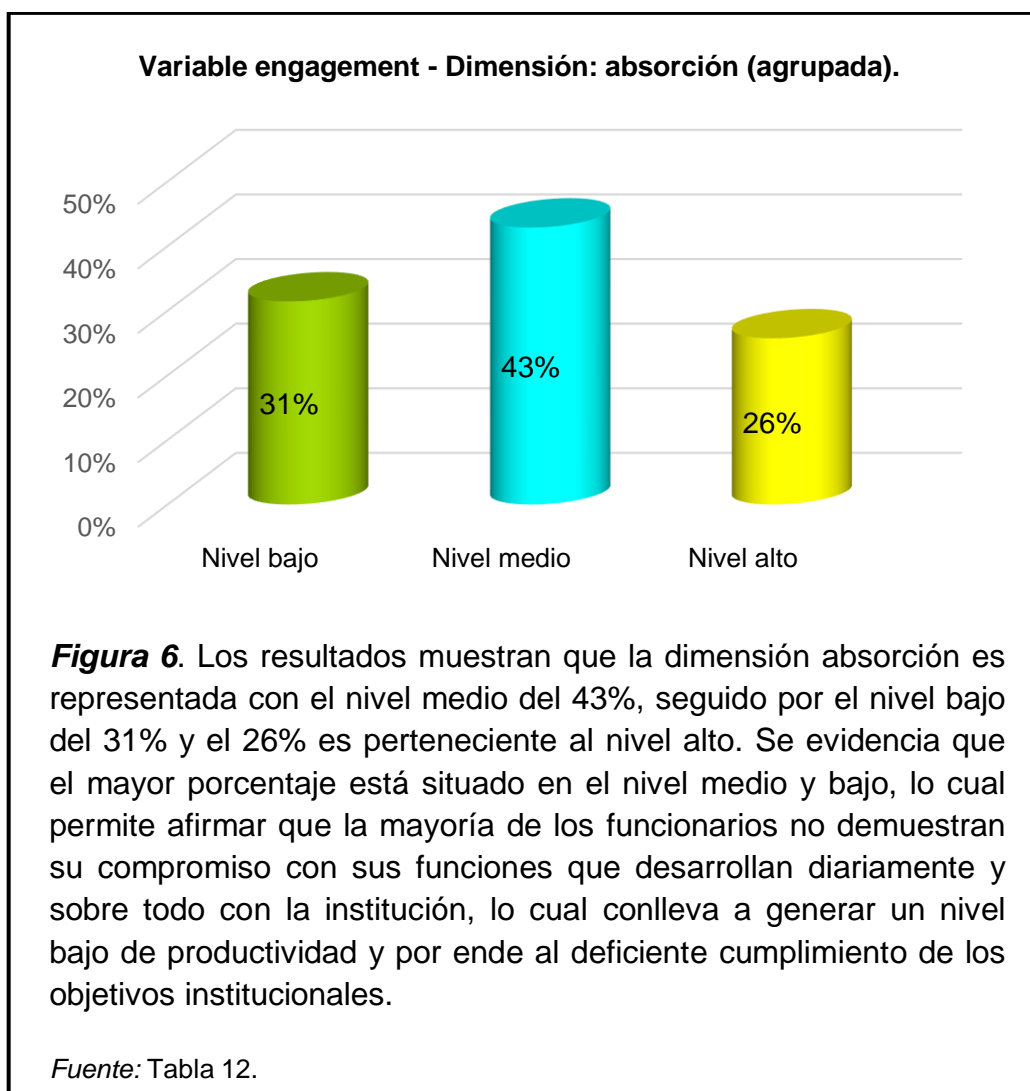


Tabla 13

Nivel general de la variable productividad laboral (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	16	46%
Nivel medio	12	34%
Nivel alto	7	20%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

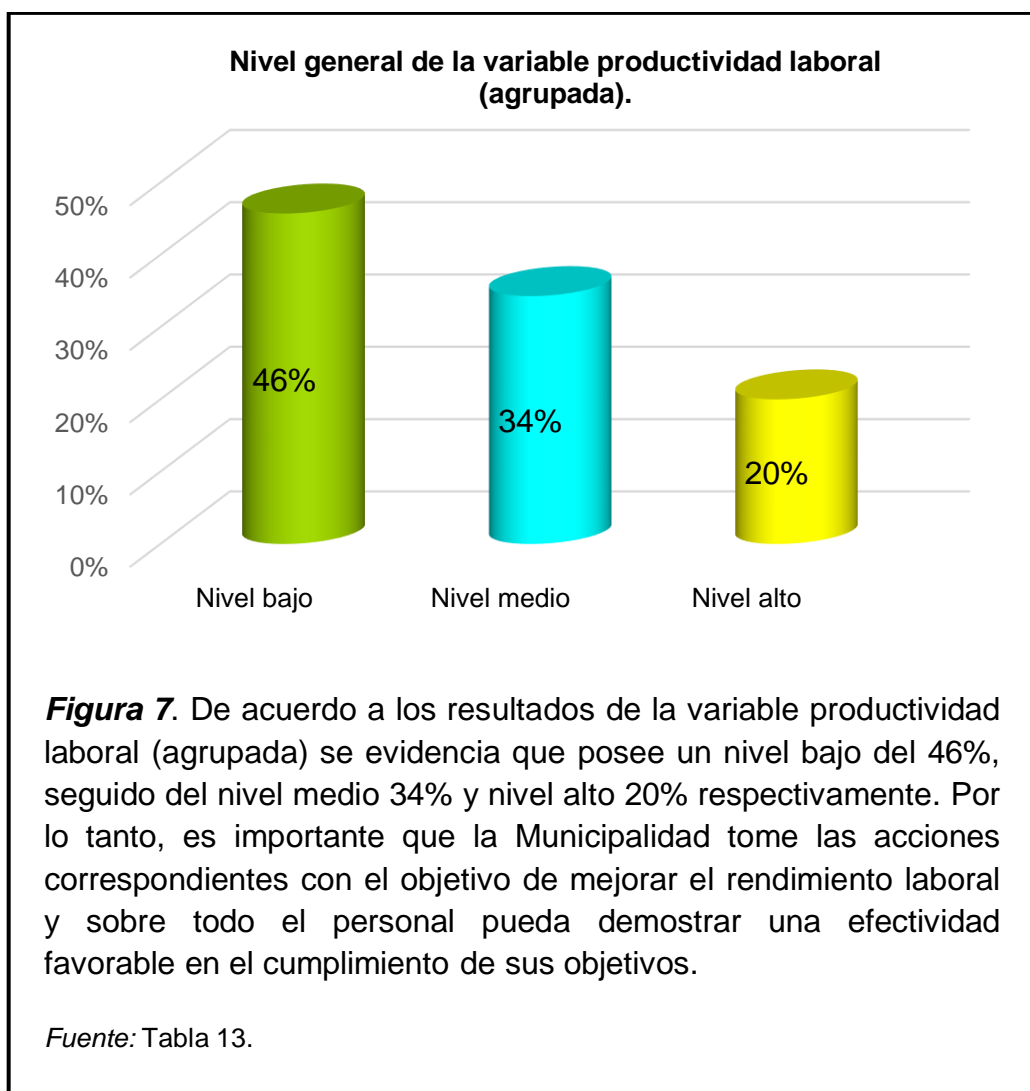


Tabla 14

Variable productividad - Dimensión: conocimientos (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	19	54%
Nivel medio	8	23%
Nivel alto	8	23%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

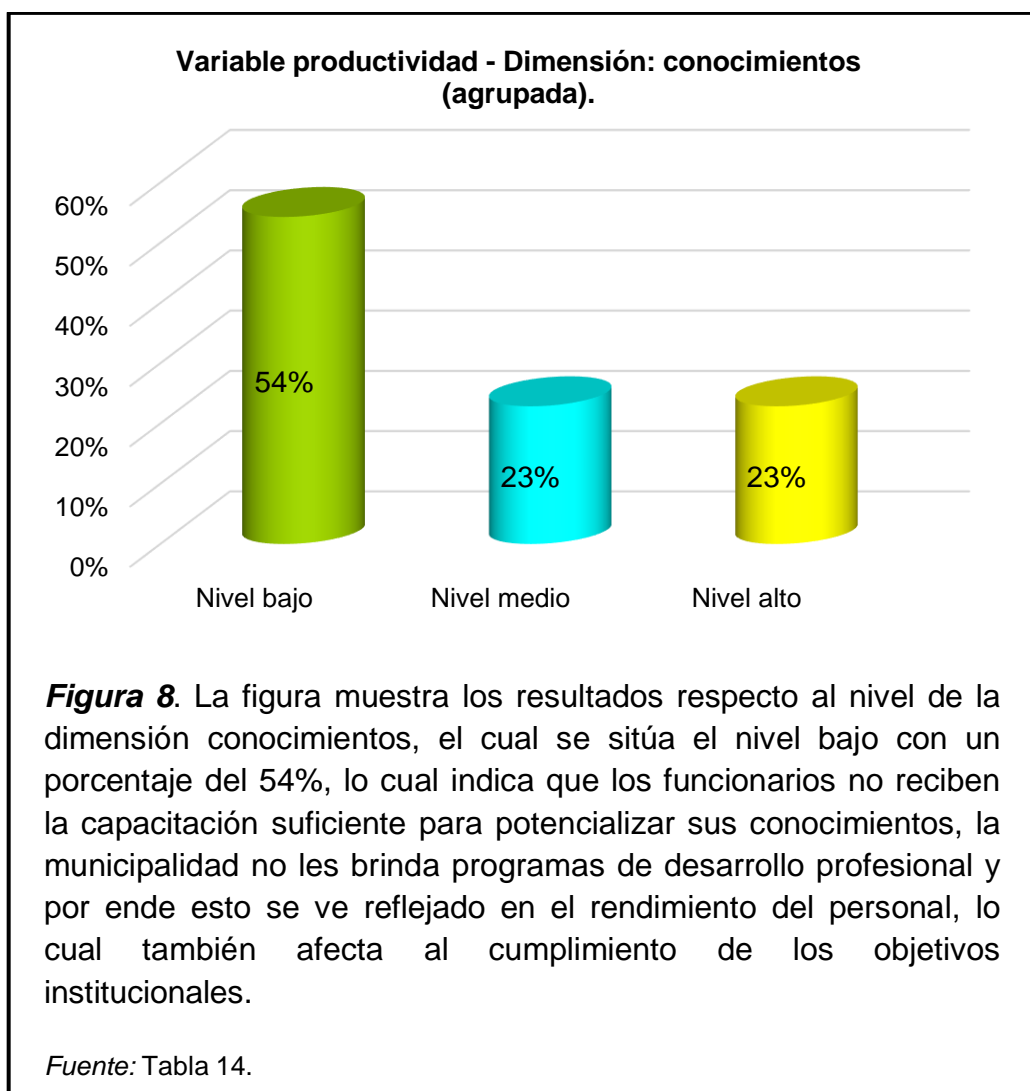


Tabla 15

Variable productividad - Dimensión: valores (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	10	29%
Nivel medio	15	43%
Nivel alto	10	28%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.

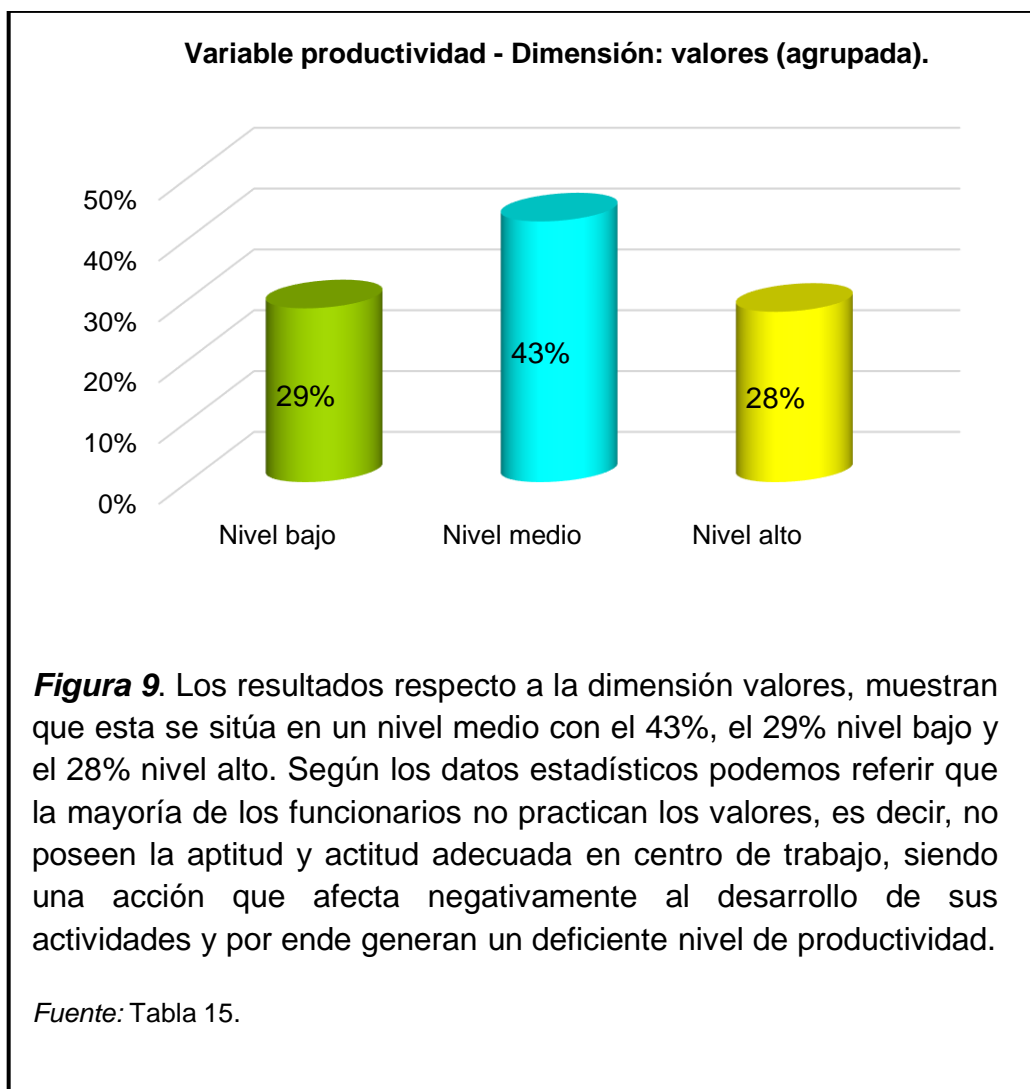
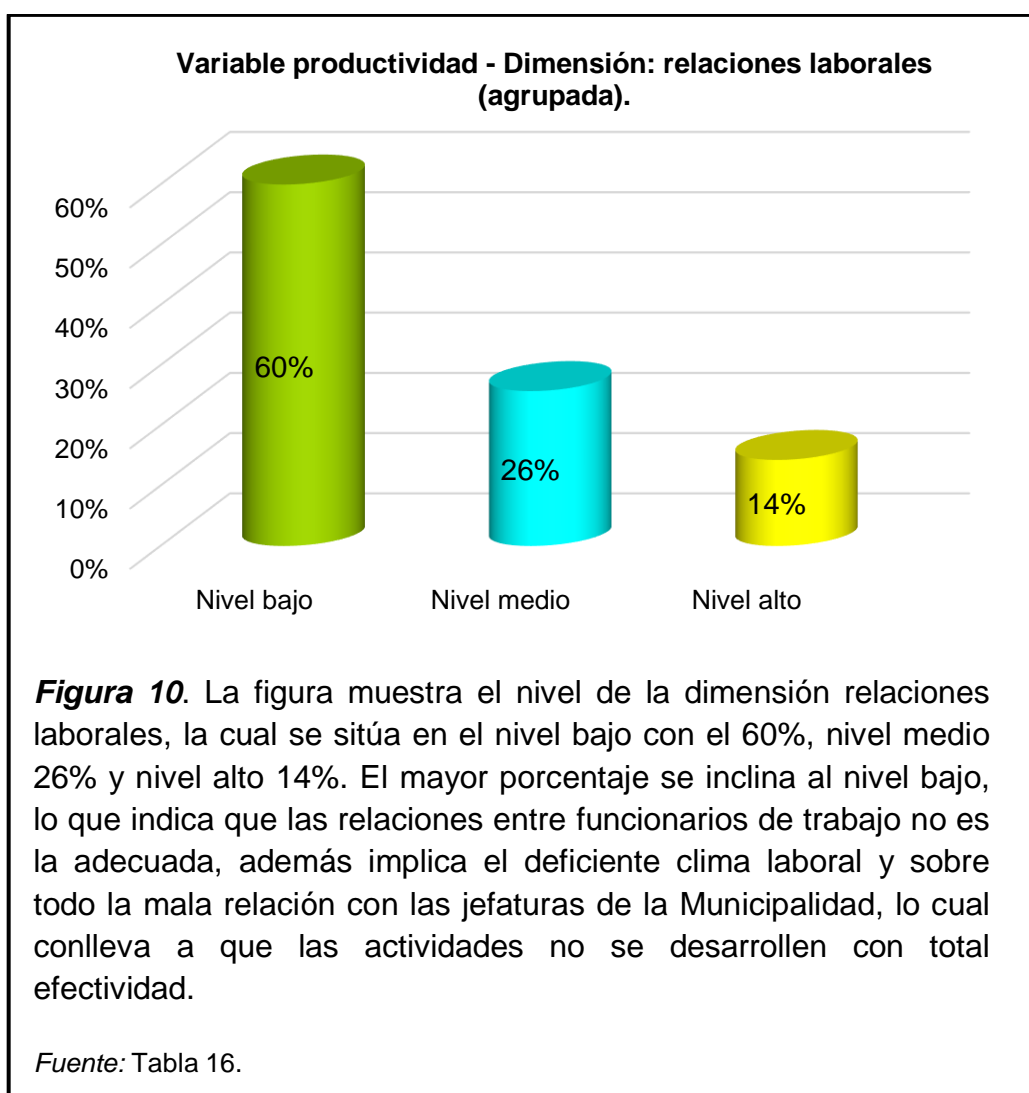


Tabla 16

Variable productividad - Dimensión: relaciones laborales (agrupada)

Categorías	n	%
Nivel bajo	21	60%
Nivel medio	9	26%
Nivel alto	5	14%
Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS - V25.



3.2. Discusion de resultados

De acuerdo al objetivo específico número uno: Diagnosticar el nivel de engagement de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas 2020.

Se obtuvo que el engagement laboral se sitúa en el nivel medio valorado estadísticamente con el 50%, lo que indica que la mayoría de los funcionarios no están totalmente comprometidos con sus diversas actividades y sobre todo con la institución, lo cual afecta directamente a la productividad y por ende al cumplimiento de los objetivos institucionales (ver figura 3). Por otro lado, el nivel de la dimensión vigor se sitúa en el bajo con el 60%, lo cual indica que los funcionarios, no poseen una actitud positiva y sobre todo que carecen de energía, lo cual no les permite tener un eficiente rendimiento laboral y por su puesto poca persistencia a sus diversas actividades asignadas (ver figura 4). Además, la dimensión dedicación obtuvo un porcentaje del 49%, el cual se inclina a un nivel medio, lo cual hace referencia que la mayoría de los funcionarios no se encuentran comprometidos con sus actividades, puesto que existe un porcentaje representativo que se sitúa en el nivel bajo 31% (ver figura 5). Finalmente la dimensión absorción es representada con el nivel medio del 43%, seguido por el nivel bajo del 31%, lo cual permite afirmar que la mayoría de los funcionarios no demuestran su compromiso con sus funciones que desarrollan diariamente y sobre todo con la institución, lo cual conlleva a generar un nivel bajo de productividad y por ende al deficiente cumplimiento de los objetivos institucionales (ver figura 6).

Sin embargo, Reyes (2015) en su estudio denominado “Nivel de engagement de los colaboradores de una industria de detergentes ubicada Guatemala”. Llego a concluir que el engagement se sitúa en un nivel alto con el 100%, así mismo, sus dimensiones también alcanzaron un nivel alto, “Vigor” valorado con el 60%, “Dedicación” 68% y “Absorción” 59%, lo cual indica que el engagement de los colaboradores es desarrollado de manera adecuada, lo que permite a la empresa tener resultados favorables en el cumplimiento de sus objetivos. Los resultados del autor Reyes son muy favorables y permiten afirmar que la Municipalidad distrital de Lagunas necesita desarrollar actividades direccionadas a mejorar dichos resultados, ya que al contar con personal que no se encuentra comprometido con la institución

no se logrará obtener resultados favorables, ya que los objetivos institucionales no se cumplirán correctamente.

Así mismo, todo lo mencionado se ampara en la teoría de Salanova y Schaufeli (2004) quienes señalan que el engagement laboral usualmente se mantiene en un enfoque psicológico, es decir, los subordinados de la organización contienen un estado mental en nivel positivo en conexión a las actividades laborales que se enmarcan dentro de la organización, el estado mental de cada uno de los trabajadores se resalta por ser dedicado, ya que realiza constantes trabajos que demanda de energía y absorbiendo la cultura de la entidad. Por otro lado, afirman que la dimensión “Vigor” se relaciona con el nivel de energía que presentan los subordinados de una empresa mientras que realizan sus actividades laborales, además, implica que los colaboradores trabajen de manera persistente y con una actitud buena con respecto al logro de los objetivos organizacionales. Respecto a la dimensión “Dedicación” manifiestan que hace referencia al tiempo que dedican los trabajadores de una organización para cumplir con las metas trazadas y finalmente conceptualizan a la dimensión “Absorción” como una característica del engagement que se relaciona con el grado de concentración que muestran los colaboradores cuando realizan sus actividades diarias en el trabajo.

Identificar el nivel de la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

Se obtuvo que la variable productividad laboral (agrupada) posee un nivel bajo del 46%, seguido del nivel medio 34% y nivel alto 20% respectivamente, siendo un resultado preocupante por lo cual es necesario que la Municipalidad tome las acciones correspondientes con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral y sobre todo el personal pueda demostrar una efectividad favorable en el cumplimiento de sus objetivos (ver figura 7). Así mismo, el nivel de la dimensión conocimientos, también obtuvo un nivel bajo con un porcentaje del 54%, lo cual indica que los funcionarios no reciben la capacitación suficiente para potencializar sus conocimientos, la municipalidad no les brinda programas de desarrollo profesional y por ende esto se ve reflejado en el rendimiento del personal (ver figura 8). En función a la dimensión valores, se obtuvo un nivel medio con el 43% (ver figura 9)

y finalmente la dimensión relaciones laborales, alcanzó un nivel bajo con el 60%, lo que indica que las relaciones entre funcionarios de trabajo no es la adecuada, además implica el deficiente clima laboral y sobre todo la mala relación con las jefaturas de la Municipalidad, lo cual conlleva a que las actividades no se desarrollen con total efectividad (ver figura 10).

Resultados similares obtuvo Vences (2018) en su tesis “Engagement laboral para mejorar la productividad de los trabajadores de la Institución Financiera CMAC PIURA, Chiclayo 2018”, donde concluye que la productividad laboral evidencio un nivel bajo del 60%, la dimensión conocimientos demostró un nivel regular del 49%, la dimensiones evidencio nivel bajo del 62% y la dimensión relaciones con los demás 67% sien un nivel bajo, para ello, el autor recomendó la implementación de un plan de engagement para la iniciación de actividades personalizadas, con el fin de incentivar al crecimiento de cada trabajador, promoviendo el desarrollo organizacional, generando una mayor productividad.

Así mismo, según Alles (2008) argumenta que la productividad laboral es la capacidad que mantiene cada colaborador de la empresa para producir bienes o servicios, las mismas que se encuentran enmarcadas y enfocados con distintos rangos de eficiencia y eficacia. De la misma manera, Robbins y Judge (2015) señalan que el “conocimiento del trabajo”, es la capacidad que tiene el empleado para conocer los objetivos o metas que sean establecidas por parte de la organización. Por otro lado, a los valores lo definen como la conducta de cada persona, es decir al conjunto de aptitudes y actitudes, las mismas que muestra cada trabajador en su entorno laboral y finalmente las relaciones laborales son las habilidades que son usadas para entablar conexiones entre personas, influenciando en un grupo de un mismo interés. Esta dimensión se relaciona con la “credibilidad”, “el modo en que se da el contacto” y “la comunicación”.

Analizar el coeficiente de correlación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

Se obtuvo un resultado de correlación entre engagement laboral y productividad laboral, donde se evidencia un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.839, lo que quiere decir que existe una correlación positiva alta por tener mayor a proximidad a la unidad. Por otro lado, es significativa, ya que el $p < 0,05$ y N 35 siendo el total de la población encuestada. En conclusión, podemos hacer referencia que a mayor engagement laboral mayor es el nivel de productividad (ver tabla 6). Los resultados se asemejan a la investigación de Espinosa (2017) en su tesis “El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios”, donde concluye que las variables poseen una correlación de Spearman de 0.483, siendo una correlación moderada, lo que permitió al autor concluir que la productividad es una variable que depende del engagement laboral. Finalmente concluyó que fortaleciendo los factores del engagement se logra mejorar la productividad de los colaboradores.

Después de contrastar todos los resultados en los párrafos anteriores, podemos afirmar que se cumplió satisfactoriamente el objetivo general: Determinar la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020. El mismo que evidencia que entre las variables existe una correlación positiva alta y esto permite aceptar la hipótesis alterna: H1: Existe relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, 2020.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye que el nivel de engagement de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas se sitúa en un nivel medio con el 50%, además, la dimensión vigor alcanzó un nivel bajo del 60%, puesto que los funcionarios carecen de energía y no poseen una actitud positiva, la dimensión dedicación también obtuvo nivel medio del 49%, lo que refiere que los funcionarios no se encuentran comprometidos con sus actividades y finalmente la dimensión absorción también posee un nivel medio del 43%.

Se concluye que el nivel de la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas posee un nivel bajo del 46%, así mismo, la dimensión conocimientos alcanzo un nivel bajo 54%, lo que refiere que los funcionarios no reciben la capacitación suficiente para potencializar sus conocimientos, la dimensión valores obtuvo un nivel medio con 43% y finalmente la dimensión relaciones laborales alcanzó un nivel bajo con el 60%, lo que indica que las relaciones entre funcionarios de trabajo no es la adecuada.

Se analizó el coeficiente de correlación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.839, siendo positiva alta y significativa con sig. ,000.

Se concluye que la relación entre el engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad distrital de Lagunas, es positiva alta significativa, lo que permite deducir que a mayor engagement laboral mayor es el nivel de productividad de los funcionarios.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al responsable del área administrativa de la Municipalidad distrital de Lagunas, desarrollar actividades direccionadas a fomentar un buen clima laboral, mejorar la comunicación y desarrolla actividades de crecimiento personal y profesional para que los funcionarios mejoren su compromiso y se sientan más identificados con sus propias actividades y también con la institución.

Se recomienda al responsable del área administrativa de la Municipalidad distrital de Lagunas, desarrollar talleres de capacitación para potencializar los conocimientos de los funcionarios, establecer acciones para mejorar las relaciones laborales entre compañeros de trabajo y fomentar la motivación constantemente con la finalidad de que los funcionarios mantengan mayor energía y así puedan mejorar su productividad laboral.

Se recomienda al responsable del área administrativa de la Municipalidad distrital de Lagunas, mejorar constantemente las acciones que comprenden el engagement laboral ya que estas permiten mejorar los niveles de productividad laboral.

Finalmente se recomienda, realizar evaluaciones constantes para conocer las principales deficiencias que atraviesan los funcionarios y en base a ello tomar las acciones correspondientes, con la finalidad de que el nivel de productividad no se vea afectado significativamente.

REFERENCIAS

- Acosta, L., y Gonzales, L. (2017). Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio (Tesis de grado). Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio, Villavicencio, Colombia.
- Acuña, Y. y Ventura, C. V. (2016). Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la Empresa Cerámicos Lambayeque, Lambayeque 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/710>
- Alarcón, R. (2008). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Lima: Editorial: Universitaria.
- Albán, A. (2016). Síndrome de Burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte. Obtenida de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9992/Alb%C3%A1n%20Bartra%20Andrea%20Carolina.pdf?sequence=1>
- Alva, J. y Juarez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del Distrito de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenida de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Amaya, C. (2015). Engagement Laboral En La Dirección De Gestión De Talento Humano De La Contraloría General De La República (Tesis pregrado). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Bogotá, Colombia.
- Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Ayala, V. (2018). El work engagement y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de transportes N&V SAC (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Camacho, D. (2014). Diseño de un programa para aumentar el Engagement en las empresas floricultoras (Tesis de grado). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Chambi J. (2018) Arequipa. Tesis, Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de paucarpata en el año 2018. Obtenida de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/RIghtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chávez, M. y Sosa, D. (2017). Engagement Laboral en la Institución Educativa N° 40479 - Miguel Grau, Distrito de Islay, Provincia de Islay, Región Arequipa, 2017. Obtenida de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7047>

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Contretas, C. (2015) Artículo: Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100008

De la Puente, L. (2017). Compromiso Organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/Diaz, C., y Sánchez, M. \(2017\) en su tesis titulada "Engagement laboral en los trabajadores de la empresa FAMAI SEAL JET S.A.C. Arequipa, 2017.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/Diaz, C., y Sánchez, M. (2017) en su tesis titulada)

DIARIO GESTIÓN (2015). Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Diaz, C., y Sánchez, M. (2017). Engagement laboral en los trabajadores de la empresa FAMAI SEAL JET S.A.C. Arequipa, 2017 (Tesis pregrado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.

Díaz, K. (2016). Engagement entre dos instituciones financieras de Chiclayo 2016 (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

Galán, M. (2009, 27 abril). EL CUESTIONARIO EN LA INVESTIGACION. Recuperado de <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>

Gamba, J. (2015). La motivación y su relación con la productividad. (Grado de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro), Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>

Gamba, J. (2015). La motivación y su relación con la productividad. (Grado de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro), Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>

Gil, M. (2013).Cómo crear y hacer funcionar una empresa. España: Esic Editorial

- González, R., & Salazar, F. (2008, abril). ASPECTOS BÁSICOS DEL ESTUDIO DE MUESTRA Y POBLACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN. Recuperado de <http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Hernández L. (2017). Tesis, El Estrés Laboral y el Engagement en los colaboradores del Banco de la Nación de Trujillo, 2017. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11511/henriquez_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. 6° Edición. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.P. (2010) Metodología de la investigación. 5 ed. México: McGraw Hill.
- Lagos, E. (2014). La motivación en la productividad laboral. *Voz Zootécnica*, 4, pp. 25 – 30.
- León, M. (2017). Estudio del Engagement laboral en trabajadores de atención al público de Scotiabank, Arequipa 2017 (Tesis pregrado). Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. Barcelona, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lopez, V., & Orellana, M. (2013). Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital Clínico Regional de Valdivia, 2013. Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile. Obtenido de: cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2013/fml864f/doc/fml864f.pdf
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Parkes, C. (2016). *Revista Expansión*, México: “La baja productividad le cuesta millones de pesos a las empresas”. Obtenida de <https://expansion.mx/carrera/2016/07/26/la-baja-productividad-laboral-le-cuesta-8155-mdp-a-las-empresas-mexicanas>
- Pérez, E. (2016). El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/760>
- Pérez, G. (2010). Artículo, MERCADOTECNIA. Recuperado de https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/pos/TIC/MLI/AM/12/Engagement.pdf

- Ponssa, E. (2008). La identidad organizacional, los valores y paradigmas. (versión electrónica). Recuperado de: http://www.vet.unicen.edu.ar/html/Areas/Economia%20y%20Admin%20Rural/Material/2008/Organizacion%20y%20gestion%20de%20empresas/D oc_tematico2_Identidad_Valores_Paradigma.pdf
- Quezada, H. (2017). Engagement Laboral en las Empresas Pollería Rockys S.A. y Pollería Norky E.I.R.L. de Trujillo en el año 2017 (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Recalde, A. (2016). El engagement en los empleados de la empresa multinacional minera "Oro" (Tesis maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Requejo, O. (2013). Productividad laboral y protección social de las mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/28>
- Reyes, N. (2015). Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla (Tesis pre Grado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. Málaga, España: REDVET.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los Empleados: un reto emergente para la dirección de Recursos Humanos. Obtenido de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf
- Vargas, K. (2015). Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional Docente "Las Mercedes" (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Vinces, A. (2018). Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la institución financiera CMAC PIURA Chiclayo 2018 (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Zapata, B.N. & Melo, C.R. (2015). Engagement y Productividad en las Empresas. Engagement y Productividad en las empresas. Bogotá DC, Colombia. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4641928>

ANEXOS

Anexo 01: Tabla 07 Matriz de consistencia

EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN		
			VARIABLES Y SUBVARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿En qué medida la aplicación del proceso de engagement impacta en la productividad Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019?	<p>V. Objetivo General Aplicar el proceso de engagement para mejorar la productividad Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.</p> <p>VI. Objetivo Especifico Diagnosticar el nivel de engagemet laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.</p> <p>Diseñar un proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.</p> <p>Aplicar el proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.</p>	Si, se aplica el proceso de engagement laboral entonces, mejorará la productividad de los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	<p>VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>Variable independiente: Engagement laboral</p> <p>Variable dependiente: Productividad Laboral</p>	<p>Para la variable independiente:</p> <p>a) Vigor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de ganas - Nivel de energía - Nivel de persistencia <p>b) Dedicación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación laboral - Inspiración laboral - Retos laborales <p>c) Absorción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concentración - Placer laboral - Involucramiento laboral <p>Para la variable dependiente:</p> <p>a) Conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento - Nivel de habilidades <p>b) Valores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de puntualidad - Nivel de compromiso <p>c) Relaciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de clima laboral - Nivel de relaciones con jefaturas inmediatas. 	<p>Tipo y diseño de investigación Tipo de investigación</p> <p>a. cuantitativa: se medirá el nivel de la variable engagement laboral y productividad laboral.</p> <p>b. Aplicada: se aplicará un proceso de estrategias basadas en Engagement laboral.</p> <p>Diseño de investigación Diseño pre experimental: se aplicará un pre y postest</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población: estará conformada por 32 funcionarios municipales</p> <p>Muestra: Se aplicará la fórmula para la población finita</p>

Fuente: elaboración propia

Anexo 02: Cuestionario para medir la variable independiente

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

AREA DE TRABAJO	TIEMPO DE SERVICIOS	EDAD (AÑOS)	GENERO	
			M	F
CARGO				

INSTRUCCIONES: Estima funcionario público, el siguiente instrumento es un cuestionario con fines de una investigación de tipo académico, por lo tanto, solicito agradecidamente responda con la mayor sinceridad posible, ya que la información recolectada será procesada y manejada de manera confidencial.

En el siguiente cuadro, le presento una serie de enunciados, marque con una "X" según crea usted conveniente.

ESCALA DE VALORACIÓN									
Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre					
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)					
N°	Ítems				Valoración				
DIMENSIÓN: VIGOR					0	1	2	3	4
01	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.								
02	Poseo una actitud positiva antes de ingresar a trabajar.								
03	En mi trabajo me siento lleno de energía.								
04	Puedo trabajar durante largos periodos de tiempo.								
05	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.								
06	Soy muy persistente en mi trabajo.								
DIMENSIÓN: DEDICACIÓN					Valoración				
					0	1	2	3	4
07	El trabajo que realizo tiene sentido y propósito.								
08	Realizo labores que mantienen un gran significado personal.								
09	Me entusiasmo con las labores que realizo.								
10	Las labores que realizo, me generan inspiración.								
11	Siento orgullo por el trabajo que realizo en la entidad.								
12	Las labores que realizo, me permite desarrollarme como profesional.								
13	Las labores que realizo, me permiten asumir nuevos retos.								
DIMENSIÓN: ABSORCIÓN					Valoración				
					0	1	2	3	4
14	El tiempo pasa rápido cuando realizo mis labores.								
15	Cuando estoy en mis labores, dejo de lado lo que sucede en mi entorno.								
16	Soy feliz cuando realizo mis actividades.								
17	Me siento bien en mi área de trabajo.								
18	Estoy inmerso en mi trabajo.								
19	Me dejo llevar por mis actividades laborales.								
20	Me es fácil estar sincronizado con mis labores.								

Anexo 03: Cuestionario para medir la variable independiente

AREA DE TRABAJO	TIEMPO DE SERVICIOS	EDAD (AÑOS)	GENERO	
			M	F
CARGO				

INSTRUCCIONES: Estima funcionario público, el siguiente instrumento es un cuestionario con fines de una investigación de tipo académico, por lo tanto, solicito agradecidamente responda con la mayor sinceridad posible, ya que la información recolectada será procesada y manejada de manera confidencial.

En el siguiente cuadro, le presento una serie de enunciados, marque con una "X" según crea usted conveniente.

ESCALA DE VALORACIÓN						
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre
		(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
N°	Ítems	Valoración				
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS		0	1	2	3	4
01	La entidad facilita la información necesaria para cumplir con efectividad mis labores.					
02	Siento que tengo el conocimiento necesario para asumir actividades laborales de mi puesto.					
03	La entidad capacita continuamente a los funcionarios con el fin de actualizar sus conocimientos.					
04	La entidad provee programas de desarrollo profesional para el personal.					
05	La entidad provee el Manual de Organización y funciones.					
06	El Manual de Organización y Funciones que provee la MDL garantiza el desarrollo de mis actividades correctamente.					
07	Cuento con las habilidades necesarias para desempeñarme en mi área de trabajo.					
08	Pongo en práctica mis habilidades para realizar una labor de suma importancia.					
DIMENSIÓN: VALORES		Valoración				
		0	1	2	3	4
09	Soy puntual con la entrega de trabajos encomendados.					
10	cumplo con las actividades establecidas en mi área dentro del plazo establecido.					
11	Trabajo horas extras, con el fin de cumplir con los trabajos encomendados.					
12	Me comprometo con los planes establecidos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.					
13	Asumo los planes de la entidad como si fueran metas personales.					
DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES		Valoración				
		0	1	2	3	4
14	Mantengo una buena relación laboral con los demás miembros de la entidad.					
15	El clima laboral entre las áreas es positivo.					
16	Mantener una buena relación con las jefaturas, permite desarrollar actividades con total efectividad.					
17	Trabaja de forma inmediata con las jefaturas para el beneficio de la entidad.					

Anexo 04: Validaciones por juicio de expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Jenny Luz Espinoza Paredes
	PROFESIÓN	Estadística
	ESPECIALIDAD	Estadística
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	16 años
	CARGO	Docente
EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Enrique Ruiz Pejerrey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar el proceso de engagement para mejorar la productividad Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el nivel de engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019. Diseñar un proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019. Aplicar el proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
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	El instrumento consta de 21 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.	

Preguntas:	
DIMENSIÓN: VIGOR	
<p>1. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. Poseo una actitud positiva antes de ingresar a trabajar.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. en mi trabajo me siento lleno de energía.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. Puedo trabajar durante largos periodos de tiempo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

4. Casi siempre 5. Siempre	
6. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. Soy muy persistente en mi trabajo. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
DIMENSIÓN: DEDICACIÓN	
8. El trabajo que realizo tiene sentido y propósito. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. Realizo labores que mantienen un gran significado personal. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. Me entusiasmo con las labores que realizo 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	
<p>11. Las labores que realizo, me generan inspiración.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. Siento orgullo por el trabajo que realizo en la entidad.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. Las labores que realizo, me permiten asumir nuevos retos.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. Las labores que realizo, me permite desarrollarme como profesional.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

DIMENSIÓN: ABSORCIÓN

<p>15. El tiempo pasa rápido cuando realizo mis labores.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. Cuando estoy en mis labores, dejo de lado lo que sucede en mi entorno.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. Soy feliz cuando realizo mis actividades</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. Me siento bien en mi área de trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. Estoy inmerso en mi trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

4. Casi siempre 5. Siempre	
20. Me dejo llevar por mis actividades laborales. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21. Me es fácil estar sincronizado con mis labores. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>21</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Lenny Ruiz Espinosa Pavez
	PROFESIÓN	Estadística
	ESPECIALIDAD	Estadística
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	16 años
	CARGO	Docente
EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Enrique Ruiz Pejerrey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar el proceso de engagement para mejorar la productividad Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el nivel de engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019. Diseñar un proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019. Aplicar el proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
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	El instrumento consta de 16 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.	

Preguntas:	
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS	
<p>1. La entidad facilita los conocimientos teóricos para cumplir con efectividad mis labores.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. Siento que tengo el conocimiento necesario para asumir actividades laborales de mi puesto.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. La entidad capacita continuamente a los funcionarios con el fin de actualizar sus conocimientos.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. La entidad provee programas de desarrollo profesional para el personal.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	
<p>5. La entidad provee el MOF que garantiza desarrollar las actividades de mi puesto de forma correcta.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. Cuento con las habilidades necesarias para desempeñarme en mi área de trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. Pongo en práctica mis habilidades para realizar una labor de suma importancia.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

DIMENSIÓN: VALORES	
<p>8. Soy puntual con la entrega de trabajos encomendados.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Gestiono mi tiempo con el fin de cumplir con los objetivos de la entidad dentro del plazo establecido.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. Trabajo horas extras, con el fin de cumplir con los trabajos encomendados.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. Me comprometo con los planes establecidos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	
12. Asumo los planes de la entidad como si fueran metas personales. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES	
13. Mantengo una buena relación laboral con los demás miembros de la entidad, con el fin de coordinar actividades. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14. El clima positivo entre las áreas permite el logro de los objetivos institucionales. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. Mantener una buena relación con las jefaturas, permite desarrollar	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>actividades con total efectividad</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	
<p>16. Trabaja de forma inmediata con las jefaturas para el beneficio de la entidad.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>16</u> N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	<p><i>obvian los items regularmente de las preguntas</i></p>
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 JUEZ EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Juan Amilcar Villanueva Galderon
	PROFESIÓN	Lic. Administración y Ing. de Sistemas
	ESPECIALIDAD	Maestro en Administración de Negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	06 años
	CARGO	Docente Tiempo Completo (Coord. PPP-FACEN)
EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Enrique Ruiz Pejerrey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar el proceso de engagement para mejorar la productividad Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el nivel de engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019. Diseñar un proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019. Validar el proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
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	El instrumento consta de 21 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.	

Preguntas:**DIMENSIÓN: VIGOR**

1. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

2. Poseo una actitud positiva antes de ingresar a trabajar.

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

3. en mi trabajo me siento lleno de energía.

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

5. Puedo trabajar durante largos periodos de tiempo.

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

TA() TD()

SUGERENCIAS: _____

<p>6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. Soy muy persistente en mi trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSIÓN: DEDICACIÓN	
<p>8. El trabajo que realizo tiene sentido y propósito.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Realizo labores que mantienen un gran significado personal.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. Me entusiasmo con las labores que realizo</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. Las labores que realizo, me generan inspiración.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<hr/> <hr/>
<p>12. Siento orgullo por el trabajo que realizo en la entidad.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/>
<p>13. Las labores que realizo, me permiten asumir nuevos retos.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/>
<p>14. Las labores que realizo, me permite desarrollarme como profesional.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/>
DIMENSIÓN: ABSORCIÓN	
<p>15. El tiempo pasa rápido cuando realizo mis labores.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/>
<p>16. Cuando estoy en mis labores, dejo de lado lo que sucede en mi entorno.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/>

<p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	
<p>17. Soy feliz cuando realizo mis actividades</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>18. Me siento bien en mi área de trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>19. Estoy inmerso en mi trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>20. Me dejo llevar por mis actividades laborales.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>21. Me es fácil estar sincronizado con mis labores.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>21</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	


JURISTA. VICERRECTOR CALDERÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
REG. CIP. 137368

JUEZ - EXPERTO
DNI: 41400923

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Juan Amilcar Villanueva Goddevon
	PROFESIÓN	Ingeniero de Sistemas y Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Maestro en Administración de Negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	06 años
	CARGO	Docente Tiempo Completo (Coord. PPP-FACEM)
EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Enrique Ruiz Pejerrey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	Aplicar el proceso de engagement para mejorar la productividad Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u>	<p>Diagnosticar el nivel de engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.</p> <p>Diseñar un proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.</p> <p>Validar el proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.</p>
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	LOS DEL	El instrumento consta de 16 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.

Preguntas:

DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS

1. La entidad facilita los conocimientos teóricos para cumplir con efectividad mis labores.

TA() TD()

SUGERENCIAS:

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

2. Siento que tengo el conocimiento necesario para asumir actividades laborales de mi puesto.

TA() TD()

SUGERENCIAS:

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

3. La entidad capacita continuamente a los funcionarios con el fin de actualizar sus conocimientos.

TA() TD()

SUGERENCIAS:

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

4. La entidad provee programas de desarrollo profesional para el personal.

TA() TD()

SUGERENCIAS:

- 0. Nunca
- 1. Casi Nunca
- 2. Algunas veces
- 3. Casi siempre
- 4. Siempre

<p>5. La entidad provee el MOF que garantiza desarrollar las actividades de mi puesto de forma correcta.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. Cuento con las habilidades necesarias para desempeñarme en mi área de trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. Pongo en práctica mis habilidades para realizar una labor de suma importancia.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSIÓN: VALORES	
<p>8. Soy puntual con la entrega de trabajos encomendados.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Gestiono mi tiempo con el fin de cumplir con los objetivos de la entidad dentro del plazo establecido.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

3. Casi siempre 4. Siempre	
10. Trabajo horas extras, con el fin de cumplir con los trabajos encomendados. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Me comprometo con los planes establecidos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. Asumo los planes de la entidad como si fueran metas personales. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES	
13. Mantengo una buena relación laboral con los demás miembros de la entidad, con el fin de coordinar actividades. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>14. El clima positivo entre las áreas permite el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. Mantener una buena relación con las jefaturas, permite desarrollar actividades con total efectividad</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. Trabaja de forma inmediata con las jefaturas para el beneficio de la entidad.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>1. PROMEDIO OBTENIDO</p> <p>N° TA <u>16</u> N° TD _____</p>	
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	


 Área de Evaluación Calificación
 MINISTERIO PÚBLICO DE INDIAS
 REG. CIP. 137346

JUEZ - EXPERTO
 502141400923

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>SILVIA MARIBEL PANTA PALACIOS</i>
	PROFESIÓN	<i>LICENCIADA EN ECONOMIA</i>
	ESPECIALIDAD	<i>ECONOMISTA</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	<i>23 AÑOS</i>
	CARGO	<i>GERENTE DE AGENCIA OVALTI - MI BANCO</i>
EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Enrique Ruiz Pejerrey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar el proceso de engagement para mejorar la productividad Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el nivel de engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
	Diseñar un proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
Validar el proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.		
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	El instrumento consta de 21 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.	

Preguntas:		DIMENSIÓN: VIGOR	
1. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	
2. Poseo una actitud positiva antes de ingresar a trabajar. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	
3. en mi trabajo me siento lleno de energía. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	
5. Puedo trabajar durante largos periodos de tiempo. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD()	SUGERENCIAS: _____ _____ _____	

<p>6. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. Soy muy persistente en mi trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSIÓN: DEDICACIÓN	
<p>8. El trabajo que realizo tiene sentido y propósito.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Realizo labores que mantienen un gran significado personal.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. Me entusiasmo con las labores que realizo</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. Las labores que realizo, me generan</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

inspiración. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	_____ _____ _____
12. Siento orgullo por el trabajo que realizo en la entidad. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. Las labores que realizo, me permiten asumir nuevos retos. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Las labores que realizo, me permite desarrollarme como profesional. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
DIMENSIÓN: ABSORCIÓN	
15. El tiempo pasa rápido cuando realizo mis labores. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(x) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>16. Cuando estoy en mis labores, dejo de lado lo que sucede en mi entorno.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. Soy feliz cuando realizo mis actividades</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. Me siento bien en mi área de trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. Estoy inmerso en mi trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. Me dejo llevar por mis actividades laborales.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>21. Me es fácil estar sincronizado con mis labores.</p> <p>0. Nunca</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
--	--

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>21</u> N° TD _____
-----------------------	-----------------------------

2. COMENTARIO GENERALES

3. OBSERVACIONES


Sindicato de la Policía de Montevideo
Gobierno de la Agencia
Montevideo
JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>SILVIA MARIBEL PANTA PALACIOS</i>
	PROFESIÓN	<i>LICENCIADA EN ECONOMIA</i>
	ESPECIALIDAD	<i>ECONOMISTA</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	<i>23 AÑOS</i>
	CARGO	<i>GERENTE DE AGENCIA CAVALTI - MI BANCO</i>
EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2019		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES Y APELLIDOS	Luis Enrique Ruiz Pejerrey	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Aplicar el proceso de engagement para mejorar la productividad Laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el nivel de engagement laboral y productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019. Diseñar un proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019. Validar el proceso de engagement laboral para mejorar la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lagunas, 2019.	
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	El instrumento consta de 16 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.
Preguntas:	
DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS	
<p>1. La entidad facilita los conocimientos teóricos para cumplir con efectividad mis labores.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. Siento que tengo el conocimiento necesario para asumir actividades laborales de mi puesto.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. La entidad capacita continuamente a los funcionarios con el fin de actualizar sus conocimientos.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. La entidad provee programas de desarrollo profesional para el personal.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. La entidad provee el MOF</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p>

<p>que garantiza desarrollar las actividades de mi puesto de <u>forma correcta.</u></p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. Cuento con las habilidades necesarias para desempeñarme en mi área de trabajo.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. Pongo en práctica mis habilidades para realizar una labor de suma importancia.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
DIMENSIÓN: VALORES	
<p>8. Soy puntual con la entrega de trabajos encomendados.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre</p>	<p>TA(y) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. Gestiono mi tiempo con el fin de cumplir con los objetivos de la entidad dentro del plazo establecido.</p> <p>0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

4. Siempre	
10. Trabajo horas extras, con el fin de cumplir con los trabajos encomendados.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
11. Me comprometo con los planes establecidos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
12. Asumo los planes de la entidad como si fueran metas personales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
DIMENSIÓN: RELACIONES LABORALES	
13. Mantengo una buena relación laboral con los demás miembros de la entidad, con el fin de coordinar actividades.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	
14. El clima positivo entre las áreas permite el logro de los objetivos institucionales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	<hr/> <hr/>
15. Mantener una buena relación con las jefaturas, permite desarrollar actividades con total efectividad 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
16. Trabaja de forma inmediata con las jefaturas para el beneficio de la entidad. 0. Nunca 1. Casi Nunca 2. Algunas veces 3. Casi siempre 4. Siempre	TA(X) TD() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
1. PROMEDIO OBTENIDO	N° TA <u>16</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	<i>Especificar más las preguntitas - Muy Generales, Las preguntas mencionados.</i>


 Silvia Mendiola
 Gerente de Agencia
 Arequipa
 JUEZ - EXPERTO

mágenes fotográficas

Frontis de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS



Figura 01: Imagen de la Municipalidad Distrital de Lagunas

Fuente: Elaboración propia

Aplicación del cuestionario a los funcionarios de la MDL



Figura 02: Imagen de la MDL- Encuesta aplicada a los funcionarios

Fuente: Elaboración propia

Aplicación del cuestionario a los funcionarios de la MDL



Figura 03: Imagen de la MDL- Encuesta aplicada a los funcionarios

Fuente: Elaboración propia

Anexo 06: Capturas de pantalla de los datos en el programa SPSS

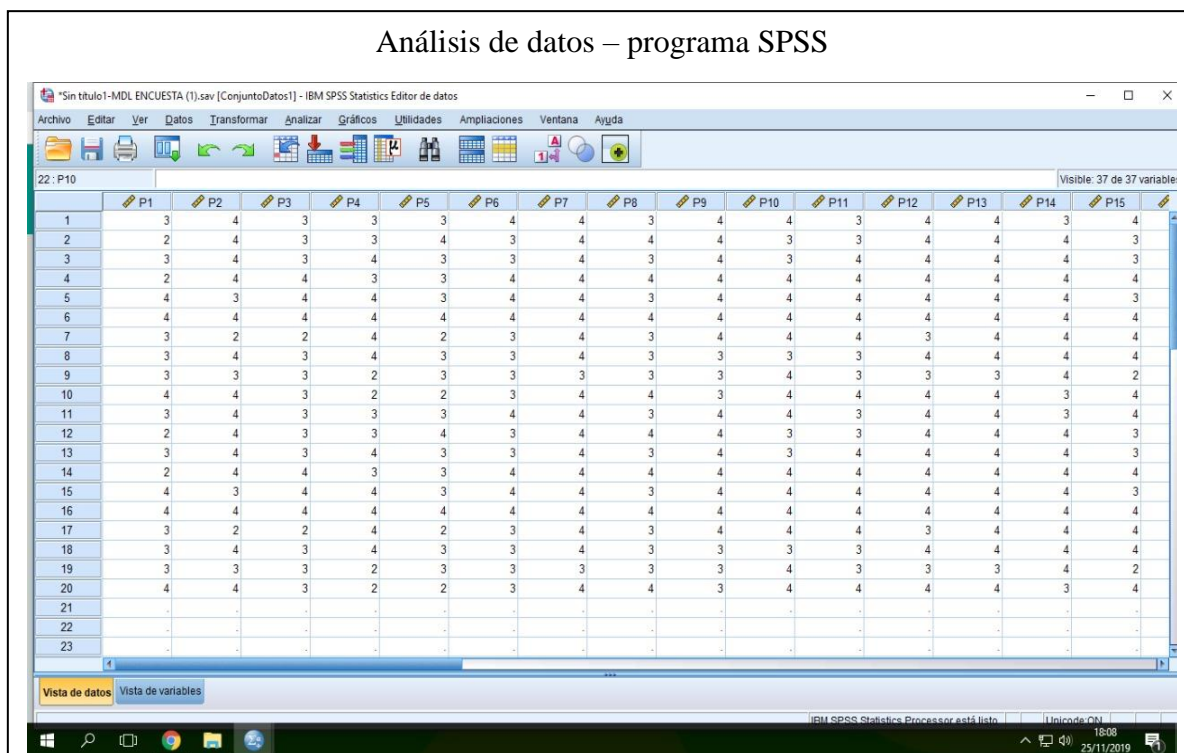


Figura 04: Vista de datos de las encuestas aplicadas – Programa SPSS

Fuente: Elaboración propia

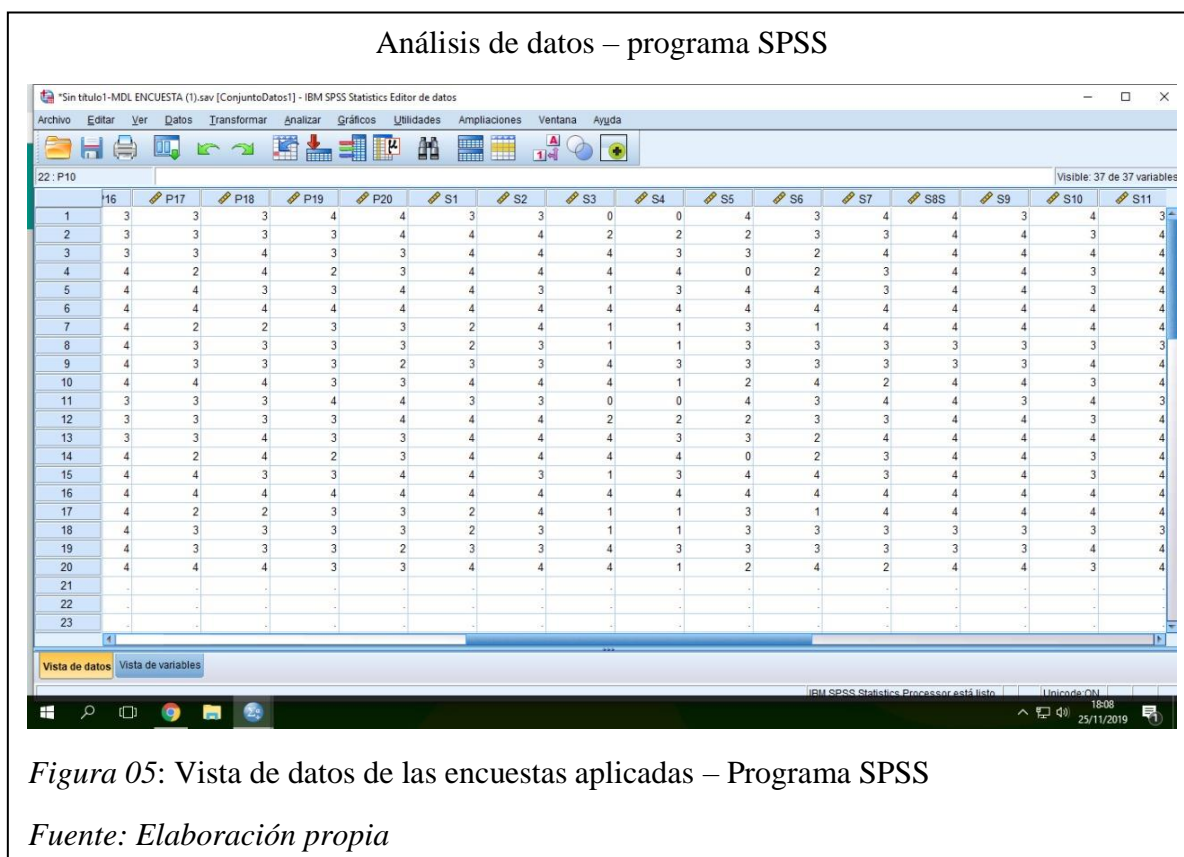


Figura 05: Vista de datos de las encuestas aplicadas – Programa SPSS

Fuente: Elaboración propia

Estadística de Fiabilidad – programa SPSS

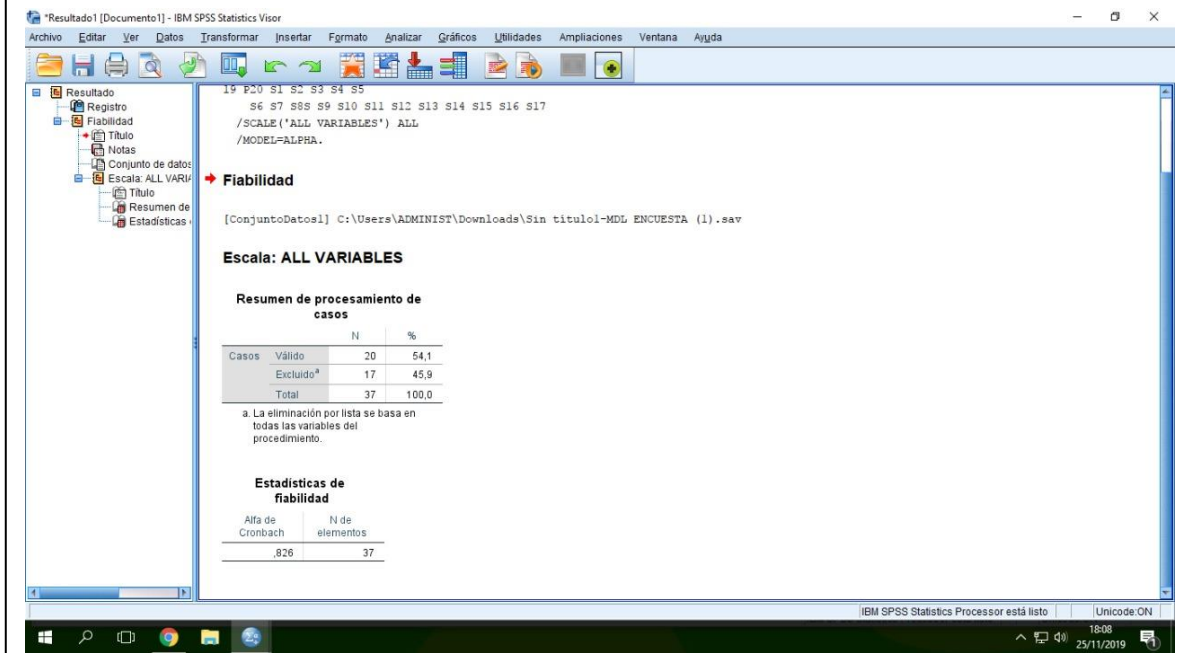


Figura 04: Alfa de Cronbach

Fuente: Elaboración propia

Anexo 07: Reporte TURNITING

EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD




FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
8	studylib.es Fuente de Internet	<1%

A

Anexo 08: Carta de Autorización para Proyecto de Tesis



LAGUNAS MOCUPE

¡Juntos por Un Servicio de Calidad, con Calidad!

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE

RUC. N° 20162213254

Mocupe, 16 de abril del 2020

CARTA N° 015-2020/MDL/A
SEÑOR:

Sr. RUIZ PEJERREY LUIS ENRIQUE
Estudiante de la Escuela Académico Profesional de la USS

Srta. SANTISTEBAN VARGAS LISSETH ROCIO
Estudiante de la Escuela Académico Profesional de la USS


ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA PROYECTO DE TESIS

Me es grato dirigirme a Uds. en representación de la Municipalidad Distrital de Lagunas, para informarle lo siguiente:



Que, según la solicitud ingresaba por el **Sr. RUIZ PEJERREY LUIS ENRIQUE**, identificado con DNI N° 74312997, con código N° 2151810353 y la **Srta. SANTISTEBAN VARGAS LISSETH ROCIO**, identificada con DNI N° 77345694, con código N°2121817328, siendo estudiantes del Curso de INVESTIGACIÓN II, de la CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN, quienes solicitaron el permiso correspondiente para poder desarrollar su proyecto de tesis en la entidad Municipal; por lo tanto, en respuesta a ello, mediante la presente carta, le informo **LA ACEPTACIÓN** para que pueda proceder a realizar su investigación científica en los establecimientos de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS.

Es cuanto cumplo en informar a ustedes para los fines que crea correspondiente.

ATENTAMENTE,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS
MOCUPE
Carlos Amancio Fernández Caello
ALCALDE

 Jr. Lima N° 456 - Mocupe Tradicional |  926 440 796
 dalousedy@gmail.com

Anexo 09: Resolución de Aprobación de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0760-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 12 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0276-2020/FACEM-DA-USS de fecha 13/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 17/07/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, 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. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/DP-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

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 los proyectos de investigación, de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración del programa regular, sesión "A" - semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dir. Carmen Elena Rodríguez Prada
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LÍNEA
1.	- MAURTUA LUNA FERNANDO JEAN PIERRE	PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FREDERICK SANGER, CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	- SOTO MEJIA RENZO ALEJANDRO - SANCHEZ CAPUÑAY PERCY ALEXANDER	PLAN DE ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN PARA INCREMENTAR LA SATISFACCIÓN DE LOS CUENTES DE LA FARMACIA DERMATOLÓGICA SAN PEDRO, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3.	- ALAMO BANCES MARÍA YSELA - CAJO GONZALES, HILLARY VIOLETA	PLAN DE MARKETING EXPERIENCIAL PARA LA FIDELIZACIÓN DE LOS CUENTES DEL RESTAURANTE PARDOS CHICKEN S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4.	- BARBOZA VÁZQUEZ MARCO ROBERTO - LOPEZ PACHECO LESLY JURISSA	PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO RECREATIVO EN CHOTA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5.	- CHIROQUE BUSTAMANTE FREDDY DANIEL	MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA IMPORTACIONES SEÑOR CAUTIVO S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6.	- LÓZADA MALDONADO ANDY LEYDER - VÁSQUEZ FERNÁNDEZ JAMES MARCIAL	PLAN DE COACHING EMPRESARIAL PARA DESARROLLAR LAS HABILIDADES BLANDAS DE LOS COLABORADORES DEL RESTOBAR D'RUMBA CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7.	- LLATAS ARÉVALO GRISEL DE LOS ANGELES - BAZAN VIERA ALDO RAUL	PLAN DE COACHING ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS COLABORADORES DE LA GRUPE. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8.	- LLUÉN CARRASCO CÉSAR ANTHONY	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA CARNICERÍA "SANTIAGO JUNIOR" S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9.	- MATOS HUAMÁN MARITZA	RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN MUNICIPAL Y CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS MARÍA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10.	- NUÑEZ FERNÁNDEZ MARÍA YESICA	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA PIANINI S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11.	- PESCORAN PAIVA YORDAN ANTONY - TIMANA NIMA LUZ VERONIKA	MARKETING SENSORIAL PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DEL RESTAURANTE MI CARMENCITA, CALLANCA	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

12.	▪ IDROGO COLUNCHE MARELLY DALESKA	ESTRATEGIAS PROMOCIONALES PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA TUBOSISTEMAS S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13.	▪ RIVERA PITA OSCAR MIGUEL	EL FINANCIAMIENTO Y SU INFLUENCIA EN LA MEJORA DE LA LIQUIDEZ DE LAS MYPES COMERCIALIZADORAS EN LA CIUDAD DE CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	▪ RAMÍREZ HUAMANÑAHUI LIZBETH ERIKA	PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BCP AGENCIA ABANCA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	▪ MANAY TEZÉN CRIST ESPERANZA JUDITH ▪ PAREDES DÁVILA YNGRID ELIZABETH	GESTIÓN DE PROCESOS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE CITAS MÉDICAS EN EL CENTRO MÉDICO GUERRERO SALUD S.A.C.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16.	▪ DÁVILA FERNÁNDEZ VERÓNICA CECILIA ▪ ZARATE ENRIQUEZ MARÍA DE LOS ÁNGELES	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA INCREMENTAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES- POLLERIA TAVANI CHICKEN CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17.	▪ TUÑOQUE LOZANO GUSTAVO ALONSO	ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN PARA INCREMENTAR LA VENTAJA COMPETITIVA EN LA EMPRESA ALMA PERU S.A.C. CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18.	▪ TINED ZULUETA WHITMAN FERDINAND ▪ FARROÑAN MONTALVO ANY URSULA	PLAN ESTRATÉGICO PARA LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL DE CAMPOS S.R.L.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19.	▪ BOHÓRQUEZ ZELADA JESSICA SOCORRO	MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA MINERA GOLD FIELDS LA CIMA – CAJAMARCA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20.	▪ RUIZ PEJERREY LUIS ENRIQUE ▪ SANTISTEBAN VARGAS, LISSETH ROCIO	EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21.	▪ MACALUPU VILLEGAS JOSE NATIVIDAD	PLAN DE GESTION ADMINISTRATIVA PARA LA SATISFACCION DE LOS USUARIOS DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD – UDR LIMA METROPOLITANA ESTE, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22.	▪ DE LA CRUZ DE LA CRUZ CESAR JULINHO	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PARA LA MEJORA DEL SERVICIO DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN, LAMBAYEQUE	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23.	▪ CALDERÓN ZULDETA MARCOS	INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS PROMOTORES DE SERVICIO DE SCOTIABANK CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

24.	• OLAECHEA OLAECHEA FRANCISCO BENJAMÍN	PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MICROEMPRESA CORPORACIÓN DE GAS E.I.R.L. 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25.	• ORDINOLA CUMPA SERGIO SEBASTIAN	PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACIÓN DE UNA GUARDERÍA CANINA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pímentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

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° **0760-FACEM-USS-2020**, presentado por el/la Bachiller, **Ruiz Pejerrey Luis Enrique y Santisteban Vargas Lisseth Rocio**, con su tesis Titulada: **EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS, 2020**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **14%** 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, 27 de agosto de 2021



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 10 de septiembre del 2021

Señores

Vicerrectorado de Investigación

Universidad Señor de Sipán


Presente.-

El suscrito:

Ruiz Pejerrey Luis Enrique con DNI 74312997 y Santisteban Varga de More Lisseth Rocío con DNI 77345694. En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: EL PROCESO DE ENGAGEMENT Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS- MDL 2020 presentado y aprobado en el año 2021, como requisito para optar el título de LICENCIADO, 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 N° 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
Ruiz Pejerrey Luis Enrique	74312997	
Santisteban Vargas de More Lisseth Rocío	77345694	