



# ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

“EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO DE MORO, ANCASH, 2021”

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

**DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Autora:**

Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada

**Asesor:**

Mg. Franklin Cordova Buiza

Trujillo - Perú

2022

## **Dedicatoria**

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograrlo.

A mis padres, Luis Diaz Julca, Rosa Villoslada Gonzales y mi hermano Luis Andrés Diaz Villoslada con mucho cariño y amor, quienes con su motivación contribuyeron en el logro de mis objetivos, me incentivaron el deseo de ser una buena profesional y me brindaron su amor incondicional.

## **Agradecimientos**

A la Universidad Privada del Norte, casa de estudio que permitió mi formación académica. A todos los docentes que allí laboran, que con sus conocimientos contribuyeron en mi desarrollo profesional.

## Tabla de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria y agradecimiento.....	ii
Tabla de contenidos .....	iii
Índice de tablas y figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática .....	1
I.2. Pregunta de investigación.....	4
I.2.1. Pregunta general .....	4
I.2.2. Preguntas específicas .....	4
I.3. Objetivos de la investigación .....	4
I.3.1. Objetivo general .....	4
I.3.2. Objetivos específicos.....	4
I.4. Justificación de la investigación .....	5
I.5. Alcance de la investigación.....	6
II. MARCO TEÓRICO .....	7
II.1. Antecedentes.....	7
II.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
II.1.2. Antecedentes nacionales.....	10
II.2. Bases teóricas .....	13
II.3. Marco conceptual (terminología).....	26
III. HIPÓTESIS.....	27
III.1. Declaración de hipótesis.....	27
III.1.1. Hipótesis general.....	27
III.1.2. Hipótesis específicas .....	27
III.2. Operacionalización de variables .....	28
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS .....	29
IV.1. Tipo de investigación .....	29
IV.2. Nivel de investigación .....	29
IV.3. Diseño de investigación.....	29

---

IV.4. Método de investigación .....	30
IV.5. Población.....	30
IV.6. Muestra .....	31
IV.7. Técnicas de recolección de datos.....	31
IV.8. Presentación de resultados .....	31
V. RESULTADOS .....	32
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.....	40
VI.1. Discusión.....	40
VI.2. Conclusiones.....	44
VI.3. Recomendaciones.....	44
Lista de referencias .....	46
Apéndice.....	54

## Índice de tablas y figuras

<b>Tabla 1</b> Instrumentos.....	31
<b>Tabla 2</b> Niveles de la variable engagement de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021 .....	32
<b>Tabla 3</b> Niveles de la variable engagement según sus dimensiones de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021.....	33
<b>Tabla 4</b> Niveles de la variable Desempeño Laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021 .....	34
<b>Tabla 5</b> Nivel de Engagement y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021 .....	35
<b>Tabla 6</b> Correlación entre la variables engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021 .....	36
<b>Tabla 7</b> Correlación entre la dimensión vigor de la variable engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021 .....	37
<b>Tabla 8</b> Correlación entre la dimensión dedicación de la variable engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021 .....	38
<b>Tabla 9</b> Correlación entre la dimensión Absorción de la variable engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021 .....	39
<b>Figura 1</b> Niveles de Engagement.....	32
<b>Figura 2</b> Niveles en porcentaje de las dimensiones de la variables Engagement .....	33
<b>Figura 3</b> Niveles de la variable Desempeño Laboral .....	34
<b>Figura 4</b> Variable Engagement y Desempeño Laboral.....	36
<b>Figura 5</b> Dimensión vigor de la variable engagement y desempeño laboral .....	37
<b>Figura 6</b> Dimensión dedicación de la variable engagement y el desempeño laboral .....	38
<b>Figura 7</b> Dimensión Absorción de la variable engagement y el desempeño laboral .....	39

## Resumen

Las organizaciones en el Perú, tanto públicas como privadas, tienen en la actualidad una complicada labor, pues buscan a través de políticas internas, que sus trabajadores se involucren y comprometan con su trabajo en la búsqueda del cumplimiento de estándares de calidad.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral de los funcionarios de una entidad pública del distrito de Moro, provincia del Santa, departamento de Ancash en el año 2021, realizando para ello un análisis de los datos obtenidos de un total de 36 funcionarios.

La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, nivel correlacional y descriptivo, utilizando el método hipotético deductivo. Los resultados obtenidos demuestran que, con respecto al nivel de engagement, los funcionarios se encuentran en un nivel alto; mientras que su desempeño laboral se ubica en un nivel bueno.

Se concluye que existe una relación positiva baja y estadísticamente no significativa entre las variables engagement y el desempeño laboral. Igualmente, estos resultados nos permiten inferir la necesidad de que los funcionarios mejoren su identificación con la entidad y procurar compenetrarse más con sus labores.

**Palabras claves.** Engagement, desempeño laboral y funcionario

## **Abstract**

Organizations in Peru, both public and private, currently have a complicated task, as they seek, through internal policies, that their workers get involved and commit to their work in the search for compliance with quality standards.

The objective of this research was to determine the relationship between engagement and job performance of officials of a public entity in the district of Moro, province of Santa, department of Ancash in the year 2021, carrying out an analysis of the data. obtained from a total of 36 officials.

The methodology used was a quantitative approach, non-experimental type, correlational and descriptive level, using the hypothetical-deductive method. The results obtained show that, regarding the level of engagement, officials are at a high level; while their job performance is at a good level.

It is concluded that there is a low and statistically non-significant positive relationship between the engagement variables and job performance. Similarly, these results allow us to infer the need for officials to improve their identification with the entity and try to become more involved with their work.

**Keywords. Engagement , job performance and functionary**

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Realidad problemática

Un colaborador que ha desarrollado engagement es aquel que usa adecuadamente sus habilidades en el centro laboral, sobre todo cuando parten del compromiso para con la entidad. En muchos casos, esto va a depender de un aprendizaje o entrenamiento, además de un gesto de socialización adecuado, el cual le permite al colaborador ver un futuro promisorio que pueda ser un reforzador de engagement (Lisbona et al., 2022). En este escenario, es primordial que las entidades inicien la mejora del capital humano para que aporten en la solución de problemas, sean innovadores y, sobre todo, efectivos en las metas institucionales (Velásquez 2022).

El clima organizacional guarda estrecha relación con el engagement, pues permite que los colaboradores reflejen a partir de él una conducta positiva. De igual manera, el engagement tiene una incidencia capital en el desempeño laboral, pues logra que las relaciones entre jefes inmediatos y compañeros se vea fortalecida, expresándose esto en respeto, espontaneidad y ayuda entre otros (Sánchez et al., 2022).

Sin lugar a duda, un engagement adecuado permite obtener resultados favorables en las organizaciones; sin embargo, a nivel global, el engagement no se promueve en su totalidad en las organizaciones, pues solo un 13% de la población laboral activa en 142 países está comprometida con su trabajo. Sorprende, incluso, que sea el disengagement el que más se está estableciendo en los círculos laborales (Bobadilla et al., 2015). Estos resultados se mantienen como indicadores de que aún se necesita el desarrollo de estrategias para la promoción de un engagement que impulse el compromiso organizacional.

El equipo circular HR de Chile, (Circular HR, 2019) menciona, en el marco internacional, que Latinoamérica presenta un 18% de engagement; mientras que la Unión Europea un similar 18.3%. Por otro lado, a nivel nacional, (Ríos, 2016) el 74% de los colaboradores tienen niveles altos de engagement debido a factores como oportunidades de desarrollo y capacitaciones, remuneración y el reconocimiento.

Asimismo, en las entidades públicas se ha evidenciado problemas de desempeño laboral, ocasionados por la insatisfacción de los colaboradores con respecto a su labor, la cual les parece monótona y aburrida (Medina, 2021). Este tipo de trabajadores tienen influencia directa en la atmósfera laboral, y cuando no son evidenciados por los gerentes, conlleva al descompromiso colectivo de los demás trabajadores (León, 2017). Esto contrasta con aquellos colaboradores resilientes, los cuales potencian su propio desempeño, relacionándose conforme lo esperado de ellos en su trabajo (Salanova et al., 2005).

La Secretaría de Consejo de Ministros en Perú proporciona el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú, el cual tiene como meta orientar y coordinar las acciones dentro de las entidades públicas, indicando para ello la ruta y planteamientos que garanticen un comportamiento acorde y ético de los servidores públicos del Perú (Secretaría de gestión pública, 2021).

Las Municipalidades no son ajenas a esta realidad, dado que estas están regidas por reglas, normas y responsabilidades que orientan correctamente sus funciones administrativas y operativa (Medina, 2021). En ese sentido, se entiende que los trabajadores que tienen un alto compromiso se adecúan a las políticas institucionales (Calizaya et al., 2020).

Por ello, en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, en el artículo I, define a las municipalidades como órganos básicos de la organización estatal en los que los vecinos gestionan los intereses propios y colectivos, siendo promotores de desarrollo (Ministerio del Ambiente, 2003). Las municipalidades favorecen fundamentalmente la relación pueblo - Estado, siendo los gobiernos locales representantes directos de este con capacidad para resolver los problemas locales (Irrarázaval, 1996).

La figura del engagement laboral, por ello, es similar en el sector público y privado. En ambos se necesita de personal que se relacione coherente y emocionalmente con la organización y, por ende, con las actividades que realice. El engagement, por ello, es el grado en el que una organización logra capturar las manos, la cabeza y el corazón de sus colaboradores (Vázquez et al., 2015).

Dentro de los desafíos que tienen las municipalidades está el crecimiento desorganizado de las ciudades y la pésima planificación a mediano corto y largo plazo. Respecto a ello, Estrada et al. (2021) indican que el crecimiento informal genera déficit de servicio en cuanto agua, luz y desagüe, entre otros. Debido a esta descoordinación del gobierno central con las entidades públicas, internamente, existe afectación en el servicio. Por ello la necesidad de funcionarios entiendan esta problemática, pero, sobre todo, que estén comprometidos.

A partir de estos planteamientos expuestos, se pretende buscar la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral en una entidad pública del distrito de Moro, con el fin de que las autoridades o funcionarios puedan desarrollar acciones que contribuyan a fortalecer los objetivos institucionales y mejorar la situación actual.

## **I.2. Pregunta de investigación**

### I.2.1. Pregunta general

¿Existe relación entre el engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021?

### I.2.2. Preguntas específicas

- ¿Qué relación existe entre el vigor y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública?
- ¿Qué relación existe entre la dedicación y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública?
- ¿Qué relación existe entre la absorción y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública?

## **I.3. Objetivos de la investigación**

### I.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el engagement y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021.

### I.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre el vigor y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.
- Establecer la relación que existe entre la dedicación y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.
- Establecer la relación que existe entre la absorción y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.

#### **I.4. Justificación de la investigación**

##### **Justificación teórica**

En la actualidad, el engagement laboral es importante porque existe deficiencia en el servicio público. Se confunde la felicidad del empleado con el compromiso, por lo que puede haber empleados felices, pero no necesariamente comprometidos con los objetivos.

En la entidad pública, que es objeto de estudio, se puede apreciar distintos comportamientos por parte de los colaboradores, los cuales responden a un grado de engagement con su labor. Por ello, es necesario realizar la presente investigación para evaluar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, con la finalidad de mejorar esos aspectos.

##### **Justificación social**

La falta de un engagement adecuado de los colaboradores de la entidad pública podría generar problemas de inestabilidad emocional, caracterizándose por presentar una actitud sumisa, pasiva, o de lo contrario agresiva. Asimismo, genera la probabilidad de que desarrollen un nivel bajo de autoestima, resentimiento, dolor e inseguridad, así como baja tolerancia a la frustración y dificultades en sus relaciones interpersonales. A partir del conocimiento fundamental del problema, se podría realizar capacitaciones con expertos en temas específicos, planificando programas no solo de tratamiento, sino también de prevención, lo cual no solo contribuirá a reconocer los niveles de engagement, sino también a fijarnos en su relación con el desempeño laboral.

##### **Justificación Metodológica**

La aplicación del tipo, nivel, diseño, técnicas, instrumentos y resultados que se obtengan en la presente investigación fomentarán conocimiento para ser un antecedente que contribuirá a la comunidad científica de investigadores.

### **Justificación Ética**

En la redacción de la investigación se presenta las correspondientes citas respetando las autorías y cumpliendo con la Guía Normas APA 7ª edición y a su vez se aplicó a la investigación el software antiplagio Urkund.

### **I.5. Alcance de la investigación**

La presente investigación no se limita a la realidad peruana de una entidad pública, pues existe a nivel mundial preocupación de los líderes de recursos humanos por consolidar la cultura organizacional, como se aprecia en el último informe "Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo", elaborado por Deloitte Perú. Según este estudio, el 87% de los líderes de recursos humanos y de negocio a nivel mundial considera que la falta de compromiso (engagement) es el principal problema que afrontan las organizaciones.

En el Perú, de la misma forma, destaca también el estudio Deloitte Business Confidence Report 2014, en donde solo el 49% de la alta gerencia encuestada señaló estar comprometido con el desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los niveles de su organización (Gestión, 2021).

## II. MARCO TEÓRICO

### II.1. Antecedentes

#### II.1.1. Antecedentes internacionales

Vásquez et al. (2021) en su investigación titulada *Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile*, tuvieron como objetivo de estudio contribuir a entender el rol mediador de la confianza organizacional y el work engagement entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. La muestra estuvo compuesta por 201 trabajadores, el diseño fue de tipo descriptivo transversal no experimental, se utilizó el cuestionario de psicología organizacional positiva y para el desempeño el cuestionario INTRA y EXTRARROL (Salanova et al., 2012). Los resultados arrojaron que las cuatro variables, al ser analizadas, tuvieron un nivel medio y desviación estándar asimétrica, considerando finalmente a las variables como latentes.

Juárez (2021) en su investigación titulada *Relación de la interacción trabajo familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la ciudad de San Luis Potosí*, tuvo como objetivo principal hallar la relación entre la interacción trabajo- familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral. Para llevar a cabo la investigación, se recolectaron datos de una muestra de 138 empleados de dicha entidad. El tipo de estudio que fue utilizado es descriptivo y correlacional y su diseño fue transversal ya que los datos fueron recolectados en un solo momento. Los resultados señalan que existe una correlación entre las tres variables la interacción trabajo- familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral.

Oviedo (2021) en su investigación titulada *La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público*, tuvo como objetivo analizar la relación entre la justicia organizacional, engagement en el trabajo y el desempeño laboral. Se recolectaron datos de una muestra de 75 empleados del CJM en sus cuatro centros de trabajo: San Luis Potosí, Río Verde, Matlapa y Matehuala. El tipo de estudio utilizado es descriptivo y correlacional y su diseño fue transversal. Los resultados señalan que existe una correlación positiva entre las tres variables justicia organizacional, engagement y el desempeño laboral en los empleados del CJM.

Rovayo (2020) en su investigación titulada *El compromiso organizacional en la gestión pública del Ministerio de Transporte y obras públicas en la zona 3*, tuvo como objetivo analizar en qué medida influye el compromiso organizacional en la gestión pública de los servidores públicos del Ministerio Transporte y Obras Públicas. Metodológicamente, se utilizaron las modalidades de campo y recolección de bibliografía documental siendo una investigación descriptiva, correlacional y transversal, la muestra fue la misma población de 190 servidores públicos y se aplicó un enfoque cuantitativo para obtener datos. Como resultados se muestra en lo relacionado al Compromiso organizacional en su factor Continuidad que menos de 86 trabajadores indican que sienten felicidad de laborar el resto de su vida en esta institución. Esto se relaciona con los datos presentados en el Compromiso Organizacional (Normativo) donde menos del 55% de encuestados señalan tener algún tipo de lealtad hacia la institución, reduciendo este porcentaje en los colaboradores que creen que le deben algo a la institución.

Ayala (2021) en su investigación titulada *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi*, tuvo como objetivo conocer si el clima organizacional tiene influencia en el desempeño laboral del personal administrativo. El estudio de la investigación es de tipo teórico y de campo, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y de alcance descriptivo correlacional. Los resultados nos muestran que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Rubio (2018) en su estudio *Justicia Organizacional y Engagement en docentes que laboran en una universidad privada de Armenia durante el 2016-2017*, tuvo como propósito determinar la relación entre ambas variables. Se trata de un estudio cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional-transeccional. Se logró determinar que existe correlación positiva baja ( $p = 0,000$ ,  $r = 0.386$ ) entre la Justicia organizacional y Engagement, resaltándose la Justicia Interaccional al obtener una correlación moderadamente baja con Dedicación ( $p = 0,000$   $r = 0.415$ ). Las correlaciones entre Justicia Distributiva y Procedimental con Vigor y Dedicación fueron positivas bajas. Los resultados permiten inferir que los docentes presentan una favorable percepción de justicia organizacional y una experiencia positiva frente a su labor, sintiéndose altamente comprometidos y entusiasmados por su trabajo y los procesos de desarrollo organizacional.

Ancin (2019) en su tesis denominada *La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador*, tuvo como objetivo confirmar el impacto del engagement del supervisor y de la satisfacción con la comunicación del colaborador en el compromiso afectivo del colaborador. La investigación fue cuantitativa, no experimental de corte transversal y correlacional. De los resultados obtenidos, además, surgen dos nuevas categorías: la estructura organizacional y el tono de la comunicación, lo cual supone uno de los principales aportes del trabajo de tesis doctoral. Los hallazgos de este trabajo permiten concluir que las organizaciones deben trabajar para mejorar la satisfacción con la comunicación, desarrollar compromiso afectivo y generar engagement por los efectos y consecuencias positivas que tienen en el individuo, y en la vida organizacional.

#### II.1.2. Antecedentes nacionales

Lozano y Quesada (2019) en su investigación titulada *El engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*, tuvieron como objetivo determinar el nivel de engagement de los trabajadores de la Gerencia de personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo en el año 2019. Se trabajó con una población conformada por 51 trabajadores, a quienes se les aplicaron encuestas; el diseño de investigación fue correlacional con un enfoque cuantitativo. Como resultados importantes tenemos que existe un nivel medio de engagement y un nivel alto de desempeño laboral, aceptándose la hipótesis nula y como conclusión principal que no existe relación entre el engagement y el desempeño laboral.

Suma (2021) en su investigación titulada *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral*. Tuvo como objetivo probar la efectividad de aplicación del programa de employee engagement en los colaboradores, contrastando una hipótesis de relación causal, en los diseños cuasi experimentales. La investigación es de tipo Cuasi experimental, con grupos conformados antes del experimento. La técnica a utilizar fue la observación y el instrumento fue una ficha de evaluación de desempeño. La muestra censal estuvo constituida por 20 colaboradores. Como resultados se pudo hallar efectividad del programa aplicado, encontrando mejoría en el desempeño laboral y niveles medios en los factores de calidad, conocimiento, compromiso, iniciativa y trabajo en equipo.

Charry et al. (2021) en su investigación titulada *Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana*, tuvieron como objetivo evaluar los niveles del engagement en los servidores públicos de una entidad castrense. La investigación fue desarrollada bajo el paradigma positivista que sustenta el enfoque cuantitativo; el alcance fue de nivel descriptivo, el tipo básico, y diseño no experimental, aplicado en un tiempo único, la población de estudio se distribuyó con 55% de personal militar y 45% de personal civil. Se utilizó la encuesta electrónica y el cuestionario UWES-17. La muestra estuvo conformada por 100 servidores. Los resultados evidenciaron que el 79% de los servidores públicos presentan niveles altos de engagement. Se concluye que los servidores públicos, militares y civiles, de la entidad castrense en el contexto crítico son firmes y constantes en la aplicación de su mejor esfuerzo, con gran capacidad de enfrentar la adversidad, orgullosos de su rol laboral, al igual que involucrados y arraigados con su trabajo.

Bravo (2020) en su investigación titulada *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020*, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre ambas variables. La investigación fue cuantitativa básica, no experimental de corte transversal y correlacional. La muestra fue de 195 de 395 colaboradores, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple y la técnica de recolección de datos que se utilizó para ambas variables fue la encuesta y sus instrumentos fueron el cuestionario Work Engagement Scale y el cuestionario diario de Utrecht. Los resultados identificaron niveles altos de engagement en un 59.5% y desempeño laboral en un 56.9%, finalmente se concluyó que existe una relación positiva y fuerte entre el engagement y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0.804.

Ruiz et al. (2020) en su investigación titulada *El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- municipalidad distrital de lagunas*, tuvieron como objetivo 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%; así mismo, el nivel de la productividad laboral logró situarse en nivel bajo con el 46%. Finalmente, se llegó a concluir que entre el engagement y la productividad laboral existe relación, siendo positiva alta.

Medina (2021) en su investigación titulada *Engagement en la satisfacción laboral del personal de la municipalidad provincial de San Antonio de Putina, periodo 2020*, tuvo como objetivo determinar la relación del engagement en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Antonio de Putina, período 2020. En cuanto a la metodología utilizada fue tipo descriptivo – correlacional y tuvo un diseño no experimental de corte transversal, aplicada a 132 trabajadores elegidos bajo muestreo estratificado de una población de 201. El instrumento que se aplicó para corroborar la relación entre las variables fueron dos cuestionarios, el primero fue UWES – Utrecht Engagement Scale y el segundo para la satisfacción laboral fue el cuestionario SL SPC en español formulada por Sonia Palma. Como resultado se muestran una relación positiva moderada significativa entre la Satisfacción Laboral y Engagement, aceptándose la hipótesis planteada.

López (2020) en su investigación denominada *Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020*, tuvo objetivo principal determinar la relación entre el engagement y el desempeño laboral. Este trabajo fue básico y su diseño no experimental de corte transversal con una muestra de 120 colaboradores, mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los datos fueron procesados con el programa estadístico SPSS 25, además se emplearon instrumentos para la variable engagement (UWES) y para el desempeño laboral. Se concluyó que existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS-BM, año 2020, según el coeficiente Rho Spearman positiva considerable de 0,838; asimismo, se obtuvo un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05).

## **II.2. Bases teóricas**

### **II.2.1. ENGAGEMENT**

## **HISTORIA**

El engagement es un término inglés que significa compromiso. Desde hace dos décadas, aproximadamente, este constructo se está aplicando a nivel empresarial para entender cómo los trabajadores afrontan desde el aspecto cognitivo sus labores, pudiéndose medir esta emoción con escalas que tienen confiabilidad y validez científica. En el análisis de su historia, surgió como una connotación de las ciencias empresariales, siendo parte de la evaluación de las relaciones en las organizaciones por su aporte de identidad y significancia (Salanova y Schaufeli, 2009).

Durante los dos últimos siglos, las necesidades laborales han cambiado, desde la profesionalización hasta el trabajo en equipo. Es allí donde el engagement aporta un enfoque psicológico que es sustentado por su implicancia en la alta competitividad y la consecución de objetivos (Salanova y Schaufeli, 2009).

Es fundamental trabajar desde lo apuntado anteriormente, ya que permite la mejora en la producción y economía de la organización. Si bien el término posee una interpretación psicológica (en los noventa, gracias a la empresa Gallup), su finalidad última es la optimización de los negocios (Harter y cols, 2002).

Otras empresas, como Development Dimensions International (DDI), Hewitt Associates, Mercer, Towers Perrin, etc., han realizado estudios sobre la variable, entendiendo la importancia de ver el aspecto psicológico de sus empleados y brindando como aporte significativo un soporte teórico del engagement. Es por ello que el estudio del engagement se ha realizado a profundidad recién en el presente siglo (Harter y cols, 2009).

La primera intervención respecto al término engagement a nivel universitario fue propuesto por Palacios (2016), quien consideró que, a la par de los roles de los trabajadores, existía un aspecto psicológico fundamental explicando desde lo físico, cognitivo y emocional. A partir de ello, se utilizó el primer cuestionario que medía el engaged, para más tarde May, Gilson y Harter (2004) proponer otra escala para medir el “engagement”, a la que llamaron “Cuestionario de Engagement personal”.

López y Chiclana (2017), al referirse al termino engagement, lo entienden con la connotación de compromiso y que comúnmente se utiliza para darle valor a una promesa, así como en una boda, el novio empeña su palabra a la novia. Etimológicamente proviene del latín *compromissus*, que significa *obligados juntos* (com- junto y promissus-promesa). Salanova y Schaufeli (2009) indican que este inició como un constructo psicológico y es en las organizaciones, sobre todo en el ámbito laboral, en donde mayor vigencia tiene.

Asimismo, Cárdenas y Jaik (2014) refuerzan la naturaleza de la participación de la psicología en la historia del engagement aduciendo que es ella, la psicología, quien interviene cuando el ser humano tiene contratiempos y problemas, sean relacionados con la personalidad o la emocionalidad. Aquí participa la psicología positiva, la cual ayuda a identificar fortalezas y debilidades en el trabajador, incluido el nivel de felicidad. Actualmente la psicología positiva está aplicándose en el ámbito laboral y es donde sobresale el trabajo con el engagement, el cual está relacionado con los factores de disfrute y satisfacción de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores.

Shaufeli et. al. (2002) por su parte, aporta una concepción operativa del engagement, al señalarlo como un estado mental positivo señalado por el vigor, la dedicación y absorción. Esta definición dio paso a la producción del

cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli y Bakker, 2003), el cual se aplicó en esta investigación por ser coincidente con los intereses de la misma y además por ser el documento más aplicado en publicaciones científicas con una validación contrastada (Salanova y Schaufeli, 2009).

## **DEFINICION DE ENGAGEMENT**

Para Palacios (2016) si se quiere entender lo que significa engagement, es necesario saber que en la actualidad las organizaciones desean que sus colaboradores sean emprendedores, creativos y capaces de engranar en equipos de trabajo un compromiso con la empresa. Esto solo se logrará si ellos están estables emocionalmente, es decir si están enganchados o engaged.

Schaufeli et al. (2002) entienden que el engagement representa una condición mental positiva, representada por el Vigor, Dedicación y Absorción con respecto a nuestra labora. Por ello, se presenta con una relación afectiva del trabajador para con lo que hace.

Maslach y Leiter (1997) por su parte, explican que el engagement proporciona elevados estados de fuerza, colaboración y eficiencia, a los colaboradores. De igual manera, Kahn (citado por Palacios, 2016) refiere que el engagement es la fuerza que impulsa al colaborador a concluir sus propósitos organizacionales, enlazando mente y cuerpo con sus responsabilidades y un compromiso para cumplir con los retos.

Según estudios, en lo laboral predominan tres vertientes de engagement que cambian con el valor que le da la organización en cuanto a lo empresarial o personal durante el proceso (Schaufeli y Bakker, 2010). Estos conceptos de engagement pueden ser observados por separado o relacionándolas.

Asimismo, refiere que el primero se ve relacionado con las condiciones de trabajo en la que se desenvuelven; el segundo, con las conductas y el desempeño (Crant, 2000, Fay y Frese, 2001, Mackenzie et al., 2006); y el último es de orden psicológico (Kahn, citado por Palacios, 2016). Esto nos permite concluir que el engagement está relacionado con una mentalidad estable y positiva del empleado, caracterizado por demostrar vigor, dedicación y absorción y que además perdura en el tiempo.

### **IMPORTANCIA DEL ENGAGEMENT**

Ahmad (2013) explica que el engagement interviene directamente en la intención de rotación en la organización y que haciendo el uso efectivo de Prácticas de Recursos Humanos – [PRH] se eleva el engagement. En el mismo año, Truss et al. (2013) respecto al PRH, afirman este vínculo y enfatizan en su impacto en el desempeño laboral.

Juhdi et al. (2013) consideran que las PRH se relacionan positivamente con el engagement y que también hay efectos diferenciados entre los empleados respecto al reclutamiento, selección y evaluación entre otros. Por otro lado, Kular et al. (2008) explicaban una visión a futuro fijando la importancia de incluir predictores como los roles, que se asocien al engagement por su importancia.

Hijas (2007) afirma que para lograr un alto engagement son importantes las recompensas que determinan el desarrollo interno y el clima organizacional, proporcionándole valor al trabajo y oportunidades para los trabajadores. Todo ello demuestra la importancia del desarrollo personal y las relaciones interpersonales sustentados sobre la base del engagement, los cual redundan en el beneficio de la organización.

## TEORÍAS DEL ENGAGEMENT

Para entender las teorías relacionadas sobre el engagement, son importantes los modelos descritos por Avant y Walker (2010) y Bargagliotti (2011), quienes afirman que en el engagement intervienen factores organizacionales e individuales. Los elementos organizacionales resaltados por la contribución de Khan (1990) y su teoría denominada de rol, pretenden unir al trabajador con la labor que desempeña y observa los contextos y la motivación. Más adelante Maslach y Leiter (1997) utilizan su modelo estructural para intervenir al burnout, hallando resultados positivos y encontrando relación entre las variables mencionadas por Khan (1990), en lo que denomina *job-person-fit*. Posterior a ello Sacks (2006) vuelve a tocar el engagement desde su modelo de intercambio social, afirmando que los trabajadores dan una respuesta de engagement según los recursos que reciben, constituyéndose en una obligación corresponder adecuadamente. Demerouti et al. (2001), y Bakker et al. (2006), del mismo modo, se fijan en los recursos como impulsores de la motivación y engaged del trabajador, denominándola teoría de demanda y recursos laborales. Finalmente son Bakker y Oerlemans (2011) quienes mediante su teoría del modelo circunflejo de las emociones explican que el engagement es más la relación entre el placer de desarrollar laboralmente acciones que nos agraden y la aceleración que tenemos frente a ellas. La satisfacción laboral es un orden de bienestar más pasivo.

Los elementos individuales, desde la teoría de la conservación de recursos de Hobfoll (2001) se fundamentan en que el comportamiento de los trabajadores frente al estrés solo depende de su capacidad de afrontamiento y son ellos quienes crean sus propios recursos. Por otro lado, la teoría de Ouweneel et al. (2012) plantea una comunión entre la estabilidad emocional del trabajador y su

capacidad de enfrentar las diversas situaciones laborales, es decir, si sus emociones son positivas desarrollarán mejor sus labores.

En esta investigación se tomó en cuenta como teoría base del Engagement la de Schaufeli y Bakker (2003) que refieren que el Engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

### **TIPOS DE ENGAGEMENT**

Bakker et al. (2011) en su modelo denominado de Rusell, aplica dos sistemas o dimensiones neurofisiológicos para reconocer los niveles de variación en el placer y la activación. Obteniendo niveles positivos de engagement se logrará una organización estable y se conseguirán el logro de sus objetivos institucionales. Además, aunque pasen momentos difíciles, este bienestar psicológico ayudará a salir de ellos fortalecidos con la experiencia (Salanova et al., 2016).

Es así como surge el concepto de Organización saludable y resiliente o HERO, el cual es un modelo creativo que utilizan las organizaciones positivas y aplican la resiliencia y la salud mental, utilizando tres mecanismos: el primero relacionado con las tareas y los grupos; el segundo, con las creencias, las emociones y la resiliencia; y el tercero, con el desempeño, las relaciones y la responsabilidad social (Salanova et al., 2016).

### **DIMENSIONES DEL ENGAGEMENT**

Vigor: se relaciona con la vitalidad energética del empleado y su consistencia en el trabajo a pesar de posibles momentos difíciles. Se trata de un aspecto conductual de engagement (Salanova y Schaufeli, 2009).

**Dedicación:** Está relacionado con la forma alegre y orgullosa con que el empleado, no solo hace su trabajo, sino está feliz. Esta situación lo inspira a ver su labor como un reto constante (Maslach y Schaufeli, citado por Caballero, 2006). Se trata del componente emocional del engagement (Salanova y Schaufeli, 2009).

**Absorción:** Se refiere al nivel de compenetración con el trabajo que realiza, similar al estado denominado “Flow”, que como refiere Csikszentmihalyi y Salanova; y Bakker y Llorens (Salanova y Llorens, 2008). Es un estado psicológico de experiencia óptima y totalmente disfrutada que se caracteriza por la atención focalizada, claridad mental, unión de mente-cuerpo, concentración del esfuerzo, control total sobre la situación, pérdida de la consciencia, distorsión del tiempo y disfrute intrínseco de la actividad. Por lo tanto, es el componente cognitivo del engagement (Salanova y Schaufeli, 2009).

Es necesario tener en cuenta que las organizaciones deben aplicar estrategias para el mejor control de las emociones de los trabajadores en sus respectivas áreas, generando una mejor sinergia y bienestar personal para que lo que hacen lo disfruten. Esto está relacionado con la humanización del trabajador y reconoce la relación que existe entre productividad y el compromiso que nos trasmite las emociones positivas (León, 2017).

## **II.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

### **HISTORIA**

La evaluación del desempeño es reciente. China, en los años 221 al 265 a. c., con emperadores de la dinastía WEI, evaluaba el rendimiento a través del llamado Valor imperial, con cuestionarios y entrevistas en los ámbitos

educativos y militar, por obvias razones de la época (Padilla, 2021). Así también, en Grecia, Pitágoras evaluaba a sus discípulos con observaciones fisionómicas y conductuales, posterior a ello San Ignacio de Loyola valoraba a los integrantes de la Compañía de Jesús, incluyendo por primera vez la autoevaluación. Luego, en el siglo XVIII, se estandarizó la evaluación en la educación que fue aplicada a partir de allí en otras áreas. En el siglo XIX, las oficinas del gobierno norteamericano comenzaron a utilizar las fichas de valoración y es en 1845 que Horace Mann incluye los test hoy tan populares.

Chiavenato (1918) menciona que fue la General Motors la primera empresa en Estados Unidos en poder aplicar un sistema de evaluación de rendimiento en sus directivos; luego en la época de 1940 al 1950 donde aparece Tyler, considerado el padre de la Evaluación Científica, acuña el término de evaluación educacional, en donde aplica la psicología y la experiencia a nivel educativo, importándose a partir de 1980 el concepto a las empresas españolas.

## **DEFINICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Milkovich y Boudrem (citados por Mercedes y Delgado, 2016) refieren que hay ciertas cualidades y destrezas del trabajador que intervienen en el ambiente laboral para que este logre realizar una excelente labor. Robbins (2000), al referirse a la definición de esta variable, sustenta que se basa en formulación de metas, porque son ellas las que nos impulsan, y, si estas son complicadas, mejor aún.

También, Chiavenato (2000) afirma que el desempeño laboral es la particularidad del trabajador para enfrentar sus metas. Chiavenato (2014), mencionado por Torres (2021) también refiere que el desempeño es

interpretado de manera diferente por cada trabajador en un proceso de reciprocidad entre el trabajador y la empresa. El desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, entre los cuales se destacan dos tipos de factores: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización, y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (Chiavenato, 2000).

### **IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL**

La importancia de la evaluación del desempeño laboral está relacionada con descubrir capacidades y defectos en los trabajadores que pudieran estar afectando los objetivos de la organización; Chiavenato (2015), considera que esta evaluación se entiende como el conjunto de capacidades del comportamiento de una persona en comparación con las expectativas previamente determinadas. Para Mondy (2010), la evaluación tendría que ser constante como práctica y serviría como revisión de tareas y del desempeño del personal.

La evaluación es una forma de observar la evolución del trabajador, calificándolo según estándares (Dessler, 2011). Asimismo, la evaluación de desempeño muestra el nivel de logro en el puesto y determinaría si existe relación entre los requisitos del trabajador y sus capacidades (Rodríguez, 2016, citado por Quispe, 2020).

### **TEORÍAS DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Chiavenato (2000) define esta variable como las conductas visibles en los trabajadores que aportan a los objetivos de la organización y además es la

mayor fuerza que posee la organización. Asimismo, explica que el desempeño define el rendimiento. Ccallo (2012), por su parte, considera tres tipos de competencias que un trabajador puede demostrar en su desempeño: genéricas, laborales y básicas. De igual manera, Bohórquez y Vázquez (2002) consideran que el desempeño es el resultado del nivel del trabajador frente a las metas empresariales en determinado lapso.

Teóricamente, se ha elegido para la evaluación de desempeño laboral el instrumento que se implementa de acuerdo a lo que emite la Contraloría con Resolución N° 146-2019-CG, publicado en el diario oficial El Peruano el 17 de mayo del 2019, que aprueba la directiva No 006-2019-CG/INTEG- Implementación del sistema de control interno en las entidades del Estado, cuya finalidad es tener una herramienta de gestión permanente que contribuya a una mejor gestión y control interno, aprobándose la directiva que regula evaluación anual de desempeño de funcionarios de la municipalidad de Moro, teniendo como base legal, la ley N°27972, Ley orgánica de municipalidades. La ley N° 28716, ley de control interno de las entidades del Estado y la ley N° 30057 la ley de servicio civil, que aplican a directivos que sean o no de confianza, sujetos a regímenes laborales regulados por las directivas legislativas N° 276 y 1057.

### **TIPOS DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Las principales modalidades de evaluación de desempeño laboral en la actualidad son reconocidas por kpiestudios (2021) desde Chile:

**AUTOEVALUACIÓN:** Consiste en la aplicación de un instrumento que el propio trabajador debe aplicárselo, de preferencia con honestidad y de manera personal. Las ventajas que posee están centradas en la autocrítica e identificación de deficiencias para la creación de conciencia. Respecto a las

desventajas, se debe confiar en una supuesta honestidad y que el trabajador sea capaz de entender la importancia.

**EVALUACION DE DESEMPEÑO 90°:** Este tipo de evaluación es realizado desde el aspecto jerárquico y por solo un evaluador, que de manera sencilla pueda detectar debilidades y promover mejoras evitando que el evaluado se sienta intimidado. Las ventajas aquí son que los resultados permitirán realizar mejoras continuas y además favorece la retroalimentación entre el trabajador y el jefe. Las desventajas están relacionadas con el no utilizar la información y con que la prueba no sea enfocada en respuestas objetivas.

**EVALUACION DE DESEMPEÑO 180°:** Esta evaluación es más compleja, puesto que el evaluador es el trabajador y es el coordinador al que se le evalúa, no sin antes prepararlos a ambos. Se realiza mediante una plataforma de información. Las ventajas son, en primer lugar, la retroalimentación: los jefes sabrán lo que piensan de ellos. Las desventajas pueden radicar en que si no se maneja con cuidado la información puede ser poco objetiva y los empleados pueden sentirse vulnerables.

**EVALUACION DE DESEMPEÑO 270°:** Este es un modelo más complejo donde interviene un tercero que puede ser un cliente interno o un par del evaluado. Las ventajas de esta evaluación permiten tener información más asertiva, puede ser anónima para ser más honesta y genera mejoras en el liderazgo. Las desventajas, debe ser objetiva y se puede obtener opiniones diversas.

**EVALUACION DE DESEMPEÑO 360°:** En esta evaluación participan empleados, jefes, colegas, clientes y en algunos casos se incluye a los proveedores. Las ventajas van en el aspecto de que crea más confianza por la cantidad de participantes, fortalece relaciones interpersonales y mejora la

relación con los clientes; las desventajas, el personal para la interpretación de resultados debe ser calificado y requiere más trabajo.

Así también, existe una directiva, aprobada mediante una resolución de alcaldía, que regula la evaluación de los funcionarios de la Municipalidad de Moro, la cual se utilizó para conocer el desempeño laboral de los funcionarios. Se evalúan los siguientes factores: conocimiento de funciones, responsabilidad, iniciativa, identificación Institucional, planeamiento y organización y finalmente dirección y supervisión.

### **DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.**

Anteriormente, el desempeño se ha evaluado según el perfil del trabajo y como el trabajador se desenvuelve frente a él (Bernardin et al., 1995) por cambios propios de la globalización. Luego se han tomado en cuenta otros factores (Landy y Conte, 2007), como conductas de ciudadanía organizacional (Bateman y Organ, 1983) y las conductas contraproductivas (Robinson y Bennett, 1995).

Otros autores que también consideran esas incorporaciones son Van Dyne, Cummings y McLean Parks (1995), quienes denominan conductas extra rol como ciudadanía organizacional, la conducta de pro social y las denuncias y el disentimiento por principios.

Asimismo, como se ha visto anteriormente, de acuerdo a la directiva que regula la evaluación del desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Moro consideran los siguientes factores a evaluar:

- Conocimiento de Funciones: conocimiento del reglamento de organizaciones y funciones - ROF de la institución y presenta capacidades que coinciden con el puesto de trabajo.

- Responsabilidad: realiza sus funciones con transparencia para los logros y metas alcanzadas.
- Iniciativa: avizora acciones futuras anticipándose y resolviendo problemas dentro de la entidad.
- Identificación Institucional: realiza acciones desde su puesto en beneficio de logro de metas y objetivos institucionales.
- Planeamiento y Organización: presenta ideas y planeamientos administrativos o de otros tipos para lograr el beneficio de la entidad.
- Dirección y supervisión: se empeña en efectuar planes que aporten beneficio a la entidad y es parte motivadora de la unión y cooperación y seguimiento de los procesos de gestión respetando las políticas internas.

### **II.3. Marco conceptual (terminología)**

- Organización: Acción y efecto de organizar u organizarse, disposición, arreglo y orden.
- Equipo: Grupo de personas organizado para una investigación o servicio determinado.
- Capacitación: Acción y efecto de capacitar
- Gestión: Acción y efecto de administrar.
- Desempeño: Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse.
- Emoción: Alteración del ánimo intenso y pasajero, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática.
- Liderazgo: Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito.
- Funcionario: Persona que desempeña profesionalmente un empleo público. (Real Academia Española, 2014).

### **III. HIPÓTESIS**

#### **III.1. Declaración de hipótesis**

##### **III.1.1. Hipótesis general**

Existe una relación positiva y significativa entre el engagement y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021.

##### **III.1.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación positiva y significativa entre el vigor y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.
- Existe una relación positiva y significativa entre la dedicación y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.
- Existe una relación positiva y significativa entre la absorción y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.

### III.2. Operacionalización de variables

ESQUEMA- MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES									
Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub- variables)	Definición conceptual	Indicador	Items	Nivel de Medición	
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional						
ENGAGEMENT	Cualitativa ordinal	Schaufeli y Bakker (2003), refieren que el Engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción.	Encuesta de nombre escala Utrecht de Engagement en el trabajo que consta de 17 ítems, (Schaufeli y Bakker, 2003).	VIGOR	Tiene que ver con la vitalidad energética del empleado y su consistencia por su trabajo a pesar de posibles momentos difíciles. Este un aspecto conductual de engagement (Salanova y Schaufeli, 2009).	Altos niveles de energía	1 4	Alto regular Bajo	
				DEDICACION		Está relacionado con la forma alegre y orgullosa con que el empleado no solo hace su trabajo, sino está feliz, situación que lo inspira a ver su labor como un reto constante (Maslach y Shaufeli, en Caballero, 2006).	Resistencia Mental		8
							Esfuerzo		12
							Persistencia		15 17
				ABSORCION	Se refiere al nivel de compenetración y contento con el trabajo que realiza similar al estado denominado "Flow", que como refiere Csikszentmihalyi y Salanova, Bakker y Llorens, en Salanova y Llorens, (2008)		Entusiasmo		5
						Inspiración	7		
						Orgullo	10		
				Reto		13			
				Significado		2			
				Situación Placentera		11 14 16			
Felicidad	3 6 9								
DESEMPEÑO LABORAL	Cualitativa ordinal	El desempeño laboral de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados: factores actitudinales y factores operativos (Chiavenato, 2000).	Ficha de evaluación de desempeño laboral de funcionarios, este instrumento permitirá medir las dimensiones del desempeño Laboral.	CONOCIMIENTO	Conocimiento del reglamento de organizaciones y funciones - ROF de la institución y presenta capacidades que coinciden con el puesto de trabajo.	Capacidad	1	Muy Bueno Bueno Regular Deficiente	
				RESPONSABILIDAD	Realiza sus funciones con transparencia para los logros y metas alcanzadas.	Logros	2		
				INICIATIVA	Avizora acciones futuras anticipándose y resolviendo problemas dentro de la entidad.	Resolución	3		
				IDENTIFICACION INSTITUCIONAL	Realiza acciones desde su puesto en beneficio de logro de metas y objetivos institucionales.	Disposición	4		
				PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN	Presenta ideas y planeamientos administrativos o de otros tipos para lograr el beneficio de la entidad.	Aptitud	5		
				DIRECCION Y SUPERVISION	Se empeña en efectuar planes que aporten beneficio a la entidad y es parte motivadora de la unión y cooperación y seguimiento de los procesos de gestión respetando las políticas internas.	Gestión	6		

## **IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS**

### **IV.1. Tipo de investigación**

Esta investigación es de enfoque cuantitativo. Según Hernández et al. (2014) es el tipo de investigación donde se requiere de instrumentos de medición o estadísticos que parten de una hipótesis; con el objetivo de ponerlas a prueba y que en el proceso nos permitirá explicar la realidad

La presente investigación corresponde al tipo cuantitativo, básica sustantiva de campo y presente, ya que el investigador será quien realice de manera personal en campo el recojo de datos que luego se procesaran con un software de confiabilidad.

### **IV.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación es correlacional, tal como señala Hernández et al. (2014) ya que se busca determinar la relación entre dos variables, por medio de la recolección de datos que luego se cuantifican, para luego ser analizadas y vinculadas.

Es así como la investigación es correlacional, ya que se hace un estudio de dos variables (Engagement y Desempeño laboral), las cuales trataremos de relacionarlas cuando apliquemos los cuestionarios y corroboremos las hipótesis presentadas.

### **IV.3. Diseño de investigación**

Para desarrollar la investigación se empleó un diseño no experimental transversal, este tipo de investigación está basada en la observación, se trabaja sin irrumpir en los fenómenos observados, ya que no es posible manipularlas ni recomendable (Hernández et al., 2014).

Es transversal si su propósito es representar variables y examinar su relación (Hernández et al., 2014).

#### **IV.4. Método de investigación**

Se utilizó el método hipotético-deductivo. En este método de investigación se parte desde la elaboración de hipótesis y supuestos que luego deberán ser puestos a prueba para su comprobación (Rodríguez y Pérez, 2017).

El método de la investigación es hipotético-deductivo, ya que se parte desde la elaboración de una hipótesis, con el fin de llegar a una conclusión mediante los datos recopilados.

#### **IV.5. Población**

Hernández et al. (2014) menciona que la población o universo es el conjunto de casos, personas, objetos o fenómenos que coinciden o poseen rasgos en común. Para Ñaupas (2014) es el conjunto, ya sea de individuos, persona, grupos, instituciones, organismo, etc. de interés para el investigador, y en la cual se quiere llevar a cabo el estudio. Existen de ese modo dos tipos poblaciones: la primera es la población objetivo que es el total de esta, pero que no está disponible o al alcance de la investigación; y la población accesible, que es aquella que cumple con los parámetros o capacidad de la investigación, y que será utilizada para llevar a cabo el estudio. En tal sentido la población de la presente investigación está conformada por 36 funcionarios de una entidad pública del Distrito de Moro. Se trabajó bajo la conveniencia del investigador, bajo los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Funcionarios que trabajan a tiempo completo.
- Funcionarios sin excepción de la municipalidad.
- Funcionarios activos.

#### Criterios de exclusión

- Funcionarios que estén enfermos u hospitalizados.
- Funcionarios que radiquen fuera de la ciudad.
- Funcionarios que no deseen.

#### **IV.6. Muestra**

Se denomina muestra al subgrupo o conjunto que forma parte del universo o población, que cumple la función de representar dicha población y ser objeto del estudio en cuestión (Ñaupas, 2014).

Debido a que la población es pequeña se decidió hacer un censo poblacional, por lo que está conformada por 36 funcionarios de una entidad pública del distrito de Moro.

#### **IV.7. Técnicas de recolección de datos**

**Tabla 1**

*Instrumentos*

Variable	Encuesta	Cuestionario	Autor
Engagement	Encuesta	Escala Utrecht de Engagement en el trabajo	Schaufeli y Bakker, 2003
Desempeño Laboral	Encuesta	Ficha de evaluación de desempeño laboral de funcionarios	Municipalidad Distrital de Moro, 2020

#### **IV.8. Presentación de resultados**

Los resultados serán procesados en un software denominada SPSS V.25 y los gráficos insertados desde un procesador de hojas de cálculo denominado Excel.

## V. RESULTADOS

### V.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

#### V.1.1. ENGAGEMENT

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla, se encontró en la variable engagement entre los funcionarios en que un 47,2% (17) tienen un nivel alto, un 30,6% (11) tienen un nivel regular y 22,2% (8) presentan un nivel bajo.

**Tabla 2**

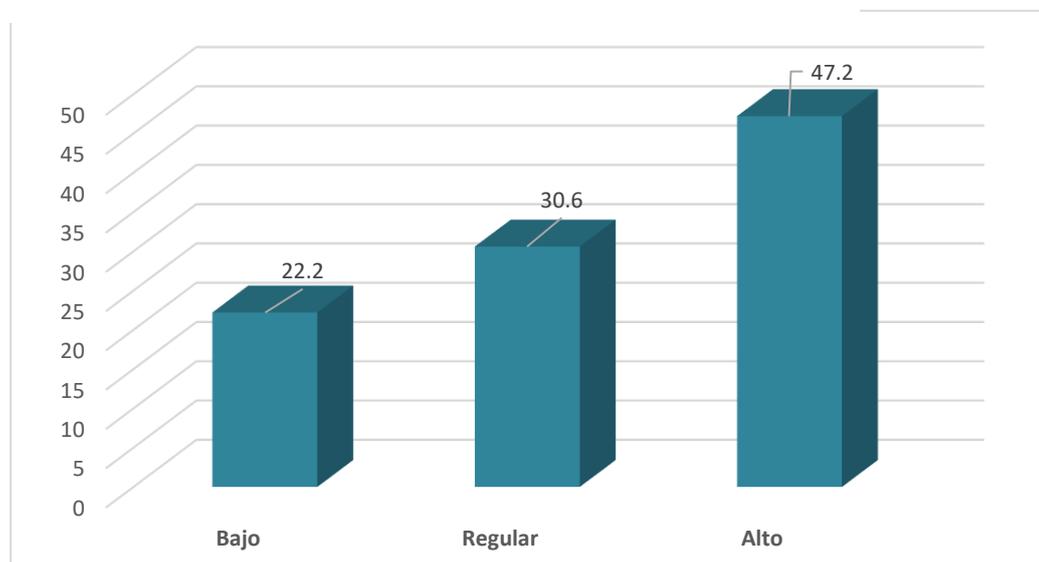
*Niveles de la variable engagement de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	22,2
Regular	11	30,6
Alto	17	47,2
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios

**Figura 1**

*Niveles de Engagement*



### V.1.2. DIMENSIONES DEL ENGAGEMENT

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla, se encontró respecto a las dimensiones del engagement, que la dimensión de Vigor y Dedicación se encuentran nivel alto, mientras que la Absorción en un nivel regular.

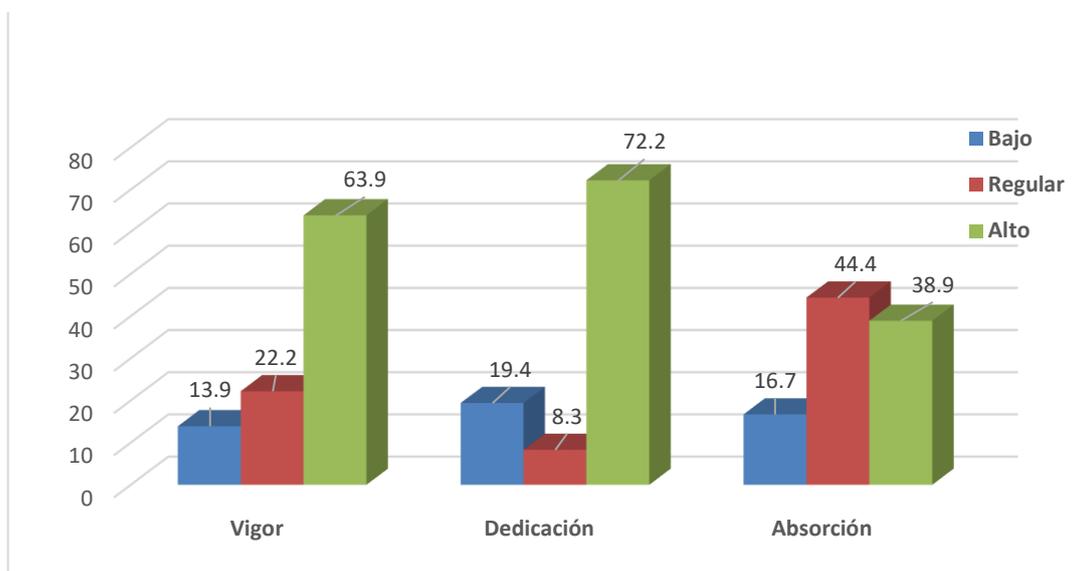
**Tabla 3**

*Niveles de la variable engagement, según sus dimensiones, de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021*

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	5	13,9%	7	19,4 %	6	16,7%
Regular	8	22,2%	3	8,3%	16	44,4%
Alto	23	63,9%	26	72,2%	14	38,9%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Figura 2**

*Niveles en porcentaje de las dimensiones de la variable Engagement*



### V.1.3. DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla, se encontró en la variable Desempeño Laboral entre los funcionarios en que un 52,8% (19) tienen un nivel Bueno, un 44,4% (16) tienen un nivel Muy bueno y 2,8% (1) presentan un nivel Regular, en el nivel de deficiente no se encontró a ninguno funcionario.

**Tabla 4**

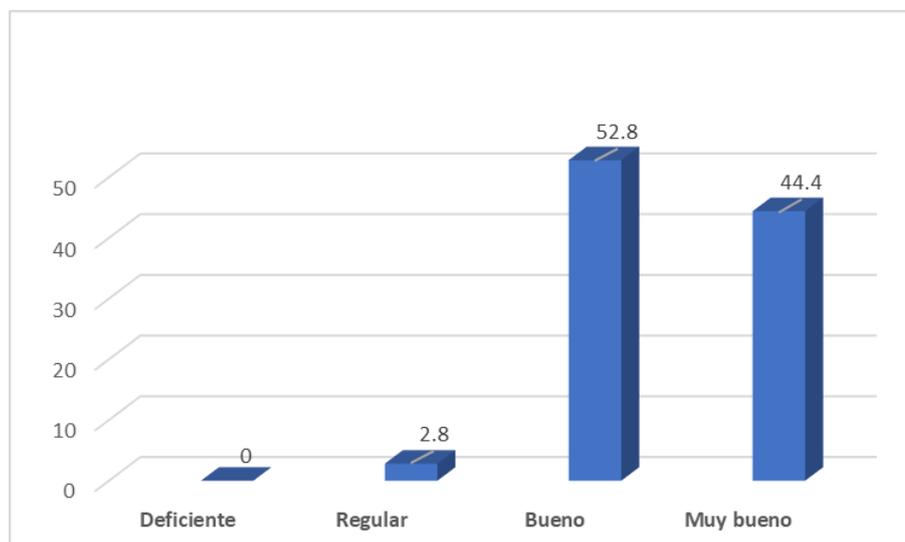
*Niveles de la variable Desempeño Laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	1	2,8
Bueno	19	52,8
Muy bueno	16	44,4
Total	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a los funcionarios

**Figura 3**

*Niveles en porcentaje de la Variable Desempeño Laboral*



## V.2. TABLAS CRUZADAS

### V.2.1. VARIABLE 1 VS VARIABLE 2

Según la tabla tenemos un 22,2% en nivel alto en la variable engagement y la variable Desempeño laboral en bueno y muy bueno.

**Tabla 5**

***Nivel de Engagement y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021***

			Desempeño Laboral			Total
			Regular	Bueno	Muy bueno	
Engagement	Bajo	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0%	11,1%	11,1%	22,2
	Regular	Recuento	0	7	4	11
		% del total	0%	19,4%	11,1%	30,6%
	Alto	Recuento	1	8	8	17
		% del total	2,8%	22,2%	22,2%	47,2%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>36</b>
		<b>% del total</b>	<b>2,8%</b>	<b>52,8%</b>	<b>44,4%</b>	<b>100,0%</b>

## V.3. ANALISIS ESTADÍSTICO

### V.3.1. Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre las variables engagement y desempeño laboral

Ha: Existe relación significativa entre las variables engagement y el desempeño laboral

**Nivel de Confianza:**  $\alpha = 5\% = 0,05$

**Prueba estadística:** Correlación de Spearman

- El coeficiente de correlación de Spearman, es otro estadístico no paramétrico utilizado para medir la asociación entre los órdenes de dos variables. Este coeficiente es particularmente útil para medir la concordancia (o ausencia de ella) al evaluarse un set idéntico de condiciones por dos personas o grupos.

**Interpretación:** de acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 6, se encontró que existe una relación positiva lineal muy baja y estadísticamente no significativa, entre las variables engagement y el desempeño laboral ( $r = 0.039$ ,  $p\text{-valor} = 0.619$ )

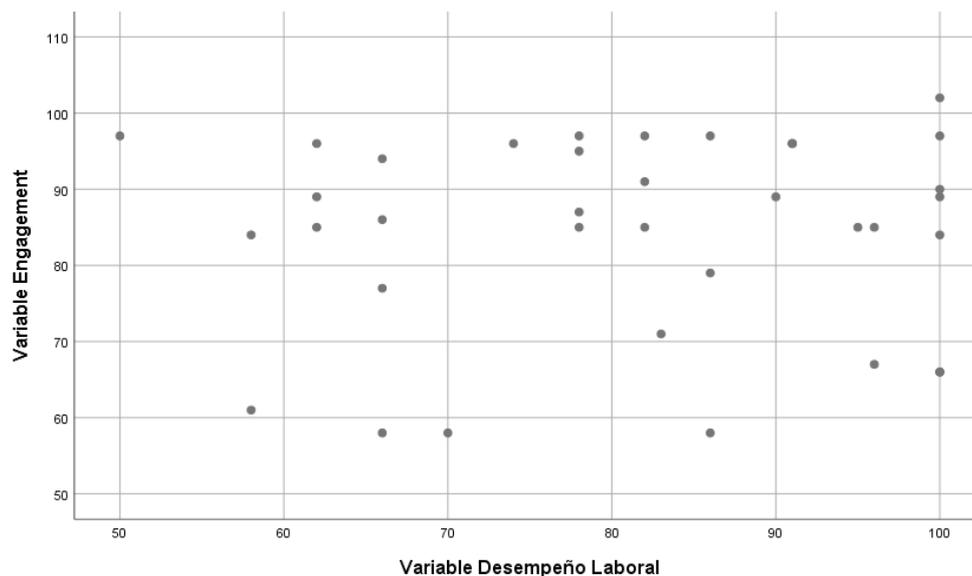
**Tabla 6**

*Correlación entre las variables engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021*

		desempeño laboral
	Correlación de Spearman	0,039
Engagement	Sig. (bilateral)	0,619
	N	36

**Figura 4**

*Variable Engagement y Desempeño Laboral*



### V.3.2. Prueba de Hipótesis Especifica 1

Ho: No existe relación significativa y positiva entre la dimensión vigor de la variable engagement y desempeño laboral

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión vigor de la variable engagement y el desempeño laboral

#### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3, se encontró que existe una relación positiva lineal muy baja y estadísticamente no significativa, entre la dimensión Vigor de la variable engagement y el desempeño laboral ( $r = 0.028$ ,  $p\text{-valor} = 0.870$ ).

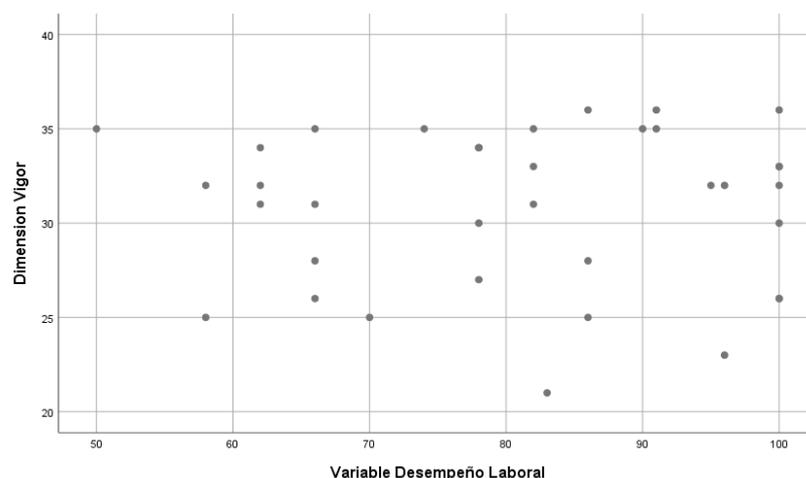
**Tabla 7**

*Correlación entre la dimensión vigor de la variable engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021*

		desempeño laboral
	Correlación de Spearman	0,028
Vigor	Sig. (bilateral)	0,870
	n	36

**Figura 5**

*Dimensión vigor de la variable engagement y el desempeño laboral*



### V.3.3. Prueba de Hipótesis Especifica 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión dedicación de la variable engagement y desempeño laboral

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión dedicación de la variable engagement y el desempeño laboral

#### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 4, se encontró que existe una relación positiva lineal muy baja y estadísticamente no significativa, entre la dimensión dedicación de la variable engagement y el desempeño laboral ( $r = 0.027$ ,  $p\text{-valor} = 0.875$ ).

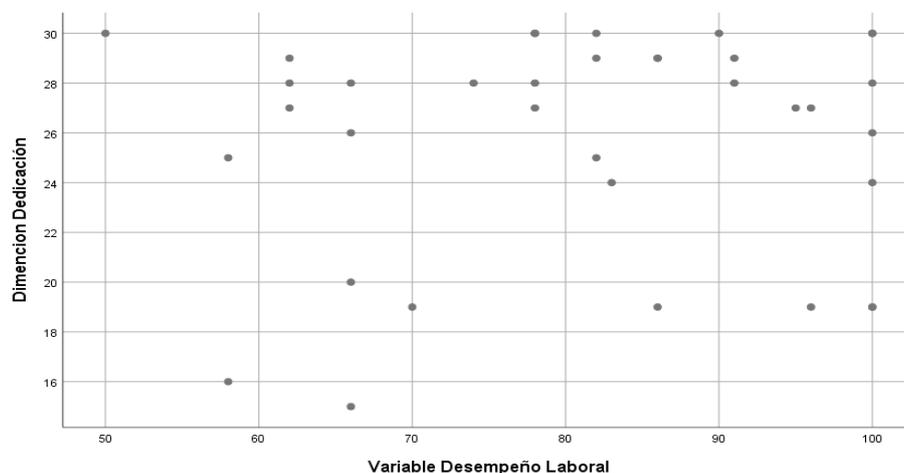
**Tabla 8**

*Correlación entre la dimensión dedicación de la variable engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021*

		desempeño laboral
	Correlación de Spearman	0,027
Dedicación	Sig. (bilateral)	0,875
	N	36

**Figura 6**

*Dimensión dedicación de la variable engagement y el desempeño laboral*



### V.3.4. Prueba de Hipótesis Especifica 3

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión Absorción de la variable engagement y desempeño laboral

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión Absorción de la variable engagement y el desempeño laboral

#### Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 5, se encontró que existe una relación positiva lineal muy baja y estadísticamente no significativa, entre la dimensión Absorción de la variable engagement y el desempeño laboral ( $r = 0.010$ ,  $p\text{-valor} = 0.952$ ).

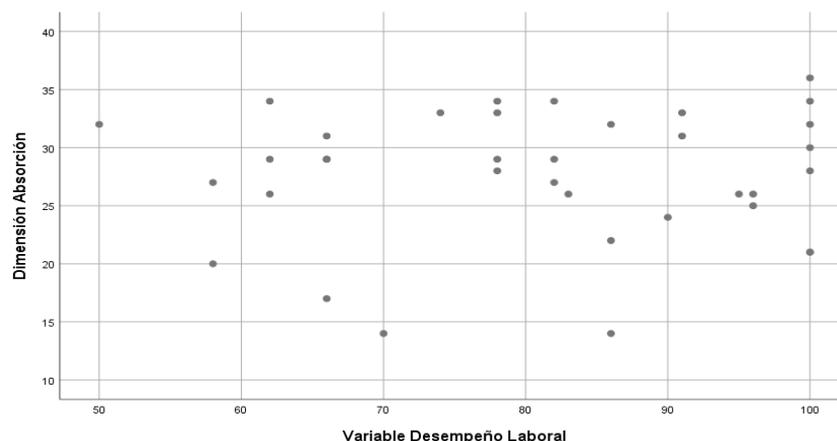
**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión Absorción de la variable engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021*

		desempeño laboral
	Correlación de Spearman	0,010
Absorción	Sig. (bilateral)	0,952
	n	36

**Figura 7**

*Dimensión Absorción de la variable engagement y el desempeño laboral*



## **VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES**

### **VI.1. Discusión**

El objetivo principal de la investigación fue determinar si existe relación entre el engagement y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021. Se obtuvo como resultado que existe una relación positiva lineal muy baja y estadísticamente no significativa, entre las variables engagement y el desempeño laboral ( $r = 0.039$ ,  $p\text{-valor} = 0.619$ ). Esto es similar a lo encontrado en la investigación de Lozano y Quesada (2019) titulada El engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, donde se utilizó la misma metodología, hallando además el desempeño laboral en un nivel alto a pesar de un engagement medio.

Esto hace reflexionar en la importancia que el Estado realiza para la implementación de controles internos en el desempeño, como el que se aplicó en esta investigación. Sin embargo, es necesario resaltar que existen otros resultados que difieren de los hallados en el estudio, como por ejemplo el de Juárez (2021) quien en su investigación titulada Relación de la interacción trabajo familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la ciudad de San Luis Potosí, demostró que, en Bolivia, si existe relación entre las variables trabajo- familia, engagement. En el trabajo y desempeño laboral es importante también señalar que utilizaron la misma metodología utilizada en nuestra investigación, así mismo Oviedo (2021) analizó la relación entre la justicia organizacional, engagement en el trabajo y el desempeño laboral, obteniendo una correlación positiva entre las tres variables.

Debido a estos primeros aportes es oportuno mencionar a Rubio (2018) en su estudio titulado Justicia Organizacional y Engagement en docentes que laboran en una universidad privada de Armenia durante el 2016-2017. Utilizando la misma

metodología de esta investigación, con la diferencia de evaluar docentes, sus resultados permiten inferir que tienen una favorable percepción de justicia organizacional y una experiencia positiva frente a su labor docentes, manifestando sentirse altamente comprometidos y entusiasmados por su trabajo y los procesos de desarrollo organizacional.

Así también Bravo (2020) y López (2020) en sus investigaciones realizadas en centros de salud, muestran que en ambos casos existen una relación positiva y fuerte entre el engagement y el desempeño laboral a diferencia de este estudio que es positiva baja. Por ello, se considera importante advertir que la variable engagement fue vinculada positivamente con la satisfacción laboral en la investigación realizada por Medina (2021) en su estudio titulado Engagement en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de San Antonio De Putina, Periodo 2020; y también con la investigación de Ruiz et al. (2020) en su estudio El proceso de engagement y su impacto en la productividad, donde el nivel de engagement fue medio y el nivel de productividad bajo existiendo una relación positiva alta.

Finalmente, respecto a la variable desempeño laboral cabe resaltar que fue relacionada con el clima organizacional en la investigación realizada por Ayala (2021) en su investigación titulada El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi. México. Allí, los resultados muestran que existe una relación directa y significativa, así como también Vásquez et al. (2021) en estudio Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile, en donde se halla un nivel medio entre las variables y una desviación estándar asimétrica.

Es importante nombrar a Ancin (2019) en su investigación denominada La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la

comunicación y el compromiso afectivo del colaborador, quien resalta que de los resultados obtenidos, surgen dos nuevas categorías: la estructura organizacional y el tono de la comunicación. Los hallazgos de este trabajo permiten concluir que las organizaciones deben incidir en mejorar la satisfacción con la comunicación, desarrollar compromiso afectivo y generar engagement por los efectos y consecuencias positivas que tienen en el individuo, y en la vida organizacional.

Estos resultados son de gran importancia debido a que se podría interpretar que la relación positiva baja no significativa del engagement estuviese relacionada con factores como oportunidades de desarrollo y capacitaciones, remuneración y el reconocimiento, que en el diario Gestión (Ríos, 2016) se presentó como dato relevante en el país.

Es necesario tomar en cuenta la opinión de Salanova et al. (2005), al referir que los colaboradores, a pesar de todo, son resilientes, lo que concordaría con un buen resultado en el desempeño con un 52,8%. Esto permite considerar que la justificación teórica y social de este estudio es correcta al inferir que los colaboradores de la Municipalidad de Moro no están comprometidos, sino simplemente cumplen con parte de sus funciones, surgiendo lógicamente la necesidad de repotenciar estos factores, tal como lo afirma Palacios (2016), cuando advierte que hoy en día las organizaciones desean que sus colaboradores sean emprendedores, creativos y sean capaces de engranar en equipos de trabajo comprometidos con la organización.

Teóricamente, el Engagement, según Schaufeli y Bakker (2003) es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Este debería verse mejor reflejado en el Desempeño Laboral si se descubre en los colaboradores capacidades y defectos que pudieran afectar la organización, por ello se realiza la implementación del control interno.

Respecto al objetivo específico 01, que fue establecer la relación que existe entre el vigor y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública, los resultados demuestran que existe una relación positiva lineal muy baja y estadísticamente no significativa, entre la dimensión Vigor de la variable engagement y el desempeño laboral ( $r = 0.028$ ,  $p\text{-valor} = 0.870$ ), lo que significaría que los funcionarios en un 63,9% (23) tienen un nivel alto, describiéndolo teóricamente como lo resalta Salanova y Schaufeli (2009).

Los funcionarios deberían, para que sea significativa la dimensión vigor, mejorar su vitalidad energética y consistencia en el trabajo muy a pesar de las dificultades que se presenten ya que este es un aspecto conductual y por consiguiente se considera también de decisión individual.

En cuanto al objetivo específico 02, en el cual se buscó establecer la relación que existe entre la dimensión dedicación y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública, se encontró que existe una relación positiva lineal muy baja y estadísticamente no significativa, entre la dimensión dedicación de la variable engagement y el desempeño laboral ( $r = 0.027$ ,  $p\text{-valor} = 0.875$ ), lo que significa que los funcionarios en un 72,2% (26) tienen un nivel alto, hecho que evidencia que los trabajadores en esta dimensión poseen un alto nivel respecto a la alegría y orgullo dentro de la organización sintiéndose feliz y viendo su trabajo como un reto constante como, lo sostiene en su definición Maslach (2006), considerando, sin embargo, que por sí sola esta dimensión no muestra significancia.

En lo concerniente al objetivo específico 03: establecer la relación que existe entre la absorción y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública. Se obtuvo como resultado la existencia de una relación positiva lineal muy baja y estadísticamente no significativa, entre la dimensión Absorción de la variable engagement y el desempeño laboral ( $r = 0.010$ ,  $p\text{-valor} = 0.952$ ), demostrando que los

funcionarios en un 44,4% (16) tienen un nivel regular, pudiéndose inferir que es la falla principal ya que probablemente no exista un buen nivel de compenetración y contento con el trabajo que realizan, si nos basamos en la definición de Csikszentmihaly y Salanova y Lorent (2008).

## **VI.2. Conclusiones**

- Se concluye, en primer lugar, en determinar que entre las variables de investigación engagement y desempeño laboral existe una relación positiva baja que no es significativa.
- En segundo lugar, se concluye que el engagement en su dimensión vigor y su relación con el desempeño laboral es positiva baja, siendo no significativa.
- En tercer lugar, se concluye que el engagement en su dimensión dedicación y su relación con el desempeño laboral es positiva baja, siendo no significativa.
- En cuarto lugar, se concluye que el engagement en su dimensión absorción y su relación con el desempeño laboral es regular, siendo no significativa.
- Finalmente se concluye que el desempeño laboral es simplemente bueno.

## **VI.3. Recomendaciones**

- En futuras investigaciones, se deben desarrollar estudios explicativos en donde apliquen un programa para mejorar el engagement laboral en una entidad pública para el mejor desempeño laboral de los funcionarios.
- La entidad a través del jefe de Recursos Humanos debe aplicar su reglamento interno de los servidores - RIS, a fin de que se reconozca las horas extras laboradas por sobretiempo, con la finalidad de que los funcionarios mejoren su identificación con la entidad y esto se vea reflejado en su producción.
- Implementar un plan de capacitación por áreas que permita a los funcionarios obtener nuevas aptitudes, conocimientos y habilidades en función a los metas institucionales. Esta acción recae en las funciones del área de recursos humanos.

- La asistencia permanente del psicólogo organizacional con especialidad en psicoterapia motivacional para detectar problemas de entusiasmo, inspiración, orgullo y retos.
- Se debe trabajar con los funcionarios la dimensión absorción en el aspecto que consideramos que es la falencia principal de este grupo de funcionarios, quienes deben de mejorar su Flow en su centro de trabajo y como esta es una acción comportamental también debe ser vista profesionalmente.
- Se debe mejorar el instrumento de medición de la institución que fue aplicado en la investigación para reconocer de manera más práctica las necesidades, especificando las competencias.

## Lista de referencias

- Ancin, I. (2019). *La incidencia del engagement del supervisor en la relación entre la satisfacción con la comunicación y el compromiso afectivo del colaborador, Argentina 2019* [Tesis Doctoral, Universidad Austral].  
[https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/697/TESIS%20IRENEANCI N%2010.07.19.pdf?sequence=1](https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/697/TESIS%20IRENEANCI%20N%2010.07.19.pdf?sequence=1)
- Araujo, M. y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de Educación Superior Públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Ayala, H. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud de la Provincia de Cotopaxi* [Tesis de Maestría, Universidad técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33780>
- Ccallo, M. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave - 2017 – 2018. Puno. Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo\\_Maquera\\_Mari bel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9865/Ccallo_Maquera_Mari%20bel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bobadilla, M., Callata, C. y Rojas, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1027>
- Bravo, M. (2020). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020*, Trujillo Perú [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo\\_EMBM -SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54716/Bravo_EMBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Calizaya, J., Palao, B., Pomareda, H. y Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24, 13-19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>.
- Cárdenas T. y Jaik. A. (2014). *Engagement (Ilusión por el trabajo) Un modelo teórico conceptual*. México. <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>
- Charry Aysanoa, J. M. y Solórzano Zavala, J. R. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 8(1), 26 - 36. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (7ma ed.). McGraw - Hill.
- Circular H R (2019). *Medición Engagement Latinoamérica*. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>
- Estrada, N., Muños, M. y Valdiviezo, M. (2021). *Mejora de la gestión urbana en las municipalidades, mediante el fortalecimiento de la difusión y promoción del Programa Presupuestal Nuestras Ciudades (PP0109), y el fortalecimiento de las competencias de los gobiernos locales para el saneamiento de áreas de terreno para el desarrollo y expansión de las ciudades* [Tesis de Maestría. Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9973/1/IV\\_PG\\_MGP\\_TI\\_Estrada\\_Mu%c3%b1oz\\_Valdiviezo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9973/1/IV_PG_MGP_TI_Estrada_Mu%c3%b1oz_Valdiviezo_2021.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Irarrázaval (1996). *La importancia de las municipalidades y su impacto en la vida de las personas*. <https://puentesuc.cl/novedades/la-importancia-de-los-municipios>

- Juárez, M. (2021). *Relación de la interacción de trabajo familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la ciudad de San Luis Potosi. Mexico* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7383>
- Juarez, M. (2021). *Desarrollo la investigación titulada Relación de la interacción trabajo familia, engagement en el trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una entidad paraestatal en la ciudad de San Luis Potosí, Bolivia* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí] <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/7383>
- kpiestudios.com (2021). *Tipos de evaluación de desempeño, ¿A quién debo involucrar en el proceso?* <https://www.kpiestudios.com/post/tipos-evaluacion-desempeno>
- La Torre, M. (2012). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral* [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, C. (2017). *Cuando progresar implica tumbarse al otro.* <https://alertaeconomica.com/cuando-para-progresar-implica-tumbarse-al-otro/>
- Lisbona, A., Morales, J. y Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2873396>
- López, V. (2020). *Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51780/L%c3%b3pez\\_GVS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51780/L%c3%b3pez_GVS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López. F. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Comunicación y Hombre*, 14.

<https://comunicacionyhombre.com/article/engagement-una-plataforma-desarrollo-la-persona/>

López Cánovas, F. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*, (14),53-62.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>

Lozano, M. y Quesada, C. (2019). *El engagement y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42486/Lozano\\_CMD PF-Quezada\\_JCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42486/Lozano_CMD_PF-Quezada_JCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Marsollier, R. (2019). Análisis del Modelo Burnout-Engagement en Empleados Públicos.

*Psicogente*, 22(41), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>

Maslach, C. y Leiter, M.P. (1997). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (3ª ed.) CA:

*Consulting Psychologists Press*.

Medina, R.C. (2021). *Engagement en la satisfacción laboral del personal de la municipalidad provincial de San Antonio de Putina, periodo 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15173/Medina\\_Ccama\\_Rosio\\_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15173/Medina_Ccama_Rosio_Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mercedes, M. y Delgado, M. (2016). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado Boca del río, 2016 Tacna –* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1486/tesis%20-%20nu%C3%B1ez.pdf?sequence=1>

Ministerio del Ambiente (2003). *Ley Orgánica de Municipalidades Ley N.º 27972*, 1-2.

*Compendio normativo-OT*.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCD316201CA9CDC A05258100005DBE7A/\\$FILE/1\\_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDC A05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)

Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta edición). Ediciones de la U.

Oviedo Cárdenas, M. (2021). *La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público. San Luis Potosí, S.L.P.* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]  
<http://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7381/TesisM.FCA.2021.Justicia.Oviedo.PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Padilla. P. (2021). *Evaluación del desempeño, gestión de personas. Historia de la evaluación de desempeño.* <https://pedropadillarui.es/historia-de-la-evaluacion-del-desempeno/>

Palacios, M. (2016). *Salud laboral y engagement, en los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión].  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/17/browse?type=subject&value=Capacidades+Cognitivas>

Quispe, S. (2020). *Importancia de la evaluación del desempeño laboral examen de suficiencia de competencia profesional* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe\\_Cachi\\_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española (23a ed.)*.  
<https://dle.rae.es/diccionario>

Redacción Gestión. (2021). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*.

- <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Ríos, M. (2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Robbins, S. P. (2000). *Fundamentos del comportamiento organizacional* (6ª ed.). Prentice-Hall.
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rovayo, D. (2020). *El compromiso organizacional en la gestión pública del ministerio de transporte y obras públicas en la zona 3* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31911>
- Rubio, L. A. (2018). Justicia organizacional y engagement en docentes de una universidad privada de Armenia, Quindío. *Contexto*, 7, 47-56.  
<https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.884>
- Ruiz, L., Santisteban, Y. L. y Villanueva, J. (2020). *El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad distrital de Lagunas*. *Revista Científica Horizonte Empresarial*, 7(2).  
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Sánchez Silvera, N. y Falcón Rodríguez, M. y Betancourt García, M. (2012). Sistema de indicadores de clima organizacional para potenciar el desempeño laboral. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 5 (15),52-62.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847111005>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor

analytic-approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Salanova, L. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.

Salanova, L. (2016). Exposure to information technologies and its relation to burnout. *Behaviour & Information Technology*, 19(5), 385-392. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2000\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2000_Salanova-Schaufeli.pdf)

Secretaría de gestión pública. (2021). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. <https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>.

Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M., y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272012000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005&lng=es&tlng=es).

Suma, M. (2021). *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral, Maestría en Ciencias, con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos*. Arequipa [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12679/UPmasura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, G. (2021). *Modelo de gestión motivacional según Alderfer para mejorar el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2020. Tarapoto - Perú 2021* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56767/Torres\\_GGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56767/Torres_GGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Vásquez Pailaqueo, M., Inostroza Naranjo, R., y Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>.
- Vázquez, G. y Álvarez, D. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a Redemprendia. Redemprendia.*  
[https://bun.uam.es/permalink/f/hs0dqm/34UAM\\_ALMA21188232770004211](https://bun.uam.es/permalink/f/hs0dqm/34UAM_ALMA21188232770004211)
- Velásquez-Durán, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Revista científica. Education in the Knowledge Society (EKS)*, 18(4), 53–73.  
<https://doi.org/10.14201/eks20171845373>
- Zacarias, A. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37721/zacarias\\_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37721/zacarias_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Apéndice

# INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira.
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador.
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo.
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE FUNCIONARIOS

### I. DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos del Evaluador:.....

Cargo:.....

Nombre y Apellidos del Evaluado:.....

Cargo:.....

Condición Laboral:.....

### II. PERIODO DE EVALUACION

Año:

### III. INSTRUCCIONES

- El evaluador deberá ser justo y objetivo, no se deje influenciar por sentimientos personales, ni por las últimas acciones positivas o negativas importantes del evaluado.
- Efectuar la evaluación del funcionario, anotando los grados valorativo (A,B,C,Y D) correspondiente para cada factor de evaluación ( Conocimiento de Funciones, Responsabilidad , Iniciativa , Identidad Institucional, Planeamiento y Organización y Dirección y Supervisión), procediendo luego a consignar el puntaje parcial de estos. Finaliza consignando el puntaje total obtenido y el nivel valorativo alcanzado por el Evaluado.

### IV. NIVEL VALORATIVO

NIVEL VALORATIVO	DIRECTIVO	
	MINIMO	MAXIMO
MUY BUENO	De 84	100 Puntos
BUENO	De 58	83 Puntos
REGULAR	De 34	57 Puntos
DEFICIENTE	Menos	33 Puntos

### V. RESULTADOS DE LA EVALUACION

N°	FACTORES						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
GRADO VALORATIVO							
PUNTAJE							

Nivel valorativo alcanzado: .....

## Anexo

### CUADRO DE PUNTAJES

FACTORES	PUNTAJE			
	A	B	C	D
1. Conocimiento de Funciones	16	04	12	08
2. Responsabilidad	04	16	12	08
3. Iniciativa	16	12	08	04
4. Identificación Institucional	04	16	12	08
5. Planeamiento y organización	18	09	13	04
6. Dirección y supervisión	04	18	13	09

- 1. Conocimiento de Funciones:** El evaluado debe tener idea, noción, entendimiento o conocimiento del cargo; es competente para las responsabilidades que le son exigidas.
- 2. Responsabilidad:** El evaluado asume sus funciones con transparencia; genera información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a sus superiores o personas encargadas de realizar el control interno o posterior. Rinde cuenta sobre los fondos asignados, asegura y preserva sus archivos para responder sobre los logros y metas alcanzados o para proporcionar información de sus actos a las personas naturales y jurídicas que disponen las normas vigentes
- 3. Iniciativa:** El evaluado tiene la cualidad de anticiparse a los sucesos y propone acciones y procedimientos para atenderlo o resolverlos.
- 4. Identificación Institucional:** El evaluado demuestra a través de la responsabilidad y disposición para el trabajo, de realizar el esfuerzo que demanda la carga laboral en su puesto, para que la entidad alcance las metas y objetivos trazados.
- 5. Planeamiento y organización:** El evaluado enfoca ideas, calcula y presenta planes de corto y mediano y largo plazo; regularmente se involucra en planeamientos administrativos o de servicios. Posee aptitud para organizar su trabajo y aporta ideas en beneficio de su unidad orgánica o la entidad.
- 6. Dirección y Supervisión:** El evaluado conduce los esfuerzos personales para ejecutar los planes y lograr los objetivos de la entidad, por lo que es asequible a la coordinación y seguimiento en la ejecución de los procesos de gestión, administración y políticas internas.

# FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

## FIABILIDAD

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	17

De acuerdo al análisis de fiabilidad se encontró un valor de 0,871 para la variable Engagement, la cual nos indica de acuerdo a la tabla un criterio de bueno, por tanto, se recomienda su aplicación.

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E1	76,27	195,638	,686	,857
E2	76,13	209,267	,508	,866
E3	76,80	169,600	,881	,842
E4	75,47	225,410	-,153	,878
E5	75,87	204,695	,681	,861
E6	76,07	231,495	-,223	,894
E7	76,00	199,857	,603	,861
E8	76,60	185,257	,839	,849
E9	76,33	186,810	,890	,848
E10	76,00	189,857	,906	,850
E11	75,87	220,552	,062	,876
E12	75,87	205,552	,451	,866
E13	77,27	186,067	,585	,860
E14	76,93	168,352	,879	,842
E15	75,93	211,781	,314	,870
E16	77,60	197,686	,355	,874
E17	78,20	197,743	,337	,875



# **VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS - ENGAGEMENT**

**I. DATOS GENERALES**

Nombre: MARIELLE NATALI CORDOVA ZEVALLOS  
Especialidad: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA  
Fecha: 14-12-21

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: PROCEDE
2. CONTENIDO: PROCEDE
3. ESTRUCTURA: PROCEDE

**III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE.

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO

Marielle Natali Cordova Zevallos  
DNI. 32984082  
Ms. Gestión Pública

Nombre y Firma  
Fecha: 14.12.21

Anexo 2: Instrumento

**El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021**

**Investigador:** Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.				X		
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.				X		
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.				X		
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.				X		
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo				X		
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				X		
7. Mi trabajo me inspira.				X		
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.				X		
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.				X		
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.				X		
11. Estoy inmerso en mi trabajo.				X		
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.				X		
13. Mi trabajo es retador.				X		
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.				X		
15. Soy muy persistente en mi trabajo.				X		
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.				X		
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.				X		



Marielle Natali Cordova Zevallos  
DNI.32984082  
Ms. Gestión Pública

Nombre y Firma  
Fecha: 11/12/21



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS – DESEMPEÑO LABORAL**

**IV. DATOS GENERALES**

Nombre: MARIELLE NATALI CORDOVA ZEVALLOS  
Especialidad: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA  
Fecha: 14-12-21

**V. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

4. FORMA: PROCEDE
5. CONTENIDO: PROCEDE
6. ESTRUCTURA: PROCEDE

**VI. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO

  
Marielle Natali Cordova Zevallos  
DNI.32984082  
Ms. Gestión Pública

Nombre y Firma  
Fecha: 14.12.21

Anexo 2: Instrumento

**El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021**

**Investigador:** Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral de Funcionarios, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA:** Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. Conocimiento de Funciones: El evaluado debe tener idea, noción, entendimiento o conocimiento del cargo; es competente para las responsabilidades que le son exigidas.				X		
2. Responsabilidad: El evaluado asume sus funciones con transparencia; genera información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a sus superiores o personas encargadas de realizar el control interno o posterior. Rinde cuenta sobre los fondos asignados, asegura y preserva sus archivos para responder sobre los logros y metas alcanzados o para proporcionar información de sus actos a las personas naturales y jurídicas que disponen las normas vigentes				X		
3. Iniciativa: El evaluado tiene la cualidad de anticiparse a los sucesos y propone acciones y procedimientos para atenderlo o resolverlos.				X		
4. Identificación Institucional: El evaluado demuestra a través de la responsabilidad y disposición para el trabajo, de realizar el esfuerzo que demanda la carga laboral en su puesto, para que la entidad alcance las metas y objetivos trazados.				X		
5. El evaluado enfoca ideas, calcula y presenta planes de corto y mediano y largo plazo; regularmente se involucra en planeamientos administrativos o de servicios. Posee aptitud para organizar su trabajo y aporta ideas en beneficio de su unidad orgánica o la entidad.				X		
6. Planamiento y Organización: El evaluado conduce los esfuerzos personales para ejecutar los planes y lograr los objetivos de la entidad, por lo que es asequible a la coordinación y seguimiento en la ejecución de los procesos de gestión, administración y políticas internas.				X		

  
 Mariette Natali Cordova Zevallos  
 DNI.32934082  
 Ms. Gestión Pública

Nombre y Firma  
 Fecha: 14/1/21

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS - ENGAGEMENT**

**I. DATOS GENERALES**

Nombre: HENRY JOSEPH DEL CASTILLO VILLACORTA  
Especialidad: DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
Fecha: 13.12.2021

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA:

CONFORME

2. CONTENIDO:

CONFORME

3. ESTRUCTURA:

CONFORME

**III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO A ESTA INVESTIGACIÓN

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



Dr. Ing. Henry Joseph Del Castillo Villacorta  
Reg. C.I.P. 50337

Nombre y Firma  
Fecha: 13.12.2021



Anexo 2: Instrumento

**El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021**

**Investigador:** Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA:** Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.				X		
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.				X		
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.				X		
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.				X		
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo				X		
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				X		
7. Mi trabajo me inspira.				X		
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.				X		
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.				X		
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.				X		
11. Estoy inmerso en mi trabajo.				X		
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.				X		
13. Mi trabajo es retador.				X		
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.				X		
15. Soy muy persistente en mi trabajo.				X		
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.				X		
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.				X		



**Dr. Ing. Henry Joseph Del Castillo Villacorta**  
Reg. C.I.P. 50337

Nombre y Firma  
Fecha: 13.1.2021

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS – DESEMPEÑO LABORAL**

**IV. DATOS GENERALES**

Nombre: HENRY JOSEPH DEL CASTILLO VILLACORTA  
Especialidad: D.OCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION  
Fecha: 13-12-2021

**V. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

4. FORMA:

CONFORME

5. CONTENIDO:

CONFORME

6. ESTRUCTURA:

CONFORME

**VI. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

ES APLICABLE EL INSTRUMENTO A ESTO  
INVESTIGACION

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO

  
Dr. Ing. Henry Joseph Del Castillo Villacorta  
Reg. C.I.P. 50337

Nombre y Firma  
Fecha: 13.12.1.2021



Anexo 2: Instrumento

**El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021**

**Investigador:** Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la: Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral de Funcionarios, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA:** Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. Conocimiento de Funciones: El evaluado debe tener idea, noción, entendimiento o conocimiento del cargo; es competente para las responsabilidades que le son exigidas.				X		
2. Responsabilidad: El evaluado asume sus funciones con transparencia; genera información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a sus superiores o personas encargadas de realizar el control interno o posterior. Rinde cuenta sobre los fondos asignados, asegura y preserva sus archivos para responder sobre los logros y metas alcanzados o para proporcionar información de sus actos a las personas naturales y jurídicas que disponen las normas vigentes				X		
3. Iniciativa: El evaluado tiene la cualidad de anticiparse a los sucesos y propone acciones y procedimientos para atenderlos o resolverlos.				X		
4. Identificación Institucional: El evaluado demuestra a través de la responsabilidad y disposición para el trabajo, de realizar el esfuerzo que demanda la carga laboral en su puesto, para que la entidad alcance las metas y objetivos trazados.				X		
5. El evaluado enfoca ideas, calcula y presenta planes de corto y mediano y largo plazo; regularmente se involucra en planeamientos administrativos o de servicios. Posee aptitud para organizar su trabajo y aporta ideas en beneficio de su unidad orgánica o la entidad.				X		
6. Planamiento y Organización: El evaluado conduce los esfuerzos personales para ejecutar los planes y lograr los objetivos de la entidad, por lo que es asequible a la coordinación y seguimiento en la ejecución de los procesos de gestión, administración y políticas internas.				X		



Dr. Ing. Henry Joseph Del Castillo Villacorta  
Reg. C.I.P. 50337

Nombre y Firma  
Fecha: 13.1.13...13.021



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021**

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS - ENGAGEMENT**

**I. DATOS GENERALES**

Nombre: Julio Enrique Urrutia Ramirez  
Especialidad: PSICOLOGIA  
Fecha: 11/12/2021

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: ✓ OK.
2. CONTENIDO: Revisar Tomados.
3. ESTRUCTURA: ✓ OK

**III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI  NO

  
**Dr. Julio Enrique Urrutia Ramirez**  
psicólogo  
C. P. P. 16729

Nombre y Firma  
Fecha: 11/12/2021

Anexo 2: Instrumento

**El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021**

**Investigador:** Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA:** Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.					✓	
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					✓	
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					✓	
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					✓	
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo					✓	
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					✓	
7. Mi trabajo me inspira.					✓	
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					✓	
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					✓	
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.					✓	
11. Estoy inmerso en mi trabajo.					✓	
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.					✓	
13. Mi trabajo es retador.					✓	
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.					✓	
15. Soy muy persistente en mi trabajo.					✓	
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.					✓	
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.					✓	

  
**Dr. Julio Enrique Uzcátegui Ramírez**  
 Psicólogo  
 C. Pe. 14133  
 Nombre y Firma  
 Fecha: 11.11.2021



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS – DESEMPEÑO LABORAL**

**IV. DATOS GENERALES**

Nombre: *Julio Enrique Uruvaga Ramiro*  
Especialidad: *Psicología*  
Fecha: *15/12/2021*

**V. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

4. FORMA: *✓OK*
5. CONTENIDO: *TEX. devoción de explodir en forma un este.*
6. ESTRUCTURA: *✓OK*

**VI. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO

*Julio Enrique Uruvaga Ramiro*  
**Dr. Julio Enrique Uruvaga Ramiro**  
**psicólogo**  
**C.P.O. N° 40729**

Nombre y Firma  
Fecha *15/12/2021*

Anexo 2: Instrumento

**El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, 2021**

**Investigador:** Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la: Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral de Funcionarios, que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
1. Conocimiento de Funciones: El evaluado debe tener idea, noción, entendimiento o conocimiento del cargo; es competente para las responsabilidades que le son exigidas.					/	
2. Responsabilidad: El evaluado asume sus funciones con transparencia; genera información confiable, comprensible, oportuna, útil y verificable a sus superiores o personas encargadas de realizar el control interno o posterior. Rinde cuenta sobre los fondos asignados, asegura y preserva sus archivos para responder sobre los logros y metas alcanzados o para proporcionar información de sus actos a las personas naturales y jurídicas que disponen las normas vigentes					/	
3. Iniciativa: El evaluado tiene la cualidad de anticiparse a los sucesos y propone acciones y procedimientos para atenderlo o resolverlos.					/	
4. Identificación Institucional: El evaluado demuestra a través de la responsabilidad y disposición para el trabajo, de realizar el esfuerzo que demanda la carga laboral en su puesto, para que la entidad alcance las metas y objetivos trazados.					/	
5. El evaluado enfoca ideas, calcula y presenta planes de corto y mediano y largo plazo; regularmente se involucra en planeamientos administrativos o de servicios. Posee aptitud para organizar su trabajo y aporta ideas en beneficio de su unidad orgánica o la entidad.					/	
6. Planamiento y Organización: El evaluado conduce los esfuerzos personales para ejecutar los planes y lograr los objetivos de la entidad, por lo que es asequible a la coordinación y seguimiento en la ejecución de los procesos de gestión, administración y políticas internas.					/	



**Dr. Julio Enrique Urrunaga Ramírez**  
 psicólogo  
 C.Ps. P° 16725

Nombre y Firma  
 Fecha: 17.12.2021

# **MATRIZ DE CONSISTENCIA**

ESQUEMA- MATRIZ DE CONSISTENCIA				
ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA				
AUTOR: Giuliana Elizabeth Diaz Villoslada				FECHA: 02 / 02 / 2022
TÍTULO: El engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>1. Problema General:</b>	<b>1. Objetivo General:</b>	<b>1. Hipótesis General:</b>	<b>Variable 1:</b>	<b>1. Tipo de Investigación:</b>
¿Existe relación entre el engagement y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021?	Determinar si existe relación entre el engagement y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021	Existe una relación positiva y significativa entre el engagement y desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública del distrito de Moro, Ancash, 2021	Engagement	Enfoque cuantitativo - básica sustantiva
<b>2. Problemas Específicos:</b>	<b>2. Objetivos Específicos:</b>	<b>2. Hipótesis Específicas:</b>		<b>2. Nivel de la Investigación:</b>
¿Qué relación existe entre el vigor y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública ?	Establecer la relación que existe entre el vigor y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública .	Existe una relación positiva y significativa entre el vigor y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.	Variable 2:	Correlacional
¿Qué relación existe entre la dedicación y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública ?	Establecer la relación que existe entre la dedicación y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública .	Existe una relación positiva y significativa entre la dedicación y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.		<b>3. Diseño de la Investigación:</b>
¿Qué relación existe entre la absorción y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública ?	Establecer la relación que existe entre la absorción y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública .	Existe una relación positiva y significativa entre la absorción y el desempeño laboral de los funcionarios en una entidad pública.		<b>4. Metodo:</b>
			Desempeño laboral	Hipotético deductivo
				<b>5. Población:</b>
				36 Funcionarios
				<b>6. Muestra:</b>
				censo poblacional
			<b>7. Técnica de Recolección:</b>	
			Encuesta	
			<b>8. Instrumento de Recolección:</b>	
			1. Escala Utrecht de Engagement en el trabajo	
			2. Ficha de Evaluación	