

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Programa de Estudios de Administración



NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE YUNGAY - 2020

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en  
Administración.

**Autora:**

Iguaro Chávez, Helen Yarumi

**Asesor:**

Dr. Daniel Pérez Jorge

**Código Orcid:**

0000.0002-8323-3971

**Huaraz – Perú**

**2021**

## 1. Palabras clave

<b>Tema</b>	Engagement
<b>Especialidad</b>	Administración
<b>Línea de investigación</b>	Código OCDE Gestión del Talento Humano Área: Ciencias Sociales Sub área: Economía y Negocios Disciplina : Negocios y Management

## Key words

<b>Theme</b>	Engagement
<b>Specialty</b>	Administración
<b>Line of Research</b>	Code OCDE Human Talent Management Area: Social Sciences Sub área: Economy and Business Discipline: Negocios y Management

2.- Nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay - 2020.

## **1. Resumen**

El informe de investigación tuvo como propósito Determinar el nivel de Engagement en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay.

La metodología fue de tipo básico, cuantitativo; su diseño fue No experimental, de corte transversal, descriptivo. La población de estudio fue de 114 de la entidad edil, cuya muestra estuvo conformada por 88 trabajadores. Se empleó como técnica la encuesta y el instrumento que se aplicó, el cuestionario, el cual fue validado mediante juicio de experto, y su confiabilidad se realizó a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los resultados determinaron que el 70.45% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay tiene un nivel alto en engagement. Y los resultados específicos señalaron que el 86.36% de los administrativos tienen un nivel alto en el factor vigor, así mismo el 71.59% de los administrativos tienen un nivel alto en el factor dedicación, y el 51.14% de los administrativos tienen el nivel alto en el factor absorción.

## **2. Abstract**

The purpose of the investigation report was to determine the level of engagement in the administrative workers of the Yungay Provincial Municipality.

The methodology was basic, quantitative; its design was non-experimental, cross-sectional, descriptive. The study population was 114 from the municipal entity, whose sample consisted of 88 workers. The survey and the instrument that was applied, the questionnaire, was used as a technique, which was validated by expert judgment, and its reliability was performed through the Cronbach's Alpha coefficient.

The results determined that 70.45% of administrative workers in the Yungay provincial municipality have a high level of engagement. And the specific results indicated that 86.36% of the administrators have a high level in the vigor factor, likewise 71.59% of the administrators have a high level in the dedication factor, and 51.14% of the administrators have a high level in the absorption factor.

## Índice

1. Palabra clave.....	I
2. Título.....	II
3. Resumen.....	III
4. Abstract.....	IV
5. INTRODUCCION.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científico.....	1
5.2. Justificación de la Investigación.....	16
5.3. Problema.....	17
5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables.....	17
5.4.1. Conceptualización de variables.....	17
5.4.2. Operacionalización de variable.....	18
5.4.3. Matriz de operacionalización.....	22
5.5. Hipótesis.....	23
5.6. Objetivos.....	23
6. METODOLOGIA.....	23
6.1. Tipo y diseño de la Investigación.....	23
6.2. Población y muestra.....	24
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	26
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	27
7. RESULTADO.....	28
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS.....	33
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	35
9.1. Conclusiones.....	35
9.2. Recomendaciones.....	36
10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	39
11. AGRADECIMIENTO.....	48
12. AÑEXOS.....	49

ANEXO 01: Cuestionario.....	49
ANEXO 02: Matriz de consistencia.....	51
ANEXO 03: Base de datos de la prueba piloto.....	52
ANEXO 04: Análisis de confiabilidad.....	56
ANEXO 05: Juicio de expertos.....	57

## INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1: Antecedentes teórica del engagement fundamentación filosófica y psicológico..	5
Figura 2: Modelo de organización saludable.....	7
Figura 3: Figura del engagement.....	9
Figura 4: Modelo JO – R.....	11
Figura 5: El modelo de demandas y recursos laborales del engagement (Bkker, 2009; Bakker & Demerouti, 2007).....	13
Tabla 1: Nivel de vigor en lo trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.....	28
Tabla 2: Nivel de dedicación en lo trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.....	29
Tabla 3: Nivel de observación de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.....	30
Tabla 4: Nivel de engagement los trabajadores de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.....	31



## 5. INTRODUCCION

### 5.1. Antecedentes y fundamentación científica

#### **Antecedentes Internacionales**

**Ayala (2018)** En su investigación denominada "El Work y la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de transporte N&V" la cual correspondió a un estudio tipo descriptiva, Correlacional de casualidad, tuvo como propósito establecer la atribución del Work engagement y su influencia en la rotación de los trabajadores de la empresa N&V SAC. Como muestra se tomó a 50 trabajadores quienes fueron evaluados con un cuestionario para medir las dimensiones los resultados, mostraron que la dimensión absorción y vigor influyen en la propósito de rotación por otro lado la dimensión no influye en la rotación. El autor concluye que la empresa debe trabajar en el aspecto psicológico de los trabajadores que permitan mejorar en el trabajo.

**Chunga (2019)** En su investigación denominada "Evaluación del nivel de Engagement Laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito Tulcán Ltda. Agencia Quito Centro, en el periodo septiembre 2018 – febrero 2019" – Ecuador. La cual correspondió a un estudio ejemplar descriptivo y un diseño no experimental. Tuvo como propósito evaluar los niveles de vigor, dedicación y absorción de los trabajadores de la cooperativa de ahorro de crédito Tulcán Ltda. Para ellos se trabajó con tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, el instrumento aplicado fue un cuestionario que permita evaluar esas tres dimensiones dando como resultado un alto puntaje, por tanto el autor concluyo que el personal tiene un alto nivel de engagement así mismo recomienda aplicar estrategias para mantener en ese nivel a sus trabajadores.

**Parra (2019)** En su investigación denominada "Niveles de Burnout y engagement en estudiantes universitarios de la Facultad de Psicología" – Cuenca – Ecuador. la cual correspondió a un tipo descriptivo, cuantitativo de diseño no experimental, y se tomó como muestra a 260 estudiantes entre hombres y mujeres quienes fueron evaluados con una ficha sociodemográfica y académica y el Maslach Burnout Inventory Engagement Scale (UWES-S 17) para obtener el nivel de engagement más detallada, por tanto el autor concluye que los estudiantes mujeres como varones presentan agotamiento y absorción, por otro lado en la

parte académica ambos sexos presentan un nivel medio – bajo de rendimiento, solo hombres presentan elevado agotamiento, y las mujeres presentan un nivel alto de dedicación en cuanto al engagement.

### **Antecedentes Nacionales**

**Melgarejo (2019)** En su investigación denominada “Engagement Laboral y Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019” la cual correspondió a un ejemplo de monografía aplicada, enfoque cuantitativo a un nivel descriptivo – Correlacional con diseño experimental y de corte transversal y se tomó como muestra a 98 trabajadores donde se utilizó como instrumento las encuestas de 27 preguntas hechas por expertos en el tema, el autor concluye que se encontró que el personal se encuentra en un nivel de correlación fuerte y positiva de 0. 813.

**Palma (2018)** En su investigación denominada Engagement y desempeño Laboral en una Empresa Privada de Servicios de Consultoría, Miraflores – Lima 2018” la cual correspondió a un estudio ejemplar descriptivo Correlacional y diseño no experimental, se tomó como modelo a toda la población se utilizó como instrumento a través de encuestas donde resultó un alto grado y una excelente coeficiente, se concluye que los trabajadores cumplen con todos los objetivos.

**Sáenz (2019)** En su investigación denominada “Niveles de engagement laboral de los colaboradores asistenciales del sector salud Chimbote – 2019” tuvo como propósito establecer los niveles de engagement del personal sector salud, MINSA, para ello se trabajó con una población de 500 trabajadores de tres establecimientos de salud – Chimbote, donde se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se determinó primero en general el engagement con nivel bajo de 55% después por cada institución donde el puesto de salud San Pedro con nivel alto de 100% seguidamente el centro de salud Progreso con el 91% y ultimando con el hospital de la Calera con el 69%, El autor concluye que a nivel general las encuestas de los trabajadores mostraron que el nivel es alto con 55% el nivel de dedicación con nivel bajo con 56% al igual que el nivel de absorción con 57%.

## **Antecedentes Locales**

**Zorrilla (2020)** En su investigación denominada “Esperanza y Engagement en obreros de construcción de una empresa peruana” la cual realizo una investigación que tuvo como propósito establecer si entre las dimensiones de engagement hay similitud y esperanza en los trabajadores de construcción de la empresa. Para ello se trabajó con una población de 195 trabajadores varones. Donde se le aplico el instrumento Hope Scale de Snyder (1991) y Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli y Bakker (2003). Donde se ejecutó el análisis factorial exploratorio, la prueba de normalidad y el análisis de correlación de Spearman. El autor concluye que se obtuvo una relación positiva y moderada entre esperanza y engagement, así como también entre la variable de tiempo y permanencia.

**Portales (2019)** En su investigación denominada “Apoyo Organizacional Percibido y Engagement en una Empresa de Construcción” la cual realizo un estudio donde busca investigar qué relación del engagement con el apoyo organizacional tomado las Demandas y Recursos Laborales como referencia podemos decir que hay particularidades organizacionales que influyen con el incremento o disminución de niveles de engagement de los trabajadores. Como muestra se tomó a 72 trabajadores (36% mujeres) con media de edad de 30 años. En terminación es que hay una relación alta y continua entre el apoyo organizacional y engagement. Esto favorece a la organización brindando evidencias y apoyo organizacional para promover el engagement entre los trabajadores.

**Núñez (2018)** En su investigación denominada “Relación del Engagement y la comunicación organizacional en una empresa del estado – 2018” – Huaraz. La cual correspondió a un exposición de tipo descriptivo – Correlacional con diseño experimental donde obtuvo el propósito de buscar a relación del engagement con la comunicación organizacional del trabajador del estado, el instrumento que se utilizó fueron las encuestas para medir las variables antes dichas, el resultado así mismo del engagement y la comunicación organizacional es significativa, la cual dio por concluido que la investigación comprobó la hipótesis que si existe una relación alta entre ambas variables.

## **Fundamentación científica**

Hace algunos años el rol de recursos humanos se concentraba más en la inspección de fuerza física, por otro lado en la actualidad existe mayor involucramiento de los trabajadores. Podemos decir que en este tiempo la estrategia de recursos humanos se esfuerza más en aumentar la contribución de ellos, para así poder llegar a los objetivos trazados aumentando el valor para la empresa donde trabaja.

De igual manera Salanova & Schaufeli, (2009) expresa que:

El engagement en la filosofía se produjo con los planteamientos de Aristóteles tomando el concepto de “Eudaimonia” por otro lado las raíces teóricas de la psicología se encuentran proyectados en la Psicología Humanista de Maslow y Rogers.

Por tanto Mainou & Lozoya (2012) dice que:

Aristóteles un pensador griego donde se originó que al hombre se considera como “Animal político” razonante y pensante que busca una actitud ética lleno de valores y actitudes positivas y negativas, con la capacidad de pensar razonar, de decidir, auto realizarse como persona, con identidad con autoestima, por ello la psicología humanista busca desarrollar el potencial humano el crecimiento personal ya sea en familia, la vida, el trabajo la salud psíquica y crecimiento personal. Ver figura 1.

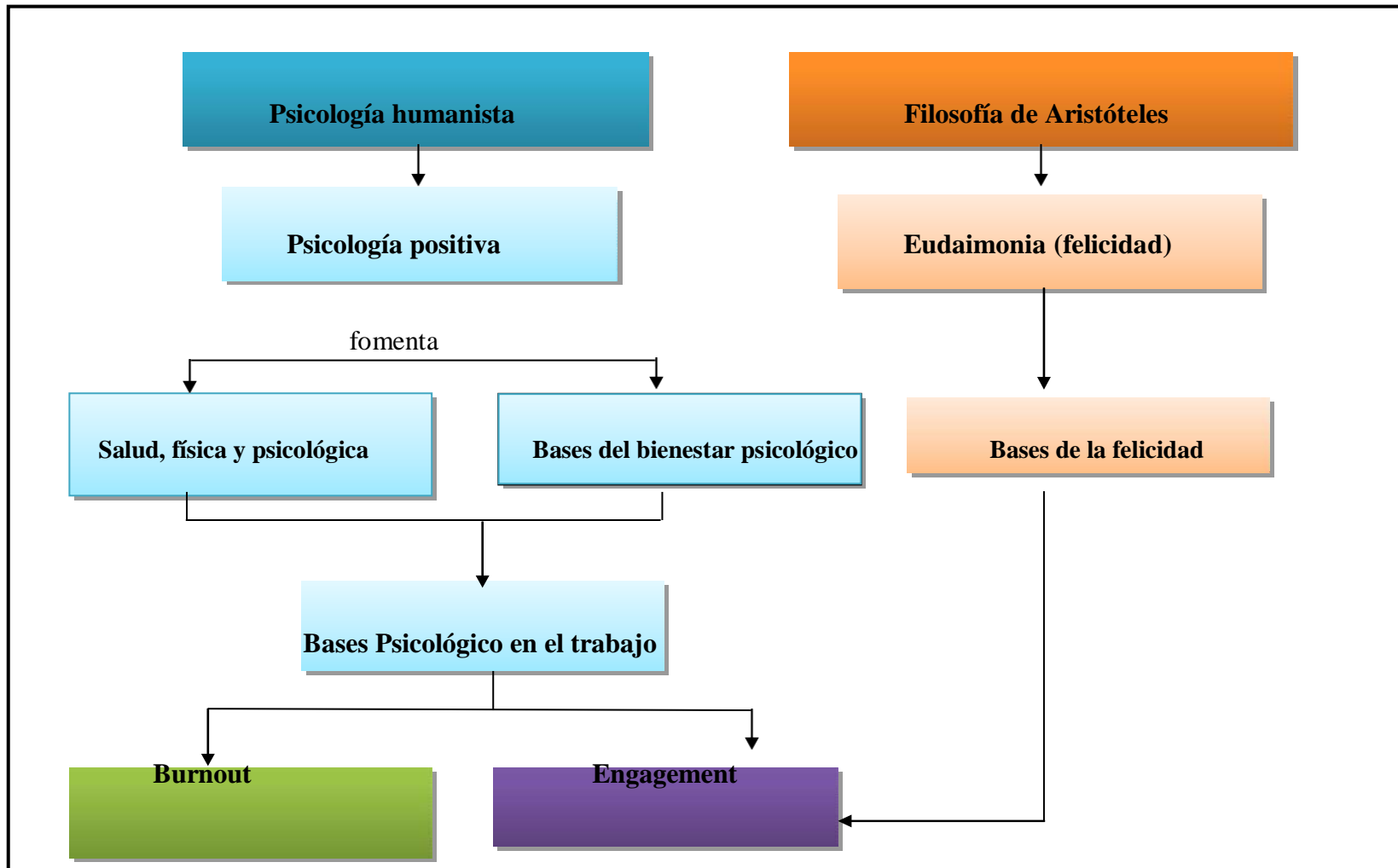


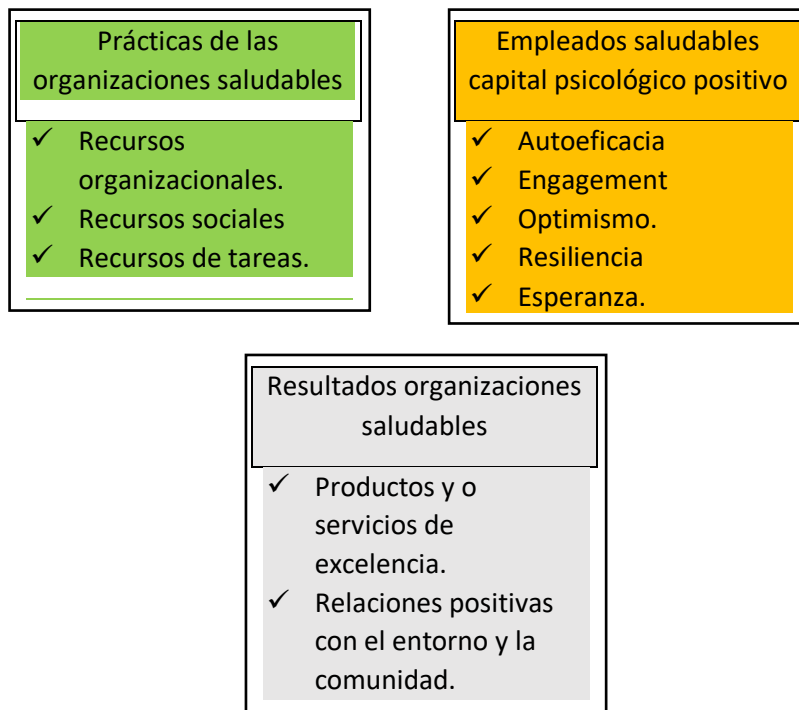
Figura 1. Antecedentes teóricos del engagement: fundamentación filosófica y psicológica.

Fuente: Engagement (Ilusión por el trabajo). Un modelo teórico-conceptual

La variable engagement pone el foco de atención en las fortalezas y el funcionamiento de las personas, mas no en las disfuncionalidades o debilidades (Salcedo, 2013). El engagement es conocido como aquella identificación que la persona siente con su lugar de trabajo, las metas y objetivos de la organización en su totalidad (Robbins, 1996). En relación a esto se encuentra la motivación del trabajador por permanecer dentro de la empresa, ayudando al cumplimiento de sus objetivos (Jericó, 2001). Precisamente el engagement promueve la toma de acciones (por parte del personal) que permitan lograr las 6 metas organizacionales, ya que se genera un estado positivo de la mente que persiste en el tiempo, caracterizado por el vigor y la dedicación (Camargo y Porto, 2009, como se citó en Bravo, 2013)

El engagement se caracteriza por tener un mayor nivel de compromiso, vigor dedicación y absorción en los trabajadores, por otro lado existe el Bornout ésta es totalmente opuesta, y se caracteriza por altos niveles de agotamiento y de falta de compromiso, despersonalización, ineficacia, bajo rendimiento laboral, (Schaufeli & Taris, 2005), es decir que el bornout tiene poca energía, desinterés baja identificación y agotamiento. Por otro lado el engagement tiene alta energía, alto nivel de identificación laboral, de esta manera ambos constructos pueden conceptualizarse basándose en estas dimensiones que son dos: identificación con el trabajo y energía laboral (Salanova & Schaufeli, 2009).

Una organización saludable debe o necesita tener trabajadores sanos psicológicamente y principalmente motivados (Salanova & Schaufeli, 2009). Identificaron que para alcanzar este objetivo debemos cambiar la idea de gestión tradicional donde a los trabajadores se le considera como instrumento para conseguir fines empresariales por la psicología organizacional positiva donde se considera una meta tener un trabajador con buena salud incluyéndolo en la política organizacional.



*Figura 2. Modelo de organización saludable.*

Fuente: Salanova (2009b)

### **Psicología Positiva y engagement**

Así mismo Salanova y Schaufeli (2009) dice que:

El término de Psicología Positiva fue presentado por primera vez por Maslow en 1954, quien dedica a este tema el último capítulo de su libro Motivación y Personalidad. Posteriormente, la Psicología Positiva fue retomada por Martín Seligman, quien en 1998 funge como presidente de la Asociación Americana de Psicología y la instituye como un tema importante durante su mandato; esta Psicología surge como oposición a que la psicología se dedique a enfrentar la enfermedad mental y no al bienestar, a cambio propone “continuar con uno de los objetivos primarios de la Psicología, que era el cultivo del talento y la mejora de las vidas normales de la gente”.

Para realizar estudios en este campo se decidió que no era posible estudiar lo positivo como una ausencia de lo negativo, por lo cual se optó por una investigación científica a través de estudios longitudinales a corto plazo para observar cambios duraderos que se podían transferir al puesto de trabajo, llegándose así a observar las consecuencias personales y organizacionales del estrés y de la salud psicosocial (Salanova & Schaufeli, 2009). Fue así como la Psicología Positiva orientó sus estudios a la Psicología de la Salud Ocupacional con la finalidad de la mejora de la vida laboral, la protección y la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y se dedica a estudiar “tanto los antecedentes negativos del malestar, sus antecedentes y consecuencias, como los antecedentes positivos del bienestar con sus propios antecedentes y consecuencias” (Salanova & Schaufeli, 2009). El estudio del malestar de los trabajadores se orientó hacia el burnout, mientras que el estudio del bienestar de los trabajadores se enfocó al engagement.

Siguiendo a Salanova y Schaufeli (2009), aproximadamente para el año 2002. La psicología positiva se aplicó al campo laboral, no sólo con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional, sino con la perspectiva de lograr “la mejora de la vida organizacional en un sentido más amplio, en donde tiene cabida la mejora de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

La palabra “engagement” es un término de uso reciente en el ámbito laboral, por lo cual es necesario revisar diversas aportaciones que lo originaron y que complementan el concepto de engagement en el trabajo; por ello este apartado se estructuró analizando puntos como: el origen del concepto, los conceptos opuestos y complementarios del engagement, campos disciplinares del engagement, los modelos teóricos que han surgido, las posibles causas y las consecuencias del engagement. Esta estructura se muestra en forma gráfica en la figura 3.



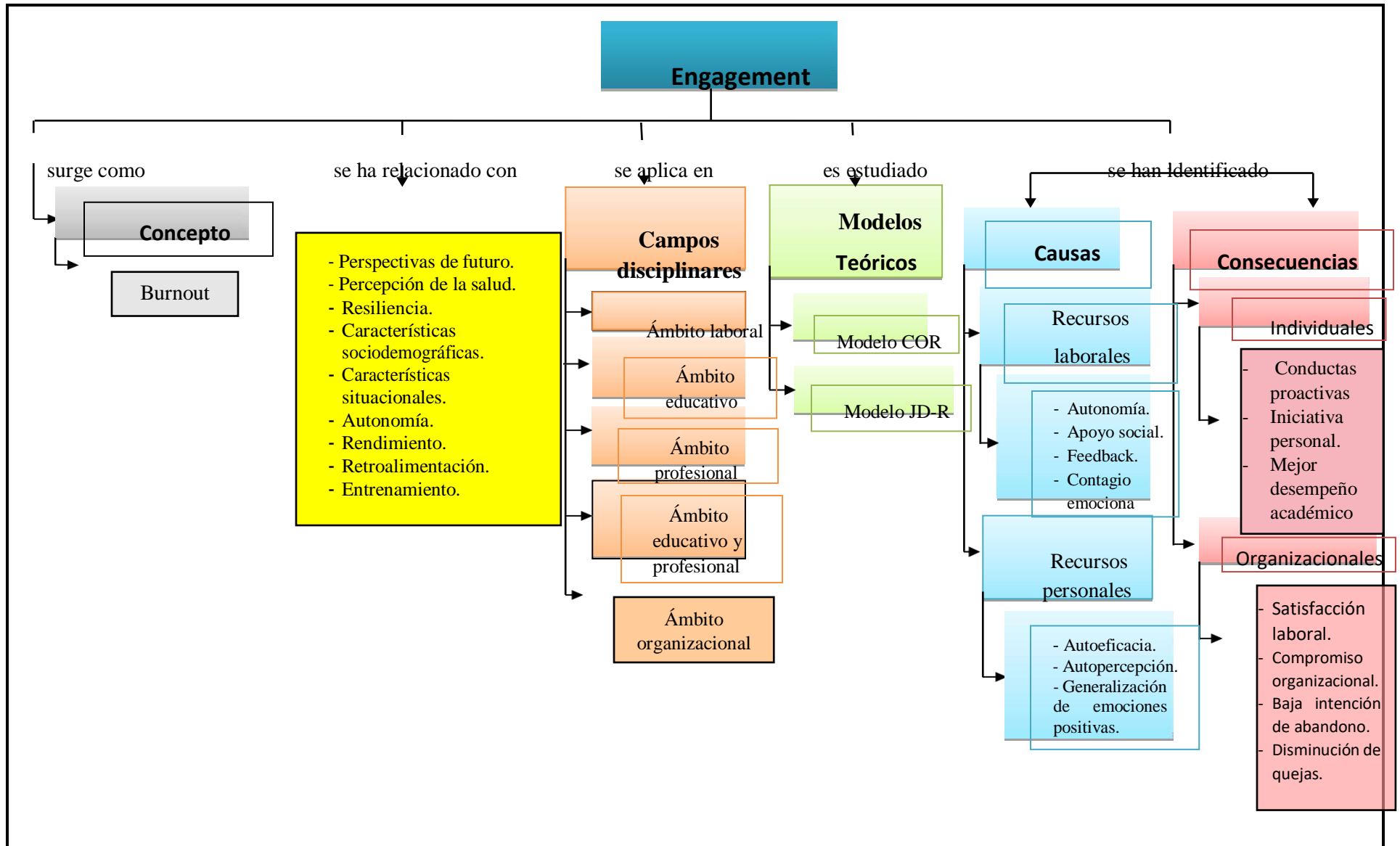


Figura 3. Estructura teórica del engagement

Fuente: Engagement (Ilusión por el trabajo). Un modelo teórico-conceptu

## **Modelos teóricos en relación al engagement**

### **La teoría de Rol de Kahn (1990)**

Señala que las dos dimensiones principales del engagement son la dimensión emocional que se relaciona con lograr establecer un vínculo personal, experimentando empatía y preocupación por los demás y la dimensión cognitiva (que se vincula con ser consciente de la misión y rol en la organización). Es así que definía al “engagement” como la concentración de energía que se canaliza hacia el logro de las metas de la organización (Bakker & Rodríguez, 2013) y conceptualizaba a las personas con un alto nivel de engagement como física, cognitiva y emocionalmente unidas a sus roles.

### **Modelo de Maslach y Leiter (1997)**

Desarrollan el Modelo Estructural, en el cual el concepto de “engagement” representa una respuesta al burnout (fenómeno relacionado a la insatisfacción, carga laboral y estrés), administrando resultados positivos en la compatibilidad entre las características del colaborador y la labor específica que desarrolla en la organización. Para estos autores, el “engagement” tiene como característica principal un alto nivel de energía, participación y eficacia y se puede evaluar como el concepto opuesto al “burnout” (Bakker & Rodríguez, 2013)

### **Teoría de la Conservación de Recursos COR Hobfoll (2001)**

Los Colaboradores hacen frente al estrés laboral a través de los recursos tales como características personales, condiciones o energías que son valorados por las personas y que pueden ser motivadores en sí mismos por medio de su mantenimiento y acumulación. La teoría mencionada conceptualiza al estrés como un proceso en el cual se produce una pérdida de los recursos o existe la amenaza de su pérdida. Si las personas logran evitar y protegerse de la pérdida de recursos o sino recuperarse de esta merma generando más recursos de los que ya poseen, se reducirán los niveles de estrés percibido (Salazar, Herrera, Rueda & León, 2014)

### Modelo de engagement basado en la teoría de demanda y recursos laborales de Demerouti et al. (2001) y Bakker y Demerouti (2006) JD-R

Este modelo plantea la clasificación de dos categorías: recursos laborales y demandas laborales, los primeros se constituyen como motivacionales, mientras que los segundos son factores estresores. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos y organizacionales que requieren un esfuerzo sostenido, y conllevan costes fisiológicos y psíquicos. Por su parte, los recursos laborales aluden a los aspectos que están relacionados con los factores psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo, que pueden reducir las exigencias, y costos físicos y psíquicos asociados al trabajo. Estos pueden ser decisivos en la consecución de los objetivos de trabajo, o pueden estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker ,2006).

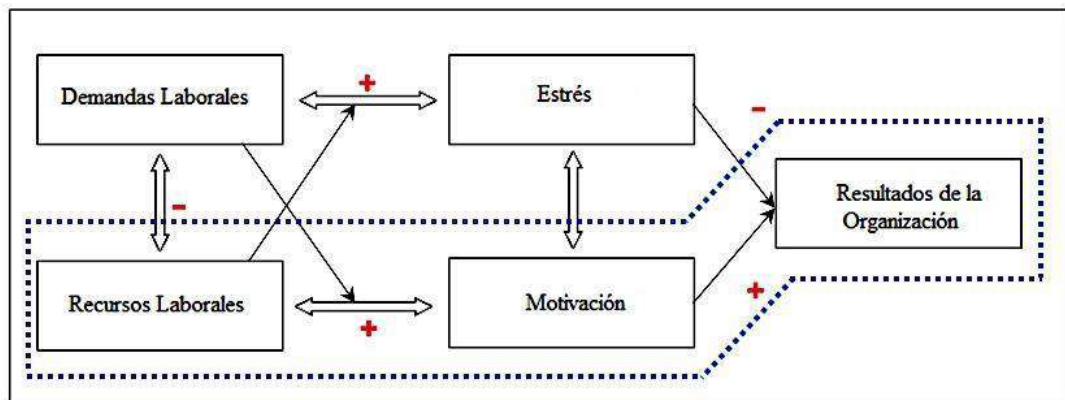


Figura. 4: Modelo JD-R

Fuente: Demerouti et al., 2001.

De acuerdo con el modelo JD-R (Demerouti *et al.* 2001, Bakker y Demerouti 2006, 2013), las demandas y recursos laborales constituyen dos tipos de condiciones de trabajo en el que intervienen dos vías psicológicas distintas: los procesos motivacionales (por ejemplo, el *engagement* laboral) y el estrés relacionado con el trabajo (por ejemplo, el *burnout*) (Demerouti *et al.* 2001; Bakker y Demerouti 2006).

A pesar de que las demandas y recursos laborales inician procesos independientes, los recursos amortiguan el impacto de las demandas y, por ello, tienen una influencia positiva, mientras que las demandas amplifican el impacto de los recursos laborales en el camino de la motivación (Albrecht 2012, Hakanen *et al.* 2005). Asimismo, Saracho (2011) sostuvo que el Engagement en las organizaciones busca que el compromiso del colaborador tenga un lazo con la corporación y se origina un vínculo emocional fuerte en el que el colaborador está listo a dar más de uno mismo y no pensar que o no sentirse limitado a lo que la empresa le exige.

Para señalar la influencia del engagement en el entorno laboral, es necesario mencionar los factores antecedentes, que incluyen tanto los recursos laborales como los personales. Estos recursos tienen un mayor impacto en el engagement en condiciones de altas demandas laborales. En engagement, a su vez, conduce a una serie de consecuencias positivas. El modelo de demanda y recursos laborales ofrece un marco completo para entender en proceso del engagement (Bakker, 2009; Bakker & Demerouti, 2007).

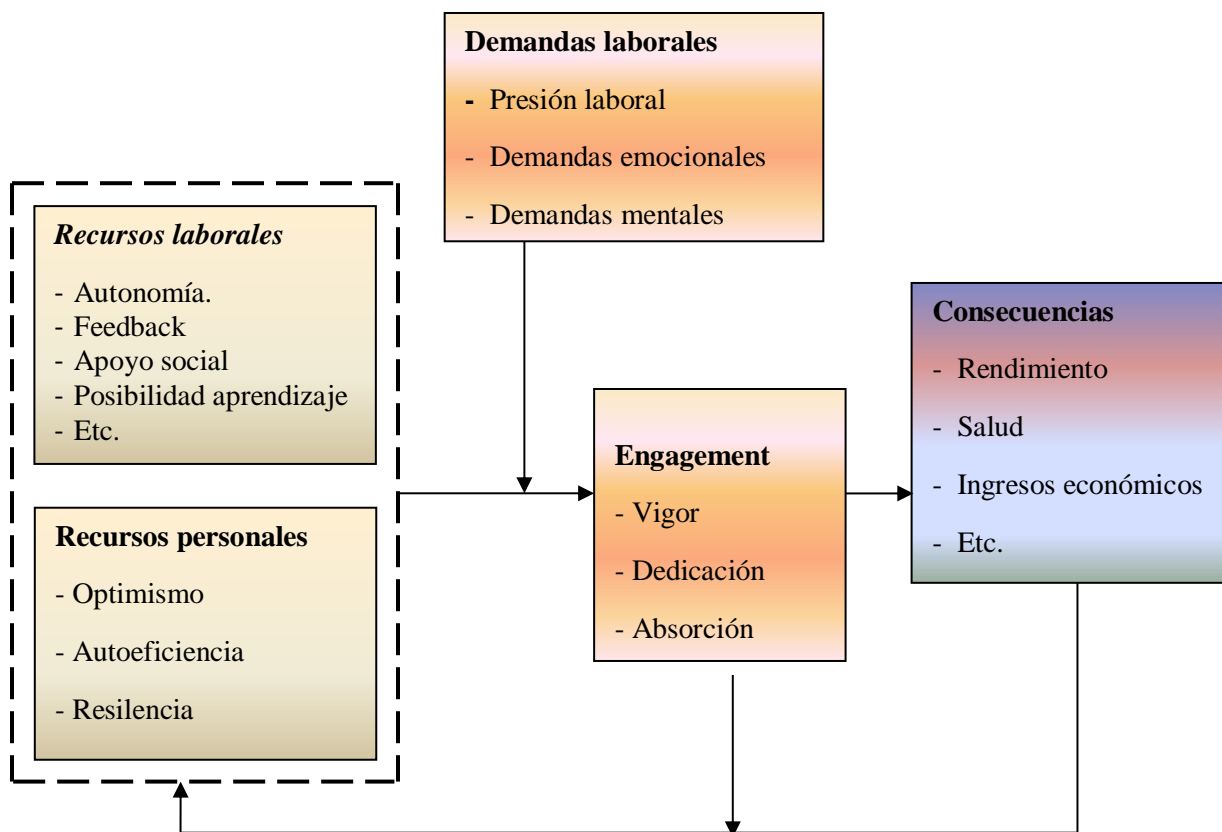


Figura 5. El modelo de demandas y recursos laborales del engagement (Bakker, 2009; Bakker & Demerouti, 2007).

### **Modelo Circunflejo de Emociones Bakker y Oerlemans (2011)**

Consiste en la diferencia del constructo “engagement” y el constructo satisfacción laboral, ya que, el “engagement” combina tanto una elevada activación (vigor y absorción) como el placer por el trabajo (dedicación), mientras que, por el lado de la satisfacción laboral, esta es una forma pasiva del bienestar en el trabajo. Además, realiza una diferencia entre los empleados con un alto nivel de “engagement” y los adictos al trabajo pues los primeros disfrutaban de otras actividades en su tiempo libre mientras que los adictos al trabajo padecen de un impulso constante por trabajar el mayor tiempo posible

Luego de analizar la bibliografía acerca del concepto de “engagement”, se ha encontrado que el modelo JD-R. El modelo que realiza una clasificación de recursos laborales y demandas laborales, siendo los primeros motivacionales y los segundos factores estresores. Respecto a las demandas laborales, éstas se refieren a los aspectos físicos, psicológicos y organizacionales que necesiten un esfuerzo constante por parte del colaborador, mientras que los recursos laborales se refieren a los aspectos relacionados a los factores psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo, que podrían disminuir las dificultades y costos físicos y psicológicos relacionados a la labor realizada (Bobadilla et al., 2015). Siguiendo con el desarrollo de este modelo, a pesar de que los recursos y las demandas laborales propician procesos separados entre sí, los recursos reducen el impacto de las demandas, por lo que presentan una influencia positiva. Además, las demandas aumentan el impacto de los recursos laborales hacia el logro de la motivación (Albrecht, 2012; Bakker, Demerouti & Hakanen, 2005)

La presente investigación se centra en los recursos laborales planteados en el mencionado modelo debido a que estos conducen a alcanzar un alto nivel de “engagement”, que es el concepto estudiado en el presente trabajo. Esto se debe a que estudios anteriores han dado como resultado que numerosos recursos de trabajo como apoyo, coaching, feedback, autonomía y capacitación por parte de

los supervisores y oportunidades de aprendizaje, conducen a un alto engagement laboral (Bakker, 2003; Hakanen, 2006). Adicional a ello, se ha decidido incluir en el modelo planteado Recursos Personales, entendido como las variables socio-demográficas de los colaboradores tales como edad, género, nivel socio-económico, nivel de estudios, sede donde labora, carga económica o familiar, entre otros; puesto que se considera que estos son también determinantes ya que son variables directamente relacionadas a los colaboradores.

Respecto a la medición de “engagement”, razón de ser de la presente investigación, se utilizará la escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), elaborada por Schaufeli y Bakker en 2003. Se ha elegido esta escala como herramienta a utilizar en la investigación debido a que es la más utilizada por otros investigadores para medir el grado de “engagement” (Bakker, 2006). Esta herramienta analiza el estado afectivo-motivacional positivo en relación al bienestar laboral y consta de tres dimensiones o sub escalas que son vigor, dedicación y absorción.

### **Dimensiones del Engagment**

#### **Vigor.**

Schaufeli y Bakker (2003) señalan que se manifiesta a los empleados de manera positiva, pues se puede identificar por tener un mayor carácter de brindar el esfuerzo a las actividades y la perseverancia ante los problemas que enfrenta la organización. De igual forma, Carrasco, de la Corte y León, (2010) Sostuvieron que hace referencia a la energía, el inverso de lo que es el cansancio. Se identifica por elevados niveles de atrevimiento, firmeza y estimular la actividad intelectual mientras se labora, la aspiración y la inclinación de dedicar esfuerzo 17 en las actividades que se está llevando acabo y la perseverancia cuando se presenta alguna dificultad en la organización

### **Dedicación.**

Schaufeli & Bakker, (2004) Señalaron que consiste en estar firmemente incluido y comprometido en la labor y notar una emoción de entusiasmo, inspiración, orgullo, desafío. Además. Carrasco (2010) Señaló que se denomina dedicación a la elevada implicación en el trabajo, junto con la demostración de un mayor nivel de consideración atribuido a la labor. Por lo que, la dedicación es comprometerse entusiasmarse, estar satisfecho e estimulado en las responsabilidades y se identifica por una pasión de calidad y reto. (Carrasco, 2010)

### **Absorción.**

Schaufeli & Bakker (2003) Sostuvieron que se identifica por estar totalmente mentalizado y dichosamente concentrado en sus actividades laborales, de tal manera que el tiempo pasa de manera muy rápida. Es importante destacar lo dicho por Carrasco (2010) Señalando que es una etapa de concentración, de emoción de que el tiempo pasa velozmente y uno tiene inconvenientes para liberarse de sus labores debido a que uno disfruta, le agrada lo que hace en su ocupación.

Los colaboradores con engagement se sienten más comprometidos con su trabajo, y suelen ser más leales a la institución. En consecuencia, el engagement está relacionado positivamente con el desempeño laboral del empleado, convirtiéndose en predictor de conductas que están más allá de los comportamientos esperados por un empleado estándar.

## **5.2.Justificación de la investigación.**

- **Beneficio Social**

Esta investigación es de interés social y tiene relevancia para los beneficiados que serán los colaboradores de la municipalidad provincial de Yungay al conocer la vinculación psicológica al trabajo que sienten



con su institución, y ver la manera de encontrar un área de trabajo ideal para su superación personal y profesional, si ellos logran aumentar el nivel de engagement, se verá reflejado en el servicio que le brinda a sus usuarios.

- **Aporte Científico**

El conocer cómo se define el concepto de “engagement” y sus componentes en la institución municipal materia de estudio, permitirá la revisión bibliográfica y de investigaciones realizadas se pudo identificar que el engagement se ha definido como un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo que se presenta de manera generalizada y persistente vinculado a recursos personales y recursos organizacionales. Realizar esta investigación permitirá crear valor teórico al mundo académico de la gestión de Recursos Humanos y definir conceptos que no se han revisado a profundidad en la región, Entender la variable relacionada al “engagement” permitirá conocer más de cerca el comportamiento del capital humano.

### **5.3.Problema.**

¿Cuál es nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020?

### **5.4.Conceptuación y operacionalización de variables.**

#### **5.4.1. Conceptuación de la Variable.**

##### **Engagement**

Maslach & Leiter (1997) “El engagement presenta un polo positivo, lo que se caracteriza por energía, involucramiento y eficacia; es decir, el engagement estaría representado por bajas puntuaciones en las

escalas de agotamiento y deshumanización y altas puntuaciones en la escala de eficacia profesional.” (P, 9)

Salanova & Llorens (2008) En el contexto laboral el engagement se ha definido como un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está caracterizado por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo.

#### **5.4.2. Operacionalización de la variable**

##### **Dimensión 1: Vigor**

Schaufeli, Salanova y Baker (2002) Son niveles de energía y resiliencia mental, mientras que un empleado trabaja, voluntad propia de invertir en el trabajo y también de por salir adelante en situaciones de presión

##### **Indicadores:**

###### **a. Altos niveles de energía**

Vásquez (2016) Cuando tenemos alto niveles de energía, nuestra capacidad para aportar se multiplica. Y dado a la energía y la pasión se contagia, tanto en sus aspectos positivos como negativos. (Aunque las energías negativas mucho más).

###### **b. Resistencia mental**

Morán y Tóner (2014) La resistencia mental denota distintos procesos psicológicos, como la capacidad de afrontar la presión, la

capacidad de recuperarse del fracaso, la determinación para persistir frente a la adversidad y la resiliencia mental.

c. Esfuerzo

Gan y Triginé (2013) La intensidad y la frecuencia de esfuerzo físico requerido para la ejecución del trabajo. Tiene en cuenta el esfuerzo empleado en el manejo de materiales, al operar con una maquina o al manejar instrumentos y los periodos de tiempo desocupados.

d. Persistencia

Alles (2015) Capacidad para actuar con fuerza interior, insistir cuando es necesario, repetir una acción y mantener un comportamiento constante para lograr un objetivo, tanto personal como de la organización.

## **Dimensión 2: Dedicación**

Schaufeli & Bakker (2003) La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.

### **Indicadores:**

a. Entusiasmo

Malaret (2003) El entusiasmo es lo que inspira a las personas con algo más que lo ordinario y que les pone por encima de ellos mismos.

b. Inspiración que le provoca su empleo:

Dyer (2007) El deseo de encontrar nuestro camino hacia la inspiración implica crear una visión interna y debe estar basada en nuestra intención de sentirnos bien.

c. Orgullo:

Chiang, Martín, Nuñez (2010) El orgullo laboral crea el sentido de pertenencia hacia la empresa e indican que predominan ocho factores que son: definición y claridad en el trabajo, importancia y el desafío en el trabajo, rendimiento organizacional, recompensa, reconocimientos, conciencia de cómo se realiza el trabajo, participación del trabajador en sistemas de gestión, clima organizacional.

d. Reto:

Real Academia Española. (2001) Objetivo o empeño difícil de llevar a cabo, y que constituye por ello un estímulo y un desafío para quien lo afronta.

e. Significado

Palma (2006) Es la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas al trabajo personal: el sentido de esfuerzo, realización, equidad o aporte mental.

### **Dimensión 3: Absorción**

Schaufeli & Bakker (2003) Se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

## **Indicadores:**

### a. Situación placentera en el trabajo

Lowen (2010) Una persona se encuentra en un estado placentero cuando los movimientos de su cuerpo fluyen libres, rítmicamente y en armonía con los que lo rodea. Se puede sentir placer en circunstancias comunes de la vida, ya que el placer es un modo de ser. El trabajo puede ser una fuente de placer, eso depende de las condiciones del trabajo y la actitud hacia la tarea.

### b. Felicidad

Seligman, (2003) La felicidad como una combinación de satisfacción acerca del pasado y el optimismo acerca del futuro, que abarca tanto los sentimientos positivos y actividades positivas.

### 5.4.3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Engagement	Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Tomado de Maslach & Leiter, (2008).	La variable engagement se mide a través de un estado mental positivo, satisfactorio en relación a los indicadores de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Altos niveles de energía	1, 2
				Resistencia mental	3,4
				Esfuerzo	5,6
				Persistencia	7,8
			Dedicación	Entusiasmo	9,10
				Inspiración que le provoca su empleo	11,12
				Orgullo	13,14
				Reto	15,16
			Absorción	Significado	17
				Situación placentera en el trabajo	18,19 y 20
	Felicidad	21,22 y 23			

Fuente: Elaboración propia.

### **5.5.Hipótesis.**

Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **5.6.Objetivos**

#### **Objetivo general**

Identificar el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.

#### **Objetivos específicos**

- ✓ Determinar el nivel de vigor en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.
- ✓ Determinar el nivel de dedicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.
- ✓ Determinar el nivel de absorción en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.

## **6. METODOLOGIA**

### **6.1. Tipo y Diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

La presente investigación fue de tipo básica, en este sentido busco solucionar de manera directa el problema, sino que se orientó a la búsqueda de conocimiento que sirvió como base a una solución determinada. (Tamayo, 2003). y de alcance descriptivo porque tiene por objetivo describir, como detallar las características de una problemática identificada, mide de manera

individual o en conjunto las variables, conceptos, categorías representativas del mismo. El estudio no busco la relación de variables (Hernández, Fernández, Baptista, 2014). Es decir, se describe la variable engagement desde la percepción de los trabajadores de la institución municipal.

### **Diseño de Investigación**

Esta investigación es no experimental puesto que las variables no fueron manipuladas y se analizaron los hechos conforme como sucede en su contexto natural. Es de corte transversal ya que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único (Hernández et al, 2014).



Dónde:

M: Muestra: (Trabajadores administrativos de la institución municipal)

O: Medición: (Información de lo que se observa) Engagement.

## **6.2.Población – Muestra**

### **Población**

Arias (2006) expone que la población es un conjunto ya sea finito o infinito de elementos con caracteres comunes y similares, para la cual servirán en las conclusiones de la investigación hecha, esta queda delimitada por el problema y los objetivos de la investigación. Para el presente estudio la población está conformada por 211 colaboradores administrativos que trabajan en la municipalidad provincial de Yungay, periodo. 2020.



## Muestra

Para la presente investigación se tomará como muestra 88 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay.

Para calcular el tamaño de la muestra hacemos uso de la siguiente fórmula:

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

### Dónde:

$Z$  = Número determinado según la tabla de valores críticos de la distribución normal estándar.

$p$  = Proporción de unidades de análisis que asumen una misma categoría de la variable. Si este valor es desconocido, se asume su valor máximo, 0,5.

$q$  =  $(1 - p)$  Proporción de unidades de análisis en los que la categoría de la variable no se presenta.

$N$  = Población

$\varepsilon$  = Error asumido por el investigador.

### Ejemplo:

Los valores considerados son los siguientes:

$$Z = 1,96 \text{ (para 95\% de confianza y } \alpha=0,05)$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$N = 114$$

$$\varepsilon = 0,05$$

Reemplazando, se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(114)}{(0,05)^2(114-1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$
$$n = \frac{3.8416 \times 0.05 \times 0.05 \times 114}{0.00025 (113)+3.8416 \times 0.25}$$
$$n = \frac{109.4856}{1.2429}$$
$$n = \frac{109.4856}{1.2429}$$
$$n = 88.08$$

### 6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

#### Técnica

Se aplicó una encuesta que es un cuestionario prediseñado que se aplicó mediante una entrevista a un grupo de personas, con el fin de obtener datos específicos y es muy versátil porque se puede aplicar a casi todo tipo de población. (Malhotra ,2008), Para el caso de la presente investigación se aplicó la encuesta a los trabajadores administrativos de la institución municipal provincial de Yungay, con el fin de conseguir información precisa para la investigación.

#### Instrumento

Se utilizó el instrumento del cuestionario, que consistió en un conjunto de preguntas respecto a la variable a medir, (Hernández et al. ,2014), Fundamentalmente existen dos tipos de preguntas, las abiertas y cerradas, la cantidad de preguntas son tan variadas como las variables y dimensiones a

estudiar. Se empleó un cuestionario para medir el nivel de engagement de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay.

### **Criterio de validez y confiabilidad**

La validez es el nivel en que un instrumento mide efectivamente la variable que aspira medir. El cuestionario elaborado para analizar la variable de nuestra investigación (Hernández et al ,2014). Asimismo, el trabajo de investigación se someterá a un análisis por profesores expertos en el área y especialistas en gestión de organizaciones de la Universidad San Pedro, quienes validaran si es aplicable o no el cuestionario presentado. Luego de analizar dichos cuestionarios y dado su aprobación, se realizará la aplicación de los mismos

Matthews y Ross (2010) afirma que la confiabilidad es la elección adecuada de la muestra de datos e interpretación posterior de los hallazgos, y los datos que se obtiene para garantizar las investigaciones. En este sentido, el instrumento a través de una prueba piloto se someterá al estadístico de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Se realizó según los métodos correspondientes de la estadística descriptiva de acuerdo Hernández et al, (2014) es un análisis cuantitativo, con la cual se caracteriza y describe un conjunto determinado de datos de un segmento determinado de la masa. Se usará el programa SPSS versión 25. En la investigación se observará los datos extraídos de la muestra a través de métodos estadísticos para luego proceder a explicar e interpretarlos de manera clara y simple en las tablas estadísticas, figuras y gráficos.

## 7. RESULTADOS

### Descripción de Resultados

#### De los objetivos específicos:

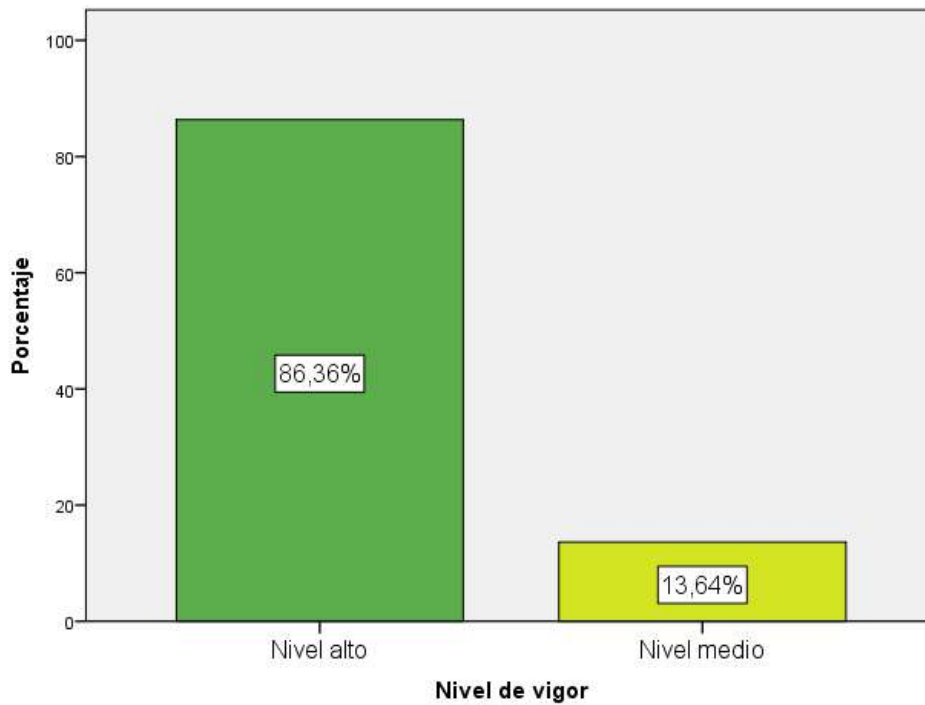
- **Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de vigor en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.

*Tabla 1.*

**Nivel de vigor en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Nivel alto	76	86,4	86,4
	Nivel medio	12	13,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Aplicación del cuestionario sobre engagement a los 88 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.*



**Figura 1. Nivel de vigor en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

Fuente: Tabla 1.

**Descripción:** La tabla y figura 1 muestra que el 86.36% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay posee un nivel alto de vigor, mientras que el 13.64% posee un nivel medio.

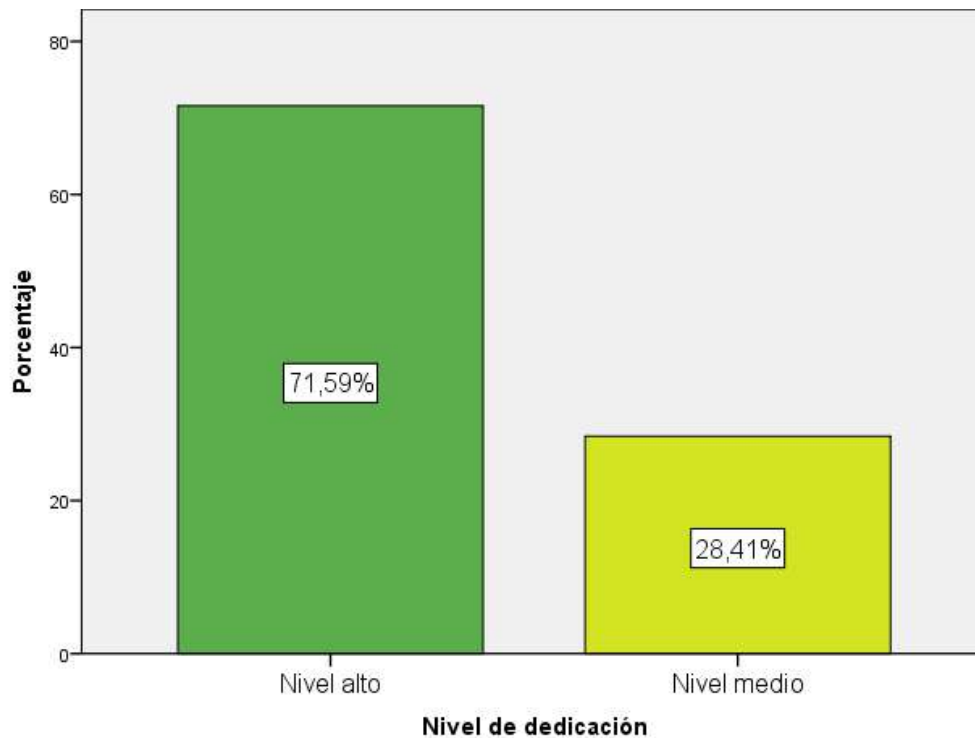
- **Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de dedicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.

**Tabla 2.**

**Nivel de dedicación en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Nivel alto	63	71,6	71,6
	Nivel medio	25	28,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Aplicación del cuestionario sobre engagement a los 88 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.



**Figura 2. Nivel de dedicación en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

*Fuente: Tabla 2.*

**Descripción:** La tabla y figura 2 muestra que el 71.59% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay posee un nivel alto de dedicación, mientras que el 28.41% posee un nivel medio.

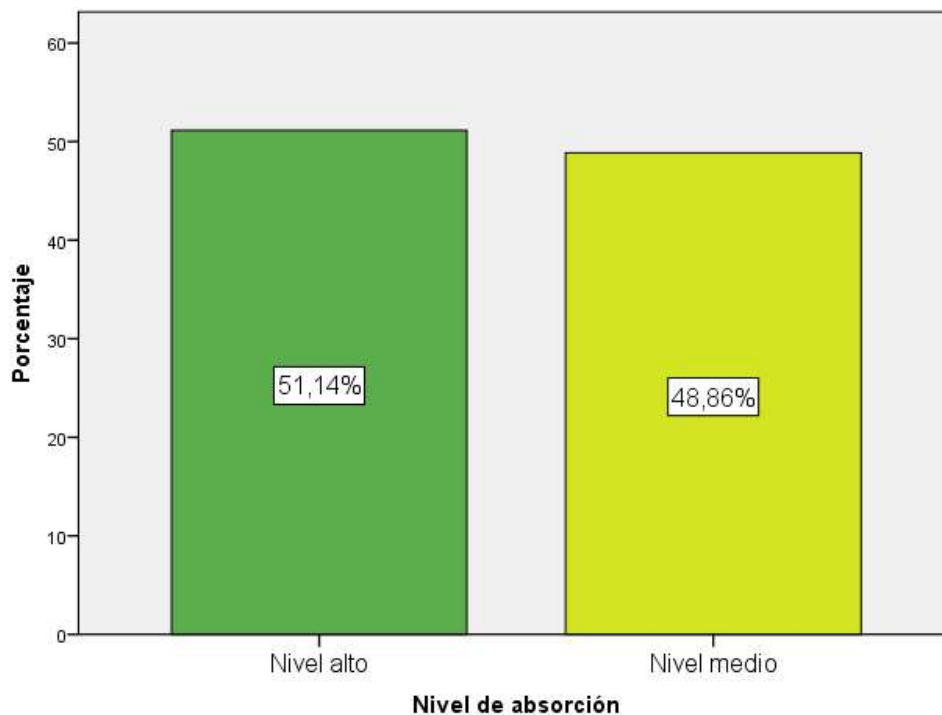
- **Objetivo específico 3:** Determinar el nivel de absorción en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.

**Tabla 3.**

**Nivel de absorción en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Nivel alto	45	51,1	51,1
	Nivel medio	43	48,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Aplicación del cuestionario sobre engagement a los 88 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.*



**Figura 3. Nivel de absorción en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

*Fuente: Tabla 3.*

**Descripción:** La tabla y figura 3 muestra que el 51.14% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay posee un nivel alto de absorción, mientras que el 48.86% posee un nivel medio.

**Del objetivo general:**

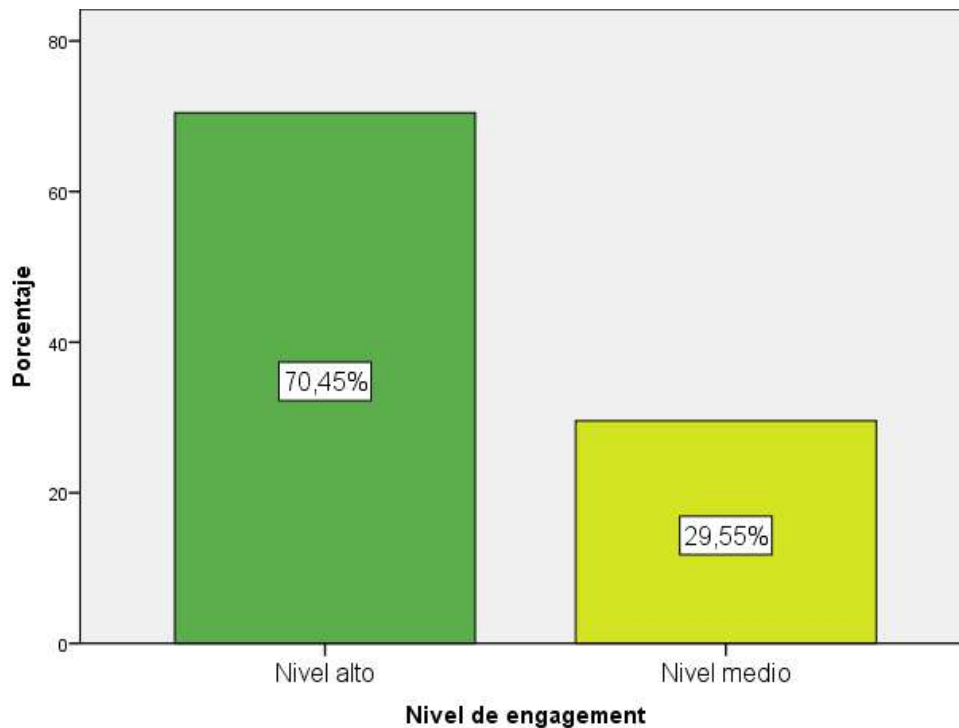
- Identificar el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.

**Tabla 4.**

**Nivel de engagement de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yungay, 2020.**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Nivel bajo	62	70,5	70,5
	Nivel intermedio	26	29,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	

*Fuente: Aplicación del cuestionario sobre engagement a los 88 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.*



**Figura 4. Nivel de engagement de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yungay, 2020.**



*Fuente: Tabla 4.*

**Descripción:** La tabla y figura 4 muestra que el 70.45% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay posee un nivel alto de engagement, mientras que el 29.55% posee un nivel medio.

## 8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

### **Objetivo Especifico 1: Determinar de nivel de vigor en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

Según los resultados en la figura 1 muestra que el 86.36% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay posee un nivel alto de vigor, mientras que el 13.64% posee un nivel medio donde esto coincide con los antecedentes de estudio. Chunga (2019) Afirma que se aplicó un cuestionario que permita evaluar el nivel vigor, dando como resultado un alto puntaje en vigor de los trabajadores. Por otro lado podemos ver según Camargo y Porto (2009), como se citó en Bravo (2013) Afirma que precisamente los trabajadores promueven la toma de acciones que permitan lograr metas organizacionales, ya que se genera un estado positivo caracterizado por el vigor. De acuerdo a la investigación se puede afirmar que estas investigaciones muestran el nivel de vigor se encuentra en un nivel alto la cual se recomienda mantener ese nivel para alcanzar sus objetivos.

### **Objetivo específico 2: Determinar de nivel de dedicación en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

Según los resultados de la figura 2 muestra que el 71.59% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay posee un nivel alto de dedicación, mientras que el 28.41% posee un nivel medio. Esto coincide con los antecedentes de Sáenz (2019) donde señala que el grado de dedicación es excelente contando con un nivel alto donde los trabajadores si cumplen con todos los objetivos

de la institución. Según Robbins, (1996). En relación a esto se encuentra la motivación del trabajador por permanecer dentro de la empresa, ayudando al cumplimiento de sus objetivos generando así un estado positivo caracterizado por la dedicación. De acuerdo a la investigación puedo afirmar que el nivel de dedicación coincide en estas respuestas, donde muestra un nivel alto en dedicación dando así un buen resultado para la empresa y/o institución.

**Objetivo específico 3: Determinar nivel de absorción en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.**

Según los resultados de la figura 3 muestra que el 51.14% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay posee un nivel alto de absorción, mientras que el 48.86% posee un nivel medio. Esto coincide con el antecedente de estudio de Parra (2019) Donde Señala que el agotamiento y absorción implica una ausencia de logro y pérdida de la identidad en la cual concluye que presentan un nivel elevado de absorción. Según Rueda & León, (2014) Afirma que el estrés es un proceso en el cual se produce una pérdida de los recursos o existe la amenaza de su pérdida. Si las personas logran evitar y protegerse de la pérdida de recursos o sino recuperarse de esta merma generando más recursos de los que ya poseen, se reducirán los niveles de estrés. De acuerdo la investigación se puedo afirmar que estas investigaciones tienen alto nivel de absorción esto quiere decir que actualmente no son motivados correctamente, y se deben aplicar estrategias para disminuir el nivel de absorción.

**Objetivo General 4: Identificar el nivel de engagement de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yungay, 2020.**

La tabla y figura 4 muestra que el 70.45% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay posee un nivel alto de engagement, mientras que el 29.55% posee un nivel medio. Esto coincide con el Antecedente de estudio de Melgarejo (2019) Donde señala que los trabajadores de la municipalidad de

Huaycabamba tienen un nivel fuerte y positivo de engagement por su trabajo en equipo, es decir tiene un nivel alto de engagement. Según Saracho (2011) sostuvo que el Engagement en las organizaciones busca que el compromiso del colaborador tenga un lazo con la corporación y se origina un vínculo emocional fuerte en el que el colaborador está listo a dar más de uno mismo y no pensar que o no sentirse limitado a lo que la empresa le exige. De acuerdo a la investigación puedo afirmar que en estos resultados asumen un buen nivel de engagement, donde el personal se mantenga en este nivel alto de engagement en la institución.

## 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 9.1. Conclusiones

**Primera:** Se concluye que el 86.36% de trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay tienen un nivel alto en el factor vigor, debido al fuerte compromiso de los colaboradores en la identidad institucional con la entidad edil.

**Segunda:** Se concluye que el 71.59% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay tiene un nivel alto en el factor dedicación, mientras que el 28.41% tiene un nivel medio, debido a la entrega de los trabajadores para con sus labores dentro de la institución.

**Tercera:** Se concluye que el 51.14% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay tiene un nivel alto en el factor absorción, mientras que el 48.86% tiene un nivel medio, esto debido al elevado desgaste del trabajador en la MPY .

**Cuarta:** Se concluye que el 70.45% de trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay tiene un nivel alto en engagement, mientras que el 29.55% tiene un nivel medio, esto debido a alto compromiso que tiene el personal administrativo.

## 9.2. Recomendaciones

**Primera:** Se recomienda mostrar preocupación por los trabajadores por sus opiniones usando herramientas de comunicación que aumente y/o se mantenga la fuerza y energía a los trabajadores, motivando así al trabajador administrativo.

A fin de aprovechar adecuadamente el factor fuerte de energía de los colaboradores al compromiso laboral se sugiere diseñar e implementar un programa de motivación e incentivos, a través de la unidad de Bienestar social de la entidad edil.

**Segunda:** Se recomienda incentivar en base a los criterios de los objetivos, demostrar confianza para hacer el trabajo correctamente y aumente la propiedad de las tareas a realizar dentro de la institución, cuando las personas saben que están haciendo bien algo, lo seguirán haciendo o hasta mejor, hacen lo mismo. Darle un poco de reconocimiento por lo que están haciendo bien pueden ayudar a elevarles la moral y con ello la dedicación del trabajador, motivando así al personal a que aumente y/o mantenga el nivel alto en dedicación.

**Tercera:** Se recomienda capacitar al personal con dinámicas que los mantengan relajando para realizar su labor sin ninguna tensión y absorción que perjudique el nivel de empeño laboral, logrando así los objetivos trazados de la institución.

**Cuarta:** Se recomienda mantener a tus trabajadores informados, esto tiende a tener un mayor compromiso laboral, es decir hablar sobre las cosas que suceden dentro de del trabajo lo bueno y malo que pasa sin miedo a nada, es mejor el desempeño a través de a transparencia así incrementas el sentido de la pertenencia es decir del compromiso para con los trabajadores se sientan importantes para la institución en donde laboran.

## 10. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Albrecht, Simon L. (2012). “The Influence of Job, Team and Organizational Level Resources on Employee Well-Being, Engagement, Commitment and Extra-Role Performance”. *International Journal of Manpower*, vol. 33, núm. 7, p. 840-853.

Alcántara, M (2017) *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en el área administrativa de la empresa UNIMAQ S.A Trujillo, 2017 (Tesis de Licenciatura)* Universidad Cesar Vallejo, Trujillo- Perú.

Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias (2° edición)* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Amaya, C. (2015) *Engagement Laboral en la Dirección de Gestión de Talento de la Contraloría General De La República. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/3464/1/40394610.pdf>

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (5ta ed.)*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

Balreira, I. (2013). *Talento Humano en una organización saludable*. Revista Psicológica de salud ocupacional positiva. Buenos aires, Argentina.

- Bakker, Arnold B. (2006). "The Job Demands- Resources Model: State of the Art". *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, núm. 3, p. 309-328.
- Bakker, A. & Oerlemans, W. (2011). Subjective Well-Being in Organizations. En K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). Oxford: Oxford University Press.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. Recuperado de <http://jwop.elsevier.es/es/la-teoria-las-demandaslos/articulo/S1576596213700161/#.WVnzjdThCt8>.
- Bravo, E. (2013). El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito – Ecuador (Trabajo de titulación, Universidad de las Américas, Chile). Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1820/1/UDLA-EC-TPO-2013-02.pdf>
- Bobadilla, M., Callata, C. & Caro, A. (2015) Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>

Carrasco, A., Corte, C. & León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y Estrés Laboral. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/34423>

Córdoba, N (2015) Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en escuintla. (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Argentina. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>

Cumpa, M. (2015). *Engagement en colaboradores de tres empresas de comercialización de bebidas y alimentos de la ciudad de Chiclayo - 2015*. (Tesis de maestría), Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/799/CUMPA%20ROMERO%20MARIEL%20DAYANA.pdf;jsessionid=C0CE2E3EB9C0582102E1F5F9C8D9D136?sequence=1>

Chávez, N., Lugardo, M. & Retes, R. (2018). Análisis del engagement académico en estudiantes de las carreras de administración y gestión empresarial. *Vincula Téctica EFAN.*, 121- 128.

Chiang, V., Martín, R. y Núñez, P. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España: Editorial S.L. Universidad Pontificia.

Demerouti, Evandelina; Bakker, Arnold B.; Nachreiner, Frielhelm y Schaufeli,

Wilmar B. (2001). "The Job Demands - Resources model of Burnout".  
*Journal of Applied Psychology*, vol. 86, p.499-512.

Díaz, K. (2016) Engagement entre dos Instituciones Financieras De Chiclayo 2016.  
(Tesis de Grado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo. Recuperado de  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3090/1/tesis%20katherine%20Solange%20Solange%20Solange.pdf>

Dyer, W (2007) Inspiración, EEUU. Editor Hay House

Gan, F y Triginé, J (2013) Valoración de puestos de trabajo, España, Ediciones  
Díaz de Santos,

Grau, R; Llorens, S; Peiro, J.; Salanova, M y Schaufeli, W. (2000). "Desde el  
*burnout* al *Engagement*: ¿Una nueva perspectiva?". *Revista de  
Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid, vol. 16, núm.  
2, p. 117-134.

Hakanen, Jari; Bakker, Arnold B. y Demerouti, Evangelia (2005). "How Dentists  
Cope with Their Job Demands and Stay Engaged: The Moderating Role  
of Job Resources". *European Journal of Oral Sciences*, vol. 113, p. 479-  
487.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la  
Investigación. 6ta. ed. México: McGraw-HILL INTERAMERICANA  
EDITORES, S.A. DE C.V

Hobfoll, S. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in  
the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Lead*



article. *Applied Psychology: An International Review*. 50(3), 337-370.  
Recuperado de  
[https://www.researchgate.net/publication/227926872\\_The\\_Influence\\_of\\_Culture\\_Community\\_and\\_the\\_NestedSelf\\_in\\_the\\_Stress\\_Process\\_Advancing\\_Conservation\\_of\\_Resources\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/227926872_The_Influence_of_Culture_Community_and_the_NestedSelf_in_the_Stress_Process_Advancing_Conservation_of_Resources_Theory)

Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 195-206.

Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid, España: Prentice Hall Financial Times

Kahn, W. A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*.

Lowen, A (1994) *La experiencia del placer* Editorial: Barcelona, España Paidós Iberica S.A

Malaret, J (2010) *Liderazgo de equipos con entusiasmo estratégico*. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.

Malhotra, N. (2008). *Market Research an applied approach*. 5ta. Ed. Mexico: Pearson.

Matthews, B. & Ross, L. (2010). *Research methods: A practical guide for the social sciences*. Pearson Education Ltd. ISBN-10: 1405858508

Morán, A y Tóner, J. (2014) *Psicología del Deporte- México*, Editorial Manual Moderno 1A Ed

Palma, S. (2006). *Escala SL - SPC*. Lima, Perú: Editorial Cartolan.

Pujol, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública Argentina. *Salud de los trabajadores*, 6-19.

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.a ed.).

Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>

Rodríguez-Muñoz, A. & Bakker, A. (2013). El Engagement en el trabajo. En B. Moreno Jimenez y E. Garrosa Hernández (Eds.), *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.

- Rodríguez, D. (2016). “Engagement y bienestar en trabajadores de salud de un hospital Psiquiátrico de Lima centro, 2016” Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Robbins, S. (1996). *Compromiso Organizacional* (Séptima Edición). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Saenz, K y Thorndike, M (2019) Niveles de engagement laboral de los colaboradores asistenciales del sector salud, Chimbote – 2019 (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote- Perú.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J.M. y Grau, R. (2000). Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M., Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio de Burnout, *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial S.A.
- Salazar, P., Herrera, I., Rueda, S. & León, J. (2014). El efecto de la conservación de recursos sobre la intención emprendedora en el contexto de crisis económica: el rol moderador de la autoeficacia y la creatividad. *Anales de Psicología*, 30(2), 549-559. Recuperado de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282014000200018](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000200018).

- Salcedo, M. (2013). El papel del engagement en la dirección de una PYME. (tesis de titulación), Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Recuperado de [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5620/tesis-cs-ec-salcedo.pdf)
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale. Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. En Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Recuperado de [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. Recuperado de: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.248/epdf>
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, 256-262.
- Schaufeli, Wilmar B. y Salanova, Marissa (2007). "Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and its Implications for Organizations". En S. W. Gilliland, D. D.
- Seligman, M (2003). La auténtica felicidad. (1ª. Ed.). Barcelona: Ediciones B.

Steiner. y D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management (Volume 5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers, p. 135-177.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de investigación científica*. México D. F.: Limusa.

Vázquez, S (2016) *La felicidad en el trabajo y en la vida: La positividad como inspiración laborar y personal*. España. LID Editorial

## **11. AGRADECIMIENTO**

La dedicación y la paciencia con la que cada día dedique en el desarrollo de esta tesis son simplemente único.

Por ser los principales iniciadores en motivar mis sueños y aspiraciones.

Mi madre, por estar dispuesta a acompañarme cada momento de estudio agotador por las noches, por su preocupación y paciencia.

Mi padre por anhelar siempre lo mejor para mí, por sus exigencia y consejos que me guiaron durante mi vida.

Mi tía Rosa por su cariño incondicional, por brindarme apoyo con sus palabras, por su paciencia, por su preocupación para lograr crecer profesionalmente.

Gracias a Dios por la vida de mis padres, porque cada día bendice mi vida por darme la oportunidad de disfrutar de las personas que amo.

Gracias a la vida por este nuevo triunfo.

**Atte. Helen Y. Iguaro Chávez**

## 12. ANEXO

### ANEXO N° 01

#### CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE YUNGAY 2021

A continuación, se le presenta una breve encuesta. Por favor, marque con una (X) los espacios en blancos, y en algunos casos complételos.

#### 1. Sexo

- Masculino ( )
- Femenino ( )

#### 2. Edad

- Hasta 25 años ( )
- De 26 a 34 años ( )
- De 35 a 44 años ( )
- De 45 a 54 años ( )
- De 55 años a mas ( )

#### 3. Antigüedad

- 0 a 12 meses ( )
- 1 a 5 años ( )
- 5 a 10 años ( )
- 10 años a más ( )

#### 4. Sírvase indicar su clasificador de cargo: .....

#### CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT


La información obtenida es de carácter confidencial, reservado y será utilizada exclusivamente con fines académicos, garantizando el anonimato de los participantes de esta encuesta. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración con el desarrollo de esta encuesta de manera objetiva y sincera. A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

<b>1</b>	Nunca
<b>2</b>	Casi nunca
<b>3</b>	Regularmente
<b>4</b>	Casi siempre
<b>5</b>	Siempre

<b>N°</b>	<b>Engagement</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Soy fuerte y vigoroso cuando trabajo					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
4	Estoy contento por como en la empresa me valoran					
5	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
6	En mi trabajo me esfuerzo por desarrollar nuevas capacidades					
7	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
8	Soy muy persistente en mi trabajo.					
9	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
10	Estoy entusiasmado con mi trabajo, porque reconocen mi labor					
11	Mi trabajo me inspira					
12	Siento que mi trabajo Inspira a mis compañeros y jefes					
13	Estoy orgulloso de la empresa donde estoy.					
14	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
15	Mi trabajo es retador					
16	Estoy orgulloso de trabajar en la empresa					
17	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
18	Estoy inmerso en mi trabajo					
19	Me “dejo llevar” por mi trabajo					
20	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo					
21	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
22	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
23	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					



**MATRIZ N° 02**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
<p>Nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2020.</p>	<p>¿Cuál es el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de vigor en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de dedicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de absorción en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p>	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>Engagement</p>	<p>TIPO Basico. Cuantitativo</p> <p>DISEÑO No experimental, De corte transversal, Descriptivo.</p> <p>El diseño de la investigación s se muestra en el siguiente diagrama: Diagrama del diseño simple o de una casilla</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Personal de la M P Yungay, 2020).</p> <p>O = Medición (Información, lo que se observa) Nivel engament</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

**ANEXO N° 03**

**BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A 88 TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY 2020.**

Muestra	Indicadores																						
	Items / Reactivos / Preguntas																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4
2	4	4	5	2	2	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5
6	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2
8	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	2	2	1	3	3	3
9	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
10	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4
11	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	2	5	4	5
12	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
14	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3
15	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	2
16	4	5	5	2	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	2	2	2	3
17	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4
18	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3

19	4	4	4	3	3	5	4	5	5	2	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4
20	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
21	4	4	5	3	3	5	5	4	4	2	5	3	3	4	3	3	5	4	3	1	3	3	2
22	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5
24	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
25	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
26	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4		4	4	4	3	4
27	4	4	2	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5
28	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
30	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	2	5	4	5
31	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
32	4	5	5	2	2	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
33	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	2
34	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	5	4	5
35	4	4	5	4	3	5	5	3	3	2	5	3	3	4	3	3	5	4	3	1	3	3	2
36	4	5	5	2	2	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
37	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
38	4	5	4	2	2	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
39	3	5	5	2	3	5	4	5	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	2	2	2	4
40	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4
41	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3
42	4	4	4	3	3	5	4	5	5	2	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4
43	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
44	3	4	5	3	3	4	5	4	4	2	5	3	3	4	3	3	5	4	3	1	3	3	2
45	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4

<b>46</b>	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	
<b>47</b>	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	3	3	3
<b>48</b>	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
<b>49</b>	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4
<b>50</b>	3	5	5	2	3	5	3	5	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	2	2	2	3
<b>51</b>	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4
<b>52</b>	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3
<b>53</b>	4	4	4	3	3	5	4	5	5	2	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4
<b>54</b>	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4
<b>55</b>	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4
<b>56</b>	3	4	5	3	3	4	5	4	4	2	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2
<b>57</b>	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4
<b>58</b>	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2
<b>59</b>	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3
<b>60</b>	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
<b>61</b>	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5
<b>62</b>	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4
<b>63</b>	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2
<b>64</b>	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	2	3	3	3
<b>65</b>	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
<b>66</b>	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
<b>67</b>	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	2
<b>68</b>	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3
<b>69</b>	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	2
<b>70</b>	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3
<b>71</b>	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4
<b>72</b>	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5

<b>73</b>	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4
<b>74</b>	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3
<b>75</b>	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3
<b>76</b>	3	5	5	2	3	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	2	2	2	3
<b>77</b>	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3
<b>78</b>	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3
<b>79</b>	4	4	4	3	3	5	4	5	5	2	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4
<b>80</b>	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
<b>81</b>	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4
<b>82</b>	4	4	4	3	3	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4
<b>83</b>	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4
<b>84</b>	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4
<b>85</b>	3	4	5	4	3	4	5	4	4	2	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3
<b>86</b>	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4
<b>87</b>	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
<b>88</b>	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3

## ANEXO N° 04

Análisis de confiabilidad de encuesta piloto a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay 2020

Piloto	Items / Reactivos / Preguntas																							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	72
2	4	4	5	2	2	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	77
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	93
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
5	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	93
6	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	103
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	69
8	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	2	2	1	3	3	3	77
9	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	106
10	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	89
11	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	2	5	4	5	96
12	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	89
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	94
14	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	92
15	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	2	3	3	2	92
VARIANZA	0.4	0.3	1.1	1.0	0.5	0.6	0.2	0.6	0.9	1.0	0.7	0.4	0.9	0.6	0.9	0.7	0.6	0.7	0.7	1.1	0.5	0.6	1.0	148.6
TOTAL	16.2																							

N° ÍTEMS (K)	20
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
$\alpha =$	0.9378

Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.

En este caso, el valor encontrado fue de **0.9378**

...por lo que se puede afirmar que el instrumento cuenta con **alta confiabilidad.**

ANEXO N° 05



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chimbote 05 de Enero del 2021.

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno(a) IGUARO CHAVEZ HELEN YARUMI está desarrollando su tesis Titulada “EL NIVEL DEL ENGAGEMENT DE A MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY 2020”; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumentos Cuestionario para medir El Nivel de Engagement de la Municipalidad Provincial de Yungay – 2020 de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

---

Dr. Jorge Daniel Pérez  
Docente de la Escuela de Administración - USP

Adjunto.

1. Planilla de juicio de expertos
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumento de investigación
5. Matriz de validación de experto



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE YUNGAY – 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Santos Miguel Esquivel Infantes

FORMACIÓN ACADÉMICA: Doctor en Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión Humana - Investigación

TIEMPO: 13 Años

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones futuras

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación


Objetivo de la prueba:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.



### MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2020.	¿Cuál es el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de vigor en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de dedicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de absorción en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p>	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Engagement	<p>TIPO Basico. Cuantitativo</p> <p>DISEÑO No experimental, De corte transversal, Descriptivo.</p> <p>El diseño de la investigación s se muestra en el siguiente diagrama:</p> <p>Diagrama del diseño simple o de una casilla</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Personal de la M P Yungay, 2020).</p> <p>O = Medición (Información, lo que se observa) Nivel engament</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Engagement	Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Tomado de Maslach & Leiter, (2008).	La variable engagement se mide a través de un estado mental positivo, satisfactorio en relación a los indicadores de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Altos niveles de energía	1, 2
				Resistencia mental	3,4
				Esfuerzo	5,6
				Persistencia	7,8
			Dedicación	Entusiasmo	9,10
				Inspiración que le provoca su empleo	11,12
				Orgullo	13,14
				Reto	15,16
			Absorción	Significado	17
				Situación placentera en el trabajo	18,19 y 20
	Felicidad	21,22 y 23			

Elaboración propia.

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE ENGAGEMENT

El siguiente cuestionario está dirigido y diseñado para ser respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado ““EL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY - 2020””

La información proporcionada será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a): Alumna investigadora Helen Iguaro Chávez

Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación, se le presenta una breve encuesta. Por favor, marque con una (X) los espacios en blancos, y en algunos casos complételos.

#### 1. Sexo

- Masculino ( )
- Femenino ( )

#### 2. Edad

- Hasta 25 años ( )
- De 26 a 34 años ( )
- De 35 a 44 años ( )
- De 45 a 54 años ( )
- De 55 años a mas ( )

#### 3. Antigüedad

- 0 a 12 meses ( )
- 1 a 5 años ( )
- 5 a 10 años ( )
- 10 años a más ( )

#### 4. Sírvase indicar su clasificador de cargo .....

### **CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT**

La información obtenida es de carácter confidencial, reservado y será utilizada exclusivamente con fines académicos, garantizando el anonimato de los participantes de esta encuesta. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración con el desarrollo de esta encuesta de manera objetiva y sincera. A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

<b>1</b>	Alto
<b>2</b>	Medio
<b>3</b>	Bajo

<b>Nº</b>	<b>Engagement</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	En mi trabajo me siento lleno de energía			
2	Soy fuerte y vigoroso cuando trabajo			
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar			
4	Estoy contento por como en la empresa me valoran			
5	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo			
6	En mi trabajo me esfuerzo por desarrollar nuevas capacidades			
7	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando			
8	Soy muy persistente en mi trabajo.			
9	Estoy entusiasmado con mi trabajo			
10	Estoy entusiasmado con mi trabajo, porque reconocen mi labor			
11	Mi trabajo me inspira			
12	Siento que mi trabajo Inspira a mis compañeros y jefes			
13	Estoy orgulloso de la empresa donde estoy.			
14	Estoy orgulloso del trabajo que hago			
15	Mi trabajo es retador			
16	Estoy orgulloso de trabajar en la empresa			
17	Mi trabajo está lleno de significado y propósito			
18	Estoy inmerso en mi trabajo			
19	Me “dejo llevar” por mi trabajo			
20	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo			
21	El tiempo vuela cuando estoy trabajando			
22	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo			
23	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí			

### MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

**TITULO DE LA TESIS: “NIVEL DE ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD – YUNGAY 2020”**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>VIGOR</b>	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso cuando trabajo	4	4	4	3	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	3	4	4	
	Estoy contento por como en la empresa me valoran	4	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	3	4	4	
	En mi trabajo me esfuerzo por desarrollar nuevas capacidades	4	4	3	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	4	

\*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.


<b>DIMENSIÓN</b>		<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> ( )
ABSORCION	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4	
	Me “dejo llevar” por mi trabajo	4	4	4	4	
	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	4	3	4	4	
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	3	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	3	4	4	

\*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (si debe modificarse un ítem por favor indique)
DEDICACION	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo, porque reconocen mi labor	4	4	4	3	
	Mi trabajo me inspira	4	3	4	4	
	Siento que mi trabajo Inspira a mis compañeros y jefes	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso de la empresa donde estoy.	4	3	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	3	4	
	Mi trabajo es retador	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso de trabajar en la empresa	4	4	4	4	
	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4	

\*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes

## ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Validado por: <b>Santos Miguel Esquivel Infantes</b>			Fecha: <b>26/01/2021</b>	
Firma: 	Teléfono: <b>995606369</b>		Email: <b>Santosesquis@gmail.com</b>	





**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chimbote 05 de Enero del 2021.

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno(a) IGUARO CHAVEZ HELEN YARUMI está desarrollando su tesis Titulada “EL NIVEL DEL ENGAGEMENT DE A MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY 2020”; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumentos Cuestionario para medir El Nivel de Engagement de la Municipalidad Provincial de Yungay – 2020 de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

---

Dr. Jorge Daniel Pérez  
Docente de la Escuela de Administración - USP

Adjunto.

5. Planilla de juicio de expertos
6. Matriz de consistencia
7. Matriz de operacionalización de las variables
8. Instrumento de investigación
9. Matriz de validación de experto



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES ADMISNITRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE YUNGAY – 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Jenny Martha Quispe López

FORMACIÓN: \_\_\_\_\_

ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión de Creatividad Empresarial

TIEMPO: 15 años

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad Privada San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones futuras


Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

### MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2020.	¿Cuál es el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de vigor en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de dedicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de absorción en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p>	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Engagement	<p>TIPO Basico. Cuantitativo</p> <p>DISEÑO No experimental, De corte transversal, Descriptivo.</p> <p>El diseño de la investigación s se muestra en el siguiente diagrama: Diagrama del diseño simple o de una casilla</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Personal de la M P Yungay, 2020).</p> <p>O = Medición (Información, lo que se observa) Nivel engagement</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Fuente:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Engagement	Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Tomado de Maslach & Leiter, (2008).	La variable engagement se mide a través de un estado mental positivo, satisfactorio en relación a los indicadores de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Altos niveles de energía	1, 2
				Resistencia mental	3,4
				Esfuerzo	5,6
				Persistencia	7,8
			Dedicación	Entusiasmo	9,10
				Inspiración que le provoca su empleo	11,12
				Orgullo	13,14
				Reto	15,16
			Absorción	Significado	17
				Situación placentera en el trabajo	18,19 y 20
	Felicidad	21,22 y 23			

Elaboración propia.

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE ENGAGEMENT

El siguiente cuestionario está dirigido y diseñado para ser respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado ““EL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY - 2020””

La información proporcionada será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a): Alumna investigadora Helen Iguaro Chávez

Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación, se le presenta una breve encuesta. Por favor, marque con una (X) los espacios en blancos, y en algunos casos complételos.

#### 1. Sexo

- Masculino (    )
- Femenino (    )

#### 2. Edad

- Hasta 25 años (    )
- De 26 a 34 años (    )
- De 35 a 44 años (    )
- De 45 a 54 años (    )
- De 55 años a mas (    )

#### 3. Antigüedad

- 0 a 12 meses (    )
- 1 a 5 años (    )
- 5 a 10 años (    )
- 10 años a más (    )

#### 4. Sírvase indicar su clasificador de cargo .....

### **CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT**

La información obtenida es de carácter confidencial, reservado y será utilizada exclusivamente con fines académicos, garantizando el anonimato de los participantes de esta encuesta. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración con el desarrollo de esta encuesta de manera objetiva y sincera. A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

<b>1</b>	Alto
<b>2</b>	Medio
<b>3</b>	Bajo

<b>Nº</b>	<b>Engagement</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	En mi trabajo me siento lleno de energía			
2	Soy fuerte y vigoroso cuando trabajo			
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar			
4	Estoy contento por como en la empresa me valoran			
5	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo			
6	En mi trabajo me esfuerzo por desarrollar nuevas capacidades			
7	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando			
8	Soy muy persistente en mi trabajo.			
9	Estoy entusiasmado con mi trabajo			
10	Estoy entusiasmado con mi trabajo, porque reconocen mi labor			
11	Mi trabajo me inspira			
12	Siento que mi trabajo Inspira a mis compañeros y jefes			
13	Estoy orgulloso de la empresa donde estoy.			
14	Estoy orgulloso del trabajo que hago			
15	Mi trabajo es retador			
16	Estoy orgulloso de trabajar en la empresa			
17	Mi trabajo está lleno de significado y propósito			
18	Estoy inmerso en mi trabajo			
19	Me “dejo llevar” por mi trabajo			
20	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo			
21	El tiempo vuela cuando estoy trabajando			
22	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo			
23	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí			

### MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

**TITULO DE LA TESIS: “NIVEL DE ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD – YUNGAY 2020”**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>VIGOR</b>	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso cuando trabajo	4	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4	
	Estoy contento por como en la empresa me valoran	4	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	4	
	En mi trabajo me esfuerzo por desarrollar nuevas capacidades	4	4	4	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	4	

\*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (si debe modificarse un ítem por favor indique)
DEDICACION	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo, porque reconocen mi labor	4	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira	4	4	4	4	
	Siento que mi trabajo Inspira a mis compañeros y jefes	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso de la empresa donde estoy.	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4	
	Mi trabajo es retador	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso de trabajar en la empresa	4	4	4	4	
	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4	

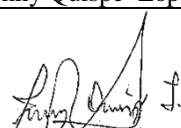
\*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.



<b>DIMENSIÓN</b>		<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> ( )
ABSORCION	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4	
	Me “dejo llevar” por mi trabajo	4	4	4	4	
	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	4	4	4	4	
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	4	

\*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

## ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		x	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI (x) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI (x) NO
Validado por: Dr. Jenny Quispe Lopez			Fecha: 5 enero 2021
Firma: 	Teléfono: 323505	Email: jenny.quispe@usanpedro.edu.pe	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chimbote 05 de Enero del 2021.

Presente.-

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno(a) IGUARO CHAVEZ HELEN YARUMI está desarrollando su tesis Titulada “EL NIVEL DEL ENGAGEMENT DE A MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY 2020”; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumentos Cuestionario para medir El Nivel de Engagement de la Municipalidad Provincial de Yungay – 2020 de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

---

Dr. Jorge Daniel Pérez  
Docente de la Escuela de Administración - USP

Adjunto.

5. Planilla de juicio de expertos
6. Matriz de consistencia
7. Matriz de operacionalización de las variables
8. Instrumento de investigación
9. Matriz de validación de experto



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADEMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES ADMISNITRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE YUNGAY – 2020.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis de los alumnos de Administración como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: **MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES**

FORMACIÓN:

ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **ADMINISTRACION Y OPERACIONES**

TIEMPO: 15 años

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad Privada San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones futuras


Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión - Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total - Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. - Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no es claro - El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. - Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. - El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión - El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. - El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. - El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión - El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. - El ítem es relativamente importante.

### MATRIZ DE COHERENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
Nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2020.	¿Cuál es el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el nivel de engagement en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar el nivel de vigor en los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de dedicación en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p> <p>Identificar el nivel de absorción en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Yungay, 2020.</p>	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Engagement	<p>TIPO Basico. Cuantitativo</p> <p>DISEÑO No experimental, De corte transversal, Descriptivo.</p> <p>El diseño de la investigación s se muestra en el siguiente diagrama:</p> <p>Diagrama del diseño simple o de una casilla</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Personal de la M P Yungay, 2020).</p> <p>O = Medición (Información, lo que se observa) Nivel engament</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Fuente:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Engagement	Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Tomado de Maslach & Leiter, (2008).	La variable engagement se mide a través de un estado mental positivo, satisfactorio en relación a los indicadores de las dimensiones vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Altos niveles de energía	1, 2
				Resistencia mental	3,4
				Esfuerzo	5,6
				Persistencia	7,8
			Dedicación	Entusiasmo	9,10
				Inspiración que le provoca su empleo	11,12
				Orgullo	13,14
				Reto	15,16
			Absorción	Significado	17
				Situación placentera en el trabajo	18,19 y 20
	Felicidad	21,22 y 23			

Elaboración propia.

## INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### CUESTIONARIO SOBRE EL NIVEL DE ENGAGEMENT

El siguiente cuestionario está dirigido y diseñado para ser respondido por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay. Tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado ““EL NIVEL DE ENGAGEMENT EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YUNGAY - 2020””

La información proporcionada será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a): Alumna investigadora Helen Iguaro Chávez

Fecha: \_\_\_\_\_

A continuación, se le presenta una breve encuesta. Por favor, marque con una (X) los espacios en blancos, y en algunos casos complételos.

#### 1. Sexo

- Masculino ( )
- Femenino ( )

#### 2. Edad

- Hasta 25 años ( )
- De 26 a 34 años ( )
- De 35 a 44 años ( )
- De 45 a 54 años ( )
- De 55 años a mas ( )

#### 3. Antigüedad

- 0 a 12 meses ( )
- 1 a 5 años ( )
- 5 a 10 años ( )
- 10 años a más ( )

#### 4. Sírvase indicar su clasificador de cargo .....

### CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT

La información obtenida es de carácter confidencial, reservado y será utilizada exclusivamente con fines académicos, garantizando el anonimato de los participantes de esta encuesta. Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración con el desarrollo de esta encuesta de manera objetiva y sincera. A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

<b>1</b>	Alto
<b>2</b>	Medio
<b>3</b>	Bajo

<b>Nº</b>	<b>Engagement</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	En mi trabajo me siento lleno de energía			
2	Soy fuerte y vigoroso cuando trabajo			
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar			
4	Estoy contento por como en la empresa me valoran			
5	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo			
6	En mi trabajo me esfuerzo por desarrollar nuevas capacidades			
7	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando			
8	Soy muy persistente en mi trabajo.			
9	Estoy entusiasmado con mi trabajo			
10	Estoy entusiasmado con mi trabajo, porque reconocen mi labor			
11	Mi trabajo me inspira			
12	Siento que mi trabajo Inspira a mis compañeros y jefes			
13	Estoy orgulloso de la empresa donde estoy.			
14	Estoy orgulloso del trabajo que hago			
15	Mi trabajo es retador			
16	Estoy orgulloso de trabajar en la empresa			
17	Mi trabajo está lleno de significado y propósito			
18	Estoy inmerso en mi trabajo			
19	Me “dejo llevar” por mi trabajo			
20	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo			
21	El tiempo vuela cuando estoy trabajando			
22	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo			
23	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí			



### MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

**TITULO DE LA TESIS: “NIVEL DE ENGAGEMENT DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD – YUNGAY 2020”**

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (si debe modificarse un ítem por favor indique)
<b>VIGOR</b>	En mi trabajo me siento lleno de energía	4	4	4	4	
	Soy fuerte y vigoroso cuando trabajo	4	4	4	4	
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	4	4	4	4	
	Estoy contento por como en la empresa me valoran	4	4	4	4	
	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	4	4	4	4	
	En mi trabajo me esfuerzo por desarrollar nuevas capacidades	4	4	4	4	
	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	4	4	4	4	
	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	4	

\*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEM</b>	<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (si debe modificarse un ítem por favor indique)
DEDICACION	Estoy entusiasmado con mi trabajo	4	4	4	4	
	Estoy entusiasmado con mi trabajo, porque reconocen mi labor	4	4	4	4	
	Mi trabajo me inspira	4	4	4	4	
	Siento que mi trabajo Inspira a mis compañeros y jefes	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso de la empresa donde estoy.	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso del trabajo que hago	4	4	4	4	
	Mi trabajo es retador	4	4	4	4	
	Estoy orgulloso de trabajar en la empresa	4	4	4	4	
	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	4	4	4	4	


\*Para los casos de equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

<b>DIMENSIÓN</b>		<b>SUFICIENCIA*</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> ( )
ABSORCION	Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	4	
	Me “dejo llevar” por mi trabajo	4	4	4	4	
	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	4	4	4	4	
	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	4	4	4	4	
	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	4	4	4	4	
	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	4	4	4	4	

\*Para los casos de

equivalencia semántica se deja una casilla por ítem, ya que se evaluará si la traducción o el cambio en vocabulario son suficientes.

## ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructor y no fue evaluada		x	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI (x) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI (x) NO
Validado por: <b>MAG MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES</b>			Fecha: 5 enero 2021
Firma: 	Teléfono: 943954863		Email: Manuel.salazar@usanpedro.edu.pe