



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad
de la región Piura, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Bravo Espinoza, Stefanie Paola (orcid.org/0000-0002-7349-8298)

Elias Juarez, Aldo Alexander (orcid.org/0000-0001-6895-6189)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (orcid.org/0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, hijo y hermanos por formar parte importante de mi vida, y ser el motivo de mí superación profesional.

Bravo Espinoza, Stefanie Paola.

A Dios, mis padres y familia por su apoyo incondicional y enseñanzas brindadas para cumplir con éxito esta meta.

Elias Juarez, Aldo Alexander

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por la salud para continuar con nuestros estudios, a nuestros padres por su apoyo incondicional en cada etapa de estudio, a nuestra familia por ser el motivo de superación personal y profesional, a los docentes por sus enseñanzas brindadas y a la municipalidad por apoyarnos con la culminación de esta investigación.

Los autores.

Índice de contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variable y Operacionalización.....	12
3.3. Población muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	16
4.1. Informe de la aplicación del cuestionario	16
4.2. Informe de la aplicación de la guía de entrevista	26
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
VIII. PROPUESTA.....	36
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de los Trabajadores de una municipalidad de la Región Piura</i>	12
Tabla 2 <i>Resultados descriptivos del vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.</i>	16
Tabla 3 <i>El vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.</i>	17
Tabla 4 <i>Resultados descriptivos de la dedicación en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.</i>	18
Tabla 5 <i>La dedicación en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.</i>	19
Tabla 6 <i>Resultados descriptivos de la absorción en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.</i>	20
Tabla 7 <i>La absorción en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.</i>	21
Tabla 8 <i>Resultados descriptivos del engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.</i>	22
Tabla 9 <i>Resultados descriptivos de las características que presenta la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.</i>	23
Tabla 10 <i>Resultados descriptivos de la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.</i>	24
Tabla 11 <i>Evaluar la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.</i>	25
Tabla12 <i>Matriz de Evaluación de Factores Internos</i>	38
Tabla 13 <i>Formulación de estrategias mediante los factores internos</i>	39
Tabla14 <i>Resumen de las estrategias</i>	48

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general evaluar la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. La metodología empleada fue de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal correlacional de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 52 trabajadores de la institución. Se aplicó como instrumento de investigación para la recolección de datos el cuestionario y guía de entrevista. Se comprobó que, el 88,5% de los encuestados sienten que algunas veces su vigor no se ve perjudicado, en cuanto a la dedicación el 94,2% sienten que siempre brindan lo mejor y el 80,8% manifiesta gran concentración y sentimientos favorables en su labor y dentro de la institución. Se concluyó que existe una considerable correlación positiva moderada entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad de la Región Piura, obteniéndose un índice de correlación de Pearson 0,596, siendo los índices de vigor, dedicación y absorción de mejor condición.

Palabras clave: Engagement laboral, Cultura organizacional, Compromiso laboral, entidades públicas y municipalidades.

ABSTRACT

The general objective of this study was to evaluate the relationship between work engagement and organizational culture in a Municipality of the Piura Region, 2022. The methodology used was applied, non-experimental design, correlational cross-sectional quantitative approach. The population consisted of 52 workers of the institution. The questionnaire and interview guide were applied as a research instrument for data collection. It was found that 88.5% of those surveyed feel that sometimes their vigor is not impaired, in terms of dedication, 94.2% feel that they always give the best and 80.8% show great concentration and feelings favorable in their work and within the institution. It was concluded that there is a considerable moderate positive correlation between work engagement and organizational culture in a municipality in the Piura Region, obtaining a Pearson correlation index of 0.596, with the indices of vigor, dedication and absorption being in better condition.

Keywords: Labor engagement, Organizational culture, Labor commitment, Public entities, Municipalities.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los trabajadores dentro de la empresa han logrado tener un efecto disruptivo. El impacto que genera el engagement laboral plantea nuevos desafíos para la efectividad, salud y bienestar de los colaboradores (Consultora de Capital Humano de Fundación Chile). Se considera que la cultura organizacional es lograr un equilibrio de deseo y obligaciones entre el empleado y empleador, logrando la motivación e identificación de los resultados esperados y esto no afecte la productividad de la empresa (TECHEDGEGroup).

En el ámbito internacional Deloitte (2015), manifestó en su estudio que el 87% de los jefes del talento humano y negocios en el mundo consideran que existe deficiencia en su fuerza laboral como parte de su engagement. El 60% no les permite medir su compromiso en el trabajo por falta de algún sistema que los ayude a perfeccionar. El 12% si estableció y tan sólo el 7% se consideró excelente en su capacidad.

Los trabajadores desean recobrar el interés de los valores organizacionales y personales motivándolos a incentivar la entrega a la ocupación causando un excelente ambiente laboral, logrando una conexión entre su trabajo y el empleador, de igual manera se probó que si el colaborador tiene más edad en el trabajo más grande será su desempeño; también se dijo que las entidades públicas deben empezar a estimar su labor, en circunstancias que le accedan ampliar los niveles de calidad de vida profesional (Marsollier y Expósito, 2017).

De acuerdo con Mendonca (2017), mencionó que los colaboradores que demuestran un nivel más alto de engagement, les permite reponerse lo más rápido posible de las labores encomendadas las cuales le generan más esfuerzo físico y mental, siendo ellos los que al día siguiente comienzan con la motivación y la busca de soluciones que aplicaran en el trabajo para cumplir como se debe las metas del trabajo laboral.

En el ámbito nacional, por medio de un estudio realizado en Lambayeque se obtuvo que un 81% de los encuestados considera que el engagement es alto, manifestando que tienen energía y orgullo laboral (Guerrero, 2020).

Según Guerrero (2018), manifestó que la fama de la gestión pública ha decaído por distintas posturas que se vienen dando de manera continua en la calidad de la prestación, por tanto esto ha ocasionado molestia a las personas, donde reiteradas ocasiones los consumidores reclaman un mal servicio, documentos tarde, o no brindan respuestas rápidas a la incomodidad; por ese motivo, se estudió cual es el nivel de engagement u obligación de sus trabajadores, y ver qué factores intervienen en los colaboradores, para reforzar el trabajo en equipo entre entidad y colaborador creando un entorno de trabajo provechoso y así cumplir los objetivos.

Para Calla (2019), la preparación de encargos a los abastecedores de dicha empresa; esto se debió a que la entidad prioriza los pedidos que vencerán en el menor tiempo posible y hace esperar a los que tienen tiempo originando como consecuencia presión en el equipo que ejecuta los trabajos de terminado generando angustia, agitación y situaciones de conflictos entre el equipo de trabajo lo cual no trabajarían bien.

Mientras que Calderón (2018) observó que el área administrativa de la Universidad de Tumbes manifiesta una carencia de identidad con la organización, trato inapropiado por parte del personal administrativo a los compradores internos, estudiantes, docentes entre otros. Además, a clientes externos (proveedores, comunidad local). En este caso es que nace una interrogante sobre su problema planteado en su investigación.

Según Castillo (2018) en su investigación tiene el fin de ayudar en la formación cultural de la localidad de las cruces, perteneciente a la comuna de El Tabo, por medio de una muestra de gestión patrimonial que contribuya a las autoridades a invertir en una dirección lingüística competente y concerniente. A pesar de que la comunidad cuenta con conocidos artistas, no puede posicionarse. Por ello con esta investigación se espera potenciar la cultura como un motor de desarrollo local.

Flores y Pujadas (2018), observan que existen colaboradores nombrados la cual no tienen iniciativa, no son proactivos, innovadores en su puesto laboral.

Conllevando a una falta de compromiso de su parte. Por eso en esta investigación se debe potenciar la identificación con la empresa y compromiso en ella.

Por lo tanto, las municipalidades de la Región Piura se dedican a las actividades de la administración pública en general, comprometiéndose con el mejoramiento continuo de sus servicios que presenta a la ciudadanía, a cargo de personas y profesionales capacitados. Actualmente nos enfocaremos en dos áreas muy conocidas dentro de las mismas, oficina de Atención y Orientación al ciudadano y Unidad de Sanciones. Dichas áreas, necesitan mejorar las relaciones de los trabajadores con la empresa para que exista una mejor contribución en su trabajo y satisfacción en el usuario, en vista de que existe conformismo, incertidumbre y desmotivación, lo cual buscamos generar efectividad para alcanzar las metas planteadas, ya que el compromiso que tienen es seguir brindando la mejor atención y satisfacción con su trabajo.

Para esta investigación se plantea el problema general de la siguiente manera: ¿Cómo el engagement laboral se relaciona con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022? Y como problemas específicos; ¿Cómo el vigor se relaciona con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022?, ¿Cómo la dedicación se relaciona con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022?, ¿Cómo se relaciona la absorción con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022?, ¿Cómo es el engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura, 2022? y ¿Qué características presenta la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022?

En la justificación práctica, Baena (2017), detalla que esta va amarrada a la intranquilidad del investigador por indagar las perspectivas teóricas que negocian el contratiempo donde se explicará con la finalidad de prosperar en el conocimiento de una línea de investigación. Por esta razón se realizó en base a una justificación práctica, donde nos ayudará a decidir el problema que se promueve en la actualidad para desarrollar relaciones del engagement laboral con la cultura organización basados en una municipalidad de la Región Piura y nos ayude a lograr los objetivos propuestos para la satisfacción de la misma y sus colaboradores.

Fernández (2020), refiere que la investigación debe tener cierta relevancia social, con la finalidad de lograr trascendencia en la sociedad alcanzando proyección social. Por tal motivo, nuestra investigación será considerada de manera social, donde nos ayudará a determinar hasta donde el engagement laboral se relaciona con la cultura organizacional, guiando este transcurso para precisar cómo mejorar la cultura organizacional para alcanzar un avatar de actitudes en los trabajadores. Por tal motivo, la estadía y utilidades que llega a tener el empleado estarán calculados por su compromiso de acuerdo a la normativa interna mejorando su calidad de vida.

Los objetivos de la investigación se plantean de la siguiente manera: Evaluar la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. Además, como objetivos específicos se plantean: Analizar el vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022; Medir la dedicación en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022; Evaluar la relación de la absorción con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022, Reconocer el engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura, 2022 e Identificar las características que presenta la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Se estableció la siguiente hipótesis general: El engagement laboral se relaciona significativamente en la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. Del mismo modo, como hipótesis específicas se plantean: El vigor se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022; La dedicación se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022; La absorción se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los antecedentes de la investigación en el ámbito internacionales Calero (2018), en su tesis titulada *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún de la provincia de Manabí – Ecuador*, Ecuador. Su objetivo fue estudiar la conexión entre la cultura organizacional y el desempeño del personal, la metodología fue no experimental transversal y de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, el instrumento aplicado fue la encuesta y entrevista, la muestra se realizó al personal de mandos medios, administrativos y trabajadores dando un total de 314 personas adicional a los 8 gerentes, el resultado fue la ratificación entre la variable cultura organizacional y desempeño por medio de sus dimensiones, concluyendo que ambas variables son reales, se analizó que, la empresa puede implementar más aportes para su crecimiento.

Ramirez y Parra (2020), en su investigación titulada *Los factores que determinan el engagement laboral de los Millennials en Colombia*, Colombia. Tuvo como objetivo explorar los factores que determinan el engagement laboral. La metodología aplicada fue cuantitativa de corte transversal. El instrumento de medición fue el cuestionario. Teniendo como muestra de 147 millennials. En el resultado fue positivo y directo. Se concluyó que los millennials, son generaciones que constituyen la mayor participación en la fuerza laboral, representando un 60% de la Tasa Global de Participación y finalmente se conoce que la satisfacción laboral y la remuneración son los factores que mayor impacto tienen en el engagement laboral.

Moreno (2020) en su tesis titulada *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*, Ecuador. Tuvo como objetivo conocer la alineación y el compromiso que tienen todos los colaboradores de las empresas, que se refleja en el desempeño laboral. La metodología fue descriptiva, cuantitativa. Se utilizó como instrumento la encuesta. La muestra fue de 15 trabajadores administrativos y 54 trabajadores operativos. Como resultado se obtuvo que el 70% de operativos y el 61% de administrativos muestran deficiencia en su actitud al cambio debido al poco tiempo

en la empresa y debe ser de preocupación pues no se están adaptando de manera rápida. Se concluyó que debe existir más capacitaciones de inducción, realizar seguimientos para beneficio de la empresa y su crecimiento no se vea afectado progresivamente.

De acuerdo a los antecedentes de la investigación a nivel nacional Calla (2019) en su tesis sobre *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. – año 2017*, Puno. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores. Su metodología fue cuantitativa de tipo correlacional a través de un análisis transversal o transaccional - no experimental. El instrumento fue el cuestionario. Con una muestra de 14 personas. Los resultados obtenidos muestran una relación positiva fuerte entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores. Se concluyó, que es importante; ayudando a proponer propuestas que ayuden a aumentar el engagement de los trabajadores obteniendo un desempeño laboral eficiente dentro de la empresa.

Maldonado (2020), en su tesis *Engagement laboral en los colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones, Lima, Perú*. Tuvo como objetivo describir el engagement laboral de los colaboradores de la empresa, la metodología empleada fue no experimental y de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y de nivel asociativo comparativo, se utilizó la escala Utrecht Work Engagement Scale – UWES, la muestra estuvo conformada por 112 colaboradores de las áreas administrativas y comerciales de la empresa, como resultado se arrojó que el nivel de engagement laboral es promedio siendo la dimensión Vigor con mayor énfasis, la edad no mostró diferencias significativas en ninguna dimensión, el sexo si mostro diferencias significativas en los varones en las dimensiones; concluyendo que la dimensión vigor es de mayor predominación, la edad establece que no existe diferencias en relación a las tres dimensiones, el sexo si arroja diferencias a favor de los varones en relación a las tres dimensiones.

Guerrero (2020), en su tesis sobre el *Nivel de Engagement laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, Chiclayo – 2019*, Perú. Como objetivo se determinó analizar el nivel de Engagement laboral en los colaboradores, aplicó el diseño no experimental descriptivo, como instrumento

el cuestionario validado por expertos, muestra conformada por 73 colaboradores, se obtuvo como resultado un 81% indicando que el engagement o compromiso es alto, concluyendo que los colaboradores se sienten identificados con su trabajo.

Chero y Córdova (2018), en su tesis *Cultura Organizacional y su relación con el Engagement Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz-2018*, Huaraz. Tuvo como objetivo establecer como la Cultura Organizacional se relaciona con el Engagement Laboral en los Colaboradores, la metodología aplicada fue diseño no experimental correlacional; a través de un cuestionario en una escala de Likert, como población contó con 217 tomando como muestra a 120 teniendo como resultado un 3.8%. Arrojó por medio de la evaluación Chi Cuadrado un resultado favorable de $3,717^a$, se concluyó que existe una relación directa entre la cultura y el engagement laboral en dicha municipalidad.

Arenas y Loli (2020) en su tesis *Compromiso y Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020*, Casma. Tuvo como objetivo determinar la relación entre sus dos variables de estudio. De tipo aplicada – cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal. La muestra fue de tipo censal por 40 colaboradores del área administrativa. Datos obtenidos por medio de cuestionarios. Se obtuvieron como resultados, una relación baja pero positiva con las variables de estudio, obteniendo 0,306 y el nivel de significancia fue de 0,049, originando la aceptación de la hipótesis en el compromiso, éste tuvo una incidencia significativa en la cultura organizacional. Se concluyó que el compromiso tuvo una repercusión significativa en la cultura organizacional.

De acuerdo a los antecedentes de la investigación a nivel local, Collantes, et al. (2020) en su tesis *Engagement y su relación con la Productividad Laboral de los Colaboradores de la Empresa Negocios Peña E.I.R.L, Piura 2019*, Perú. Tuvo como objetivo establecer la relación entre las dos variables antes mencionadas de acuerdo al personal de la librería. El tipo fue aplicado, descriptivo mixto, transversal; diseño no experimental cuantitativo. Los instrumentos fueron encuestas y entrevistas. La población total fue de 50 colaboradores. Se obtuvo como resultados que el 60% consideran que se sienten muy de acuerdo de realizar su trabajo en

libertad, también un 60% manifestó que dividir las tareas es una forma para que los demás aprendan diferentes cosas, finalmente los resultados demostraron que si se desarrolla un buen engagement en la empresa y se propone mejorar la motivación. Se concluye es favorable para que el trabajador se mantenga con entusiasmo y se brinden talleres personalizados como: desarrollo personal, liderazgo, autoestima y convivencia extramuros, adicionando charlas y capacitaciones.

Agurto (2019) en su tesis titulada *Programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019*, Piura. Su objetivo fue diseñar un programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo. El tipo de diseño de la investigación fue no experimental aplicada, nivel de estudio descriptiva, correlacional y propositiva. Aplicando un cuestionario de satisfacción laboral. La población muestra 201 trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que un 62,7% presenta un nivel medio de compromiso laboral y el 37,3% bajo; la satisfacción laboral un 11,9% de nivel alto, 77,6% medio y 10,4% bajo. Se concluyó que el engagement es un estado mental positivo relacionado con el trabajo, y puede ser contagioso ya que se transmite de una persona originando la insatisfacción entre los trabajadores.

Arambulo (2019) en su tesis titulada *Percepción de la Cultura Organizacional en Caja Sullana- Agencia Piura*, Piura. Su objetivo fue determinar la percepción sobre cultura organizacional de la entidad. Su metodología fue cuantitativa, no experimental, descriptiva, aplicada, transversal. 64 colaboradores encuestados. Como resultados se obtuvo que existe buena cultura y percepción organizacional, contribuyendo a una buena cultura y ambiente laboral adecuado. Se concluyó que los colaboradores sienten que es la mejor empresa para su desarrollo profesional, personal y familiar, existiendo un buen clima laboral.

Sócola (2020) en su tesis *Cultura organizacional para la mejora de la gestión de la cadena de abastecimiento de materiales de una empresa metalmeccánica de Talara – 2020*, Talara. El objetivo fue determinar si la cultura organizacional se relaciona en la gestión de la cadena de abastecimiento. El tipo diseño fue no experimental transversal, aplicada, según su alcance es correlacional simple de enfoque cuantitativo. Los instrumentos fueron cuestionario, guía de entrevistas,

guía de observación y guía de análisis documental todos validados por expertos. La muestra fue de 55 colaboradores investigados. Se obtuvo como resultado que la percepción de la cultura organizacional y la percepción de la gestión de la cadena de abastecimiento de material consideran un nivel medio. Se concluyó que, si existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión de la empresa.

Agurto y Cornejo (2020) en su investigación titulada *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020*, Piura. Su objetivo fue determinar en qué medida la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Esta investigación es de tipo básica correlacional. Utilizó el cuestionario. La muestra fue de 20 personas. Se obtuvo como resultado que la cultura organizacional sí influye positivamente en el desempeño laboral. Concluyendo que será necesario generar un desempeño más eficiente y que el producto llegue de manera correcta al cliente realizando estrategias para su crecimiento.

En cuanto a las bases teóricas Maldonado (2020), manifiesta que el *engagement* se determina por el grado de compromiso, lealtad e implicancia del trabajador dentro de la empresa, producto de la felicidad y bienestar que sienta al desempeñar sus labores

Lozano y Forero (2020), señala que se debe considerar importante que el individuo presente un buen nivel emocional y que realice sus actividades con mayor compromiso, cuando el trabajador refleja los buenos resultados en su trabajo siente un nivel de compromiso más amplio hacia la organización en la cual labora, y es donde se ve reflejado un mejor rendimiento laboral y por ende una mayor satisfacción personal en el empleado y por tal manera se empieza a evidenciar una mejor salud mental.

Valle (2021) hace referencia al estado psicológico positivo, cognitivo afectivo y persistente con el trabajo caracterizado por sus dimensiones de vigor, absorción y dedicación.

Así mismo, el vigor según Valle (2021) hace referencia a la energía laboral, resistencia mental, así como a la voluntad, esfuerzo y persistencia dentro del centro

laboral frente a cualquier dificultad o adversidad que pueda acontecer. En cuanto a la *dedicación* también nos indica que es la sensación que el individuo siente en su trabajo experimentando entusiasmo, esfuerzo, motivación, orgullo e inspiración. Finalmente considera que la *absorción*, es una condición que el trabajador se encuentra concentrado con su labor, aprovechando el tiempo que se le designa para su trabajo evitando disgustos y disfrutando sus experiencias.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para Rosas (2017), la investigación de tipo aplicada pone en práctica los estudios y teorías existentes y verificadas por profesionales expertos en el tema; así mismo, se analizan los problemas y proponen soluciones; a su vez Baena (2019) manifiesta que se requieren soluciones rápidas de acuerdo a los problemas planteados buscando soluciones nuevas que servirán de gran utilidad para la teoría. Por ello, la presente investigación fue de tipo aplicada, puesto que utilizó teorías, estudios y conclusiones de artículos científicos relacionados al engagement laboral y cultura organizacional.

Así mismo, se tuvo en cuenta un enfoque cuantitativo; Hernández, et al. (2016) mencionan, que es un proceso secuencial y verificable, donde se miden las variables a través de instrumentos y se analizan a través de métodos estadísticos. Por otra parte, Sánchez (2019) manifiesta que son fenómenos medibles utilizando técnicas para analizar y recolectar datos. La presente investigación se basó en la revisión y análisis documentario de artículos científicos acerca de las variables de estudio (engagement laboral y cultura organizacional), haciendo uso técnicas e instrumentos; teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

Por otra parte, el diseño de la investigación es no experimental Hernández, et al. (2003) definen que es aquella donde no se manipularán variables, pues el investigador no puede alterarlas sólo observaremos de acuerdo al contexto natural para luego analizarlas.

Así mismo, se dice que el tipo de investigación es correlacional Hernández, et al. (2003) porque evalúa la relación que existe entre dos o más variables, es decir se mide cada variable relacionada con la otra. La presente investigación se basa en encontrar si el engagement laboral y la cultura organizacional se relacionan.

3.2. Variable y Operacionalización

3.2.1. Engagement laboral

Marcantonio (2017) se basa en el aspecto contractual donde el trabajador se involucra con las obligaciones que tiene con la empresa donde labora.

3.2.2. Cultura organizacional

Navarro (2020) define al grupo de personas que son unidos y se apoyan entre sí para el logro de los objetivos donde sus creencias, valores y principios se evalúan a través de su desempeño.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Chaudhuri (2018) la define como un grupo de personas que se encuentran en un determinado lugar y que en algunos casos la población se tiende tediosa debido a la magnitud es por ello que en ocasiones se suele coger parte de la población denominada muestra. Esta investigación estuvo conformado por 52 trabajadores de las áreas de Atención y Orientación al ciudadano y Unidad de Sanciones, los cuales están divididos de la siguiente manera; un grupo de 30 personas en la primera y de 22 personas en la segunda haciendo el total antes mencionado para ser encuestados dentro de una municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 1

Distribución de los Trabajadores de una municipalidad de la Región Piura

Area	Número de trabajadores
Atención y Orientación al ciudadano	30 trabajadores
Unidad de Sanciones	22 trabajadores
TOTAL	52 Trabajadores

Elaboración propia.

Se debe tener en cuenta que como criterios de inclusión a considerar es ambos sexos y todas las edades aptas a su función laboral.

En esta investigación no existirán criterios de exclusión porque necesitamos encuestar a todos los trabajadores que están dentro de la Municipalidad, pues formar parte del día a día.

3.3.2. Muestra

Este estudio se basará en una muestra finita pues se conoce la cantidad de trabajadores a encuestar, que son 30 personas en el área de Atención y Orientación al ciudadano y 22 personas en Unidad de Sanciones dando un total de 52 encuestados. $N=n$

3.3.3. Muestreo

Se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico, debido a que la unidad de análisis no depende de la probabilidad estadística de ser elegidos, sino de la elección del investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo conformada por los trabajadores de atención y orientación al ciudadano y la unidad de sanciones de una municipalidad de la Región Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas

Vásquez (2019) señala que es un método práctico para recoger información necesaria para el estudio de las variables planteadas. Esto se realiza con la finalidad de identificar la técnica necesaria para la recolección de datos y obtener respuestas certeras sobre el problema planteado que se aplicarán en la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una municipalidad de la Región Piura, 2022.

Según Hernández et al. (2017), la encuesta es una técnica que consiste en preguntas diseñadas y enfocadas a las variables de la investigación para la recolección de datos. La encuesta será la técnica a utilizar porque se considera que es la más necesaria para la obtención de resultados y la más práctica para el encuestado.

Troncoso y Amaya (2017), la entrevista también sirve para la recolección de datos y se plantea mediante una conversación a base de preguntas que se le menciona al entrevistado.

3.4.2. Instrumentos

3.4.2.1. Cuestionario

Como instrumento aplicado será el cuestionario de acuerdo a la técnica a emplear, con una escala de medición tipo Likert de preguntas escalonadas al público objetivo de una municipalidad de la Región Piura. La validación del instrumento será sometida al juicio de expertos lineados a la línea de investigación, la constancia de la validación se encuentra en el anexo 10.

3.4.2.2. Guía de entrevista

También se utilizará este instrumento conformado por doce preguntas abiertas que están relacionadas a cada dimensión de las variables de estudio.

3.5. Procedimientos

Esta investigación se realizará en una municipalidad de la Región Piura, aplicando encuestas al público objetivo para obtener respuestas sobre engagement laboral y cultura organizacional de la misma por ese motivo se enviará un enlace a través del WhatsApp donde obtendrá las preguntas que serán respondidas para analizarlas y definir las conclusiones de acuerdo a las dimensiones planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos serán enviados al programa SPSS que es un sistema estadístico para analizar datos, crear tablas y gráficas generando rapidez y sencillez para los datos obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

La investigación cumplirá con lo dispuesto en el código de ética vigente de la UCV con resolución N.º 0340-2021/UCV, la cual contiene una serie de indicadores o principios éticos necesarios para el proceso de investigación. Respetando la propiedad intelectual de otros investigadores y la transparencia para

que la investigación pueda ser divulgada de tal modo que sea posible replicar la metodología, según el artículo 3°. - Principios de ética de investigación. Además, garantizando la originalidad del proyecto de investigación, adecuándose al artículo 9°. - De la política anti plagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Informe de la aplicación del cuestionario

En este capítulo se detalla los resultados estadísticos obtenidos de la encuesta aplicada a 52 colaboradores de una Municipalidad de la Región Piura, la cual comprende de 36 ítems, midiendo a través de la herramienta escala de Likert; en relación a la variable de estudio se elaboró la interpretación descriptiva por medio del sistema estadístico SPSS v.26. para lograr determinar cómo se siente el trabajador frente a la problemática planteada. Para finalizar se cotejó las hipótesis, permitiendo validar o no la misma.

4.1.1. El vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 2

Resultados descriptivos del vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.

D ₁ Vigor	Escala de alternativas										(Σ) Total			
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)					
	TA	DA	I	ED	TD	F	%	F	%	F	%	F	%	T
Se siente presionado por las actividades laborales asignadas	0	0,0%	0	0,0 %	3	5,8%	14	26,9 %	35	67,3%	52	100		
Muestra actitudes que perjudican al desarrollo de sus labores	0	0,0%	0	0,0 %	2	3,8%	22	42,3 %	28	53,8 %	52	100		
El trato que le brindan perjudica su energía laboral	0	0,0%	1	1,9 %	3	5,8 %	14	26,9 %	34	65,4 %	52	100		
El trabajo que realizo me satisface y me hace sentir identificado	29	55,8%	22	42,3%	1	1,9%	0	0 %	0	0 %	52	100		
Realmente se preocupa y se identifica con su trabajo	35	67,3%	10	19,2%	7	13,5%	0	0 %	0	0 %	52	100		
Siente que logra adaptarse a los cambios laborales	31	59,6%	20	38,5%	1	1,9%	0	0 %	0	0 %	52	100		

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 2, se apreció que en el ítem sobre sentirse presionado por las actividades laborales que se les asigna, el 67,3% define que nunca se sienten presionados, asimismo, el 53,8% consideran que nunca muestran actitudes que perjudiquen su labor, el 65,4% mencionan que el trato que se les brinda es bueno pues nunca perjudica su energía laboral, 55,8% siente que el trabajo que realiza siempre lo identifica y satisface, el 67,3% siempre se preocupa y se identifica con su trabajo, finalmente, se pudo identificar que el 59,6% siente que siempre se demoran en adaptarse a los cambios laborales.

De lo mencionado anteriormente podemos recalcar, que más del 50% sienten que demoran en adaptarse a los cambios laborales debido a que según la cultura de la municipalidad estos son constantes pues se rigen de diferentes documentos políticos (Tupa), aunque no son presionados por sus labores ellos sienten que tienen el compromiso de cumplir a tiempo y a la par su labor. Por eso se considera de vital importancia que los empleadores les mencionen con anterioridad los cambios que posiblemente estén por suceder para que maso menos se vayan orientando y cuando llegue el momento estén más preparados, formando en ellos personas vigorosas y ayuden en el logro de los objetivos de una Municipalidad de la Región Piura.

Contrastación de Hipótesis Específica 1

HE1: El vigor se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 3

El vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.

		Vigor	Cultura organizacional
	Correlación de Pearson	1	,626**
Vigor	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
	Correlación de Pearson	,626**	1
Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 3 el nivel del vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, dio como resultado un coeficiente correlacional de 0.626, que de acuerdo a los índices de correlación de Pearson se define que es una correlación positiva alta, es decir que mientras exista vigor existirá una mejor cultura organizacional. *En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 1 debido a que el vigor se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.*

4.1.2. La dedicación en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 4

Resultados descriptivos de la dedicación en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.

D ₂ Dedicación	Escala de alternativas										(Σ)	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)		Total	
	TA	DA	I	ED	TD	F	%	F	%	T	%	
Siente empeño al realizar nuevas experiencias	52	100,0%	0	0,0 %	0	0,0%	0	0,0 %	0	0 %	52	100
El trabajo que realiza siente que es para el bienestar de la sociedad	52	100,0%	0	0,0 %	0	0,0%	0	0,0 %	0	0 %	52	100
Siente que el esfuerzo que brinda es satisfactorio para la institución	46	88,5%	6	11,5 %	0	0,0%	0	0,0 %	0	0 %	52	100
Tus jefes te brindan entusiasmo para continuar creciendo dentro de la empresa	40	76,9%	4	7,7%	4	7,7%	1	1,9 %	3	5,8 %	52	100
Tus compañeros de trabajo te motivan en tus tareas	39	75,0%	13	25,0%	0	0%	0	0 %	0	0 %	52	100
La sociedad lo motiva a continuar su labor	46	88,5%	6	11,5%	0	0%	0	0 %	0	0 %	52	100

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 4, se observa que el 100% siente empeño al realizar nuevas experiencias y consideran que el trabajo que realizan es beneficioso para la sociedad. En este sentido, solo el 88,5% considera que el esfuerzo que brindan es satisfactorio para esta. De tal manera, dentro de una municipalidad de la región Piura sólo el 76,9% de trabajadores manifiestan que sus jefes les brindan entusiasmos para continuar creciendo dentro de la institución y el 75% aprecian a que sus compañeros los motiven en sus tareas laborales. Finalmente se pudo conocer que la sociedad sólo motiva a un 88,5% de colaboradores a continuar su laborar, pero que eso no los desanima a realizar con entusiasmo sus tareas diarias.

Contrastación de Hipótesis Específica 2

HE2: La dedicación se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 5

La dedicación en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.

		Dedicación	Cultura organizacional
Dedicación	Correlación de Pearson	1	,429**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	52	52
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,429**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 5, el coeficiente correlacional arrojado fue 0,429 estableciendo que el nivel de dedicación en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, sea una correlación positiva moderada, es decir que mientras exista dedicación existirá una mejor cultura organizacional. *En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 2 debido a que la dedicación se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.*

4.1.3. La relación de la absorción con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la absorción en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.

D ₃ Absorción	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	TA	DA	I	ED	TD	F	%	F	%	T	%	
Recibe continuamente llamadas de atención	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	30,8%	36	69,2%	52	100
Siente que la presión de los clientes lo desconcentra de sus labores	0	0,0%	0	0,0%	4	7,7%	30	57,7%	18	34,6%	52	100
El monitorio de sus superiores, desconcentra sus actividades laborales	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	28,8%	37	71,2%	52	100
Si solicita ayuda a su jefe, le hace sentir incapaz en sus labores	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	23	44,2%	29	55,8%	52	100
Los problemas personales, influyen en el cumplimiento de sus labores	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	26	50%	26	50%	52	100
Los problemas con sus compañeros, interfieren en sus labores	0	0,0%	0	0,0%	10	19,2%	36	69,2%	6	11,5%	52	100

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 6, se apreció que el 69,2% de encuestados nunca recibe llamadas de atención debido a que se concentran en sus labores diarias, un 57,5% casi nunca sienten que exista desconcentración de sus labores debido a la presión de los usuarios. También se conoció que el 71,2% de colaboradores nunca se desconcentran con el monitoreo de sus superiores, en ese sentido el 55,8% sienten que su jefe de manera asertiva los ayuda cuando ellos lo solicitan. De esta manera, el 50% es decir la mitad de los trabajadores consideraron que casi nunca y nunca

sienten que sus problemas personales influyen en el cumplimiento de su trabajo. Finalmente, el 69,2 % indicó que los problemas de sus compañeros casi nunca interfieren en su trabajo.

Con lo antes mencionado, podemos recalcar que la concentración y los sentimientos de los trabajadores en una municipalidad de la Región Piura son positivos y satisfactorios, esto motiva a que siga existiendo una buena absorción dentro de la misma.

Contrastación de Hipótesis Específica 3

HE3: La Absorción se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 7

La absorción en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.

		Absorción	Cultura organizacional
Absorción	Correlación de Pearson	1	,282*
	Sig. (bilateral)		,043
	N	52	52
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,282*	1
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 7 se apreció que existe correlación positiva baja entre Absorción y Cultura organizacional, de acuerdo a los índices de correlación de Pearson con un coeficiente de 0,282 es decir que mientras exista absorción existirá una mejor cultura organizacional. *En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 3 debido a que la absorción se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.*

4.1.4. Reconocer el engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 8

Resultados descriptivos del engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

V ₁ Engagement laboral	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	TD	DA	NAND	ED	TED	F	%	F	%	T		%
Vigor	00	00,0%	0	00,0%	46	88,5%	6	11,5%	0	0,0%	52	100
Dedicación	49	94,2%	3	05,8%	0	00,0%	0	0,0%	0	0,0%	52	100
Absorción	00	00,0%	0	00,0%	0	0,0%	42	80,8%	10	19,2%	52	100

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 8, se apreció que el 88,5% de los encuestados sienten que algunas veces su laboral y resistencia mental no se ven perjudicados esto es considerado como el vigor dentro de la institución, el 94,2% sienten siempre dedicación en su labor y el 80,8% de trabajadores se sienten comprometidos demostrando una buena concentración y sentimientos favorables generando una buena absorción.

Con lo antes mencionado, se reconoce que existe un engagement laboral favorable dentro de una municipalidad de la Región Piura, donde los trabajadores se muestran comprometidos con su trabajo, siendo favorable en el cumplimiento de los objetivos propuestos a corto y largo plazo obteniendo buenas expectativas en la sociedad.

4.1.5. Identificar las características que presenta la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 9

Resultados descriptivos de las características que presenta la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

V ₂ Cultura organizacional	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	TD		DA		NAND		ED		TED			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
Trabajo en equipo	40	76,9%	12	23,1 %	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0 %	52	100
Comunicación organizacional	32	61,5%	20	38,5 %	0	0,0%	0	0,0 %	0	0,0%	52	100
Valores organizacionales	40	76,9%	12	23,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	52	100

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 9, se apreció que el 76,9% de los encuestados sienten que siempre existe una buena convivencia y se es eficiente con su trabajo generando un buen trabajo en equipo, el 61,5% también mostró que siempre existe participación e interacción de acuerdo a la comunicación organizacional dentro de la institución y el 76,9% siempre sienten gran motivación y la cultura mostrada dentro de una municipalidad es agradable existiendo que los valores organizacionales sean satisfactorios.

Finalmente, las características más resaltantes dentro de una municipalidad es la convivencia, eficiencia, actitudes y la cultura sin dejar atrás con un índice satisfactorio más del 50% la concentración y sentimientos. Evidenciando que en una municipalidad de la Región Piura los trabajadores se sienten favorables con las normas y valores aplicados pues se les respeta y reconoce como trabajadores generando un buen ambiente laboral.

4.1.6. Evaluar la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 10

Resultados descriptivos de la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.

Dimensiones de las variables	Escala de alternativas										(Σ) Total	
	(5)		(4)		(3)		(2)		(1)			
	TA		DA		I		ED		TD			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	T	%
Vigor	0	0,0%	0	0,0 %	46	88,5 %	6	11,5 %	0	0,0 %	52	100
Dedicación	49	94,2%	3	5,8 %	0	0,0%	0	0,0 %	0	0,0%	52	100
Absorción	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	42	80,8 %	10	19,2 %	52	100
Trabajo en equipo	40	76,9%	12	23,1 %	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0 %	52	100
Comunicación organizacional	32	61,5%	20	38,5 %	0	0,0%	0	0,0 %	0	0,0%	52	100
Valores organizacionales	40	76,9%	12	23,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	52	100

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 10, se apreció que el 88,5% sienten que algunas veces su vigor no se ve perjudicado, el 100% sienten siempre o casi siempre dedicación y el 80,8% demuestran una buena absorción generando concentración y sentimientos favorables. Respecto al trabajo en equipo el 76,9% siempre muestra una buena convivencia y eficiencia en su labor, el 61,5% manifestó que siempre existe comunicación organizacional dentro de la institución y el 76,9% siempre consideran una buena cultura y muestra de valores adecuados.

Se pudo evidenciar que en una municipalidad de la Región Piura los trabajadores se sienten favorables con las normas y valores aplicados pues se les respeta y reconoce como trabajadores generando un buen ambiente laboral.

Contrastación de la Hipótesis General

HE4: El engagement laboral se relaciona significativamente en la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.

Tabla 11

Evaluar la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura.

		Absorción	Cultura organizacional
	Correlación de Pearson	1	,596*
Engagement laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
	Correlación de Pearson	,596*	1
Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada en una Municipalidad de la Región Piura.

En la tabla 11 se logró comprobar que existe una correlación positiva moderada entre el engagement laboral y la cultura organizacional en una municipalidad de la Región Piura, obteniéndose un índice de correlación 0,596, lo que significa que conforme se desarrolle el engagement laboral se verá mejorada la cultura organizacional. *En consecuencia, se acepta la hipótesis general debido a que el engagement laboral se relaciona significativamente en la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.*

4.2. Informe de la aplicación de la guía de entrevista

Los resultados de la entrevista aplicada son de mucho interés para ésta investigación, realizada al jefe de personal y practicantes de una Municipalidad de la Región Piura, las mismas que contribuyen al logro del objetivo en estudio.

Variable 1: Engagement laboral

De esta manera, la energía laboral que él considera durante el tiempo que lleva en la institución, notablemente no se ha visto afectada, pues trata de manejar las situaciones más tensas con la mejor pasividad y brevedad posible. Esto conlleva a que él sepa manejar la sobrecarga laboral que pueda tener pues mayormente en las municipalidades ocurre eso, tratándose de organizar y delegar funciones para que todos los colaboradores se sientan en participación, logrando que su trabajo genere impacto para lograr de los objetivos de la empresa, debido a que es el encargado del capital humano y tiene la responsabilidad de cuidar por el bienestar de los practicantes y de ellos.

Con respecto a que, si existen colaboradores engaged, manifestó que sí, todos muestran compromiso, dedicación y empeño por sus labores, cumpliendo con las solicitudes y atenciones que se requieren día a día. Promoviendo las habilidades blandas para que el trabajo se realice en equipo desenvolviéndose de manera óptima.

Por otra parte, consideró que las situaciones personales de los colaboradores influyen poco en su labor, pues tratan de aconsejar al trabajador a que separe sus problemas personales de la institución, y en el caso requiera de permiso se le brinda para que pueda regresar a laborar mucho mejor.

Finalmente se logró evidenciar que como jefe de personal sabe cómo manejar situaciones difíciles y que sus colaboradores apoyen asertivamente en sus labores, él considero que el empeño, la dedicación y el compromiso son esenciales para el logro de objetivos y que el trabajo que tienen a diario se maneje de la manera más breve con la colaboración de todos delegando funciones y así no exista una sobrecarga laboral durante el tiempo que ejercen su trabajo y poder atender la mayor cantidad de solicitudes presentadas.

Variable 2: Cultura organizacional

Se pudo conocer que los trabajadores si sienten motivación por su labor realizada colaborando y apoyándose entre ellos. Por eso, consideró que el trabajo en equipo y la participación son importantes para que los objetivos planteados y las labores diarias se logren dentro de la institución.

De tal manera, ellos reciben oportunidades de crecimiento mediante concursos premiando su desempeño. Se consideró que los trabajadores muestran una comunicación adecuada y asertiva, mediante sus actitudes algunos de los trabajadores ayudan a cumplir los objetivos trazados y los que no se propone un monitoreo constante para que cumplan en el plazo establecido.

Finalmente, la cultura que la institución brinda promueve el crecimiento laboral, debido a que se les brinda libertad de que ellos puedan manejar individualmente cada área para que se logre con el objetivo planteado y cumplan con los lineamientos de la institución.

V. DISCUSIÓN

Discutiendo el resultado de los objetivos específicos, en el primer objetivo específico: Analizar el vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022, según Valle (2021) el vigor hace referencia a la energía laboral, resistencia mental, así como la voluntad, esfuerzo y persistencia dentro del centro laboral frente a cualquier dificultad o adversidad que pueda acontecer. En la investigación realizada se apreció que en cuanto a si se sienten presionados por las actividades laborales asignadas el 67,3% está totalmente de acuerdo que no se sienten presionados. Si bien es cierto estas cifras permiten inferir que el personal relaciona positivamente sobre los aspectos relacionados al vigor, no obstante, es necesario seguir mejorando para que más colaboradores puedan considerar que la energía laboral y la resistencia mental son importantes dentro de su labor y superar las adversidades que se puedan presentar al cumplir los objetivos.

Guerrero (2020), concluyó que los colaboradores se sienten identificados con su trabajo. En el caso de la investigación realizada a una municipalidad de la Región Piura se pudo comprobar que el 55,8% siente que el trabajo que realiza siempre lo identifica y satisface y el 67,3% siempre se preocupa y se identifica con su trabajo y el 59,6% considera que demora en adaptarse a los cambios laborales. Podemos apreciar en ambos casos que los trabajadores se sienten identificados y se preocupan por su trabajo y por lo que realiza no obstante dentro de una municipalidad de la región Piura, se pudo identificar que el adaptarse a los cambios laborales más del 50 % de trabajadores demora y esto debido a los diferentes cambios que se vienen suscitando ya que de acuerdo a las leyes las municipalidades se rigen a través de un documento TUPA y este tiende a cambiar constantemente. Es por ello que consideramos que para que todos logren sentirse identificados y se adapten deben ser orientados e informados en la brevedad posible de algún cambio para que al momento de que realicen su trabajo no tengan impedimento al aplicar mal algún artículo.

En cuanto a la *hipótesis específica 1* el vigor se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. De acuerdo a los índices de Pearson el resultado correlacional obtenido fue de 0.626,

definiendo una correlación positiva, aclarando que donde exista vigor existirá una mejor cultura organizacional. *Por ende, la hipótesis específica 1 es aceptada.*

De acuerdo al segundo objetivo específico: Medir la dedicación en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022, según Valle (2021) nos indica que la dedicación es la sensación que el empleador siente en su trabajo experimentando entusiasmo, esfuerzo, motivación, orgullo e inspiración. En la encuesta realizada se apreció que el 100% de los encuestados sienten empeño al realizar nuevas experiencias en beneficio a la sociedad. De esta manera sólo un 88,5% siente que el esfuerzo que brinda siempre es satisfactorio para la municipalidad. Por ende, se deduce que el resto de encuestados considera que casi siempre sienten que el esfuerzo es satisfactorio; debido a los diversos cambios de reglamentos o jefaturas que puedan suscitarse durante la gestión y esto lleve a incomodar al ciudadano con algún trámite.

Se considera que el esfuerzo que el trabajador siente en la institución es satisfactorio por el empeño que pone al realizar su labor a pesar de que sabemos que las funciones de las municipalidades se rigen a través de documentos normativos mediante leyes y que estas son cambiantes, lo cual tienen que estar actualizándose continuamente y poder orientar de forma asertiva a la sociedad.

Mendonca (2017), plantea que los colaboradores que demuestran un nivel más alto de engagement, les permite reponerse lo más rápido posible de las labores encomendadas las cuales le generan más esfuerzo físico y mental, siendo ellos los que al día siguiente comienzan con la motivación y la busca de soluciones que aplicaran en el trabajo para cumplir como se debe las metas del trabajo laboral. En el caso de la investigación realizada un 76,9% de los colaboradores indicó que sus jefes les brindan siempre entusiasmo para que continúen creciendo dentro de la empresa esto es importante porque genera en ellos motivación para continuar su labor. Un 75% resaltó que sus compañeros los motivan, la participación que se tiene como equipo también es vital pues cuanto más unidos estén mejores resultados obtendrán dentro del área. De esta manera, un 88,5% considero que siempre la sociedad lo motiva a continuar su labor, a pesar de los diferentes cambios que se les informa a los ciudadanos y que les pueda causar incomodidad con algún

reclamo estos se sienten comprometidos y con entusiasmo los siguen orientando evitando que se lleven una mala imagen de la institución.

Finalmente, se resaltó que el entusiasmo que existe en la institución viene a ser el compromiso que el colaborador siente con su trabajo, encontrándose con un estado mental positivo y un desempeño eficiente involucrándose así con las metas de la institución, esto es importante porque forma parte de la dedicación dentro de una municipalidad siendo está satisfactoria. Los colaboradores se sienten comprometidos con su trabajo ayudando al logro de los objetivos y metas como institución, coincidiendo así que la motivación es importante para cumplir con las metas del trabajo laboral.

En cuanto a la *hipótesis específica 2* la dedicación se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. De acuerdo a los índices de Pearson el resultado correlacional obtenido fue de 0.429, definiendo una correlación positiva moderada, aclarando que donde exista dedicación existirá una mejor cultura organizacional. *Por ende, la hipótesis específica 2 es aceptada.*

De acuerdo al tercer objetivo específico: Evaluar la relación de la absorción con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022, según Valle (2021) la absorción, es una condición que el trabajador se encuentra concentrado con su labor, aprovechando el tiempo que se le designa para su trabajo evitando disgustos y disfrutando sus experiencias. En la encuesta realizada se apreció que el 69,2% nunca recibe llamadas de atención, esto es importante porque se puede reflejar que el trabajador no necesita de ayuda continua de su jefe y que cumple correctamente su trabajo. Un 34,6% siente que la presión de los clientes nunca lo desconcentra, esto también es satisfactorio porque deducimos que la institución tiene colaboradores concentrados en sus labores. Por ende, un 71,2% considero que nunca los monitores por sus superiores los desconcentran, ente importante para seguir realizando sus labores mientras son supervisados y así seguir atendiendo a los usuarios con normalidad.

En una Municipalidad de la Región Piura, se puede considerar que la concentración es importante dentro de la absorción porque se enfoca en la

capacidad mental que tenga el trabajador para realizar su actividad y alcanzar los objetivos que se plantean a diario, aumentando así su productividad y responsabilidad evitando disgustos y disfrutando lo que realiza como menciona el autor anterior.

Lozano y Forero (2020) señala que se debe considerar importante que el individuo presente un buen nivel emocional y que realice sus actividades con mayor compromiso, cuando el trabajador refleja los buenos resultados en su trabajo siente un nivel de compromiso más amplio hacia la organización en la cual labora, y es donde se ve reflejado un mejor rendimiento laboral y por ende una mayor satisfacción personal en el empleado y por tal manera se empieza a evidenciar una mejor salud mental. De acuerdo a los encuestados se obtuvo que un 55,8% nunca siente que su jefe lo haga sentir incapaz al pedir su ayuda, ítem importante donde nos permite conocer que el empleador es asertivo y proactivo originando un ambiente agradable con su empleado y este se sienta contento con su trabajo. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede discutir que el 100% de los trabajadores consideran que sus problemas personales no influyen en el cumplimiento de sus labores pues manifestaron que casi nunca y nunca se sentían influenciados; resultado satisfactorio para deducir que los trabajadores saben priorizar su trabajo con sus sentimientos personales evitando que este se perjudique.

En cuanto a la *hipótesis específica 3* Evaluar la relación de la absorción con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. De acuerdo a los índices de Pearson el resultado correlacional obtenido fue de 0.282, definiendo una correlación positiva baja, aclarando que donde exista absorción existirá una mejor cultura organizacional. *Por ende, la hipótesis específica 3 es aceptada.*

De acuerdo al cuarto objetivo específico: Reconocer el engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. Calla (2019) muestra una relación positiva fuerte entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores. Se concluyó, que es importante; ayudando a proponer propuestas que ayuden a aumentar el engagement de los trabajadores obteniendo un desempeño laboral eficiente dentro de la empresa. En la encuesta realizada se apreció que el 88,5%

sienten que el vigor algunas veces se ve perjudicado dentro de la institución, esto es bueno porque se considera que los trabajadores cuentan con una energía laboral y resistencia mental favorable teniendo en cuenta que el trabajo que realizan es arduo y con normas cambiantes durante el tiempo, el 94,2% sienten siempre dedicación en su labor, esto es totalmente satisfactorio, se puede reconocer que existen colaboradores que realizan su trabajo con esfuerzo y entusiasmo siendo este reconocido por sus superiores y el 80,8% de trabajadores se sienten comprometidos demostrando una buena absorción, se demuestra que la concentración y sentimientos son bien aplicados dentro de la institución. Donde se deduce a través de los resultados que el engagement laboral dentro de una municipalidad de la Región Piura es favorable y esto ayuda a que existan trabajadores comprometidos para el logro de los objetivos como institución.

Finalmente, se puede reconocer que existe un excelente engagement laboral una municipalidad de la Región Piura debido a que los trabajadores se sienten comprometidos y esto ayuda a reconocer que se cuentan con las estrategias idóneas para tener al trabajador comprometido y satisfecho con lo que realiza.

De acuerdo al quinto objetivo específico: Identificar las características que presenta la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. Según Arambulo (2019) señaló que existe buena cultura y percepción organizacional, contribuyendo a una buena cultura y ambiente laboral adecuado. En la encuesta realizada el 76,9% sienten que siempre existe una buena convivencia y se es eficiente con su trabajo, esto es satisfactorio porque se reconoce que se está aplicando un buen trabajo en equipo dentro de la institución ayudando así al cumplimiento oportuno de sus labores que realizan a diario. el 61,5% también mostró que siempre existe participación e interacción, otro punto importante porque si existe una buena comunicación organizacional existirá participación entre todos evitando disgustos y problemas laborales contribuyendo a la interacción de las actividades y libre opinión. De esta manera el 76,9% de trabajadores se sienten motivados y dispuestos a realizar con empeño su trabajo reconociendo que aceptan la cultura de la institución, debido a que los motiva y los ayudan con su crecimiento profesional.

Finalmente, se puede considerar que las características que presenta una municipalidad de la Región Piura son favorables pues todos los trabajadores se sienten involucrados e identificados con la institución debido a que son motivados en su trabajo y se sienten que logran gran participación dentro de ella contribuyendo con el logro de sus objetivos y brindando bienestar a la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

1. La correlación entre el nivel de vigor y la cultura organizacional es positiva alta, debido a que el índice correlacional es de 0.626, comprobándose que existe una debilidad en la identificación con el trabajo que realizan en algunos colaboradores, requiriendo que exista una mejora para que la institución cuente con todos sus trabajadores identificados y ayuden al logro de los objetivos.
2. La correlación entre el nivel de dedicación en relación a la cultura organizacional es positiva moderada, debido a que el índice correlacional es de 0.426, comprobándose que algunos empleados consideran que existe debilidad de entusiasmo por parte de sus jefes para que ellos continúen sus labores, por lo tanto, es fundamental que se implementen medidas que los colaboradores brinden sus mejores energías dentro de la organización.
3. La correlación entre el nivel de absorción y la cultura organizacional es positiva baja, debido a que el índice correlacional es de 0.282, comprobándose que existe una deficiencia en la concentración laboral y en separar los problemas personales de sus compañeros por parte de algunos colaboradores, siendo necesario que la empresa tome acciones ante esta situación.
4. Existe una deficiencia mínima en cuanto a la absorción, basándonos en la concentración y sentimientos que los trabajadores demuestran dentro de la institución, siendo necesario que ésta tome medidas para que los demás empleados se sientan mejor.
5. Existe deficiencia en la comunicación organizacional como parte de la cultura organizacional, siendo necesario mejorar la participación e interacción de los empleados para que exista un buen ambiente laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Establecer mecanismos que permitan a todos los empleadores una buena identificación laboral a través de estrategias que ayuden a tener trabajadores comprometidos y actúen en beneficio de la institución.
2. Implantar estrategias (capacitaciones, charlas informativas, reconocimientos) para lograr que los colaboradores sientan que sus jefes les brindan entusiasmo para continuar plenamente sus labores diarias y brinden sus mejores energías contagiándose y sintiéndose inspirados con su labor.
3. Establecer mecanismos que permitan mejorar la concentración laboral, desarrollando la fuerza de voluntad de los colaboradores y que sientan que trabajan de manera plena, generando productividad en su labor.
4. Establecer estrategias sobre engagement laboral con el fin de impartir un mejor compromiso laboral en la institución, fortaleciendo la absorción como parte de la concentración y del sentir del trabajador.
5. En general, es necesario que la municipalidad mejore sus estrategias y aplique técnicas en sus colaboradores para poder direccionarlos, valorarlos y potenciar sus esfuerzos para lograr las metas y objetivos establecidos por la institución.

VIII. PROPUESTA

Título: Mejorar el engagement laboral de una Municipalidad de la Región Piura.

Introducción

Las instituciones del sector público se encuentran en constante transición laboral, sin embargo, es eminente y valioso considerar la participación del recurso laboral en las distintas actividades que deben desempeñarse de manera efectiva, debiendo tener en cuenta la dedicación del personal y/o servidor público, debido que su esfuerzo permitirá lograr mejores resultados en cada jornada de trabajo, así también con la concentración y esa sensación de felicidad respecto a sus desenvolvimiento en su área de trabajo, debido a su experiencia u opinión basado en el desarrollo de sus funciones laborales tiene una implicancia con su satisfacción laboral, esto permite incrementar el compromiso e identificación del servidor público con la institución.

De esta manera la institución u organización del sector público, requiere de un personal idóneo en cada puesto, área y unidad, para lo cual se requiere de un recurso humano suficiente que sume y contribuya a la práctica de valores con la capacidad de influir en el logro de las metas y objetivos laborales, requiriéndose del apoyo de las instituciones mediante la compensación laboral, este elemento o factores claves son conocidos como engagement, que tienen una relación directa con el aspecto psicológico a través de lo cognitivo, actitudes y comportamientos, entre los principales beneficios está asociado con brindarles confianza al personal, para proveer de una mayor motivación en ellos que se manifiesta mediante el apoyo mutuo, respetar las ideas y opiniones de todos, demostrando que cada servidor público es importante para los logros institucionales, generando gran entusiasmo laboral mediante la promoción del conocimiento de la visión y valores institucionales, así también permite la seguridad laboral y aumentar el trabajo en equipo mediante el incremento del compromiso laboral.

Justificación

La formulación de la propuesta de mejora en cuanto al engagement laboral en los servidores de una Municipalidad de la Región Piura, está vinculado con poder potenciar la lealtad y compromiso a nivel laboral, debido a que en toda organización e institución, el comportamiento, dedicación y esfuerzo son factores relevantes para poder generar un mejor direccionamiento y cumplimiento de las actividades laborales planificadas, demostrando que mayormente en las instituciones públicas existen ciertas carencias y limitaciones que no permite el desarrollo laboral.

Por lo tanto, se formularon una serie de estrategias en cuanto a los principales hallazgos existiendo presión laboral, durante cada jornada respecto a cumplir con la acumulación de trabajo, así como el trato que continuamente recibe por parte de sus jefes o supervisores que sustancialmente perjudica su energía laboral, así también el bajo entusiasmo y motivación, debido a que algunos servidores públicos se esfuerzan para entregar el máximo de su capacidad de trabajo, sin embargo no son valorados y mucho menos compensados. Así también con la constante llamada de atención laboral, que genera desconcentración y un ambiente no muy óptimo para poder cumplir con las metas y objetivos de trabajo; de esta manera, se explican las razones que conllevó al desarrollo de la propuesta para el periodo 2023.

Objetivos

El desarrollo de la propuesta estuvo basado mediante el cumplimiento del objetivo general, que fue: Realizar una mejora del engagement laboral en los servidores públicos de una Municipalidad de la Región Piura.

En cuanto a los objetivos secundarios, fueron los siguientes:

- Formular actividades que permita potenciar la energía y resistencia mental de los servidores públicos.
- Establecer actividades que permita potenciar la dedicación de los servidores públicos.
- Realizar actividades que permita mejora la concentración de los servidores públicos.

Análisis estratégico

En función al análisis a nivel estratégico respecto a los factores, estos han sido seleccionados y evaluación respecto a dos cuadrantes basados con las fortalezas y debilidades de una Municipalidad de la Región Piura. A continuación, se describen:

Tabla12

Matriz de Evaluación de Factores Internos

Factores internos			
Detalle	Pes.	Cal.	Total
Fortalezas			
F ₁ . Sienten satisfacción en el trabajo	0.10	4	0.40
F ₂ . Se identifican con su trabajo	0.10	4	0.40
F ₃ . Reflejan dedicación en el trabajo	0.10	4	0.40
F ₄ . Se adaptan a los cambios laborales	0.05	3	0.15
F ₅ . Sienten empeño por nuevas experiencias	0.05	3	0.15
Debilidades			
D ₁ . Alta presión en su actividad laboral	0.15	1	0.15
D ₂ . El trato que recibe perjudica su energía laboral	0.10	1	0.10
D ₃ . Falta de un mayor entusiasmo y motivación laboral	0.15	1	0.15
D ₄ . Continua llamada de atención laboral	0.05	2	0.10
D ₅ . Ambiente de desconcentración laboral	0.15	1	0.15
	1.00	-	2.15

Elaborado por los autores.

En consideración a los factores internos evaluados en la institución municipal, mostró una puntuación de 1.50 perteneciente a las fortalezas y una puntuación de 0.65 perteneciente a las debilidades, que comprendió un total de 2.15 puntos. Esto permitió demostrar de manera interna que los servidores públicos de la institución municipal, reflejan ciertas carencias asociados con la presión, trato, motivación, atención y desconcentración laboral, sin embargo, en su mayoría hay

una satisfacción, identificación, dedicación, adaptación y empeño laboral, por lo cual es necesario mejorar la situación del engagement laboral.

Tabla 13

Formulación de estrategias mediante los factores internos

Estrategias de Engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura	Fortalezas
	F1. Sienten satisfacción en el trabajo F2. Se identifican con su trabajo F3. Reflejan dedicación en el trabajo F4. Se adaptan a los cambios laborales F5. Sienten empeño por nuevas experiencias
Debilidades	Estrategias
D1. Alta presión en su actividad laboral D2. El trato que recibe perjudica su energía laboral D3. Falta de un mayor entusiasmo y motivación laboral D4. Continua llamada de atención laboral D5. Ambiente de desconcentración laboral	Evaluar el Flow State o experiencia óptima laboral (D1,D2,F1,F2,F4) Promover planes de carrera profesional (D3,F1,F3,F5) Fortalecer la comunicación interna laboral (D2,D4,F1,F3,F4) Promover actividades de gamificación para la concentración laboral (D2,D5,F1,F3,F5)

Elaborado por los autores.

Mediante la identificación de los factores internos, se efectuaron cuatro estrategias de engagement laboral, que permitirá mejorar el compromiso de los servidores públicos para contribuir al desarrollo y crecimiento laboral, las cuales son; Evaluar el Flow State o experiencia óptima laboral, promover planes de carrera profesional, fortalecer la comunicación interna laboral y promover actividades de gamificación para la concentración laboral.

Desarrollo de las estrategias

Estrategia 01: Evaluar el Flow State o experiencia optima laboral

a. Descripción

La estrategia está orientada con poder efectuar una evaluación del estado de flujo de trabajo del servidor público en su puesto y/o área que tiene a cargo con la finalidad de conocer aquellos factores que limitan y reducen sustancialmente el rendimiento de sus actividades mediante su situación emocional, comportamiento y relación durante cada jornada de trabajo, para poder fortalecer el ambiente y compromiso laboral.

c. Metas

Lograr conocer la situación laboral del 90% del personal

Lograr mejorar el trato y compromiso laboral del 85% del personal

d. Tácticas

Reducir la presión laboral

Promover actitudes positivas

Promover la adaptación laboral

e. Programa estratégico

El programa estratégico estará dirigido por un especialista y psicólogo contratado por la institución municipal para poder cumplir con evaluación del flow state o experiencia optima laboral, que se efectuará en los meses de enero hasta abril del 2023, que permita cumplir con las metas laborales

f. Cronograma de actividades

Actividades	Ene-23				Feb-23				Mar-23				Abr-23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinación las áreas de trabajo	■									■						
Formularlos factores de evaluación		■	■							■	■					
Aplicación del Flow State laboral				■	■	■	■	■					■	■	■	■

Monitorear su desarrollo laboral																				
Acciones de mejora laboral																				

Elaborado por los autores.

g. Costos incurridos

Detalle	Cant.	C.U	C.T
Materiales			
- Hojas de trabajo	02 Mill.	S/. 12.50	S/. 25.00
- Lapicero básico	04 Doc.	S/. 8.00	S/. 32.00
- Folder básico	06 Paq.	S/. 2.90	S/. 17.40
Servicios			
- Transporte	01 Glp.	S/. 850.00	S/. 850.00
- Especialista	04 Mes.	S/. 1,000.00	S/. 4,000.00
Presupuesto total			S/. 4,924.40

Elaborado por los autores.

h. Viabilidad

La aplicación denominada, evaluar el flow state o experiencia óptima laboral, comprenden un total de S/. 4,924.40, que involucran costos tanto de servicios y materiales, donde la institución municipal cuenta con los medios necesarios para su desarrollo y aprovechar los beneficios laborales.

i. Mecanismo de control

Nivel de energía laboral

Nivel de resistencia mental

Estrategia 02: Promover planes de carrera profesional

a. Descripción

La estrategia está vinculada con desarrollar y promover planes de carrera profesional en función a poder valorar al servidor público de las diferentes áreas en función al esfuerzo, entusiasmo y dedicaciones que efectúa durante cada jornada de trabajo que permite generar una mayor eficiencia en el proceso laboral y sobre todo alcanzar las metas y objetivos establecidos en la institución laboral.

c. Metas

Lograr la valoración del esfuerzo del 85% de los servidores públicos.

Lograr la motivación laboral del 90% de los servidores públicos.

d. Tácticas

Desarrollar nuevas experiencias laborales

Fortalecer el crecimiento laboral

Desarrollar un buen ambiente laboral

e. Programa estratégico

El programa estratégico estará dirigido por un representante de la institución municipal para poder cumplir con promover planes de carrera profesional, que se efectuará en los meses de septiembre hasta diciembre del 2023, que permita cumplir con las metas laborales

f. Cronograma de actividades

Actividades	Sep-23				Oct-23				Nov-23				Dic-23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinación entre las áreas de trabajo	■	■	■													
Formulación del plan de carrera			■	■	■											
Promover el plan de carrera				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Monitorear su desarrollo laboral				■	■				■	■			■	■		
Acciones de mejora laboral									■				■			

Elaborado por los autores.

g. Costos incurridos

Detalle	Cant.	C.U	C.T
Materiales			
- Hojas de trabajo	01 Mill.	S/. 12.50	S/. 12.50
- Lapicero básico	01 Doc.	S/. 8.00	S/. 16.00
- Folder básico	04 Paq.	S/. 2.90	S/. 11.60
Servicios			
- Transporte	03 Mes.	S/. 300.00	S/. 900.00
- Curso de formación	02 Unid.	S/. 1,600.00	S/. 3,200.00
Presupuesto total			S/. 4,140.10

Elaborado por los autores.

h. Viabilidad

La aplicación denominada, promover planes de carrera profesional, comprenden un total de S/. 4,140.10, que involucran costos tanto de servicios y materiales, donde la institución municipal cuenta con los medios necesarios para su desarrollo y aprovechar los beneficios laborales.

i. Mecanismo de control

Nivel de esfuerzo laboral

Nivel de entusiasmo laboral

Estrategia 03: Fortalecer la comunicación interna laboral

a. Descripción

La estrategia está relacionada con poder fortalecer la comunicación o diálogo entre los jefes de cada unidad, área o puesto de trabajo, para afianzar el compromiso y transmitir información veraz ante los servidores públicos que garanticen el lineamiento de las funciones y/o responsabilidades, así como generar un buen trabajo y se sientan en un clima laboral agradable que se traduzca en el desarrollo de sus labores.

c. Metas

Lograr una relación efectiva del 90% de los servidores públicos.

Lograr el cumplimiento del 75% de actividades laborales.

d. Tácticas

Potenciar la preocupación laboral

Fortalecer el conocimiento laboral

Compartir nuevas ideas de trabajo

e. Programa estratégico

El programa estratégico estará dirigido por un representante de la institución municipal para poder fortalecer la comunicación interna laboral, que se efectuará en los meses de enero hasta abril del 2023, que permita cumplir con las metas laborales.

f. Cronograma de actividades

Actividades	Ene-23				Feb-23				Mar-23				Abr-23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinación entre las áreas de trabajo	■	■														
Diseñar las actividades de comunicación			■	■	■				■				■			
Ejecutar las actividades de comunicación					■	■	■		■	■	■		■	■	■	
Monitorear su desarrollo laboral				■	■			■	■			■	■			

Acciones de mejora laboral																																													
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Elaborado por los autores.

g. Costos incurridos

Detalle	Cant.	C.U	C.T
Materiales			
- Hojas de trabajo	01 Mill.	S/. 12.50	S/. 12.50
- Lapicero básico	02 Doc.	S/. 8.00	S/. 16.00
- Folder básico	05 Paq.	S/. 2.90	S/. 14.50
Servicios			
- Transporte	04 Mes.	S/. 200.00	S/. 800.00
- Fichas de guía de trabajo	½ Mill.	S/. 440.00	S/. 220.00
Presupuesto total			S/. 1,063.00

Elaborado por los autores.

h. Viabilidad

La aplicación denominada, fortalecer la comunicación interna laboral, comprende un total de S/. 1,063.00, que involucran costos tanto de servicios y materiales, donde la institución municipal cuenta con los medios necesarios para su desarrollo y aprovechar los beneficios laborales.

i. Mecanismo de control

Nivel de relación laboral

Nivel de trato laboral

Estrategia 04: Promover actividades de gamificación para la concentración y aprendizaje laboral

a. Descripción

La estrategia está asociada con poder promover actividades de gamificación para la concentración laboral, debido a que es una técnica que permitirá a los servidores públicos mediante una dinámica de juegos laborales para encaminar las actividades laborales a través de metas, logros y otros aspectos que permita mejorar el rendimiento laboral.

c. Metas

Lograr la concentración del 90% de los servidores públicos

Lograr fortalecer la unificación del 80% de los servidores públicos

d. Tácticas

Establecer un control laboral

Promover la resolución de conflictos

Alinear las actividades laborales.

e. Programa estratégico

El programa estratégico estará dirigido por un consultor especializado en gamificación contratado por la institución municipal para promover actividades de gamificación para la concentración y aprendizaje laboral, que se efectuará en los meses de mayo hasta agosto del 2023, que permita cumplir con las metas laborales

f. Cronograma de actividades

Actividades	May-23				Jun-23				Jul-23				Ago-23			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinación entre las áreas de trabajo	■	■	■													
Elaborar las actividades de gamificación				■	■			■	■				■	■		
Ejecutar las actividades de gamificación					■	■			■	■				■	■	
Monitorear su desarrollo laboral					■	■			■	■				■	■	

Acciones de mejora laboral																		
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Elaborado por los autores.

g. Costos incurridos

Detalle	Cant.	C.U		C.T	
Materiales					
- Hojas A4	02 Mill.	S/.	12.40	S/.	24.80
- Lapiceros	02 Doc.	S/.	6.80	S/.	13.60
- Folder A4	06 Paq.	S/.	3.20	S/.	19.20
Servicios					
- Transporte	01 Glp.	S/.	400.00	S/.	400.00
- Especialista en gamificación	03 Mes.	S/.	1,050.00	S/.	3,150.00
- Fichas de trabajo	½ Mill.	S/.	580.00	S/.	290.00
Presupuesto total					S/. 3,897.60

Elaborado por los autores.

h. Viabilidad

La aplicación denominada, promover actividades de gamificación para la concentración y aprendizaje laboral, comprenden un total de S/. 3,897.60, que involucran costos tanto de servicios y materiales, donde la institución municipal cuenta con los medios necesarios para su desarrollo y aprovechar los beneficios laborales.

i. Mecanismo de control

Nivel de concentración laboral

Nivel de capacidad laboral

Tabla14*Resumen de las estrategias*

Estrategias	Costos
E01: Evaluar el Flow State o experiencia optima laboral	S/. 4,924.40
E02: Promover planes de carrera profesional	S/. 4,140.10
E03: Fortalecer la comunicación interna laboral	S/. 1,063.00
E04: Promover actividades de gamificación para la concentración y aprendizaje laboral	S/. 3,897.60
Costo total	S/. 14,025.10

Elaborado por los autores.

La gestión pública se enfoca eficientemente en la administración de recursos del Estado, bajo diferentes esquemas que tienen lineamientos estrictos y de carácter obligatorio, con el fin de satisfacer plenamente las necesidades de la ciudadanía, e impulsar el desarrollo económico y social, dando énfasis a las diferentes municipalidades que se encuentran en nuestro país. La formulación de estrategias representa un costo total de S/. 14,025.10, ayudará a que se desarrollen acciones que contribuyan a tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos institucionales. Así mismo mejoran la dedicación laboral mediante el beneficio de la institución, permitiendo ganar oportunidad de avance en el trabajo y el empleador pueda notar el esfuerzo extra, consiguiendo que el trabajador obtenga un aumento, ascenso o reconocimiento.

REFERENCIAS

- Calero, F. (2018). La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador (informe posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8968/Calero_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, J. (2018). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios (Informe de posgrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinoza_qj.pdf?sequ
- Maldonado, J. (2020). Engagement laboral en colaboradores de una empresa de ventas corporativas de telecomunicaciones (Informe de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10021/1/2020_Maldonado%20Palomino.pdf
- Vásquez, A. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34367/V%c3%a1squez_AAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valle, C. (2021). Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un centro de salud de la ciudad de Chiclayo (Informe de posgrado). Universidad Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/10052/Engagement_ValleTemoche_Cora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. Revista Espiritu Emprendedor. <https://www.espirituemprededor.com/index.php/revista/article/view/207>

- Bobadilla, M; Callata, C y Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global (Informe posgrado). Universidad del Pacífico. <https://core.ac.uk/download/pdf/51209578.pdf>
- Calla, E. (2019). Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. (Informe de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11467/Calla_Grande_Elizabeth_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, M. (2020). Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque, Chiclayo – 2019 (Informe de pregrado). Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%c3%b3pez%20Merly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus Fundamentos epistémicos da pesquisa qualitativa e quantitativa: consensos e dissensos. Artículo de revisión. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Baena, G. (2018). Metodología de la investigación. Libro tercera edición. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. Metodología de la investigación. Libro sexta edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Navarro, G. (2020). Cultura organizacional en los trabajadores de la empresa PROFUTURO AFP (Informe de pregrado). Universidad Peruana de la Selva Peruana de Iquitos. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_50b263ba5e2625a2ecf5089b86896fd1

La cultura organizacional frente a la pandemia. Revista de Techedge. <https://www.techedgegroup.com/es/blog/cultura-organizacional-frente-pandemia>

Medición Engagement 2020: El agotamiento laboral y las dificultades para trabajar en equipo desafían a las herramientas y habilidades a colaboradores. Circularhr. Revista. <https://www.circularhr.cl/noticias/medicion-engagement-2020-el-agotamiento-laboral-y-las-dificultades-para-trabajar-en-equipo-desafian-a-las-organizaciones-a-transferir-nuevas-herramientas-y-habilidades-a-colaboradores/>

El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Diario Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

Porras, L. (2020). Engagement y satisfacción laboral en trabajadores de empresas constructoras (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59133/Porras_SLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, M. (2020). Nivel de engagement laboral en los colaboradores de la gerencia regional de educación de Lambayeque (Informe pregrado). Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7135/Guerrero%20L%C3%B3pez%20Merly.pdf?sequence=1Otros>

Chero, L. y Cordova, L. (2018). Cultura organizacional y su relación con el engagement laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26417/Chero_A_LV-Cordova_CLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arena, J y Loli, S. (2020). Compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70431/Arenas_RJC-Loli_CSN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Metodología de la investigación científica. Libro.
https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=twopage&q&f=false

Lozano, P y Forero, J. (2020). Estrategias del engagement para el clima laboral. Artículo de investigación.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20199/1/2020_estrategias_engagement_clima.pdf

Collantes, A y Villalobos, G. (2020). Engagement y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Negocios Peña E.I.R.L, Piura – 2019 (Informe pregrado). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60719/B_Collantes_BAD-Villalobos_IGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Agurto, K. (2019). Programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura – 2019 (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39704/Agurto_RKP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arámbulo, J. (2019). Percepción de la cultura organizacional en Caja Sullana – Agencia Piura (Informe pregrado). Universidad Nacional de Piura.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1686/ADM-ARA-JIM-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sócola, C. (2020). Cultura organizacional para la mejora de la gestión de la cadena de abastecimiento de materiales de una empresa metalmecánica de Talara (Informe pregrado). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55587/S%c3%b3cala_MCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Agurto, R y Cornejo, T. (2020). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua de mesa ASLU en la ciudad de Piura – 2020 (Informe de pregrado).
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6973/1/REP_ADMI_R

OBERTO.AGURTO.TIFANY.CORNEJO.INFLUENCIA.CULTURA.ORGANIZACIONAL.DESEMPEÑO.LABORAL.TRABAJADORES.EMPRESA.AGUA.MESA.ASLU.PIURA.2020.pdf

Ramírez, M y Parra, M. (2020). Los factores que determinan el engagement laboral de los millennials en Colombia. Investigación. https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2492/ADM_1020788190_2020_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Metodología de la investigación. Investigación por Interceramic. http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo3.pdf

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Independiente: Engagement laboral	Se basa en el aspecto contractual donde el trabajador se involucra con las obligaciones que tiene con la empresa donde labora. (Marcantonio, 2018).	Se medirá a través de sus dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Valle, 2021)	Vigor	Energía laboral	Ordinal
				Resistencia mental	
			Dedicación	Esfuerzo	
				Entusiasmo	
		Absorción	Concentración		
				Sentimientos	
Dependiente: Cultura organizacional	Define al conjunto de personas que trabajan en equipo donde sus creencias, valores y principios se evalúan a través de su desempeño (Navarro, 2020).	Se medirá a través de sus dimensiones: trabajo en equipo, comunicación organizacional y valores organizacionales (Calero, 2018).	Trabajo en equipo	Convivencia	Ordinal
				Eficiencia	
			Comunicación organizacional	Participación	
				Interacción	
		Valores organizacionales	Actitudes		
				Cultura	

Elaborado por los autores.

Anexo 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo el engagement laboral se relaciona con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo el vigor se relaciona con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022? • ¿Cómo la dedicación se relaciona con la cultura organizacional en una 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Evaluar la relación del engagement laboral con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el vigor en relación a la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. • Medir la dedicación en relación a la cultura organizacional en una 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>El engagement laboral se relaciona significativamente en la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El vigor se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. • La dedicación se relaciona significativamente con la 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de investigación: no experimental con un nivel correlacional. • Tipo de investigación: aplicada • Enfoque: cuantitativo • Población: finita 52 Trabajadores • Muestra 52 personas • Técnica: encuesta y entrevista

<p>Municipalidad de la Región Piura, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la absorción con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022? • ¿Cómo es el engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura, 2022? • ¿Qué características presenta la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022? 	<p>Municipalidad de la Región Piura, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación de la absorción con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. • Reconocer el engagement laboral en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. • Identificar las características que presenta la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. 	<p>cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La absorción se relaciona significativamente con la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumento: Cuestionario Guía de entrevista • Método de análisis: SPSS
--	--	--	---

Elaborado por los autores.

Anexo 03: Encuestas a los colaboradores.

Variable Engagement laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “ENGAGEMENT LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN PIURA, 2022.” Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

Nunca (1) – Casi nunca (2) – Algunas veces (3) – Casi siempre (4) Siempre (5)

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

CUESTIONARIO

VARIABLE: ENGAGEMENT LABORAL

DIMENSIÓN: VIGOR		5	4	3	2	1
1	Se siente presionado por las actividades laborales asignadas					
2	Muestra actitudes que perjudican al desarrollo de sus labores					
3	El trato que le brindan perjudica su energía laboral					
4	El trabajo que realizo me satisface y me hace sentir identificado					
5	Realmente se preocupa y se identifica con su trabajo					

6	Logra adaptarse a los diferentes cambios laborales					
DIMENSIÓN: DEDICACIÓN		5	4	3	2	1
7	Siente empeño al realizar nuevas experiencias					
8	El trabajo que realiza siente que es para el bienestar de la sociedad					
9	Siente que el esfuerzo que brinda es satisfactorio para la institución					
10	Tus jefes te brindan entusiasmo para continuar creciendo dentro de la empresa					
11	Tus compañeros de trabajo te motivan en tus tareas					
12	La sociedad lo motiva a continuar su labor					
DIMENSIÓN: ABSORCIÓN		5	4	3	2	1
13	Recibe continuamente llamadas de atención					
14	Siente que la presión de los clientes lo desconcentra de sus labores					
15	El monitorio de sus superiores, desconcentrar sus actividades laboral					
16	Si solicita ayuda a su jefe, le hace sentir incapaz en sus labores					
17	Los problemas personales, influyen en el cumplimiento de sus labores					
18	Los problemas con sus compañeros, interfieren en sus laborales					
DATOS GENERALES						
<p>1. Edad : _____</p> <p>2. Sexo : _____</p> <p>3. Estado civil : _____</p> <p>4. Ocupación : _____</p> <p style="text-align: right;">Fecha: _____</p>						

Elaborado por los autores.

Anexo 04: Encuesta a los trabajadores.

Variable Cultura organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación “ENGAGEMENT LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN PIURA, 2022.” Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

Nunca (1) – Casi nunca (2) – Algunas veces (3) – Casi siempre (4) Siempre (5)

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

CUESTIONARIO

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO		5	4	3	2	1
1	Se siente contento con el trato que le brindan en su centro laboral.					
2	La convivencia brindada en su centro laboral, lo motiva en sus laborales.					
3	Siente que la convivencia es buena entre sus compañeros					
4	Siente que cumple las metas trazadas por su organización.					

5	Son motivadores los incentivos para que usted cumpla con ánimos sus labores.					
6	Siente que cumple con sus actividades en el tiempo establecido					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL		5	4	3	2	1
7	Participa usted de los eventos de su organización.					
8	Siente usted que su participación dentro de su organización dentro sede su organización la toman en cuenta.					
9	Siente usted que participa más que sus compañeros					
10	Se siente a gusto usted al momento de interactuar con sus compañeros.					
11	Le gusta compartir ideas u opiniones con sus compañeros.					
12	Comparte y pone en práctica sus ideas entre compañeros					
DIMENSIÓN: VALORES ORGANIZACIONALES		5	4	3	2	1
13	Está siempre dispuesto a lo que se requiera dentro de la organización.					
14	Siente que la actitud de sus superiores es motivadora.					
15	Siente que sus actitudes son motivo de resultados óptimos dentro de su organización					
16	Se siente a gusto con la cultura que se lleva dentro de su organización.					
17	La cultura que se vive en su organización está dirigida al público que atiende.					
18	Comparte su propia cultura entre sus compañeros y es aceptada					
DATOS GENERALES						
<p>1. Edad : _____</p> <p>2. Sexo : _____</p> <p>3. Estado civil : _____</p> <p>4. Ocupación : _____</p> <p style="text-align: right;">Fecha: _____</p>						

Elaborado por los autores.

Anexo 05: Entrevista al empleador

Variable Engagement laboral

**FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA PARA MEDIR LAS VARIABLES
ENGAGEMENT LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA
MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN PIURA**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; “*Engagement laboral y la Cultura Organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022*”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

ASPECTOS GENERALES

- ENTREVISTADOR (A):
 ENTREVISTADO (A):
 EMPRESA :

- FECHA: __/__/____
 TIEMPO: __

**VARIABLE:
ENGAGEMENT LABORAL**

1. ¿Durante el tiempo que lleva en la institución, considera que su energía laboral se ha visto afectada? ¿Por qué?
2. ¿Existe en algunos casos sobrecarga laboral? ¿Cómo maneja usted esa situación en sus colaboradores?
3. ¿Siente que su trabajo tiene un impacto para lograr los objetivos de la empresa?
4. ¿Usted considera que dentro de la institución existen colaboradores engaged?
5. ¿Puede reconocer que la institución promueve y/o mide las habilidades blandas en sus colaboradores? ¿Por qué?
6. ¿Observa que las situaciones personales de sus colaboradores influyen en su labor? ¿Por qué?

**VARIABLE:
CULTURA ORGANIZACIONAL**

7. ¿Siente que su equipo de trabajo realiza sus labores con motivación? Explique
8. ¿Cree usted, que el trabajo en equipo y la participación son importantes para su institución?
9. ¿La institución brinda oportunidades de crecimiento a todos sus miembros? ¿Por qué?
10. ¿Qué opina sobre la comunicación que su equipo muestra?
11. ¿Las actitudes de sus trabajadores ayudan a cumplir con los objetivos trazados? Explique

12. ¿Se siente cómodo con la cultura de la institución? ¿Cree usted, que promueve su crecimiento profesional?

Muchas gracias por su participación...

Anexo 06



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; “*Engagement laboral y la Cultura Organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022*”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si (X) No ()

ASPECTOS GENERALES

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ENTREVISTADOR (A): Elías Juárez y Bravo Espinoza. | <input type="checkbox"/> FECHA: 28/04/22 |
| <input type="checkbox"/> ENTREVISTADO (A): Luis Cruz Mogollón | <input type="checkbox"/> TIEMPO: ___ |
| <input type="checkbox"/> EMPRESA : Municipalidad | |

VARIABLE:

ENGAGEMENT LABORAL

1. ¿Durante el tiempo que lleva en la institución, considera que su energía laboral se ha visto afectada? ¿Por qué?
Notablemente no, pues trato de manejar las situaciones más tensas con la mejor pasividad y brevedad posible, tratándome de organizar mejor.
2. ¿Existe en algunos casos sobrecarga laboral? ¿Cómo maneja usted esa situación en sus colaboradores?
Claro que sí, mayormente en las municipalidades ocurre eso, pero tratamos de organizarnos y delegar funciones para que todos los colaboradores se sientan en participación.
3. ¿Siente que su trabajo tiene un impacto para lograr los objetivos de la empresa?
Dentro del área en la que me desempeño sí, pues somos encargados del capital humano y vemos por el bienestar de ellos y de los practicantes que tengo a cargo para su mejora profesional.
4. ¿Usted considera que dentro de la institución existen colaboradores engaged?
Claro que sí, todos mostramos compromiso, dedicación y empeño por nuestras labores y cumplir con las solicitudes y atenciones que se requieren día a día.
5. ¿Puede reconocer que la institución promueve y/o mide las habilidades blandas en sus colaboradores? ¿Por qué?

Sí, porque a diario trabajamos en equipo y vemos que la mayor parte de nuestros colaboradores se desenvuelven de manera óptima.

6. ¿Observa que las situaciones personales de sus colaboradores influyen en su labor?
¿Por qué?

Se da muy poco, que tratamos de aconsejar al trabajador a que separe sus problemas personales de la institución, y en el caso requiera de permiso se lo brindamos para que pueda regresar a laborar mucho mejor.

VARIABLE:

CULTURA ORGANIZACIONAL

7. ¿Siente que su equipo de trabajo realiza sus labores con motivación? Explique
Actualmente sí, tratamos de colaborar y apoyarnos todos en las labores que tenemos.

8. ¿Cree usted, que el trabajo en equipo y la participación son importantes para su institución?

Sí, porque en conjunto se puede lograr los objetivos planteados y labores diarias.

9. ¿La institución brinda oportunidades de crecimiento a todos sus miembros? ¿Por qué?
Sí, en ocasiones se realizan por concurso o de acuerdo a su desempeño.

10. ¿Qué opina sobre la comunicación que su equipo muestra?

Hasta el momento es la más adecuada y asertiva.

11. ¿Las actitudes de sus trabajadores ayudan a cumplir con los objetivos trazados?

Explique

La mayor parte sí, y los que les falta un poco sólo es cuestión de monitoreo para que cumplan en el plazo establecido.

12. ¿Se siente cómodo con la cultura de la institución? ¿Cree usted, que promueve su crecimiento profesional?

La que se maneja actualmente sí, porque nos dan la libertad de que nosotros manejemos individualmente cada área para lograr con el objetivo que tenemos y cumplir con los lineamientos de la institución.

Muchas gracias por su participación...

Anexo 07: Matriz de instrumento-Cuestionario

Variable Engagement laboral.

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
				N.º de ítems	Ítems
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	X1.1	Energía laboral	1	Se siente presionado por las actividades laborales asignadas
				2	Muestra actitudes que perjudican al desarrollo de sus labores
				3	El trato que le brindan perjudica su energía laboral
		X1.2	Resistencia mental	4	El trabajo que realizo me satisface y me hace sentir identificado
				5	Realmente se preocupa y se identifica con su trabajo
				6	Logra adaptarse a los diferentes cambios laborales
	DEDICACIÓN	X2.1	Esfuerzo	7	Siente empeño al realizar nuevas experiencias
				8	El trabajo que realiza siente que es para el bienestar de la sociedad
				9	Siente que el esfuerzo que brinda es satisfactorio para la institución
		X2.2	Entusiasmo	10	Tus jefes te brindan entusiasmo para continuar creciendo dentro de la empresa
				11	Tus compañeros de trabajo te motivan en tus tareas
				12	La sociedad lo motiva a continuar su labor
	ABSORCIÓN	X3.1	Concentración	13	Recibe continuamente llamadas de atención
				14	Siente que la presión de los clientes lo desconcentra de sus labores

			15	El monitorio de sus superiores, desconcentrar sus actividades laborales	
		X3.2	Sentimientos	16	Si solicita ayuda a su jefe, le hace sentir incapaz en sus labores
				17	Los problemas personales, influyen en el cumplimiento de sus labores
				18	Los problemas con sus compañeros, interfieren en sus laborales

Elaborado por los autores.

Anexo 08: Matriz de instrumento-Cuestionario

Variable Cultura organizacional.

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
				N.º de ítems	Ítems
CULTURA ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO	X1.1	Convivencia	1	Se siente contento con el trato que le brindan en su centro laboral
				2	La convivencia brindada en su centro laboral, lo motiva en sus laborales
				3	Siente que la convivencia es buena entre sus compañeros
		X1.2	Eficiencia	4	Siente que cumple las metas trazadas por su organización
				5	Son motivadores los incentivos para que usted cumpla con ánimos sus labores
				6	Siente que cumple con sus actividades en el tiempo establecido
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	X2.1	Participación	7	Participa usted de los eventos de su organización
				8	Siente usted que su participación dentro de su organización dentro sede su organización la toman en cuenta
				9	Siente usted que participa más que sus compañeros
		X2.2	Interacción	10	Se siente a gusto usted al momento de interactuar con sus compañeros
				11	Le gusta compartir ideas u opiniones con sus compañeros
				12	Comparte y pone en práctica sus ideas entre compañeros

VALORES ORGANIZACIONALES	X3.1	Actitudes	13	Está siempre dispuesto a lo que se requiera dentro de la organización
			14	Siente que la actitud de sus superiores es motivadora
			15	Siente que sus actitudes son motivo de resultados óptimos dentro de su organización
	X3.2	Cultura	16	Se siente a gusto con la cultura que se lleva dentro de su organización
			17	La cultura que se vive en su organización está dirigida al público que atiende
			18	Comparte su propia cultura entre sus compañeros y es aceptada

Elaborado por los autores.

Anexo 09: Matriz de instrumento-Entrevista

Variable Engagement laboral.

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
				N.º de ítems	Ítems
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	X1.1	Energía laboral	1	¿Durante el tiempo que lleva en la institución, considera que su energía laboral se ha visto afectada? ¿Por qué?
		X1.2	Resistencia mental	2	¿Existe en algunos casos sobrecarga laboral? ¿Cómo maneja usted esa situación con sus colaboradores?
	DEDICACIÓN	X2.1	Esfuerzo	3	¿Siente que su trabajo tiene un impacto para lograr los objetivos de la empresa?
		X2.2	Entusiasmo	4	¿Usted considera que dentro de la institución existen colaboradores engaged?
	ABSORCIÓN	X3.1	Concentración	5	¿Puede reconocer que la institución promueve y/o mide las habilidades blandas en sus colaboradores?
		X3.2	Sentimientos	6	¿Observa que las situaciones personales de sus colaboradores influyen en su labor?

Elaborado por los autores.

Anexo 10: Matriz de instrumento-Entrevista

Variable Cultura Organizacional.

Variables	Dimensiones	Indicadores		Instrumento (cuestionario, guía de entrevista, de observación, de pautas, de revisión documental)	
				N.º de ítems	Ítems
CULTURA ORGANIZACIONAL	TRABAJO EN EQUIPO	X1.1	Convivencia	1	¿Siente que su equipo de trabajo realiza sus labores con motivación?
		X1.2	Eficiencia	2	¿Cree usted, que el trabajo en equipo y la participación son importantes para su institución?
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	X2.1	Participación	3	¿La institución brinda oportunidades de crecimiento a todos sus miembros?
		X2.2	Interacción	4	¿Qué opina sobre la comunicación que su equipo muestra?
	VALORES ORGANIZACIONALES	X3.1	Actitudes	5	¿Las actitudes de sus trabajadores ayudan a cumplir con los objetivos trazados?
		X3.2	Cultura	6	¿Se siente cómodo con la cultura de la institución? ¿Cree usted, que promueve su crecimiento profesional?

Elaborado por los autores.

Anexo 11: validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N°02842237 Dr. En Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas, N.º ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Administración / Abogado, desempeñándome actualmente como Docente a tiempo completo en UCV Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

“ENGAGEMENT LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN PIURA, 2022.”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores: Variable Engagement laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X

8.Coherencia					X
9.Metodología					X
Cuestionario a trabajadores: Variable Cultura organizacional	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1.Claridad					X
2.Objetividad					X
3.Actualidad					X
4.Organización					X
5.Suficiencia					X
6.Intencionalidad					X
7.Consistencia					X
8.Coherencia					X
9.Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de noviembre del Dos mil veintiuno.



Dr.: Freddy William Castillo Palacios

DNI: 02842237

Especialidad: Administración

E-mail: fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe

**“ENGAGEMENT LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA
REGIÓN PIURA, 2022.”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	81				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	81				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	81				

4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																81				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																81				
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																81				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																81				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																81				
9.Metodología	La estrategia responde a la																81				

elaboración de la investigación																				
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Piura, 14 de noviembre de 2021.

Dr.: Freddy William Castillo Palacios
 DNI: 02842237
 Teléfono: 969584019



Anexo 12: validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los trabajadores en una Municipalidad de la Región Piura, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de abril del Dos mil Veintidós.


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CIAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

“ENGAGEMENT LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN PIURA, 2022”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				100		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					100	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					100	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 14 de abril de 2022.


Mgtr. Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
CUAD. 15719

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Teléfono : 999780055
E-mail : cgomezz@ucv.edu.pe

Anexo 13: validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO con DNI N° 13374 Dr. GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD, N.º ANR: 13374, de profesión Licenciado en Administración / Abogado, desempeñándome actualmente como Docente a tiempo completo en UCV Campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

"ENGAGEMENT LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN PIURA, 2022."

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los trabajadores: Variable Engagement laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	



9. Metodología				X	
Cuestionario a trabajadores: Variable Cultura organizacional	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de abril del Dos mil veintidos.

Dr.: ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO

DNI: 45361468

Especialidad: Gestión pública y gobernabilidad

E-mail: esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe

**“ENGAGEMENT LABORAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN
 PIURA, 2022.”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					



4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	80						
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	80						
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	80						
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	80						
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	80						
9.Metodología	La estrategia responde a la																	80						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

elaboración de la investigación																				
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--


INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes anunciados.

Piura, 23 de abril del 2022.

Dr.: Ericka Julissa Suysuy Chambergo
DNI: 45361468
Teléfono: 990073448
E-mail: esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe



Anexo 14: Formato de confiabilidad, variable Engagement laboral.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Bravo Espinoza, Stefanie Paola Elias Juarez, Aldo Alexander.
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Engagement laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	30/04/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	19 encuestas

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,763
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable de **ENGAGEMENT LABORAL**, alcanzó un coeficiente de confianza **ALTA**, representado por el 76.3%, concluyendo que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.


M. ZURY M. SOCOLA JUÁREZ
LIC. EN ESTADÍSTICA
Q08PPE 1182



Anexo 15: Formato de confiabilidad, variable Cultura organizacional.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS


1.1. ESTUDIANTES	:	Bravo Espinoza, Stefanie Paola Elias Juarez, Aldo Alexander.
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Engagement laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 Kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	30/04/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	19 encuestas

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,862
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario que permitió medir la variable de **CULTURA ORGANIZACIONAL**, alcanzó un coeficiente de confianza **MUY ALTA**, representado por el 86.2%, concluyendo que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.


Mg. ZURY M. SOGOLA JUÁREZ
LIC. EN ESTADÍSTICA
Q08BPE 1102



Anexo 16

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: "Engagement Laboral y la Cultura Organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022."

Autor/es: Bravo Espinoza, Stefanie Paola y Elias Juarez, Aldo Alexander.

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Sullana, Piura, Perú	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación	Cumple totalmente	—	No cumple	—
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación	La población/participantes están claramente establecidos	—	La población/participantes no están claramente establecidos	—
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación	Los aspectos éticos están claramente establecidos	—	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	—
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución	Cuenta con documento debidamente suscrito	—	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos	Ha incluido el ítem	—	No ha incluido el ítem	—

Dr. Freddy William Castillo
Palacios
Presidente del CEI FACEM



Anexo 17:

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de FACEM, deja constancia que el proyecto de investigación titulado Engagement Laboral y la Cultura Organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022.*, presentado por los autores: Bravo Espinoza, Stefanie Paola y Elias Juarez, Aldo Alexander, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(X) observado() desfavorable().

14, de noviembre de 2021

Dr. Freddy William Castillo Palacios
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Programa Académico de Administración

C/c

• Sr., Dr. [REDACTED] investigador principal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Engagement laboral y la cultura organizacional en una Municipalidad de la Región Piura, 2022", cuyos autores son ELIAS JUAREZ ALDO ALEXANDER, BRAVO ESPINOZA STEFANIE PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 14 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FREDDY WILLIAM CASTILLO PALACIOS DNI: 02842237 ORCID: 0000-0001-5815-6559	Firmado electrónicamente por: FWCASTILLOP el 14- 07-2022 17:38:23

Código documento Trilce: TRI - 0342823