



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Clima laboral y engagement organizacional de los trabajadores  
de una municipalidad provincial, Puno 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Coarite Salas Marizol (ORCID: 0000-0002-3116-7634)

Masco Lipa Rayza Maribel (ORCID: 0000-0002-8676-4188)

**ASESORA:**

Dra. Livia Altamirano Ortega (ORCID: 0000-0001-5565-9433)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

Ante todo, nuestra tesis la dedicamos a Dios por dirigirnos en nuestros pasos, a nuestras queridas Madres Brigida Lipa Sacaca; Leocadia Salas Huancahuire ya que fueron nuestra motivación, por ello brindarles la gratitud por avernlos acompañado en este proceso que llegamos a concluir satisfactoriamente y con éxito.

### **Agradecimiento**

Primeramente, agradeceremos a la universidad "Cesar Vallejo" por habernos abierto las puertas en esta etapa profesional y por habernos brindado las herramientas necesarias para lograr una de nuestras metas.

De igual manera a nuestros queridos padres por su apoyo incondicional, esfuerzo y amor que día a día nos fueron brindando que para nosotras es invaluable.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población y muestra.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	36

## Índice de tablas

Tabla 1: <i>Análisis de normalidad de los datos obtenidos de los instrumentos de las variables Clima laboral y engagement laboral</i> .....	20
Tabla 2: <i>Relación entre el clima laboral y el engagement organizacional</i> .....	21
Tabla 3: <i>Relación entre el clima laboral y las dimensiones del engagement organizacional</i> .....	21
Tabla 4: <i>Relación entre el engagement laboral y las dimensiones del clima laboral</i> .....	22
Tabla 5: Validez de contenido a través del criterio de jueces CL-SPC.....	55
Tabla 6: <i>Validez de contenido a través del criterio de jueces (UWES)</i> .....	56
Tabla 7: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del CL-SPC.....	57
Tabla 8: Análisis de validez ítem-test del .....	58
Tabla 9: Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del (UWES) .....	59
Tabla 10: Análisis de validez ítem-test del (UWES) .....	59

## Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de correlación entre Clima laboral y Engagement organizacional.....	70
Figura 2: Gráfico de correlación entre la dimensión Autorrealización y Engagement organizacional.....	70
Figura 3: Gráfico de correlación entre la dimensión Involucramiento laboral y Engagemente organizacional.....	71
Figura 4: Gráfico de correlación entre la dimensión Supervisión y Engagement organizacional.....	71
Figura 5: Gráfico de correlación entre la dimensión Comunicación y Engagement organizacional.....	72
Figura 6: Gráfico de correlación entre la dimensión Condiciones laborales y Engagement organizacional.....	72

## **Resumen**

El estudio tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el Clima laboral con el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Antonio de Putina, Puno 2020. La muestra estuvo conformada por 124 trabajadores de una municipalidad, por lo cual el tipo de investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Los instrumentos aplicados fueron la escala clima laboral CL-SPC para la variable clima laboral, y test de engagement encuesta de bienestar y trabajo (UWES) para la variable engagement. Los resultados evidencian que la relación entre el clima laboral y el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad, viene hacer una correlación positiva, directa y media de  $Rho = 0.509$ , asimismo se obtuvo un coeficiente de determinación ( $r^2=0.259$ ) el cual presentaría un tamaño de efecto medio, explicando la relación entre ambas variables en un 25.9%.

**Palabras clave:** Clima laboral, engagement, compromiso, relación.

### **Abstract**

The purpose of the study was to determine the relationship between the work environment and the organizational engagement of workers in the provincial municipality of San Antonio de Putina 2020. The sample consisted of 124 workers from a municipality, for which the type of research It was of the correlational type, with a non-experimental and cross-sectional design. The instruments applied were the CL-SPC work climate scale for the work environment variable, and the work and well-being survey engagement test (UWES) for the engagement variable. The results show that the relationship between the work environment and the organizational engagement of the workers of a municipality, comes to make a positive, direct and average correlation of  $Rho = 0.509$ , also a determination coefficient ( $r^2 = 0.259$ ) was obtained which would present an average effect size, explaining the relationship between both variables by 25.9%.

**Keywords:** Work environment, engagement, commitment, relationship.

## I. INTRODUCCIÓN

En las recientes “décadas “los trabajadores perciben una mejor calidad de clima laboral enfatizando la importancia de este, con el objetivo de que se reduzca alguna clase de dificultad profesional, que afectan la salud física y psicológica de sujetos por medio de la insatisfacción, ya que son más frecuentes de lo debido; por lo cual es muy importante desarrollar la intervención de un correcto clima laboral y estudiar la relación que esta pueda tener sobre el engagement organizacional, que no es más que el compromiso que tiene el trabajador con la entidad en la que trabaja para que de ese modo exista un mayor compromiso organizacional de lado de los laboradores, lo cual viene hacer muy preocupante, ya que a nivel internacional uno de las denominadas problemáticas que se exponen en “las organizaciones es la falta de acciones por lado de los trabajadores que apoyen a lograr mejoras y asimismo aumentos en la productividad” (Chiavenato, 2015) .

Por lo cual el denominado clima laboral viene a influir en el desempeño de los trabajadores, y muchas veces el clima no es adecuado, ya que ciertas ocasiones se opta por dejar el compromiso laboral o muchas veces se deja de lado el trabajo propio que estos consigan proporcionar, el esmero por colaborar con la sociedad; lo que no es nada equivoco según las investigaciones realizadas se encontró que el país de Ecuador, del 100% de encuestados solo un 28% de trabajadores viene a comprender y entender de la cultura o clima de su entidad, y seguidamente el 46% de los organismos consideran estar diseñados y también listos para hacer frente a los determinados retos del denominado engagement (Serrano & Portalanza, 2014).

En la misma medida según el sondeo de puntos de vista efectuada en que señala Gallup (2020) ejerciendo un rastreo habitual, en el que del 100% de laboradores el establecido 32% de los trabajadores en los EE.UU. se hallan en engagement, lo que implica que ellos se encuentran relacionados en entusiasmo y asimismo comprometidos con su trabajo. Ahora bien, a un grado global, del establecido 100% de habitantes tan sólo el “13%” de los empleados que vienen a laborar para una organización están entregados, así como dedicados a su función, lo que acarrea que el 87% de los laboradores suelen evidenciar una carencia o en

otras palabras poco compromiso. En la actualidad ha crecido solo un evidenciado 1%, asimismo en esta época viene a reportarse un 15% de funcionarios engagement con la denominada entidad.

Lo cual nos demuestra el problema que existe por la falta de clima laboral en las entidades privadas sin dejar atrás a las entidades estatales, poseyendo esta problemática una colisión con el engagement laboral de los trabajadores.

Del mismo modo en una indagación ejecutada en México en el año 2015 a propósito de los grados del engagement, las actividades se hallan en medio de determinados valores de 4.55 a 4.91, lo que implica que en global los empleados padecen o perciben el engagement tan solo una vez por toda la semana (Ocampo, et al. 2015).

En el Perú el escenario no es diferente ya que según Dávila et al. en el año (2019) del 100% encuestado solo el 33% manifiestan un alto clima laboral. Seguidamente en una investigación realizada en la municipalidad del Perú se evidencio que de un 100% de influencia que debe existir entre el clima laboral y al compromiso o desempeño que puedan tener los trabajadores solo existe un 50% de influencia del clima laboral sobre las faenas las cuales son ejecutadas en el municipio, lo que viene hacer preocupante en nuestro país a nivel de todo el Perú (Amorós, 2020).

En el engagement laboral la situación no varía ya que de acuerdo a una denominada investigación llevada a cabo en Lima en el año 2020 indica que solo el 50% de examinados consideran encontrarse comprometidos por sentimiento, así como por lealtad con la institución o entidad en donde desempeñan una ocupación (Goetendia, 2020).

Seguidamente en referencia al engagement en una investigación realizada en la ciudad del altiplano referente al compromiso organizacional manifiesta que de los 133 encuestados, 87 de estos alcanzaron ciertas calificaciones que abarcaron en un promedio de 61 a un promedio de 80 puntos, viniendo hacer estos el 65.41% del total, o sea en otras palabras disponen de una determinada “buena” comprensión acerca de la intervención laboral; después, 27 lograron obtener puntuaciones que oscilaron entre los establecidos 41 hasta 60 puntos que en porcentaje viene hacer un 20.30% quienes disponen de una comprensión

regular; por otro lado 13 alcanzaron puntajes que abarcaron entre 81 hasta 100 puntuaciones que es el 9.77%, en otras palabras disponen de una muy buena impresión; y por ultimo 06 encuestados que vienen hacer el 4.51% poseyó una imperfecta percepción acerca del involucramiento laboral, puntaje que abarca de 20 hasta 40. Lo cual evidencia la carencia de involucramiento laboral que se da en los trabajadores en la actualidad.

El clima laboral en estas épocas viene hacer un carácter o bien del entorno organizacional captada o registrada por los trabajadores de la municipalidad, y que incide en su actuación. En otras palabras, podríamos indicar que se alude a las cualidades de la denominada motivación en el entorno institucional, o sea se refiere a los elementos internos de la entidad que guían a levantar a diferentes tipos de motivación en los integrantes de esta entidad. Es entonces que el clima laboral nos faculta gratificar exigencias particulares de los integrantes, el engagement tiende a evidenciarse ventajoso y fructífero; entonces si el entorno organizacional por algún motivo frustra el llenar las necesidades de los denominados afiliados, el engagement vendrá a mostrarse perjudicial, de igual manera nocivo (Restrepo, 2015).

Apoyado en esto, se formula la siguiente problemática, con la siguiente interrogante; ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima laboral con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020?

Entendemos que ambos temas son muy cruciales y fundamentales para un correcto fomento laboral, por lo que la justificación se basa en lograr el perfeccionamiento de las circunstancias que vivan los laboradores, ocasionando a que estos continúen fervientemente en la organización, asimismo progresen en su trabajo de manera constante, naciendo o surgiendo de ellos mismos las ganas o motivos de generar progreso en su vida cotidiana y laboral.

A nivel teórico, se justifica en el menester de instituir nexos en medio de las variables como el clima laboral el cual aparece a partir del ámbito de la psicología laboral y el denominado compromiso el cual emana desde la esfera de la psicología que es positiva, por consiguiente la necesidad que se cimienta en el hecho de que una apropiada comprensión de estas variables y principalmente

de sus posibles vinculaciones que facultará acondicionar tácticas que alcancen hacer de la municipalidad no tan solo una asociación el cual ejerza con los estereotipos de un régimen bueno de existencia en su labor, sino del mismo modo de una organización competitiva que consiga implicar a sus empleados en el cumplimiento de sus denominados propósitos. Ahora bien, a nivel práctico el presente trabajo radicara en la capacidad de poder depender de los beneficios que puede ofrecer el clima organizacional y también que los trabajadores estén comprometidos a emplear todos los beneficios que se les ofrece, reflejándolos en un trabajo excelente. Asimismo, el trabajo se justifica a nivel metodológico ya nos permitirá analizar la correlación de ambas variables, permitiéndonos ampliar la perspectiva de análisis de una institución. Asimismo, su alcance social será nivel local, en las limitaciones del estudio, se podría manifestar que no se hallaron tales limitaciones, ya que contamos con el apoyo de la universidad y de la institución donde se ejecutó la encuesta. Finalmente no está demás decir que mediante el presente estudio que se ejecutara en la municipalidad, se procura alcanzar la vinculación en medio del clima laboral y denominado engagement, de la misma manera lograr suministrar cimientos para delimitar una novedosa política laboral para todos los laboradores; adicionalmente nos facultara detectar de manera distinta el grado de clima laboral que acogen los empleados en la administración, con el propósito de que los gerentes puedan formular injerencias los cuales provoquen transformaciones elementales en el rendimiento así como el logro de los empleados, teniendo como indicador las dificultades o también inconvenientes que se visualicen en las dos variables.

Con lo anterior mencionado, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el clima laboral con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020.

Por ello, los objetivos específicos son:

Describir la relación que existe entre la autorrealización con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020;  
Describir la relación que existe entre el involucramiento laboral con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, 2020;  
Determinar la relación que existe entre la supervisión con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020;  
Determinar la relación que existe entre la comunicación con el engagement

organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020; Determinar la relación que existe entre Las Condiciones laborales con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020.

Se plantea como hipótesis general: El Clima laboral se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020.

Las hipótesis específicas son: La Autorrealización se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial, Puno 2020; El Involucramiento laboral se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial, Puno 2020; La supervisión se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial, Puno 2020; La comunicación se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial, Puno 2020; Las condiciones laborales se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial, Puno 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se hallaron las siguientes investigaciones:

Carvalho et al. (2018) realizó una investigación en Brasil, que buscó verificar las fluctuaciones diarias intraindividuales del compromiso laboral e investigar los predictores de este fenómeno y el desempeño de roles en el trabajo, así como el papel mediador del compromiso en la relación entre dichos predictores y el desempeño. La muestra estuvo formada por 116 trabajadores, de ambos sexos (71,9% del sexo femenino). Los resultados indicaron que, a través del modelado multinivel, fue posible identificar que la ambigüedad de rol era un predictor significativo y negativo del compromiso y el desempeño, mientras que la participación en la toma de decisiones se caracterizó como una variable predictiva positiva de ambos constructos. La complejidad de la tarea, a su vez, reveló una predicción negativa del desempeño. Contrario a lo esperado, el engagement no mostró variaciones intraindividuales.

En el ámbito nacional, se revisaron investigaciones realizadas en diferentes departamentos del país, dentro de los cuales se ubica un trabajo realizado en el departamento de Lambayeque, Ramirez & Roos (2017) realizaron una investigación con el fin de establecer la relación entre Cultura Organizacional y Engagement en colaboradores de una Empresa. Metodológicamente fue de tipo y diseño correlacional causal-unidireccional, de diseño no experimental con un alto índice positiva que correlación mayor a 0.70. Los resultados indicaron que la cultura organizacional, así como el Engagement han expuesto una conexión significativa, en la gran parte de los componentes asimismo dimensiones de las dos variables proporcionalmente, evidenciando que los hábitos fundamentales, o de su forma de pensar y de sus creencias que tienen en común los integrantes de una denominada entidad, suelen repercutir en la satisfacción del ayudante, así como de su salud mental.

En una investigación realizada en Perú, Rivas (2018) con el propósito de determinar la intensidad de la relación entre el Clima Social Laboral y el Engagement de los trabajadores de una Empresa. Metodológicamente es de tipo básica, con un denominado diseño no experimental, descriptivo/correlacional; cuantitativo. Concluyó señalando que se evidencio con un grado de significancia del "5%", por lo que se corrobora la existencia de la correlación de estas dos variables las cuales son clima social laboral y engagement, ya que de acuerdo

al registro de examen para un análisis donde la proporción de correlación consigue el denominado valor Rho = de 0,836, el cual demuestra una conexión elevada, así como inmediata en medio de las mencionadas variables.

A su vez en el departamento de Lima, Grados (2018) con el propósito de determinar el impacto que genera la aplicación del engagement en las actividades diarias que realizan las personas dentro de sus labores como personal administrativo en una institución educativa. Metodológicamente con un ámbito descriptivo, correlacional/causal siendo no experimental de una denominada corte transversal, con un valor de correlación de 0.590. Concluyo manifestando que la compañía tiene participes engagement que de modo cualitativo disponen de una elevada puntuación en la denominada dimensión vigor, o sea en otras palabras vienen hacer coparticipes que brindan lo óptimo de uno mismo, de modo voluntario, asimismo no se reducen únicamente a llevar a cabo con lo que de alguna manera se les solicita. No obstante, expone como aspecto frágil la política remunerada, así como de ascensiones.

En una investigación realizada en Lima por Tamayo y Romero (2019) con el objetivo de determinar el clima laboral con el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018. Metodológicamente fue de investigación cuantitativa de diseño correlacional, así mismo se empleó a 151 personas para ejecutar la encuesta. Obtuvo como resultados que representada por una correlación positiva moderada de Rho 0,668. Debido genera un enfoque positivo en los colaboradores, ya que genera el reconocimiento de sus labores, así mismo le brinda una estructura adecuada para que genere la labor de sus actividades.

Para dar a conocer mejor las variables sea tomado en cuenta como menester buscar un sustento teórico, lo cual, facilitará la comprensión de esta denominada problemática, en el que se proporcionara el entendimiento de la problemática, en el que se puntualizan a las dos variables.

Por lo cual podemos indicar que de acuerdo a la teoría conductista del instrumento escala CL-SPC creado por Sonia Palma (2004) indica que el clima laboral es una temática que se concibió en los años sesenta conjuntamente con la manifestación del perfeccionamiento institucional, seguidamente esta también se concibió con la ejecución de la doctrina de los dispositivos que examina una

correcta sociedad, sin desencaminar todo lo que tiene que ver el ámbito público, ya que de acuerdo a los indicios globales como del mismo modo nacionales, la motivación en las entidades estatales ha cambiado evidentemente.

Señalando que teóricamente se refiere a como el trabajador se siente en su entorno laboral y cuan implicado se podría encontrar gracias a las tareas que le fueron consignadas, además como son las interacciones laborales que tiene con sus compañeros, en base al deber que realizan para un buen trabajo en equipo. Ya que, un excelente clima, hace que se goce de buena salud y que cada persona se sienta satisfecha con el trabajo que realiza y por ende el colaborador se encuentre realizado; lo que ocasionaría que la empresa posea personas con performance y que estén dispuestas a lograr las metas previstas.

Además, manifiesta que las entidades vienen hacer mucho más conocedores de lo importante que puede ser un sujeto como miembro activo, como protagonista del éxito de la empresa y esto también en algunas situaciones, dificulta el proceder de los gestores de una organización, pues deben conocer no sólo la organización, sino sus integrantes y la influencia de sus hábitos, creencias y percepciones en el avance, en el incremento, así como el desempeño de la compañía.

Por su parte, Uribe (2015) refiere que la conducta de los subalternos (empleados) viene hacer provocado, considerablemente por la actuación administrativa así como por las nociones que éstos dispongan de las coyunturas institucionales y sus efectos se hallan supeditadas por la concepción personalizada del clima laboral, los criterios vinculados al ámbito institucional, al mecanismo de la organismo, a la jerarquización del sujeto, a los elementos personales vinculados a su carácter y a la noción que conciben sus supeditados y colaboracionistas del clima laboral.

Estos autores resaltan que la forma de actuar de un empleado, no pasa hacer un efecto de los elementos ordenativos imperantes, sino tan solo únicamente dependen de las nociones que dispone el empleado de estos. Su entendimiento se condiciona en otras palabras, a una apropiada trascendencia, de ciertas ejecuciones, colaboraciones, así como las destrezas que todo miembro de la asociación alcanzó en su ocupación en la entidad.

Lo que viene a concordar con la problemática ya de acuerdo a la literatura hallada, una persona que se desempeña en un determinado ambiente laboral

favorable desarrolla una satisfacción personal, la cual se verá reflejada en una mayor productividad y compromiso, es entonces que viene hacer muy básico e importante la relación que debe darse entre el clima laboral y el engagement organizacional (Bakker & Rodrigo, 2015).

Al mismo tiempo el Engagement definido por la teoría conductista de Schaufeli y Bakker (2003) indica que viene hacer una definición que fue señalada de manera inicial por Kahn en 1990, que lo preciso como aquel comportamiento en el que un sujeto se manifiesta corporal, cognoscitivo, así como emotivamente vinculado con sus funciones. Seguidamente se puede indicar que no se presenta una interpretación exacta de la terminación “Engagement” en la lingüística española, puesto que no se consiguió localizar una expresión que implique de manera integral dicha noción. Se dan demasiados sinónimos que se aproximen algunos como “participación compromiso, acoplamiento, conexión, participación, y demás, no obstante, no cualquiera demuestra la significancia del Engagement” (Mendoza & Gutierrez, 2017).

A ello Aguilar et al (2015) señalan que “el Engagement es una construcción que procede hacer alusión al desempeño idóneo de los trabajadores identificando la relevancia de generar en estos justificación, productividad, compromiso e intervención con la asociación”. Estas componentes son expuestas como elementos de una excelente conexión, el que coadyuva a que los funcionarios consigan un correcto desempeño laboral y simultáneamente una sana historia institucional.

A esto Vásquez et al. (2015) describen en una lengua mucho más corriente, que “el Engagement es la sección en que una asociación logre apoderarse de los brazos, el cerebro, así como el corazón de sus salarados”.

Del mismo modo, Juárez (2015) cita a “Schaufeli señalando que el engagement es fundamentalmente una condición en el que los sujetos se hallan en la labor y se perciben bastante impulsados, se encuentran muy consagrados a lo que se hallan realizando, de manera que se podría señalar que viene hacer una denominada especie de alegría vinculada con el empleo, y por esto esencialmente se vincula hacer una circunstancia positiva”.

En consecuencia, se puede decir que las entidades modernas requieren de trabajadores dinámicos, que se hallen conectadas con su profesión e involucrados con elevados estereotipos de calidad. Debido a ello, el clima laboral

suele ser la totalidad de los componentes habituales que precisan al entorno de profesión y que proceden de la formación.

Por lo que el clima laboral especifica el modo en el que el sujeto entiende su labor, su sometimiento, su producción y su complacencia.

Es entonces que se puede tener en conocimiento que el engagement involucra examinar los requisitos de una autorrealización al hacer referencia al desempeño, relevancia, así como ingeniosidad en el cumplimiento de las actividades que la labor involucra.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### Tipo

El tipo de investigación será descriptivo-correlacional; De acuerdo a Carrasco (2018) será descriptiva ya que conocerá, identificará y describirá las características fundamentales del fenómeno estudiado.

Asimismo, conforme a Silvestre & Huaman (2019) tiene como propósito constituir el nivel de vinculación o enlace no causal, que se da entre dos o muchas más denominadas variables. Se identifica porque inicialmente se evalúan las variables y seguidamente, mediante exámenes de hipótesis correlacionales y de la misma manera se da la aplicación de determinadas técnicas estadísticas, en donde se estima la denominada correlación.

##### Diseño

El diseño es no experimental-transversal, el cual según Hernández (2019) evidencia que una indagación no experimenta, señala que las variables independientes se proporcionan y no posible es intervenirlas experimentalmente, no hay una fiscalización directa sobre las variables ni se podría incurrir en estas, dado a que ya sucedieron. Seguidamente será transversal ya se realizó un estudio sobre fenómenos reales, en un tiempo específico.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables del presente estudio son el clima laboral y el engagement, asimismo “operacionalización” de la investigación se halla en los anexos (Anexo 2 y 3)

##### Clima laboral

##### Definición conceptual

Palma (2004) la identifica como una agrupación con “condiciones atmosféricas” que singulariza a un área geográfica; hallándose en la organización (conformada por un grupo de personas organizadas) guida por ciertas normas.

##### Definición operacional

La variable Clima laboral será medida a través de la escala clima laboral CL-SPC Adaptado por Palma (2004). La cual está compuesta por 5 dimensiones las

cuales son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión comunicación, condiciones laborales.

Indicadores.- Existencia oportunidades de progresar en la institución, Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse (autorrealización), Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización, Los trabajadores están comprometidos con la organización (involucramiento laboral), El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan, La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar (supervisión), Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, La institución fomenta y promueve la comunicación interna (comunicación), La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, Se dispone de tecnología que facilita el trabajo (condiciones laborales).

Escala de medición.- En una escala de medición de: Ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre.

### Engagement

#### Definición conceptual

Podría ser comprendido como un estado mental beneficioso, vinculado con la ocupación y acentuado por sus respectivas dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Más que una situación determinada y momentánea, el nexo psicológico se vincula a una situación afectiva/cognitiva, la cual es mucho más constante, asimismo manifiesta que no está enfocada en un objeto, evento o situación particular (Juárez, Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar, 2015).

#### Definición operacional

La variable Engagement organizacional será medida a través de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo Adaptado en el Perú por Flor Katterine Sánchez Ávila (2018). La cual está compuesta por 3 dimensiones, las cuales son; vigor, dedicación y absorción.

Indicadores-. Energía en el trabajo, Fuerza y vigor durante el trabajo, Ganas de ir a trabajar, Periodos largos de trabajo, Persistencia en el trabajo, Trabajo

cuando las cosas no van bien (Vigor), Sentido y propósito en el trabajo, Entusiasmado con el trabajo, Inspiración en el trabajo, Orgullo del trabajo, Trabajo desafiante (Dedicación), El tiempo pasa rápidamente, El olvidarse de todo su alrededor, Absorto en el trabajo, Inmerso en el trabajo, Disfruta en el trabajo, Dificultad en desconectarse del trabajo(absorción).

Escala de medición-. En una escala de medición de: Ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre.

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

Carrasco (2018) señala que el universo o también conocido como población viene hacer algún grupo de sujetos (u artículos) que dispongan de cierta peculiaridad ordinaria que sea perceptible.

Es entonces que se hallaron conformados por 250 laboradores de una municipalidad provincial.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores administrativos entre las edades de 19 a 58 de la municipalidad Provincial.
- Trabajadores administrativos entre nombrados y contratados de ambos sexos.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores administrativos que están de vacaciones.
- Trabajadores que se encuentren haciendo trabajo remoto.
- Trabajadores administrativos Supervisores.
- Trabajadores que se encuentren con licencia.

#### **Muestra**

La muestra empleada fue la G POWER, en la cual se apreció como valor óptimo (para las ciencias sociales) un “error alfa” de (0,05) y la potencia estadística poder de 0.95 % El valor correlacional fue .316 el cual fue ubicado del estudio ejecutado por Seminario (2017) el que, es estimado como “efecto medio” por hallarse cerca de los .30. De este modo la muestra final estuvo compuesta por “124 laboradores” de una municipalidad provincial (Kerlinger, 2002)

## Muestreo

Fue de método no probabilístico, que de acuerdo Hernández (2019) en esta clase de muestras, la selección de las unidades no depende de fórmulas de probabilidad, sino de razonamiento vinculados con los elementos y contactos de la investigación. Aquí el procedimiento no es mecánico o electrónico, ni con base en formula de probabilidad. Con un tipo de muestreo discrecional en el que se da por juicio intencional, a través de una “técnica” en el cual los individuos seleccionan a un grupo más adecuado para el análisis.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta, la cual de acuerdo Hernández (2019) se ejerce mediante un denominado “test psicológico”; este test viene hacer una medición objetiva y asimismo estandarizada de una exposición de comportamiento humanos.

Asimismo, los instrumentos de recolección de datos serán test psicológicos clima Laboral CL- SPC Y engagement organizacional UWES 17 se puede indicar que es de modalidad objetiva, haciendo alusión a que la ejecución, puntuación y asimismo traducción, que vendrán hacer autónomos de la opinión subjetiva del investigador.

#### **Ficha técnica del instrumento de la primera variable**

Nombre:	Escala Clima Laboral CL-SPC.
Autora:	Sonia Palma
Año:	(2004)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Aplicación:	Sujetos entre 25 y 35 años
Numero de ítems:	50 ítems
Tiempo:	10 a 15 minutos aproximadamente.
Escalas:	Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones laborales

#### **Reseña histórica:**

La Escala CL-SPC se estructuro y elaboró por la reconocida psicóloga “Sonia Palma Carrillo” como segmento de su desempleo como docente de investigación

en la “Universidad Ricardo Palma”. Este instrumento fue creado con la escala de Likert abarcando en su última versión, un total de “50 ítems”, asimismo se halla establecida operacionalmente como el punto de vista que puede tener el trabajador, en referencia a su entorno laboral y también a los elementos relacionados a realizarse personalmente, involucrarse con las labores, hallarse supervisados, el tener accesibilidad a los datos relacionados con su labor.

### **Consigna de aplicación**

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

### **Calificación del instrumento**

La calificación del instrumento se realizará en una escala de calificación de nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre.

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

Sonia Palma (2004) indicó que, en los resultados originales en cuanto a la confiabilidad evidenciando correlaciones de (Alfa de Cronbach) 0.97 y Split Half de Guttman 0.90 respectivamente y con una validez de 0,89; lo que permite refiere de una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Ahora bien, nosotros al aplicar el instrumento hallamos la fiabilidad del “Alfa Cronbach”, con un “valor de 0,850” contrastando con la escala de valoración se obtiene que el coeficiente omega de Mc Donald 0,864, por lo cual se considera que es excelente el instrumento y presenta fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación, mientras que en la validez que se empleo fue la validez

de contenido, ya que se empleó la validez de juicio de expertos los cuales fueron calificados mediante Ítems, obteniendo un valor no menor a .926 lo cual se considera aceptable.

### **Ficha técnica del instrumento de la segunda variable**

Nombre:	TEST DE ENGAGEMENT (Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo)
Autores:	Schaufeli y Bakker en el año
Año:	(2003)
Procedencia:	Holanda.
Adaptación:	Flor Katherine Sánchez Ávila
Administración:	Individual y colectiva
Aplicación:	Adolescentes y adultos con edades comprendidas de 19 y 58 años.
Numero de ítems:	17 ítems de análisis.
Tiempo:	Aproximadamente de 5 a 10 minutos
Dimensión:	Vigor, dedicación, absorción

### **Reseña de investigación:**

El instrumento que se utilizó fue Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17), de los cuales su creador Schaufeli y Bakker (2003) mencionan que este cuestionario mide las actitudes hacia el trabajo, fue diseñada para una población de trabajadores.

### **Consigna de aplicación**

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de la persona en el trabajo. Se pide encarecidamente, leer bien cada ítem, si se llegó a sentir de esta forma. Si nunca se ha sentido así responda '0' (cero), y en caso contrario señale con qué frecuencia se ha sentido así, tomando en cuenta el número que se nota en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

### **Calificación del instrumento**

La calificación del instrumento se realizará en una escala de calificación de nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre.

### **Propiedades psicométricas originales del instrumento**

Schaufeli y Bakker en el año (2003) indicaron que en los resultados originales en cuanto a la confiabilidad se obtuvo los siguientes puntajes en la dimensión vigor (0,82), Dedicación (0,89) y absorción (0,83) y la confiabilidad total fue de 0,93. En el cual la confiabilidad del engagement según el Alfa de Cronbach es de 0.922. con una validez de contenido el cual obtuvo un puntaje de 0.87 mediante un análisis exploratorio. (Schaufeli & Bakker, 2003).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

En las propiedades psicométricas peruanas, la adaptabilidad de Flor Sánchez Ávila (2018) indica un nivel de confiabilidad mediante Alpha de Cronbach mostró puntuaciones entre 0.70 y 0.89.

Ahora bien, de acuerdo a la validez de contenido, el cual fue de un análisis exploratorio el cual se manifiesto que es de 0.790, lo cual indica que el instrumento es válido para poder emplearlo.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

El estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach aplicada en una prueba piloto a 50 encuestados, señala un valor de  $>0.813$  en una escala general, por lo cual se considera que es excelente el instrumento y presenta fiabilidad para ser utilizado en la presente investigación, mientras que se empleó un tipo de validez de contenido, ya que se utilizó el juicio de expertos los cuales fueron calificados mediante Ítems, obteniendo un valor no menor a .966 lo cual se considera aceptable.

## **3.5. Procedimientos**

Primeramente, se eligió los instrumentos que empleamos para generar los resultados de esta indagación, todo esto referente a las variables y las determinadas dimensiones, seguidamente se pasó a recolectar información

teórica y doctrinaria para empezar a elaborar nuestra tesis, incluyendo los antecedentes; asimismo se solicitó el permiso a los autores de dichos instrumentos, para de esa manera emplearlos sin ningún tipo de inconveniente, indicando que esta investigación tiene un propósito netamente académico. A continuación, de igual manera se solicitó un permiso a la Municipalidad Provincial, para ejecutar en su personal administrativo la encuesta ya autorizada, de manera virtual mediante el formato google. Con todos esos datos recolectados se pasó a construir una “base de datos” para de ese modo concluir realizando su debida interpretación, discusión y sus necesarias recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Primeramente, a través de los Ítems se evaluó la validez y confiabilidad a través del Alfa Cronbach, con el objetivo que no haya errores en la presente investigación. Seguidamente para calcular la denominada muestra se empleó el conocido programa G\*Power.3.1. A continuación se empleó la técnica de recolección de datos con la que se tuvo contacto con los empleados de la municipalidad. Luego los datos serán procesados en la programación SPSS versión 25, en el cual se ejecutó la prueba de Bonda de “Shapiro” (Mohd & Bee, 2011), seguidamente se empleó el Coeficiente de correlación Rho para la correlación. Continuadamente se procedió a ejecutar sus respectivas tablas y gráficos e interpretaciones para cada una de ellas, cuyo análisis porcentual se demostrará mediante de tablas estadísticas con el propósito de alcanzar la relación que tiene el clima laboral y el engagement organizacional (Kessler & Greenberg, 1981).

### **3.7. Aspectos éticos**

El “código de ética psicológico” (2018) indica que la ética de todo psicólogo le señala no perjudicar a los que van participar del test de la investigación; asimismo ellos se hallarán informados de todo lo concerniente a este test y se le que pedirá su consentimiento, mediante una autorización a la institución donde radica o labora para poder ejecutarlo. Ahora bien, citando a Leibovich (2006) manifiesta que el individuo que interviene en un análisis de cualidad investigativa, anticipadamente de empezar la misma, debe ser comunicada e informada, con

la más importante precisión posible con referencia a la cualidad, propósito, sentido, así como requerimientos que se necesitara que se empleara en la indagación, en la cual se le está pidiendo que colabore. De igual manera como indica la trata de Helsinkin se ejecutará esta investigación siempre respetando al ser humano y protegiendo su salud mental y todos los derechos individuales que este tenga. (Manzini, 2000)

Asimismo, los resultados adquiridos, fueron manejados cuidadosamente, no revelando lo obtenido particularmente por cada participante, sino de manera general. Por último, podemos indicar que nos dirigimos bajos los principios de no “maleficencia”, de “autonomía” del colaborador, de “justicia” porque no se generó alguna clase de discriminación, la cual puede ser reclamada. Todo esto respetando las normas APA, así como la autoría original de cada autor (Calduch, 2014).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis inferencial

**Tabla 1:**

*Análisis de normalidad de los datos obtenidos de los instrumentos de las variables Clima laboral y engagement organizacional*

<b>Variable</b>	<b>S-W</b>	<b>P</b>
<b>Clima Laboral</b>	.834	.000
Autorrealización	.881	.000
Involucramiento laboral	.853	.000
Supervisión	.855	.000
Comunicación	.859	.000
Condiciones laborales	.862	.000
<b>Engagement organizacional</b>	.907	.000
Vigor	.937	.000
Dedicación	.914	.000
Absorción	.955	.000

En la tabla 1, se desarrolló la prueba de normalidad por medio del coeficiente Shapiro Will (S-W), el cual, a criterio de (Quezada , 2017), Corresponde a una prueba eficaz al momento de identificar el tipo de distribución que puedan presentar los datos obtenidos de una muestra. De acuerdo con los resultados, Para las variables Clima laboral y engagement organizacional. Asimismo, se usó Shapiro-Wilk ya que posee la mayor y superior potencia estadística en las denominadas pruebas de normalidad se observa que estos presentan valores correspondientes a una distribución que no se ajusta a la normalidad, dado que los valores obtenidos en la mayoría de los casos no son significativos ( $p < 0.05$ ); por lo consiguiente, para el análisis de los objetivos correspondientes se empleará estadística no paramétrica.

Tabla 2:

*Relación entre el clima laboral y el engagement organizacional*

Variable	Engagement organizacional	
	Estadístico	
Clima laboral	Rho	<b>,509</b>
	r <sup>2</sup>	,259
		25.9%
	P	.000

Como se observa en la tabla 2, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que entre las variables Clima laboral y Engagement organizacional existe una correlación positiva, directa y media ( $\rho=0.509$ ;  $p<0.05$ ). (Martínez et al., 2009). En base a dicho resultado, se obtiene un coeficiente de determinación ( $r^2=0.259$ ) el cual presentaría un tamaño de efecto medio a grande bajo un supuesto modelo de linealidad, explicando la relación entre ambas variables en un 25.9% (Cohen, 1990).

Tabla 3:

*Relación entre el clima laboral y las dimensiones del engagement organizacional*

Variable	Estadístico	Engagement organizacional		
		Vigor	Dedicación	Absorción
Clima laboral	Rho	<b>,338</b>	<b>,333</b>	<b>,332</b>
	r <sup>2</sup>	,114	,111	,110
		11.4%	11.1%	11.0%
	P	.000	.000	.000

En la tabla 3, se observa que existe correlación positiva, directa y débil ( $p<0.05$ ) entre la variable clima laboral y las dimensiones vigor ( $\rho= 0.338$ ), Dedicación ( $\rho=0.333$ ) y Absorción ( $\rho= 0.332$ ) (Martínez et al., 2009). Asimismo, ante un modelo lineal, se observan que los valores obtenidos en los coeficientes de determinación, la relación se explicaría en un 11.4% entre el clima laboral y el

vigor; en un 11.1% entre el clima laboral y la dedicación; así como en un 11.0% entre la variable clima laboral y la absorción, asumiéndose para todos los casos un tamaño de efecto pequeño (Cohen, 1990).

Tabla 4:

*Relación entre el engagement organizacional y las dimensiones del clima laboral*

Variable	Estadístico	Clima laboral				
		D1	D2	D3	D4	D5
Engagement Organizacional	Rho	,483	,492	,500	,514	,521
	r <sup>2</sup>	,233	,242	,250	,264	,271
		23.3%	24.2%	25.0%	26.4%	27.1%
	P	.000	.000	.000	.000	.000

NOTA: D1= Autorrealización, D2 = Involucramiento laboral, D3 = Supervisión,

D4 = Comunicación, D5= Condiciones laborales

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 4, se identificó relación positiva, directa y media ( $p < 0.05$ ) a un nivel medio (Martínez et al., 2009) entre el engagement laboral y las dimensiones: autorrealización ( $\rho = 0.483$ ), involucramiento laboral ( $\rho = 0.492$ ), supervisión ( $\rho = 0.500$ ), comunicación ( $\rho = 0.514$ ) y condiciones laborales ( $\rho = -0.521$ ). Por otro lado, los valores obtenidos en los coeficientes de correlación ( $r^2$ ) para cada caso, explicarían la relación entre el engagement laboral y la autorrealización en un 23.3%, con el involucramiento laboral en un 24.2%, con la supervisión en un 25.0%, con la comunicación en un 26.4% y con las condiciones laborales en un 27,1% siendo para todos los casos la representación de un tamaño de efecto pequeño (Cohen, 1990).

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se evidenció una correlación entre las variables del clima laboral y el engagement organizacional el cual dio una relación positiva, directa y media ( $\rho = -0.509$ ;  $p < 0.05$ ) de intensidad media. Asimismo, en base a dicho resultado, se obtiene un coeficiente de determinación ( $r^2 = 0.259$ ) el cual presentaría un tamaño de efecto medio a grande bajo un supuesto modelo de linealidad, explicando la relación entre ambas variables en un 25.9%. con una población de 124 trabajadores, comprobando la hipótesis planteada. Por lo cual se puede manifestar que los siguientes resultados nos demuestran que no existe un correcto clima laboral en la municipalidad provincial es por lo cual que su correlación con el engagement es moderada, indicando la repercusión que puede tener el clima laboral en una entidad, y no solo basta con promoverlo, sino que este llegue a hacer el mejor, ya que como Palma (2004) manifiesta las entidades deben ser mucho más conocedoras de lo importante que puede ser un sujeto como miembro activo, como protagonista del éxito de la empresa y esto también en algunas situaciones, dificulta el proceder de los gestores de una organización, pues deben conocer no sólo la organización, sino a sus integrantes y la influencia de sus hábitos, creencias y percepciones en el avance, en el incremento, así como el desempeño de la compañía, y esto se está dejando de lado por parte de las entidades, descuidando el lado psicológico de cada trabajador.

Ahora bien, estos datos contrastan con Rivas (2018) el cual señaló que se corrobora la existencia de la correlación de estas dos variables las cuales son clima laboral y engagement organizacional, ya que de acuerdo al registro de examen para un análisis donde la proporción de correlación consigue el denominado valor  $Rho =$  de 0,836, el cual demuestra una conexión elevada, así como inmediata en medio de las mencionadas variables. Asimismo, los resultados de Ramirez & Roos (2017) indicaron que la cultura organizacional, así como el Engagement han expuesto una conexión significativa, en la gran parte de los componentes asimismo dimensiones de las dos variables proporcionalmente. Tamayo y Romero (2019) también obtuvieron como resultados una representada correlación positiva moderada de  $Rho$  0,668. debido que genera un enfoque positivo en los colaboradores, ya que genera el

reconocimiento de sus labores, así mismo le brinda una estructura adecuada para el desenvolvimiento de sus actividades.

Ahora basándonos en los objetivos específicos de acuerdo al primer objetivo específico se pudo observar que la autorrealización y el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial, viene hacer de correlación positiva, directa y media ( $\rho= 483$ ), con un nivel medio de  $r= 23.3\%$ . Lo cual evidencia si la existencia de autorrealización, pero nos indica que es bajo, ya que no existe la existencia de oportunidades, o las actividades en las que trabajan muchas veces no les permite aprender y desarrollarse. Contrastando a esto Cordova (2017) señala que el 28% de los trabajadores consideran que nunca tienen oportunidades de que progrese, lo cual nos evidencia la presencia de una carencia de autorrealización en las entidades.

Seguidamente de acuerdo al segundo objetivo específico se manifestó que se obtuvo una correlación positiva, directa y media ( $\rho= 492$ ), con un nivel favorable de  $r^2= 24.2\%$ . Por lo que los resultados muestran que, a mayor nivel de involucramiento laboral, el engagement organizacional en el personal será significativo, esto indica que el personal no se involucra completamente con su labor, afectando el clima laboral, ya que se debe tener en cuenta que cada empleado es un factor clave para el éxito de la organización, y esto también habla del compromiso de la entidad como factor del clima laboral; a lo que Serrano & Portalanza (2014) indican que existe nivel bajo de clima laboral. Porque que sólo el “13%” de los empleados que vienen a laborar para una organización se hallan entregados, así como dedicados a su función (Gallup, 2020). Asimismo Guerrero (2016) indica que la autorrealización se ha considerado, por lo general, como tendencia básica humana consistente en la mayor realización posible de las potencialidades únicas de las persona de todo aquello que esa persona singular puede llegar a ser.

Ahora bien según el tercer objetivo específico se evidencio que la relación entre supervisión y el engagement organizacional, viene hacer de una correlación positiva, directa y media ( $\rho=500$ ), con un nivel medio de 25%, manifestando que el supervisor no brinda un correcto apoyo para superar los obstáculos que se presentan o que no existe muchas evaluaciones que ayuden a mejorar el trabajo que realizan. Estos datos contrastan con la investigación de Pastor

(2018) el cual señala que Supervisión del Clima Organización se encuentran en la categoría mediana con un 37.65%

De acuerdo al cuarto objetivo se manifestó que la relación entre la comunicación y engagement organizacional, viene hacer de una correlación positiva, directa y media ( $\rho = 0.514$ ), seguidamente se obtiene un nivel medio con un 26.4%. Lo cual evidencia que no se tiene un grado alto de comunicación en esta entidad por lo cual tiende a repercutir en el compromiso de los trabajadores, entonces se puede observar la carencia de acceso a la información necesaria para que los trabajadores puedan cumplir con su labor, asimismo la misma institución no fomenta o promueve la comunicación interna entre los mismos trabajadores, por lo cual incentiva a que no exista una comunicación entre estos. Ahora bien estos datos contrastan con Pastor (2018) el cual obtuvo como resultados que la relación entre la comunicación y engagement organizacional, viene hacer de una correlación significativa de Rho de Spearman es de 0,820, lo cual evidencia la carencia de comunicación en las entidades de distintos puntos en el Perú.

Finalmente según el quinto objetivo específico, en el que la relación entre las condiciones laborales y engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad, viene hacer de una correlación positiva, directa y media ( $\rho = 0.521$ ), seguidamente halla en un nivel medio con un 27.1%, lo cual en otras palabras señalaría que no se cuenta con una remuneración atractiva, esto podría ser por el hecho de que se está hablando de una entidad del sector público, ya que se puede percibir muchas veces que en el sector privado se obtienen mejores compensaciones monetarias. Ahora bien, estos datos contrastan con la investigación de Pastor el cual señala que las condiciones laborales del Clima Organización se encuentran en la categoría medianamente favorable con un 35.80%.

Los resultados de la presente investigación, fueron obtenidos a través de encuestas, quedando como evidencia la autorización de la municipalidad para evaluar al personal asimismo el formulario de Google para evaluar virtualmente. En el caso de las herramientas utilizadas, fueron sometidas al criterio de cinco jueces expertos quienes no presentaron observaciones, la autorización de los autores para poder aplicar los instrumentos. Las técnicas empleadas permitieron realizar el análisis de fiabilidad correspondiente, certificando la validez de los

resultados que se consiguieron. Los resultados obtenidos corresponden al efecto de la investigación.

El personal de la municipalidad se mostro muy colaborativo, empatico al momento de realizar los cuestionarios no hubo ningun problema debido que se les habia informado mediante un documento de parte del gerente de la municipalidad. Tuvo un tiempo de duracion de tres semanas para poder llenar todo completo.

Se podria generalizar en otras investigaciones la metodologia que se empleo ya que los instrumentos empleados cumplen la funcion de averiguar al detalle y recopilan la informacion necesaria sobre el clima laboral y engagement organizacional en la municipalidad.

No hubo limitaciones en la investigacion porque se conto con el apoyo de la municipalidad en la realizacion del estudio.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** De acuerdo al objetivo general, respecto a la relación entre el clima laboral y el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad, viene hacer de correlación positiva, directa y media ( $\rho = -0.509$ ;  $p < 0.05$ ) e intensidad media. En base a dicho resultado, se obtiene un coeficiente de determinación ( $r^2 = 0.259$ ) el cual presentaría un tamaño de efecto medio, explicando la relación entre ambas variables en un 25.9%.

**SEGUNDA:** Refiriéndonos al primer objetivo específico, donde la relación entre la autorrealización y el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial, viene hacer de correlación positiva, directa y media ( $\rho = 0.483$ ), con un nivel medio de  $r^2 = 23.3\%$ . Es entonces que los resultados evidencian que, a mayor nivel de autorrealización, el engagement organizacional en el personal será significativo.

**TERCERA:** Basándonos al segundo objetivo específico, donde la relación entre el involucramiento laboral y el engagement viene hacer de una correlación positiva, directa y media ( $\rho = 0.492$ ), con un nivel favorable de  $r^2 = 24.2\%$ . Por lo que los resultados muestran que, a mayor nivel de involucramiento laboral, el engagement organizacional en el personal será significativo.

**CUARTA:** Ahora bien, de acuerdo al tercer objetivo específico, en el que la relación entre supervisión y el engagement organizacional, viene hacer de una correlación positiva, directa y media ( $\rho = 0.500$ ), con un nivel medio de 25%. Por lo cual los resultados nos evidencian que, a mayor nivel de supervisión, el engagement organizacional será significativo.

**QUINTA:** De acuerdo al cuarto objetivo específico, en el que la relación entre la comunicación y engagement organizacional, viene hacer de una correlación positiva, directa y media ( $\rho = 0.514$ ), seguidamente se obtiene un nivel medio con un 26.4%. Donde los resultados nos evidencian que, a mayor nivel de comunicación, el engagement organizacional en el personal administrativo será significativo.

**SEXTO:** Finalmente el último objetivo específico, donde la relación entre las condiciones laborales y engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad, viene hacer de una correlación positiva, directa y media ( $\rho = 0.521$ ), seguidamente se encuentra en un nivel medio con un 27.1%. En el cual los resultados nos evidencian que, a mayor nivel de condiciones laborales, el engagement organizacional en el personal administrativo será significativo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.-** Se recomienda a la municipalidad de provincial, priorizar el clima laboral en el personal administrativo, para que de esa manera exista un mejor engagement organizacional por parte de los trabajadores. Asimismo, establecer estrategias en su centro de labor para impulsar a los trabajadores al compromiso laboral, asimismo realizar charlas incentivas acerca de los beneficios que trae una institución más comprometida.
- 2.-** Se recomienda a la municipalidad crear oportunidades las cuales permita al trabajador progresar en la institución. Asimismo, que estas actividades le faculten aprender y poder desarrollarse en esa área.
- 3.-** Se recomienda un estudio al personal, analizando el sector del involucramiento laboral, para verificar cuales son los motivos o factores claves por los cuales los trabajadores no se hallan comprometidos con la institución.
- 4.-** Brindar la propuesta de que exista un supervisor el cual apoye a los trabajadores para superar los obstáculos que se presenten en la entidad, asimismo este pueda evaluar el trabajo que realizan los trabajadores y los ayude a mejorar.
- 5.-** Se recomienda analizar si el personal se halla conforme con el acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, asimismo que se fomente y promueva la comunicación interna.
- 6.-** Se recomienda a nivel metodológico realizar más investigaciones enfocadas a este tema tan importante para la población, para que de esos modos mediante diferentes respuestas se hallen mejores soluciones. Seguidamente también podemos empaparnos de mucha más información acerca de este tema.

## REFERENCIAS

- Aguila, R., Bernín, C., & Peña, M. (2015). *Comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: El manual moderno S.A. de C.V.
- Amorós, E. (2020). Determinación del nivel de estrés laboral en la relación al tipo de personalidad de los trabajadores de la empresa "Computel" ubicada en la ciudad de Chiclayo. *Comportamiento humano en las organizaciones del Norte del Perú*, 16-37.
- Bakker, A., & Rodrigo, A. (2015). *Engagemnt en el trabajo. En moreno - Jiménez*. Madrid: Piramide Edics.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico: Editorial Trillas.
- Calduch, R. (2014). *Methods and techniques of international investigation*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Carrasco , S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2018). *Cientific investigation methodology*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carvalho, R., Ferreira, N., & Valentini , F. (2018). *Work engagement: a study of daily changes*. Brasil: Ciencias Psicológicas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4595/459559717002/index.html>
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* . Mexico: Mc Graw Hill.
- Cohen, J. (1990). Things I have learned. *American Psychologist*, 45(12), 1304-131.
- Colegio de psicólogos del Perú. (2018). *Codigo de ética y deontología*.
- Cordova, P. (2017). *Influencia del clima laboral en la motivacion de los empleados de la empresa global business*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Díaz , F., Guevera, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de investigacion y Cultura UCV*, 8.
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia*, 19.

- Goleman , D. (1999). *Emotional intelligence in the company*. Barcelona: Vergara editions.
- Grados , R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de [http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1822/1/Rosa%20Grados\\_Tra bajo%20de%20Investigacion\\_Bachiller\\_2018.pdf](http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1822/1/Rosa%20Grados_Tra bajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf)
- Guerrero, B. (2016). *The concept of self-actualization as a personal entity a critical review*. Sevilla: Sevilla University.
- Harter, J. (2020). 4 factores que impulsan el compromiso récord de los empleados en EE. UU. *GALLUP*, 3.
- Hernández , R. (2019). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández , R., & Mendoza , C. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Juárez , A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit Revista Psicologica*, 187-194.
- Juárez, A. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar*. Perú: Liberabit.
- Kessler, R., & Greenberg, D. (1981). *Linear panel analysis: models of quantitative change*. Londres: Academic Press.
- Leibovich, A. (2006). Ethics in clinical practice. Ethical considerations research. *Uruguayan Journal of Psychoanalysis*, 197-220.
- Manzini, J. (2000). Declaración de Herlsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 321-334.
- Martínez, R., Tuya, C., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de ciencias médicas*, 8(2).
- Mendoza, B., & Gutierrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el desempeño laboral del personal de hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*". Madre de Dios, Peru: Madre de Dios de la capital de la biodiversidad del Perú. Obtenido de

- <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mohd , N., & Bee, Y. (2011). *Poer comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and anderson- Darling tests*. Journal of Statistical Modeling.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral* . Lima: CL-SPC.
- Palma, S. (2004). *Work Climate Scale*. Lima: CL - SPC.
- Pastor, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles* . Lima: Universidad de ciencias empresariales .
- Quezada , N. (2017). *Estadística con SPSS 24*. Lima: Macro Editorial.
- Ramírez, L., & Mío, R. (2017). *Cultura organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque*. 2017: Universidad Señor de Sipan. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4108/Luna%20Victoria%20Ram%C3%ADrez%20%20Mio%20Cajo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Restrepo, S. (2015). The organizational climate and its relationship with human development and corporate social responsibility. *American University Corporation*, 12-14.
- Sarmiento, N. (2018). *Clima Social Laboral y Engagement en los trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca S.A., sede Cusco-2018*. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33827/sarmiento\\_rn.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33827/sarmiento_rn.pdf?sequence=1)
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement*. España: Valencia.
- Seminario, S. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana*. Lima.
- Serrano, J., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional . *ELSEVIR*, 3.
- Silvestre , I., & Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación de la tesis universitaria*. Lima: Editorial San Marcos .

- Tamayo, Ñ., & Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Universidad Nacional de Educación. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional* (1º ed.). Mexico: El manual moderno.
- Vázquez, G., & Alvarez, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo; determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia*. Coruña-España: Redemprendia.

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de Consistencia Cuantitativa

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS	MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre el Clima laboral con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020?	General	General	Variable 1: Clima laboral	Diseño: No experimental y transversal  Tipo: Descriptivo-correlacional.
	El Clima laboral se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial, Puno 2020.	Determinar la relación que existe entre el Clima laboral con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020.	Dimensiones - Autorrealización - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Engagement organizacional	POBLACIÓN-MUESTRA  N= 250 Población  n= 124 Muestra
	a) La Autorrealización se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020. b) El Involucramiento laboral se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020. c) La supervisión se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020 d) La comunicación se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los	a) Describir la relación que existe entre la Autorrealización con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020. b) Describir la relación que existe entre el Involucramiento laboral con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020. c) Determinar la relación que existe entre la supervisión con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020. d) Determinar la relación que existe entre la comunicación con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020. e) Determinar la relación que existe entre las Condiciones laborales con el engagement organizacional de los	Dimensiones - Vigor - Dedicación - Absorción	
				Muestreo: No probabilístico

	trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020	trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020.	
	e) Las Condiciones laborales se relaciona significativamente con el engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020.		
INSTRUMENTOS		INSTRUMENTO 1: ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC	Tiene las siguientes propiedades psicométricas (Alfa Cronbach 0.948)
		INSTRUMENTO 2: (TEST DE ENGAGEMENT) ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)	Tiene las siguientes propiedades psicométricas (Alfa Cronbach 0.919)

## Anexo 2 Operacionalización de variable 1: Clima laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Clima Laboral	Históricamente el comienzo de la construcción del concepto de "clima laboral" nace a través de la Teoría de Campo de Kurt Lewin hacia fines de los años 30, esta teoría tiene como particularidad, definir el rol que le permite a los individuos relacionarse con su ambiente, donde cada persona evalúa lo que ocurre en su entorno, por lo tanto, se forma un juicio valórico de lo que es su realidad y modelo de conducta (Brunet, 1987).	La variable Clima laboral será medida a través de la escala clima laboral CL-SPC Adaptado por Palma (2004) La cual está compuesta por 5 dimensiones y 50 ítems. En una escala de respuesta Ninguna o nunca, poco, regular o algo, mucho, todo o siempre.	<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia oportunidades de progresar en la institución</li> <li>- Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse</li> <li>- Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización</li> <li>- Los trabajadores están comprometidos con la organización</li> <li>- El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan</li> <li>- La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar</li> <li>- Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo</li> <li>- La institución fomenta y promueve la comunicación interna</li> <li>- La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones</li> <li>- Se dispone de tecnología que facilita el trabajo</li> </ul>	<p>1; 6; 11; 16; 21; 26; 31; 36; 41; 46</p> <p>2; 7; 12; 17; 22; 27; 32; 37; 42; 47</p> <p>3; 8; 13; 18; 23; 28; 33; 38; 42; 48</p> <p>4; 9; 14; 19; 24; 34; 29; 39; 44; 19</p> <p>5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; 40; 45; 50</p>	Ordinal

### Anexo 3 Operacionalización de variable 2: Engagement organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Engagement organizacional	El Engagement viene hacer una definición que fue señalada de manera inicial por Kahn en 1990, que lo preciso como aquel comportamiento en el que un sujeto se manifiesta corporal, cognoscitivo así como emotivamente vinculadas con sus funciones” (Goleman , 1999).	La variable Engagement organizacional será medida a través de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo Adaptado en el Perú por Ritzy Cárdenas (2016) La cual está compuesta por 3 dimensiones y 7 ítems. En una escala de respuesta nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre	Vigor  Dedicación  Absorción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Energía en el trabajo</li> <li>- Fuerza y vigor durante el trabajo</li> <li>- Ganas de ir a trabajar</li> <li>- Periodos largos de trabajo</li> <li>- Persistencia en el trabajo</li> <li>- Trabajo cuando las cosas no van bien</li> <li>- Sentido y propósito en el trabajo</li> <li>- Entusiasmado con el trabajo</li> <li>- Inspiración en el trabajo</li> <li>- Orgullo del trabajo</li> <li>- Trabajo desafiante</li> <li>- El tiempo pasa rápidamente</li> <li>- El olvidarse de todo su alrededor</li> <li>- Absorto en el trabajo</li> <li>- Inmerso en el trabajo</li> <li>- Disfruta en el trabajo</li> <li>- Dificultad en desconectarse del trabajo</li> </ul>	1; 4; 8; 12 ;15;17  2; 5;7;10;13  3;6;9;11;14;16	Ordinal/Intervalo

## Anexo 4 Instrumentos de evaluación

### Escala Clima Laboral CL-SPC

(Sonia Palma Carrillo, 2004)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad: Sexo: M ( ) F ( )

Estado civil: ..... Tiempo de permanencia en la organización:

Ninguna o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1	2	3	4	5

Nº	Clima laboral	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					

15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					

40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la institución					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

## TEST DE ENGAGEMENT

(Compromiso organizacional)

### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) © (Schaufeli y Baker, 2003)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de la persona en el trabajo. Se pide encarecidamente, leer bien cada ítem, si se llegó a sentir de esta forma. Si nunca se ha sentido así responda '0' (cero), y en caso contrario señale con qué frecuencia se ha sentido así, tomando en cuenta el número que se nota en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nº	Dimensión: Vigor	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
5	Soy muy persistente en mi trabajo							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							
Nº	Dimensión: Dedicación	0	1	2	3	4	5	6
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9	Mi trabajo me inspira							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Mi trabajo es retador							
Nº	Dimensión: Absorción	0	1	2	3	4	5	6
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
15	Estoy inmerso en mi trabajo							
16	Me "dejo llevar" por mi trabajo							
17	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo							

Anexo 5: Captura de la portada del formulario virtual.

Link: <https://forms.gle/RDDELAXJ9hQqt3dTA>



# CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT ORGANIZACIONA L DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, 2020

Estimados trabajadores de la  
municipalidad:

Nosotros somos Marizol Coarite Salas y Rayza Maribel Masco Lipa, estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo- Lima Norte, actualmente nos encontramos en el último ciclo y estamos realizando una investigación cuyo Título es: "Clima Laboral Y Engagement Organizacional de Los trabajadores de Una Municipalidad provincial, 2020". Anticipadamente agradecerle su participación, la cual tiene fines académicos para obtener el grado de título profesional de licenciadas en psicología.

En caso tenga duda o pregunta sobre los aspectos de la investigación, podrá ponerse en contacto con el supervisor y asesor Dra. Livia Altamirano ortega, a través del correo

[laltamirano@ucvvirtual.edu.pe](mailto:laltamirano@ucvvirtual.edu.pe)

## Anexo 6 Carta de presentación para realizar el proyecto de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 20 de octubre de 2020

### CARTA INV. N°1333-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

**SRES.  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ANTONIO DE PUTINA**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. COARITE SALAS, Marizol con DNI N° 70166676; estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002554211 y la Srta. MASCO LIPA, Rayza Maribel con DNI N° 47264571 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002554212 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ANTONIO DE PUTINA 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



.....  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

*Recibido:*  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
SAN ANTONIO DE PUTINA  
Abog. Esperado Atacayo Quispe  
GERENTE MUNICIPAL  
29.10.2020

## Anexo 7

Cartas de presentación de la escuela firmadas por la coordinadora de la escuela para el piloto



"Año de la Universalización de la  
Salud"

Los Olivos 17 de diciembre de  
2020

- **ESTIMADOS LABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD SAN ANTONIO DE PUTINA**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la **Srta. Coarite Salas Marizol** con DNI 70166676 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002554211**, y a la **srta. Masco Lipa Rayza Maribel** con DNI 47264571, con código **7002554211** quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **Clima Laboral y Engagement Organizacional en una Municipalidad Provincial 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso se pasara a mandar el link a cada dispositivo móvil para poder ser llenado, todo esto ya contando con la autorización del señor gerente municipal **Abog. Everardo Aracayo Quispe**.

- **Se adjunta las hojas de autorización**
- **Carta de permiso**

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Recibido.  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
SAN ANTONIO DE PUTINA  
Abog. Everardo Aracayo Quispe  
GERENTE MUNICIPAL  
2020

  
70166676



  
47264571



-----  
**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8 Cartas de autorización si la tuvieran firmada por la autoridad del centro donde ejecutó el estudio piloto.



Municipalidad Provincial  
**SAN ANTONIO DE PUTINA**  
*Ciudad de las Aguas Termomedicinales*  
Ley 25038



U.E. 301676

---

Putina, 29 de Octubre del 2020

**CARTA N° 141- 2020-MPSAP/GM**

Señor (a).  
MASCO LIPA, Rayza Maribel  
DNI N°47264571  
**ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**ASUNTO** : AUTORIZO REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION.

De mi especial consideración.

Por intermedio de la presente, previo saludo cordial, tengo a bien dirigirme a Ud. A fin de comunicarle que, En merito a la Carta Inv. N°1333-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN, presentada por la coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima – campus Lima Norte. Se le autoriza en su calidad de estudiante de Psicología para que pueda realizar su trabajo de Investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPLAIDAD PROVINCIAL DE SAN ANTONIO DE PUTINA 2020" para optar su grado de Licenciado.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente,  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
SAN ANTONIO DE PUTINA



Abony Everardo Aracago Quispe  
GERENTE MUNICIPAL





Putina, 29 de Octubre del 2020

**CARTA N° 142-2020-MPSAP/GM**

Señor (a)  
COARITE SALAS, Marizol  
DNI N°70166676  
**ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**DIRECCION:**

**ASUNTO** : AUTORIZO REALIZAR SU TRABAJO DE  
INVESTIGACION.

De mi especial consideración.

Por intermedio de la presente, previo saludo cordial, tengo a bien dirigirme a Ud. A fin de comunicarle que, En merito a la Carta Inv. N°1333-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN, presentada por la coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima – campus Lima Norte. Se le autoriza en su calidad de estudiante de Psicología para que pueda realizar su trabajo de Investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y ENGAGEMENT LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPLAIDAD PROVINCIAL DE SAN ANTONIO DE PUTINA 2020" para optar su grado de Licenciado.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
SAN ANTONIO DE PUTINA  
  
Abog. Everardo Aracayo Quispe  
GERENTE MUNICIPAL



*El unico autógrafo digno*

00140 0000



Anexo 9 Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la escuela de psicología que solicitó cuando realizó el proyecto de investigación.



"Año de la universalización de la salud"

**CARTA - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 7 de Diciembre de 2020*

**Autor:**

- Psic. Sonia Palma Carrillo

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas **Marizol Coarite Salas**, con **DNI 70166676** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002554211**, **Rayza Maribel Masco Lipa**, con **DNI 47264571** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002554212** quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**

Coordinadora de la Escuela de Psicología

Filial Lima - Campus Lima Norte2

**CARTA - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 7 de Diciembre de 2020*

**Autor:**

- Psic. Flor Kattherine Sánchez Ávila

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas **Marizol Coarite Salas**, con **DNI 70166676** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002554211**, **Rayza Maribel Masco Lipa**, con **DNI 47264571** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002554212** quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**

Coordinadora de la Escuela de Psicología

Filial Lima - Campus Lima Norte2

Anexo 10 Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores originales

Instrumento de la variable 1:

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

**CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION**

Autorización exclusiva a: Marizol Coarite Salas – Rayza Masco Lipa  
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Campus Lima Norte  
Motivo: Tesis: “Clima Laboral y Engagement Organizacional en los trabajadores de una municipalidad provincial, 2020”  
Asesora: Dra. Livia Altamirano Ortega  
Instrumentos autorizados: Escala Clima Laboral CL-SPC  
Muestra de investigación: 124 trabajadores de la Municipalidad San Antonio de Putina.

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos en el análisis de las variables mencionadas en dicho trabajo académico usando los baremos establecidos por la autora. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC; y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad.

Enero 6, 2020



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Instrumento de la variable 2:

"Año de la Universalización de la Salud"

**AUTORIZACIÓN PARA USO DE PRUEBA PSICOMÉTRICA**

Srtas.:

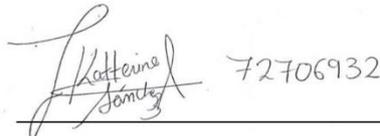
- Coarite Salas Marizol
- Masco Lipa Rayza Maribel

La que suscribe; **SÁNCHEZ ÁVILA FLOR KATTERINE**, Psicóloga, quién realizó la tesis "Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores Millenials de empresas comerciales de Trujillo.", les comunica que ante el pedido hecho por Uds. para el uso de la Escala Utrecht de Engagement (UWES -17),

Doy mi autorización para hacer el uso de la prueba psicométrica UWES – 17, sin hacerle modificaciones ni recortes, solamente con fines de investigación en el desarrollo de su tesis de grado en psicología humana de la Universidad César Vallejo.

Atentamente,

Atentamente  
**SÁNCHEZ ÁVILA FLOR KATTERINE**



The image shows a handwritten signature in cursive that reads "Katherine Sánchez". To the right of the signature, the number "72706932" is written. A horizontal line is drawn below the signature and the number.

FIRMA Y DNI

## Anexo 11 Consentimiento y/o asentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

.....

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **COARITE SALAS MARIZOL Y MASCO LIPA RAYZA MARIBEL** estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **"CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, 2020"** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **escala clima laboral CL-SPC y test de Engagement (UWES 17)**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. **COARITE SALAS MARIZOL Y MASCO LIPA RAYZA MARIBEL**

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

—

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte. Yo, acepto aportar en la investigación sobre **"CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, 2020"** de la señorita **Coarite Salas Marizol y Masco Lipa Rayza Maribel** habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: ..... / ..... / .....

Firma

## Anexo 52 Resultados del piloto

Tabla 5:

### Validez de contenido a través del criterio de jueces CL-SPC

Instrumento	Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			(v)	
		Nº	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	C	R	P	C		R
Escala Clima Laboral CL-SPC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

De acuerdo a la siguiente tabla se puede observar que, de acuerdo al criterio de jueces, el 1er juez señaló que, si está de acuerdo con el instrumento y los 50 ítems, también para el 2do, 3er, 4to y 5to juez argumentó que también están de acuerdo con el instrumento y los 50 ítems representando al clima laboral.

Tabla 6:

*Validez de contenido a través del criterio de jueces (UWES)*

Instrumento	Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez				
		P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	C	R	P	C	R		
(UWES) Escala de detección de engagement organizacional	Nº																	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(v)
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	

Nota: 0 = No está de acuerdo, 1 = Sí está de acuerdo. En los criterios de calificación: P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

De acuerdo a los datos obtenidos, se muestra que el valor encontrado de los distintos ítems respecto a la escala de detección de engagement organizacional el 1er, 2do, 3er, 4to y 5to juez indican que si están de acuerdos con los 17 ítems.

Tabla 7:

*Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del CL-SPC*

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
autorrealización	10	0,750	0,764
Involucramiento laboral	10	0,830	0,843
Supervisión	10	0,685	0,695
Comunicación	10	0,785	0,792
Condiciones laborales	10	0,850	0,864
Variable 1 Clima laboral	50	0,948	0,959

De acuerdo a la tabla 7, se muestra que los valores de fiabilidad encontrado a través de los coeficientes de alfa de Cronbach y el coeficiente de Omega de Mc Donald superan los criterios determinados ( $>0.60$ ) por lo que se corrobora la consistencia interna del instrumento como confiable.

Tabla 8:

*Análisis de validez ítem-test del*

Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos	Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos
Item-1	,644**	50	Item-26	,732**	50
Item-2	,616**	50	Item-27	,769**	50
Item-3	,756**	50	Item-28	,662**	50
Item-4	,643**	50	Item-29	,661**	50
Item-5	,770**	50	Item-30	,837**	50
Item-6	,734**	50	Item-31	,663**	50
Item-7	,737**	50	Item-32	,739**	50
Item-8	,776**	50	Item-33	,673**	50
Item-9	,632**	50	Item-34	,812**	50
Item-10	,629**	50	Item-35	,744**	50
Item-11	,656**	50	Item-36	,777**	50
Item-12	,627**	50	Item-37	,609**	50
Item-13	,759**	50	Item-38	,831**	50
Item-14	,795**	50	Item-39	,746**	50
Item-15	,755**	50	Item-40	,717**	50
Item-16	,799**	50	Item-41	,711**	50
Item-17	,715**	50	Item-42	,774**	50
Item-18	,745**	50	Item-43	,688**	50
Item-19	,713**	50	Item-44	,748**	50
Item-20	,750**	50	Item-45	,755**	50
Item-21	,699**	50	Item-46	,692**	50
Item-22	,729**	50	Item-47	,682**	50
Item-23	,774**	50	Item-48	,814**	50
Item-24	,767**	50	Item-49	,754**	50
Item-25	,834**	50	Item-50	,662**	50

Con respecto a los datos encontrados en la tabla 8, se muestra que el valor obtenido en distintos ítems respecto a su escala de valorización supera el criterio establecido por (Hernández & Mendoza , 2019) al encontrarse por encima de los valores supuestos de >0.60.

Tabla 9:

*Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach del (UWES)*

Sub - escalas	Estadística de fiabilidad		
	Nº de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach	Coeficiente Omega de Mc Donald
Vigor	6	0,835	0,844
Dedicación	5	0,777	0,789
Absorción	6	0,813	0,822
Variable 2 Engagement organizacional	17	0,919	0,930

Como se observa en la tabla 9, los valores de fiabilidad obtenido a través de los coeficientes del alfa Cronbach y el coeficiente de Omega de Mc Donald superan los criterios establecidos (>0.70) por lo que se corrobora la consistencia interna del instrumento como confiable.

Tabla 10:

*Análisis de validez ítem-test del (UWES)*

Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos	Predictores	Correlaciones por ítem-test	Nº de elementos
Item-1	.256	50	Item-10	,561**	50
Item-2	,319*	50	Item-11	,555**	50
Item-3	,423**	50	Item-12	,295*	50
Item-4	,446**	50	Item-13	,474**	50
Item-5	.255	50	Item-14	.271	50
Item-6	.183	50	Item-15	,597**	50
Item-7	,455**	50	Item-16	,484**	50
Item-8	,408**	50	Item-17	,423**	50
Item-9	,460**	50			

Con respecto a los datos obtenidos en la tabla 10, se conoce que el valor obtenido en distintos ítems respecto a su escala de valorización supera el criterio establecido por (Hernández & Mendoza , 2019) al encontrarse por encima de los valores supuestos de >0.30.

## Anexo 13 Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA "ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC"

Observaciones: \_\_\_ No tiene

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Marco Edgardo Deza Guzmán

DNI:.....02406446 .....

#### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Agustín	Maestro: Ciencias: Educación Mención en Educación Superior	2007-2008
02	Universidad San Pedro	Dr. Gestión y Ciencias de la Educación	2012 -2013

#### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez	Docente	Juliaca	2014 a la fecha	Docente Universitario
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Juliaca	2010 a 2019	Docente Universitario
03	IES Pedagógico Publico Juliaca	Docente	Juliaca	1985 a la fecha	Docente Estable

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de diciembre de 2020

Marco E. Deza Guzman  
PSICÓLOGO  
C. Ps. P. N° 6662

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO TES DE CLIMA LABORAL**

 Observaciones: Ninguna

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Maritza Rodríguez Pineda

 DNI: 02433258
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo - Trujillo	Lic. Psicología	
02	Universidad Nacional San Agustín	Maestro en B. Química y Educativa del Niño y A.	2008 - 2010

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

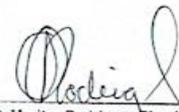
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPEU	Docente	Suliyaca	2014 y 2020	Docente por Curso
02	Colegio Sagrado Corazón	Directora	Suliyaca	2000 a 2020	Dirección
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


  
 Maritza Rodríguez Pineda  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P. 11865

\_\_\_ de noviembre de 2020

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO TES DE CLIMA LABORAL**

Observaciones: NO TIENE

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RONAL MANUEL FERNANDEZ REVILLA

DNI: 29474598

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Licenciado en psicología	1993
02	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Maestro en Ps. clínica y educativa del niño y adolescencia	2009

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Andina Néstor Cerros Velásquez	Coordinador	Arequipa	2001 - 2018	Coordinador - Docente
02	Universidad Andina Néstor Cerros Velásquez	Director	Arequipa	2018 - 2019	Director
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

\_\_\_ de noviembre de 2020

Firma y sello



Dr. Ronal M. Fernández Revilla  
C.Ps.P. N° 8726  
PSICÓLOGO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO TES DE CLIMA LABORAL**

Observaciones: Ninguna, el instrumento lo hallamos es pertinente, relevante y suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rodríguez Rodríguez Jorge Jofratt

DNI: 42313325

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Católica de Santa María	Magister en Salud Ocupacional	2013-2015
02	Universidad Católica San Pablo	Especialización en Gestión del Talento Humano	2017

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro Médico Monte Carmelo	Psicólogo Ocupacional	Arequipa	2013- Actualidad	Encargada de selección, evaluación de trabajadores según perfil para minería y construcción
02	Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez	Docente	Arequipa- Juliaca	2018- Actualidad	Enseñanza universitaria
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Mg. Jorge Rodríguez Rodríguez  
 PSICOLOGO CLINICO Y LABORAL  
 C. P. P. 14211  
 CENTRO MEDICO MONTE CARMELO  
**Firma y sello**

**18 de diciembre de 2020**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO EL CLIMA LABORAL**

**Observaciones: SOLO CAMBIAR SI LOS ITEMS DEBEN SER TODOS EN PRIMERA PERSONA O TERCERA PERSONA**

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. / Mg: .....ROXANA MARIBEL CÁRDENAS VILA

**DNI:** 09793041

**Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN MARTIN	DOCTORA EN PSICOLOGÍA	2012-2013
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA CLINICA Y DE LA SALUD	2006-2007
03	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA	1992-1997

**Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INSTITUCIONES	PSICOLOGO	LIMA	2000-2007	Relacionadas al cargo
02	UNFV	Docente Universitario	LIMA	2003-2016	Docente
03	UCV	Docente Universitario	LOS OLIVOS	2007 a la actualidad	Docente

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...26. de Diciembre del 2020



CPP N° 8825

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES 17**

**Observaciones: SOLO CAMBIAR SI LOS ITEMS DEBEN SER TODOS EN PRIMERA PERSONA O TERCERA PERSONA**

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. / Mg: .....ROXANA MARIBEL CÁRDENAS VILA

**DNI:** 09793041.....

**Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN MARTIN	DOCTORA EN PSICOLOGÍA	2012-2013
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA CLINICA Y DE LA SALUD	2006-2007
03	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA	1992-1997

**Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INSTITUCIONES	PSICOLOGO	LIMA	2000-2007	Relacionadas al cargo
02	UNFV	Docente Universitario	LIMA	2003-2016	Docente
03	UCV	Docente Universitario	LOS OLIVOS	2007 a la actualidad	Docente

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...26 DICIEMBRE del 2020



CPP N° 8825

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO TEST DE ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL (UWES)**

Observaciones: Ninguna, el instrumento lo hallamos es pertinente, relevante y suficiente

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Rodríguez Rodríguez Jorge Jofratt

DNI: 42313325

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Católica de Santa María	Magister en Salud Ocupacional	2013-2015
02	Universidad Católica San Pablo	Especialización en Gestión del Talento Humano	2017

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro Médico Monte Carmelo	Psicólogo Ocupacional	Arequipa	2013- Actualidad	Encargada de selección, evaluación de trabajadores según perfil para minería y construcción
02	Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez	Docente	Arequipa- Juliaca	2018- Actualidad	Enseñanza universitaria
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Jorge D. Rodríguez Rodríguez  
PSICÓLOGO CLÍNICO Y LABORAL  
C.Ps.P. 14211  
CENTRO MEDICO MONTE CARMELO

18 de diciembre de 2020

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO TES DE ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL (UWES)**

 Observaciones: NO TIENE

 Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RONAL MANUEL FERNANDEZ REVILLA

 DNI: 29474598
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Licenciado en Psicología	1998
02	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Maestro en Ps. clínica y Educativa del niño y adolescencia	2009

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Andina Néstor Cerros Velásquez	Coordinador	Arequipa	2001 - 2018	Coordinador - Docente
02	Universidad Andina Néstor Cerros Velásquez	Director	Arequipa	2018 - 2019	Director
03					

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Firma y sello  de noviembre de 2020

 Dr. Ronald M. Fernández Revilla  
 C.Ps.P. N° 6726  
 PSICÓLOGO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO TES DE ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL (UWES)

 Observaciones: Ninguna

 Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable 

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Maritza Rodríguez Pineda

 DNI: 02433258
**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo - Trujillo	Lic. Psicología	
02	Universidad Nacional San Agustino	Maestro en Ps. clínica y Educativa del niño y p.dos. <small>centro</small>	2008 - 2010

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

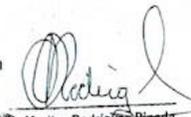
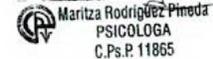
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPeU	Doente	Juliaca	2014 y 2020	Docte por Curso
02	Colegio Sagrado Corazon	Directora	Juliaca	2000 a 2020	Dirección
03					

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma y sello

\_\_\_ de noviembre de 2020

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO TES DE ENGAGEMENT ORGANIZACIONAL (UWES)

 Observaciones: No Tiene

 Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable 

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marco F. Deza Guzmán

 DNI: 02406446

## Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad <u>San Agustín</u>	Maestro: Ciencias: Educación Mención: en Educación Superior	2007 - 2008
02	Universidad <u>San Pedro</u>	Dr. Gestión y Ciencias de la Educación	2012 - 2013

## Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Andina Néstor Caceres Vela, quetz	Docente	Juliaca	2014 a la fecha	Docente Universitario
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Juliaca	2010 a 2019	Docente universitario
03	IES Pedagógico Público Juliaca	Docente	Juliaca	1985 a la fecha	Docente estable

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

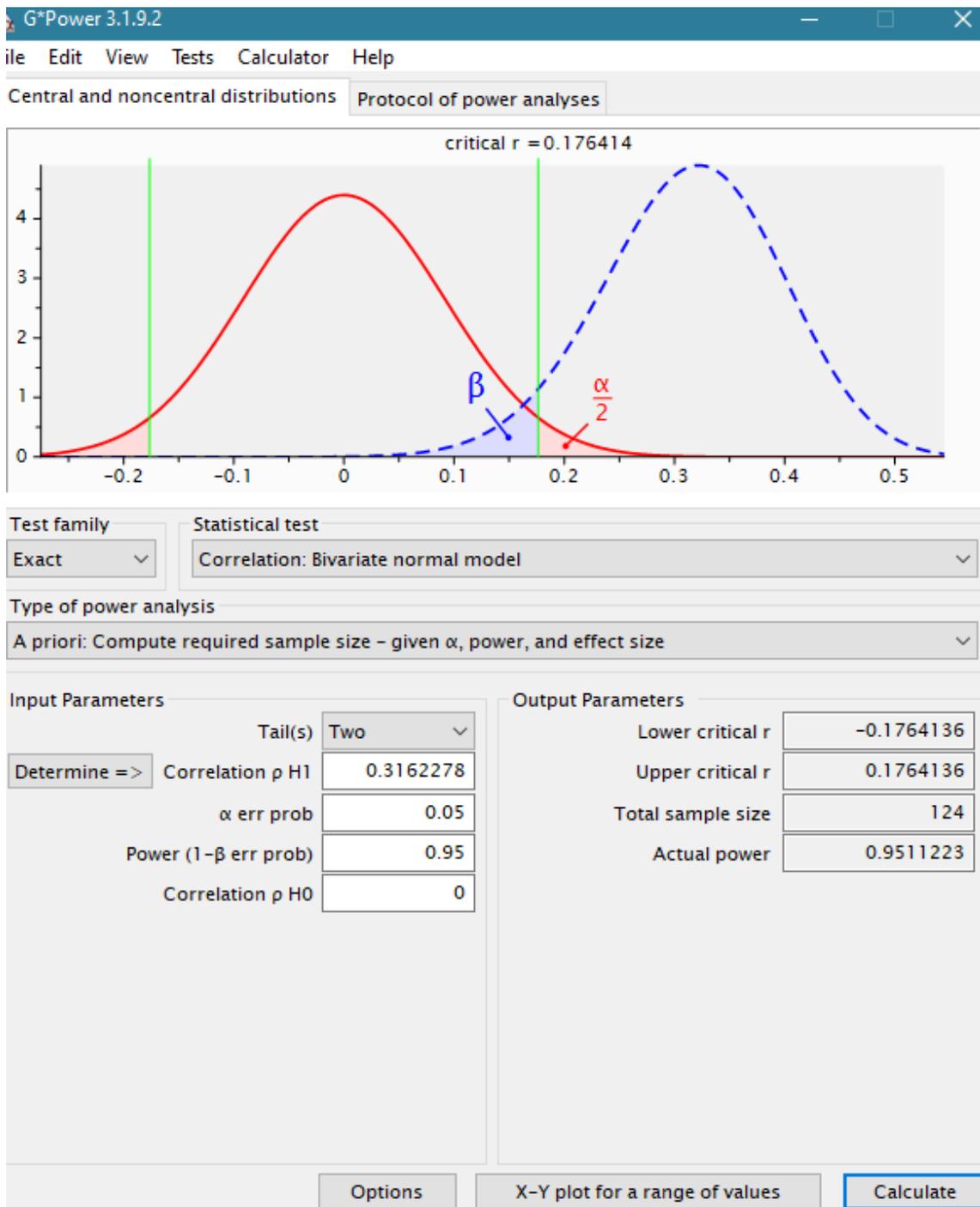
<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


  
 Marco E. Deza Guzman  
 psicólogo  
 EIRMA y SELFO

\_\_\_ de noviembre de 2020

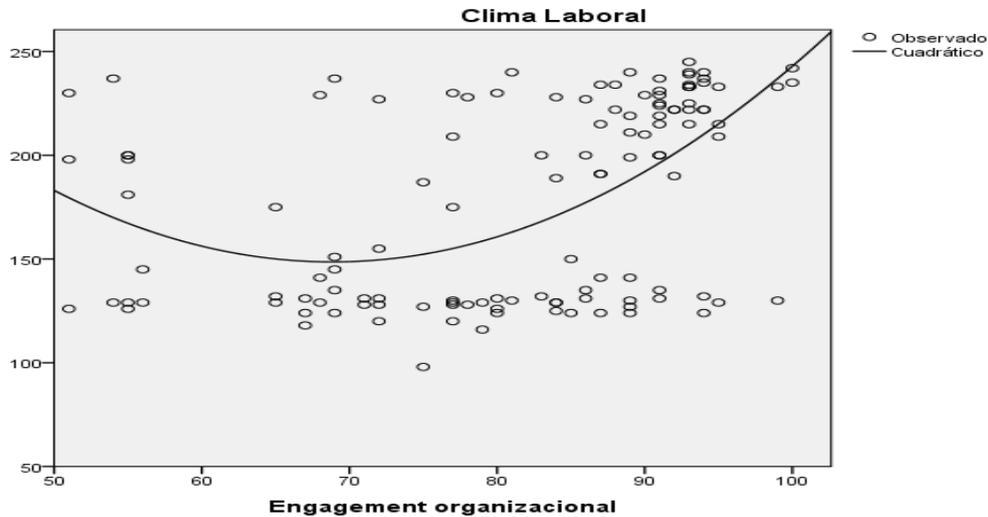
Anexo 146 Total de la muestra a través del programa G\*Power.



Anexo 15 Resultados adicionales al estudio

Figura 1:

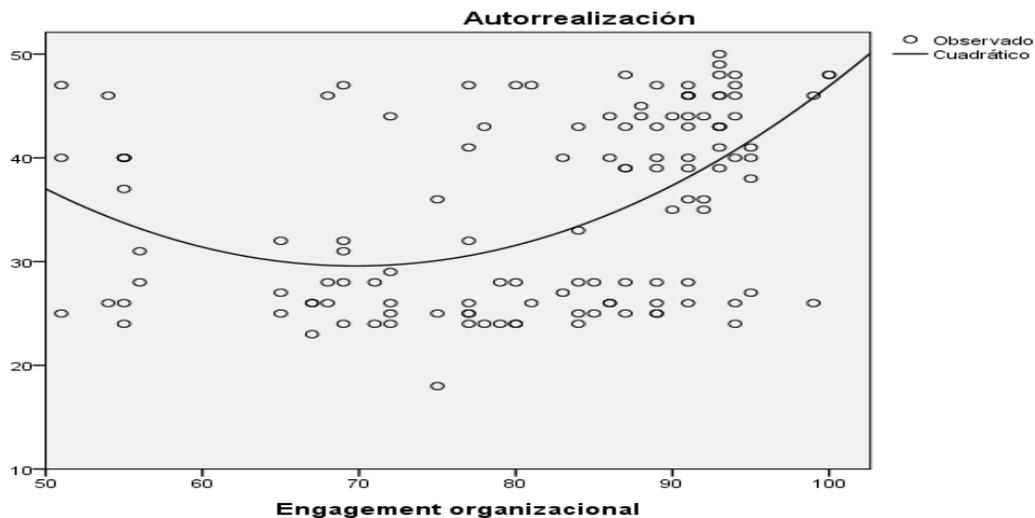
Gráfico de correlación entre *Clima laboral* y *Engagement organizacional*.



La correlación entre *Clima laboral* y *Engagement organizacional* es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores  $R^2= 0.259$  y  $r= 0.509$ .

Figura 2:

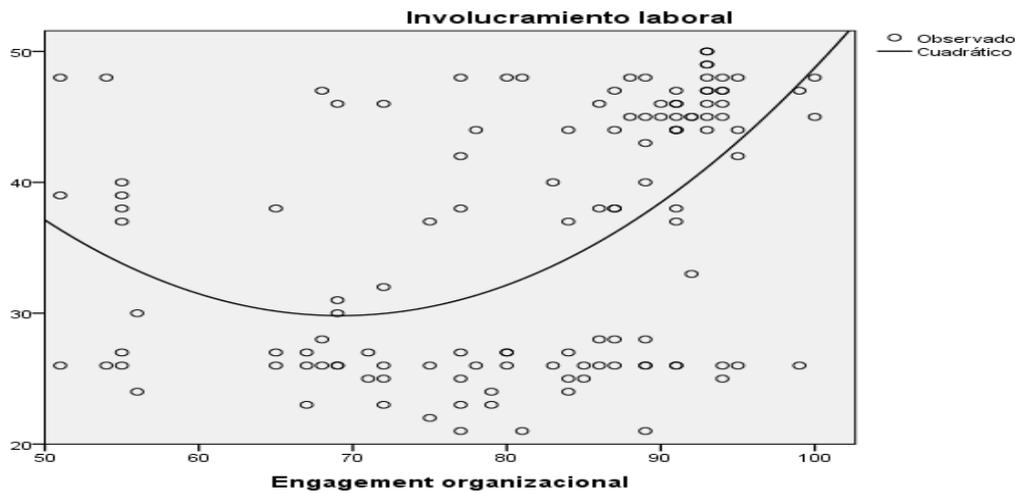
Gráfico de correlación entre la dimensión *Autorrealización* y *Engagement organizacional*.



La correlación entre la dimensión *Autorrealización* y *Engagement organizacional* es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores  $R^2= 0.233$  y  $r= 0.483$ .

Figura 3:

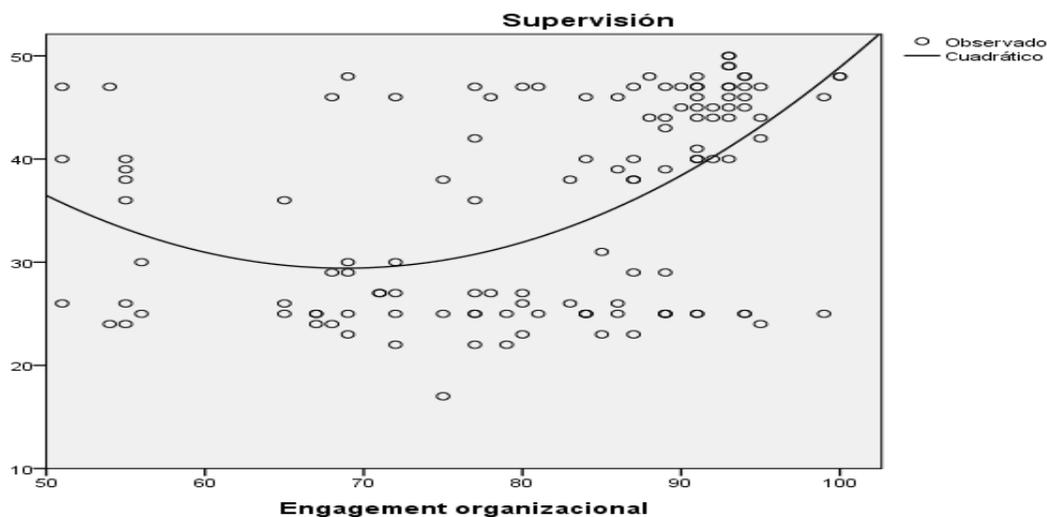
Gráfico de correlación entre la dimensión Involucramiento laboral y Engagement organizacional.



La correlación entre la dimensión Involucramiento laboral y Engagement organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores  $R^2= 0.242$  y  $r= 0.492$ .

Figura 4:

Gráfico de correlación entre la dimensión Supervisión y Engagement organizacional.



La correlación entre la dimensión Supervisión y Engagement organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores  $R^2= 0.250$  y  $r= 0.50$ .

Figura 5:

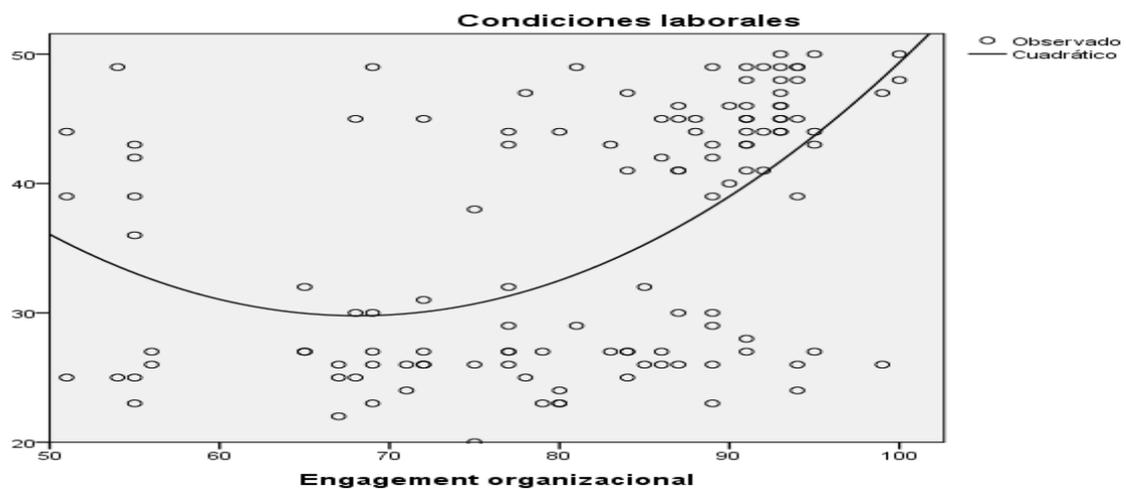
Gráfico de correlación entre la dimensión Comunicación y Engagement organizacional.



La correlación entre la dimensión Comunicación y Engagement organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores  $R^2= 0.264$  y  $r= 0.514$ .

Figura 6:

Gráfico de correlación entre la dimensión Condiciones laborales y Engagement organizacional.



La correlación entre la dimensión Condiciones laborales y Engagement organizacional es de tipo cuadrático y es representado por los siguientes valores  $R^2= 0.271$  y  $r= 0.521$ .