



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Engagement laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de la
Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Yurdan Eladio Melgarejo Gonzales (ORCID: 0000-0001-7225-4139)

ASESOR:

Mgtr. Carlos Guerra Bendezú (ORCID: 0000-0002-8928-1237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi padre Edgar, mi madre Nila y hermanos, con su apoyo continuo, esfuerzo constante y amor incondicional, me brindaron todas las oportunidades para ser una mejor persona en el ámbito personal y profesional. Mis logros son suyos.


Yurdan Melgarejo

Agradecimiento

A Dios por la vida, salud y permitirme llegar hasta el lugar donde estoy, a mis padres y hermanos por ser el pilar fundamental en mi formación profesional, a mis asesores Mgtr. Carlos, GUERRA BENDEZÚ y al Dr. Juan Manuel, VÁSQUEZ ESPINOZA por sus aportes importantes en mi trabajo de investigación, al alcalde y al gerente de RR. HH de la Municipalidad de Huacaybamba por facilitar la autorización y la información de manera oportuna y confiable, ya que sin su ayuda no hubiese sido posible concretar el trabajo de investigación.

EL AUTOR

Página del jurado

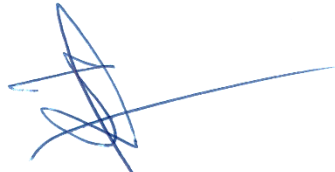
	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 25-02-2019 Página : 1 de 43
---	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO cuyo título es: "ENGAGEMENT LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA, HUÁNUCO 2019"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número) DEUNETE (letras).

Los Olivos, 14 de diciembre de 2019



.....

Dr. CARRANZA ESTELA TEODORO
PRESIDENTE



.....

Dr. VASQUEZ ESPINOZA, JUAN MANUEL
SECRETARIO



.....

Mgtr. GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Melgarejo Gonzales Yurdan Eladio con DNI N° 47645251 a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de trabajo de investigación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 10 de diciembre del 2019



Melgarejo Gonzales Yurdan Eladio

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de las variables	15
2.3. Población y muestra	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. REFERENCIAS	37
VIII. ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1: Población objeto de la investigación	16
Tabla 2: Estructura dimensional de las variables de estudio	17
Tabla 3: Categorías en la escala de Likert	17
Tabla 4: Validación de expertos	17
Tabla 5: Medidas e interpretación del coeficiente	18
Tabla 6: Descripción del procesamiento de casos	18
Tabla 7: Fiabilidad del test Alfa de Cronbach	18
Tabla 8: Criterios éticos	19
Tabla 9: Contraste de normalidad K-S	20
Tabla 10: Resultado de la frecuencia de variable 1 Engagement laboral	21
Tabla 11: Resultado de la frecuencia de variable 2 Trabajo en equipo	22
Tabla 12: Resultado de la frecuencia dimensión 1 - Engagement físico	23
Tabla 13: Resultado de la frecuencia dimensión 2 - Engagement emocional	23
Tabla 14: Resultado de la frecuencia dimensión 3 - Engagement cognitivo	25
Tabla 15: Descripción V1 Engagement laboral y V2 Trabajo en equipo	25
Tabla 16: Descripción D1 Engagement físico y V2 Trabajo en equipo	26
Tabla 17: Descripción D2 Engagement emocional y V2 Trabajo en equipo	27
Tabla 18: Descripción D3 Engagement cognitivo y V2 Trabajo en equipo	28
Tabla 19: Valoración de las correlaciones de Spearman	29
Tabla 20: Coeficiente de correlación de engagement laboral y trabajo en equipo	29
Tabla 21: Grado de relación engagement físico y trabajo en equipo	30
Tabla 22: Grado de relación del engagement emocional y trabajo en equipo	31
Tabla 23: Grado de relación del engagement cognitivo y trabajo en equipo	31

Índice de figuras

Figura 1: esquema correlacional	14
Figura 2: Descripción del nivel de engagement laboral	22
Figura 3: Descripción del nivel del Trabajo en equipo	22
Figura 4: Descripción del nivel de engagement físico	23
Figura 5: Descripción del nivel de engagement emocional	24
Figura 6: Descripción del nivel de engagement cognitivo	24
Figura 7: Engagement laboral y Trabajo en equipo	25
Figura 8: Engagement físico y Trabajo en equipo	26
Figura 9: Engagement emocional y Trabajo en equipo	27
Figura 10: Engagement cognitivo y Trabajo en equipo	28

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el Engagement laboral y Trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019. El trabajo se desarrolló con las características de una investigación de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo – correlacional, y se utilizó para su propósito el diseño no experimental y de corte transversal. Por ello se tomó una muestra censal conformada por 98 trabajadores, para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesto por 27 preguntas en medición de la escala de Likert, siendo validado mediante la técnica de juicio de expertos. Las interpretaciones de los resultados fueron procesados a través de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos), cuyo análisis arrojó que los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados en relación a los niveles de engagement laboral y el trabajo en equipo, el 81.7% de los trabajadores percibieron que hay un nivel promedio, alto y muy alto. Así mismo, para medir la distribución de los datos se utilizó el estadístico Kolmogórov-Smirnov que dio un nivel de Sig. inferior al valor alfa establecido (0.05), por lo tanto, los datos no mantenían una distribución normal; por ello se realizó la prueba estadística Rho de Spearman para medir la correlación de las variables de estudio. Entre los resultados y las conclusiones, se han encontrado que el nivel de correlación es 0.813, muy fuerte y positiva, en consecuencia, podemos inferir que es significativa la relación entre las variables engagement laboral y Trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.

Palabras clave: Engagement, motivación, trabajo en equipo, desempeño.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the Work Engagement and Teamwork in the collaborators of the Provincial Municipality of Huacaybamba, Huánuco 2019. The work was developed with the characteristics of applied type research, quantitative approach, at a descriptive – correlational level, and non-experimental and cross-sectional design was used for its purpose. For this reason, a census sample consisting of 98 workers was taken, the survey technique was used for data collection and as an instrument the questionnaire, which consisted of 27 questions in measuring the Likert scale, validated using the expert trial technique. Interpretations of the results were processed through descriptive statistics (frequency tables and graphs), the analysis of which showed that the total scores obtained on respondents' perceptions of the levels of job engagement and teamwork, 81.7% of workers perceived that there is an average, high and very high level. Likewise, to measure the distribution of the data, the Kolmogórov-Smirnov statistic was used, which gave a Sig level below the established alpha value (0.05), therefore, the data did not maintain a normal distribution; that's why Spearman's Rho statistical test was done to measure the correlation of study variables. Between the results and the conclusions, have been found to be the correlation level is 0. 813, very strong and positive, consequently, we can infer that the relationship between the variables labor engagement and teamwork in employees of the Provincial Municipality of Huacaybamba, Huánuco 2019 is significant.

Keywords: Engagement, motivation, teamwork, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La participación de los trabajadores con las actividades laborales que realizan dentro de las organizaciones representa un factor importante para el crecimiento de estas, sin embargo, a veces no es valorada en su real medida. Dado que actualmente las principales organizaciones que han logrado buenos resultados en base a la participación de sus colaboradores, estas vienen comprendiendo la importancia de generar emociones positivas en sus colaboradores, es decir contar con instituciones saludables, conservar un ambiente de armonía, y esto guarda relación con lo mencionado por Quispe (2018) promover ambientes de trabajo sano y saludables se ha transformado en una necesidad de las instituciones, pues si se consigue y se garantiza la calidad de vida laboral de los colaboradores, es más posible que aquellos objetivos planteados en la institución se pueden lograr con mayor éxito.

En el ámbito global, las organizaciones están experimentando crisis de compromisos de los trabajadores y, datos recientes publicados por Crowley (2015) indican que, en todo el mundo, los niveles de engagement son muy bajas, y solo el 13% de los empleados activos en 142 países de todo el mundo están involucrados en el trabajo, frente a un 63% que dicen no estarlo. Paralelamente, Schaufeli (2017) efectuó una investigación acerca del Engagement y las condiciones de trabajo a 35 países europeos, y estableció que los países donde hay presencia de empleados más comprometidos se encuentran en Europa del norte, mientras que los empleados que carecen de compromisos se encuentran en Europa del Sur.

En el ámbito nacional, el diario Gestión.pe (2015) publicó un artículo sobre el reciente informe elaborado por Deloitte Perú, donde el 87% de los ejecutivos del área de Negocio y RR. HH opinan que la carencia del Engagement de los empleados es el principal problema que afrontan las instituciones, el 60% indicaron que no cuentan programas adecuados para efectuar la medición y fortalecimiento de las responsabilidades y compromisos laborales, otros 12% certifican haber establecido programas que permitan fortalecer la cultura corporativa y solo el 7% se atribuyó un adecuado nivel de excelencia que facilita promover, optimizar e incrementar los compromisos laborales, y ello permita la retención de los trabajadores. Sin duda, esto evidencia que, a pesar de los años, no se han conseguido mejoras importantes en pro de formar trabajadores engaged, y que, además, la falta de identificación y compromiso están posicionándose en los entornos laborales.

Por otro lado, la indagación elaborada por Larico (2015) en el Municipio de la provincia San Román de Juliaca, evidenció que, los colaboradores no contaban con

ambientes y condiciones laborales adecuadas, la cual afectaba el buen funcionamiento laboral, emocional y cognitivo. Así mismo, la comunicación, el apoyo entre las áreas, la motivación era escasas, esto sin duda generaba sentimientos negativos y relaciones frágiles entre los empleados, creando así un mal clima laboral.

La Municipalidad de Huacaybamba es un órgano del gobierno local y poseen autonomía (política, administrativa, económica), además son estas instituciones las que llevan adelante el desarrollo, la economía local y la adecuada prestación de los servicios públicos. La situación actual de la Municipalidad es que los trabajadores carecen de una conexión emocional con el lugar de trabajo, la comunicación y las relaciones interpersonales son escasas. Los trabajadores y en particular, los más jóvenes están experimentando cambios a nivel físico, emocional y cognitivo las cuales forman su comportamiento en relación al trabajo. Según Schaufeli y Bakker (2010), las capacidades progresivas de los jóvenes trabajadores, así como la cultura, la adecuada educación y la personalidad, son componentes importantes para determinar el compromiso. En este contexto, la Municipalidad trabaja con un alto porcentaje de jóvenes y tienen un gran desafío de gestión, medición y fortalecimiento de compromisos laborales que les permita contar con empleados engaged, que les permita contar con una planificación adecuada, un clima de confianza y de apoyo entre los miembros. Si estos factores y percepciones no están presentes en el entorno de trabajo, entonces el trabajo no constituirá algo tan emocionante como para que merezca la pena que los trabajadores se levanten por las mañanas y tengan las actitudes y emociones positivas frente al trabajo. Otro de los puntos débiles es que los trabajadores empiezan a perder cierto interés, y a desarrollar ciertas actitudes negativas hacia su entorno laboral, generando el aumento de errores en la calidad de atención, viéndose afectado el cumplimiento de los objetivos laborales.

Para poder entender el objetivo y profundizar la indagación a la problemática citada, es visto pertinente incluir investigaciones que han sido tomadas en referencia a problemáticas similares, conformadas por tesis y artículos de investigación realizadas en los últimos años, y apoyar la investigación, las mismas que se presentan a continuación.

En este sentido, Bernal y Donoso (2017) en su tesis Doctoral “Engagement y bienestar en el profesorado universitario”. El estudio evidencia que los incrementos en las exigencias del entorno profesional, podrían afectar en la identidad del docente, presentándose posibles desgastes emocionales que difícilmente puedan ser superadas, para lo cual se ha ido proponiendo varias estrategias relacionadas a la identidad y bienestar

profesional, se detalla como problema principal que el profesorado presenta carencias relacionadas con la identificación en su lugar de trabajo, además la retribución se ve disminuida pese a que hay incremento en la responsabilidad como persona que brinda y proporciona la enseñanza, causando así ciertos malestares y la falta de ese vínculo con la institución. El objetivo de la investigación es conocer el bienestar docente y su vínculo con el engagement, la investigación es de enfoque cualitativo, la muestra empelada está compuesta por diez educadores de la Universidad. Luego del análisis se concluye que, hay presencia de algunos elementos que tienen impacto y repercusión en el bienestar, en las condiciones laborales y sobre todo en la mejora del aprendizaje de los docentes.

Por otra parte, Sánchez (2014) en su tesis de licenciatura “Liderazgo y trabajos en equipo en trabajadores administrativos del Municipio San Miguel de Salcedo”, desarrollada en la Universidad Técnica de abanto, halló como problema que el servicio que se está ofreciendo a la población tiene cambios constantes y por lo que se requiere de ciertos procesos de plan de mejora respecto a la calidad, la productividad y sin desatender las responsabilidades con la población. Propósito del estudio de la exploración es establecer el grado y la manera en la que se relacionan las variables Liderazgo con el Trabajo en equipo en los servidores Administrativos de dicha entidad. El nivel de investigación descriptivo - exploratorio, como técnica se utilizó la encuesta mediante un cuestionario, la población estudiada fueron 80 empleados administrativos. Lo resultado de la investigación concluyen que los empleados administrativos de la Municipalidad presentan una ausencia del liderazgo, perjudicando los compromisos del equipo. El trabajo dentro y fuera es deficiente debido a que los empleados no obtienen apoyo dificultando así la finalización de los objetivos institucionales, para ello es necesario realizar una evaluación de la importancia sobre el liderazgo y como ésta influye en la organización, además estas evaluaciones y/o comportamientos tienen un valor positivo en los resultados de la organización.

De igual manera, Rivera (2016) en la tesis titulada “trabajo en equipos y la incidencia con el clima organizacional en los trabajadores del Ministerio de trabajo y servicios públicos de cantan Abanto”, cuyo estudio evidencia que hay una disminución en la capacidad de trabajar en equipo, además se pudo observar algunas carencias, como bajos compromisos laborales, errores en la calidad del desempeño dentro del área de trabajo. El objetivo de la indagación es conocer e identificar la importancia de trabajar en equipo y de qué manera influye esta variable con el Clima Organizacional en beneficio de los servidores de dicha institución. Enfoque cuantitativo de nivel de investigación descriptivo-exploratorio, como

técnica se empleó una encuesta con una muestra de 110 sujetos. Luego de examinar los resultados alcanzados se finaliza que, dentro de la institución no existe adecuados ambientes laborales, debido a que hay carencias en las comunicaciones interpersonales, se percibe conflictos, carencias de empatía entre los compañeros, no hay una misión compartida, presentan conductas individualistas generando así inadecuado clima entre los colaboradores.

Por otra parte, Vicente de Vera (2017) en su tesis doctoral “Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes”. En la cual se evidenció que, los profesionales de la Educación son vulnerables a desarrollar el síndrome de burnout, afectando así su salud a niveles físicos, conductuales, existenciales y emocionales, y su efecto negativo afectando tanto a las relaciones personales como a la organización laboral. Esta investigación se realizó mediante el diseño no experimental de corte transversal, modelo descriptivo-correlacional, la adquisición, obtención de dicha pesquisa fue mediante la modalidad de las encuestas, con una muestra que estuvo conformada por 167 docentes de Educación de los veinticuatro Institutos pertenecientes a la provincia de Huesca. El objetivo fue es medir e interpretar la vivencia de burnout y el grado de la variable resiliencia que tiene como muestra a docentes profesionales en Educación Secundaria pertenecientes a la provincia de Huesca. Se concluye que hay un gran porcentaje de profesionales que se encuentran muy motivadas a lograr sus metas, poseen objetivos definidos. Se sienten identificados de manera positiva con aquellas responsabilidades y sobre todo sienten esa confianza de los aprendizajes adquiridos y, sobre todo, esto les permite poner en práctica y aplicación confiando en sus criterios como expertos competentes al ejecutar las actividades y optar por aquellas decisiones de manera correcta y beneficiosa.

Hernández (2017) en su investigación " Del agotamiento al engagement laboral: resultados empíricos de múltiples muestras en profesionales de la salud". Pudo evidenciar ciertas problemáticas respecto a que el personal médico muestra incrementos en la sobre carga en sus labores, existe la ausencia de sueño, hay presencia de conflictos dentro del trabajo y sin duda un reducido margen de compromiso con la organización. Estos factores son condicionantes y facilitadores para el desarrollo del burnout-agotamiento. El objetivo, identificar la situación psicosocial del profesional de salud desde un aspecto integral y general; relación del burnout y engagement laboral. Investigación realizada es descriptivo, de método correlacional, y como técnica se empleó una encuesta con una cierta cantidad de muestra que asciende a 276 sujetos. El resultado de este estudio evidencia que hay presencia de una correlación positiva, la misma que equivale a un 67% de los casos. Específicamente,

el componente agotamiento emocional y despersonalización están muy relacionadas positivamente, mientras que la correlación del elemento agotamiento emocional y el componente realización personal presenta relación negativa, a lo que el autor concluye que, aquellos empleados con mayores niveles de motivación, de optimismo, presentan mejores y mayores compromisos con el lugar donde laboran.

De la misma manera, Albán (2016) en la tesis titulada “El síndrome del (agotamiento) y el engagement en el trabajador. Cuyo propósito fue conocer en qué medida se relaciona el componente del síndrome de burnout y engagement en los servidores del área administrativa quienes vienen laborando en Institución privada, el trabajo desarrollado es de tipo correlacional y como técnica una encuesta, dicho estudio fue con la participación de 182 colaboradores del área administrativa, el estudio concluye que un 25% del personal administrativo manifiesta tener el agotamiento, cansancio mental así mismo, hay un porcentaje de entre 51 y 53% que dicen mantener una escala adecuada de compromiso. Finalmente, es recomendable realizar un control interno anual de los niveles de engagement de los empleados, cuyo propósito es identificar posibles incrementos del agotamiento - estrés, calidad negativa en el trabajo y de esa manera crear nuevas estrategias que permitan contrarrestar la probabilidad de aparición del síndrome de burnout en algún colaborador sería una medida correctiva saludable.

Mendoza y Gutiérrez (2017), en la tesis que lleva como título “relación del Engagement y Desempeño Laboral en los empleados del Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado”. Tiene como fin y propósito establecer en qué medida, hay presencia de relación de las variables engagement y desempeño. Tiene como nivel de investigación descriptiva-correlacional, para poder medir las variables se empleó el cuestionario y con una muestra de 194 sujetos, El estudio evidencia que hay una correlación, correspondencia auténtica entre las variables estudiadas, llevándolos a trabajar con pasión y dedicación, generando un mejor rendimiento en sus labores, pese a la presencia de algunos factores, dificultades que podrían manifestarse durante el desempeño, esa voluntad y positivismo en emplear esfuerzos por la culminación de sus responsabilidades, y esta a su vez podría relacionarse con algunos aspectos y/o factores tales como recursos de la propia organización mediante (retroalimentación, el apoyo, soporte social y objetividad e independencia) y personales como (la familia, las metas impuestas, y las ambiciones propias). Sin duda estos factores están influenciando de manera positiva permitiendo así ser más productivos, fortaleciendo así la comunicación interpersonal, llegando a ser más sólida, con objetivos y misiones claras.

Díaz (2015) en su investigación de tipo aplicada, de nivel descriptiva-correlacional, la misma que para la cosecha, recolección de los datos, contó con la población participante conformado por la cantidad de 85 policías. Este estudio evidencia que el factor positivo e importante es avivar y fortalecer el manejo adecuado relacionada a liderar el grupo humano, para poder gestionar y manejar el equipo de trabajo y sobre todo lograr el buen funcionamiento y cumplimiento de las tareas designadas y encomendadas. Se concluye que se debería generar algunas estrategias que permitan tener un mejoramiento respecto a las habilidades, aquellas responsabilidades que se imparten dentro del área de trabajo, además generar reflexión sobre la importancia de trabajar en equipo y tener en cuenta todas las dimensiones, permite obtener y conocer estrategias mediante una adecuada asignación de actividades, supervisión, todo ello, con el propósito de diseñar procedimientos apropiados para lograr resultados proactivos y sobre todo eficientes.

Delgado, Mesía y Romero (2017), en su tesis “relación entre la felicidad y el engagement en los empleados de las empresas del sector retail”. Proyecto que permitió alcanzar título como profesional de grado Magíster, desarrollada en Universidad privada “ESAN”. Posee como principal intención conocer y descubrir si hay presencia en la relación de la variable-felicidad y medir el grado del engagement observadas en empleados, así como también realizar la búsqueda de algunos factores relevantes de la característica (felicidad) que muestran aquellos colaboradores y posteriormente establecer si hay un grado de correspondencia entre las características de la felicidad y el grado de engagement. La averiguación es cuantitativa, cuyo nivel aplicado es descriptivo-correlacional, post facto, así mismo la técnica usada es mediante una encuesta con una muestra de 157 sujetos, El autor finaliza y sustenta que hay relación muy favorable y efectiva entre la felicidad, manifestando la presencia de un alto involucramiento con el trabajo, una alta concentración atención y absorción durante el desempeño. Luego de analizar los resultados obtenidos se recomienda que una iniciativa de mejora, un buen clima laboral, personal motivado e involucrados con la organización serían las más adecuadas para un mejor desempeño.

Guevara y Fernández (2017) nos menciona que el engagement laboral es el impulso relativo de sentirse identificado e involucrado con la organización. Es un lazo afectivo que de cierta forma une a las personas con el lugar de trabajo, así mismo señala tres componentes esenciales de compromiso: aceptación y creencias positivas en las metas y valores, voluntad de esfuerzo para alcanzar los objetivos dentro de la organización y tener la intención de permanecer en el trabajo (p.109).

En el mismo sentido, Montes de oca (2015) menciona que, en la actualidad, alcanzar y conservar el nivel de éxito en las instituciones demanda capacidades y aptitudes de cuantiosos profesionales, basadas en una adecuada contribución y colaboración del grupo de trabajo, en la que todos aporten con experiencias, conocimientos, responsabilidades para el lograr metas comunes (p.151).

Por otro lado, es importante reconocer a unas teorías referidas al tema investigado, las cuales respaldan la investigación y sirven de ruta para el análisis de la realidad estudiada.

En este aspecto, la variable 1 engagement laboral muestra las siguientes teorías: Navarro, López y Climent (2017) argumentan que el engagement es el involucramiento que manifiesta el trabajador a nivel emocional y la misma que está orientada a la creación de valor para las organizaciones. Así mismo, más que un sentido de responsabilidades y compromisos, describe a cierto vínculo emocional e intelectual que permite que los trabajadores sean más productivos. En el mismo sentido, se resalta que el engagement contribuye a la mejora y a la creación de organizaciones fuertes y saludables en el mundo profesional y laboral, crea resultados muy favorables y positivas, tanto de manera individual, relacionada al desarrollo y crecimiento personal, como también a escala organizacional, relacionada con la mejora de calidad en el rendimiento (p.3).

En este contexto Orgambidez., Pérez. y Borrego (2015) manifiestan que el engagement laboral está vinculado a importantes actitudes en el área de trabajo tales como la satisfacción profesional laboral o la escasa intención de renunciar al trabajo. Dado que los colaboradores comprometidos sienten que el trabajo que realizan es significativo y muestran un excelente desempeño en sus roles, por otra parte, los autores Salanova y Schaufeli (2004), señalan que los colaboradores tienen aptitudes emocionales, a causa de poseer la confianza en sí mismos, el optimismo por el trabajo y la inteligencia a nivel emocional

A su vez, es importante mencionar a Juárez (2015) menciona que poseer emociones positivas, hace que la persona desarrolle y aumente sus resultados personales, por lo que conlleva también a aumentar los niveles de engagement. Así mismo, es importante resaltar lo mencionado por Tripiana y Llorens (2015) que los niveles de engagement en los trabajadores producen alta motivación personal y generan deseos de crecimiento y aprendizaje para el buen desempeño laboral (p.636).

Por otro lado, Vila, Álvarez y Castro (2015) argumentan al engagement laboral como un estado emocional psicológico en la cual los trabajadores muestran ciertos componentes y

comportamientos a nivel cognitivo, físico y emocional en las labores que realizan, poseen capacidad de actuar con vigor, con autonomía y sentido de pertenencia (p.11). Con respecto a la dimensión 1 engagement físico; según Vila, Álvarez y Castro (2015), está caracterizado por elevados niveles de esfuerzos, persistencia y motivación mientras realizan alguna labor; los trabajadores con altos niveles de engagement físico, siente el deseo de esforzarse y de invertir esfuerzo en el trabajo que realizan, además menciona que la dimensión engagement físico integra tres indicadores; niveles de esfuerzo y energía, persistencia en el trabajo y ganas de trabajar. (p.12). Con respecto a la dimensión 2 engagement emocional; según Vila, Álvarez y Castro (2015), es un factor importante cuyo propósito es construir un enlace-vínculo personal, donde manifiesta, expresa cierta empatía y pesadumbre por los compañeros. Poseen altos grados de entusiasmo, interés en el cargo, son optimistas, poseen orgullo por el puesto de trabajo. Además, menciona que la dimensión engagement emocional abarca 4 indicadores, las mismas que son la dedicación, implicación en el trabajo, orgullo por el trabajo y entusiasmo (p.12). Con respecto a la dimensión 3 engagement cognitivo; Rothmann y Baumann (2017) señalan que, el compromiso a nivel cognitivo se evidencia cuando el trabajador cuenta con ambientes de trabajos adecuados que les permita una total concentración, absorción en las labores que realizan, ello sin duda contribuirá a que los trabajadores disfruten de lo que hacen y experimenten emociones y sentimientos positivos en trabajo, además indican que consta de tres indicadores, las misma que son, la concentración, atención y absorción.

Por otro lado, la variable 2 Trabajo en equipo, el autor Tawfik (2013), refiere que el trabajo en equipo no funciona a la perfección de manera automática, sino que necesita una serie de técnicas de trabajo que favorezcan el compañerismo dentro de la organización y que permitan fomentar un adecuado clima laboral. El concepto anterior se aplica a los que mencionan Bakker, Albrecht y Leiter (2011) el clima para la participación se refiere a las percepciones del entorno de trabajo: indica si el entorno es desafiante e ingenioso, y en consecuencia facilita el compromiso laboral a nivel grupal e individual.

A su vez, es importante mencionar a Leal (2016) quien argumenta que la importancia del trabajo en equipo influye en la obtención de los resultados y soluciones optimas, permitiendo promover de manera positiva el trabajo multidisciplinario y fomentar compromisos y responsabilidades. Complementando la idea anterior Haas y Mortensen (2016) argumentan que la base de todo gran equipo es una dirección que da energía, orienta e involucra a sus miembros, además los equipos no pueden inspirarse si no saben para qué

trabajan y no tienen objetivos explícitos. Los autores Bohlander, Snell y Morris (2018) complementa la idea anterior dando a entender que el entorno saca lo mejor de cada persona y permite que el equipo logre sus objetivos a un nivel muy superior, así mismo Romero (2016) menciona que el trabajo en equipo es un desafío que requiere que los integrantes sepan manejar sus egos, desarrollar humildad, se comuniquen de manera efectiva y clara, resuelvan los conflictos y, sobre todo, haya compromisos y objetivos en común.

Por otro lado, Mantilla y García (2010) argumentan que trabajar en equipo simboliza para todas las organizaciones un instrumento y herramientas muy poderosas para poder responder a las actuales exigencias externas tales como (productividad, mayor competitividad) exigencias internas relacionadas a (colaboradores muy motivados, que participen y en gran escala sean productivos).

Así mismo, Bayona y Heredia (2012), argumentan que en un trabajo en equipo se logran hallar varios aspectos que son importantes, dentro de ellas se resalta algunos componentes esenciales como responsabilidades y objetivos compartidas, la asignación de roles adecuadas y no menos importante el sentido de identificación y pertenencia. Por otra parte, los autores Salanova y Schaufeli (2009) complementan que las personas que trabajan conjuntamente cooperan y permiten cumplir con éxito la meta común de trabajo.

Por otro lado, según Leal (2016), involucra la unión de varios individuos que laboran en base a la coordinación, valoran la interacción y la solidaridad entre los integrantes para la elaboración de las actividades y el desempeño, así mismo, menciona que estos trabajos se realizan de forma conjunta no individual, las mismas que se ven reflejadas en los resultados, además, los grupos que integran el equipo están especializados en distintas áreas, cada miembro tiene una responsabilidad de cumplir las actividades de manera eficiente. (p.75).

Complementando la definición anterior, la autora Leal menciona tres dimensiones respecto al engagement laboral, las mismas que son dimensión 1, objetivos claros y misión compartida. En este aspecto la autora Leal (2016), argumenta que, es la declaración de un objetivo que queremos alcanzar, y para cuyo éxito cada integrante debe orientar sus esfuerzos y ser partícipes de los objetivos comunes para lograr la eficiencia. Los objetivos a cumplirse siempre deben ser claros para todos los colaboradores, así mismo, es transcendental que los integrantes del equipo posean objetivos en común, cada uno de ellos conozcan y compartan el resultado deseado. Además, menciona tres indicadores, el consenso, misión y actividades a realizar (p.80). Con respecto a la dimensión 2 distribución de roles y posiciones; según el autor Ros (2006) la distribución de roles en un equipo de

trabajo, dependerá de las cualidades que tenga cada miembro, tal es así que cada persona que integre en el equipo, cumplirá roles y responsabilidades; trabajarán bajo ciertas reglas, principios y valores que los lleve a una conducta de compromiso laborales. Además, menciona dos indicadores, las aptitudes y la asignación de tareas (p.165). Con respecto a la dimensión 3 colaboración y liderazgo compartido; según Leal (2016) son necesaria e importantes implementar la cultura de colaboración para que el grupo de trabajo se desempeñe de manera eficientes y sean más efectivas. Además, menciona tres indicadores; apoyo mutuo y cooperación, atención a necesidades y autonomía (p.84).

Con respecto a la dimensión 4 comunicación y relaciones interpersonales; según Leal (2016) para realizar de manera exitosa cada proceso, se requiere de una comunicación constante y, además, estas sean claras, fluidas y precisas. Es importante entender que las personas interesadas en conocer las explicaciones de los demás y reconocen el valor del diálogo y discusión han logrado una buena interacción a través de la comunicación. Además, menciona tres indicadores, claridad y sencillez en la información, saber escuchar y empatía (p.83). Con respecto a la dimensión 5 evaluación de eficacia de los equipos, Leal (2015) menciona que, las evaluaciones de eficiencia, eficacia y el desempeño del equipo es esencial, debido a que permite que los integrantes del equipo sean evaluados constantemente en función de su misión y objetivos, las mismas que se dan a través de la retroalimentación con el propósito de realizar correcciones y mejoras en el desempeño del equipo de trabajo. Además, menciona dos indicadores; evaluación del desempeño, cumplimientos de metas y objetivos (p.85).

Por otro lado, es importante definir algunos conceptos importantes referido al tema investigado, ya que permiten entender mejor el contexto sobre el cual se desarrollan las actividades investigadas, los cuales se muestran a continuación.

Si bien existen diferentes definiciones, autores como Montenegro (2017) definen al Engagement como un tipo de comportamiento caracterizado por un estado experimental, que motiva y entusiasma a las personas a dedicar y concentrar la energía para lograr las tareas encomendadas. Tarricone y Luca (2002) el compromiso trae resultados positivos, tanto individualmente, en términos de crecimiento personal y desarrollo, y organizacionalmente, en términos de calidad de desempeño (p. 641).

Considerando lo antes explicado, se ha formulado una problemática general en la investigación: ¿Existe relación entre el engagement laboral y el trabajo em equipo en los

Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019? Además, se formuló el problema específica 1: ¿ existe relación entre el Engagement físico y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019?, así como el problema específica 2: ¿ existe relación entre Engagement emocional y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019?, y el problema específica 3: ¿ existe relación entre el Engagement cognitivo y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019?

La investigación es de importancia, ya que presenta una justificación teórica, la cual se refiere a que está prácticamente justificado que altos niveles y porcentajes de compromisos (engagement), es traducida en una mejora importante del rendimiento, permitiendo una mayor identificación y sentido de pertenencia. Es por ello que esta investigación tiene como propósito servir como bases y fundamentos teóricos. De tal medida que ayude contribuir a las futuras indagaciones, así mismo, puedan determinar que el Engagement laboral y Trabajo en equipo, permite incrementar los niveles del compromiso con la organización. Por otra parte, la Justificación práctica se realiza debido a que existe esa necesidad y requerimiento que permitan conocer y fortalecer el nivel del engagement laboral y trabajo en equipo de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, ya que tienen a su cargo distintas actividades que realiza el municipio, las mismas que se ven reflejadas en el cumplimiento de los objetivos y metas a lo largo de la gestión. Adicionalmente a ello está investigación presenta una Justificación social, la importancia de la investigación es ayudar a que las organizaciones de los sectores públicos - Municipalidades, valoren los compromisos de sus trabajadores, el beneficio es que estos estudios aporten de manera positiva al reconocimiento de los puntos claves, como la fortaleza, las debilidades, el de poder enfrentar los posibles conflictos internos y buscar mejorar la calidad de vida laboral, como también fortalecer las relaciones interpersonales. Siguiendo la misma línea, esta investigación presenta una justificación Metodológica. Se utilizará el diseño descriptivo correlacional y será una investigación vista desde un enfoque cuantitativo, que nos permitirá enfrentar situaciones conflictivas y definir estrategias de resolución de problemas para mejorar los niveles de engagement y comprender y entender mejor a los empleados y las razones que les impulsan en su trabajo diario.

Según los problemas planteados, la indagación tiene por objetivo general la cual es: Determinar la relación que existe entre el engagement laboral y trabajo en equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019, así como también tiene el objetivo específica 1: Determinar la relación que existe entre el Engagement físico y el trabajo en equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019, el objetivo específica 2: Determinar la relación que existe entre el Engagement emocional y el trabajo en equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019, objetivo específica 3: Determinar la relación que existe entre el Engagement cognitivo y el trabajo en equipo de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.

Según los problemas planteados, la indagación tiene como hipótesis general: Comprobar la existencia de una relación entre Engagement Laboral y Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019, así como también tiene como hipótesis específico buscar la existencia de relación entre el Engagement físico y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019, la hipótesis específica 2: Buscar la existencia de la relación entre el Engagement emocional y trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019, hipótesis 3: Buscar la relación entre el Engagement cognitivo y trabaja en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

La investigación empleada en la presente tesis es de tipo aplicada, ya que busca generar conocimientos con la aplicación directa a los problemas presentados en la sociedad. Al respecto Carrasco (2009) menciona que, la indagación aplicada se diferencia por poseer propósitos prácticos de manera inmediata y definidas, es decir se realiza la investigación para convertir y producir cambio en una determinada parte de la realidad (p. 43).

Enfoque del Estudio

La investigación se realiza bajo una orientación y enfoque cuantitativo, puesto que para medir se utilizó un diseño de recolección de los datos y realizar el análisis estadístico para comprobar y demostrar la hipótesis planteada

Método de Estudio

El método utilizado en esta indagación es bajo el Hipotético deductivo, y es que a través de la observación nos permitió plantear la Hipótesis, método que nos lleva de conclusiones generales a la más específica, para luego contrastarlo con la realidad y asegurar la validez de la investigación.

Según Bernal (2010) quien indica que el Método hipotética - deductiva es una secuencia que sigue desde la afirmación dada por la hipótesis, a la cual se busca refutar, obteniendo conclusiones que deberán ser contrastadas con la realidad (p.60).

Diseño de Estudio

El tipo de diseño aplicado en la indagación pertenece al no experimental, ya que ninguna variable es manipulada por el investigador. Además, es de corte transversal porque las investigaciones recopilan los datos en un instante único.

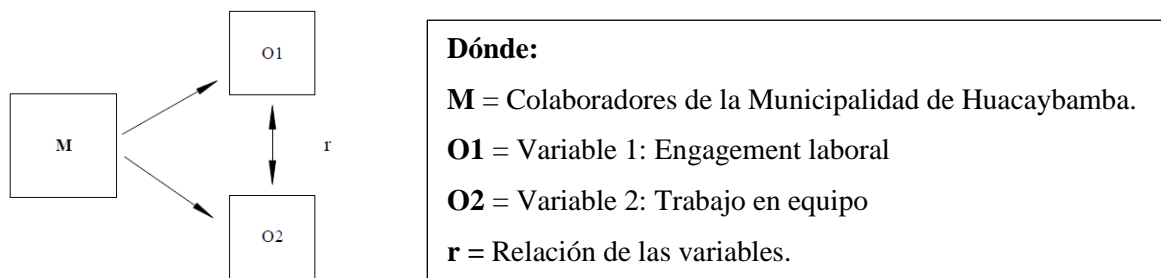
Al respecto Díaz (2014) indica que este diseño permite realizar descripciones de los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, además los autores Huamanchumo y Rodríguez (2015) menciona que el estudio transversal es observacional y descriptivo que evalúa el efecto en una muestra poblacional y permiten considerar la capacidad y situación en un periodo de tiempo.

Nivel del Estudio

La investigación empleada fue de nivel descriptiva – correlacional, ya que, esta presentado a través de tablas, figuras e interpretaciones y también se utilizaron resultados de las correlaciones y encontrar la relación entre la variable Engagement laboral y Trabajo en equipo. Para analizar y estudiar con mayor precisión, nuestros datos serán sometidos al programa estadístico SPSS, versión 26 y Microsoft Excel 2019.

Descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tiene como objetivo poder describir ciertas circunstancias, a través de cómo se expresan los fenómenos, así mismo se encarga de medir y evaluar componentes o dimensiones de lo que se pretende explorar. Y por otra parte los autores complementan que, el nivel correlacional, se basa fundamentalmente en evidenciar o analizar el nexo entre las variables.

A continuación, se muestra la figura 1 del esquema correlacional.



2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALAS DE MEDIDA	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
ENGAGEMENT LABORAL	Vila, Álvarez y Castro (2015) conceptualiza al engagement laboral como un estado emocional psicológico en la cual los trabajadores muestran ciertos componentes y comportamientos a nivel cognitivo, físico y emocional en las labores que realizan, poseen capacidad de actuar con vigor, con autonomía y sentido de pertenencia (p.11).	La variable 1 engagement laboral se calculó mediante tres componentes, a las cuales se le aplicó un cuestionario con 12 ítems y su posterior ejecución mediante la encuesta.	Engagement Físico	Escalas de esfuerzo	1	Ordinal	CUESTIONARIO
				Niveles de energía	2		
				Persistencia	3		
				Ganas de trabajar	4		
			Engagement Emocional	Dedicación	5		
				Implicación laboral	6		
				Motivación	7		
			Engagement Cognitivo	Entusiasmo e interés	8		
				Concentración	9 – 10		
Atención y absorción	11 - 12						
TRABAJO EN EQUIPO	Según Leal (2016) el trabajo en equipo involucra la unión de varias personas que laboran de manera coordinada, valora la interacción y la solidaridad entre los miembros para la realización de las actividades y el desempeño, se realiza de forma conjunta no individual y eso se ve reflejado en los resultados, los grupos que integran el equipo están especializados en distintas áreas, cada miembro tiene una responsabilidad de cumplir las actividades de manera eficiente. (p. 81).	La variable 2 trabajo en equipo se calculó mediante cinco componentes, a las cuales se le aplicó un cuestionario con 15 ítems y su posterior ejecución mediante la encuesta.	Objetivo claro y Visión compartida	Consenso	1	Ordinal	CUESTIONARIO
				Misión	2		
				Actividades a realizar	3		
			Distribución de los roles y posiciones	Aptitudes	4		
				Asignación de tareas	5		
			Colaboración y liderazgo compartido	Apoyo mutuo y cooperación	6 - 7		
				Apoyo a necesidades	8		
				Autonomía	9		
			Comunicación y relaciones interpersonales	Claridad y sencillez	10		
				Saber escuchar	11 – 12		
				Empatía	13		
			Evaluación eficacia de los equipos	Evaluación del desempeño	14		
				Cumplir metas y objetivos	15		

2.3. Población y muestra

Población

En base a los datos conseguidos se pudo confirmar que la población equivale a 98 trabajadores del Municipio de la provincia de Huacaybamba - Huánuco.

A continuación, se exhibe la tabla 1, en la cual se visualiza la cantidad de servidores de la Municipalidad de Huacaybamba bajo los distintos Decretos Legislativos.

Tabla 1

Población objeto de la investigación

Nº	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN
01	Servidores bajo el D. Leg. 276	30
02	Servidores bajo el D. Leg. 1057 (CAS)	45
03	Contrato por Locación de Servicios	23
Total, Colaboradores del Municipio de HBBA		98

Fuente: Municipalidad Provincial de Huacaybamba-Huánuco

Muestra

Para la presente tesis por encontrarse la población constituida por solamente 98 empleados de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, la muestra estuvo constituido por toda la población, la cual corresponde a una muestra tipo censal. Ramírez (1997) fundamenta que, es aquella donde absolutamente todos los sujetos de la población sujetas a la investigación son considerados como muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

En el presente estudio se empleó la técnica de encuestas, utilizando un cuestionario.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos empleamos el instrumento del cuestionario, la misma que contiene 27 interrogantes, en la cual la variable 1 Engagement Laboral consta de 12 preguntas y la Variable2 Trabajo en Equipo consta de 15 preguntas, ambos cuestionarios a utilizar son de tipo Likert las cuales constan de 5 niveles o grados de respuestas: Asimismo, las alternativas de contestación y respuesta son de grado o escala ordinal:

Tabla 2*Estructura dimensional de las variables de estudio*

Variable	Dimensión	Ítems
ENGAGEMENT LABORAL	Físico	1 – 4
	Emocional	5 – 8
	Cognitivo	9 - 12
	Objetivos claros y Misión compartida	13 – 15
TRABAJO EN EQUIPO	Distribución de roles y posiciones	16 – 17
	Colaboración y liderazgo compartido	18 – 21
	Comunicación y relaciones interpersonales	22 -25
	Evaluación la eficacia de los equipos	26 - 27

Fuente: Datos sobre Engagement laboral y trabajo en equipo. Tesis, 2019.

A continuación, se exhibe la tabla 3, acerca de la escala de tipo Likert empleada en los cuestionarios, las mismas que se desarrollaron mediante las categorías siguientes:

Tabla 3*Categorías de escalas de Likert*

Calificación	Descripción
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: Elaboración propia.

Validación del instrumento

Fue determinada a través del Juicio de Expertos, la validación del instrumento fue realizada por 5 docentes profesionales del área de investigación, todos ellos con grado académico Magister y Doctor, son ellos quienes proporcionaron veredictos en relación a todas las preguntas sometidas en cumplimiento de las bases teóricas.

Tabla 4*Juicio de expertos*

Variables	Docentes	Opinión	Área
Engagement laboral	Mgr. Guerra Bendezú Carlos	Si cumplen	Investigación
	Mgr. Casma Zarate Carlos Antonio	Si cumplen	Investigación
	Dr. Vásquez Espinoza Juan Manuel	Si cumplen	Investigación
Trabajo en equipo	Dr. Carranza Estela Teodoro	Si cumplen	Investigación
	Dr. Alva Arce Rosel Cesar	Si cumplen	Investigación

Dato: Docentes del area de investigacion – UCV Lima Norte 2019.

Confiabilidad de los instrumentos.

Se alcanzó, consiguió a través del tratamiento de la información gracias al Alfa de Cronbach, dicho procedimiento se ejecutó en el software SPSS v26. Así mismo, para poder comprobar el grado de confianza y la aceptabilidad, se empleará una prueba piloto con 14 sujetos, y luego se procederá a evaluar y considerar los resultados obtenidos a fin de conocer el porcentaje apropiado para la ejecución de una Investigación de tipo Aplicada.

Criterio de confiabilidad:

Tabla 5

Medidas e interpretación del coeficiente

Rangos	Confiabilidad
Alfa 0	Nula
Alfa < 0.10	Muy baja
Alfa > 0.25	Baja
Alfa > 0.50	Regular
Alfa > 0.75	Aceptable
Alfa > 0.90	Elevada
Alfa > 1	Perfecta

Dato: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Tabla 6

Descripción del procesamiento de casos

	N	%
Válidos	14	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	14	100,0

Dato: IBM SPSS Statistics v26

Asimismo, líneas más abajo, se muestran las tablas 7, las mismas que muestran los resultados de los estadísticos de confiabilidad Alfa.

Tabla 7

Fiabilidad del test Alfa de Cronbach

Alfa	N°. de ítem
,901	27

Datos: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a la muestra piloto del estudio.

Interpretación: Realizado el análisis de la variable 1 y 2, obtuvimos un alfa de Cronbach de 0.901, equivalente a un 90.1%. De acuerdo con la tabla 5 podemos definir e interpretar que la confiabilidad obtenida es elevada.

2.5. Procedimiento

Todas las informaciones obtenidas, fueron aplicadas y ejecutadas en el Software SPSS v26, este aplicativo fue de gran apoyo para la obtención de resultado trascendentales para todo el proceso de indagación, adicionalmente si contó con el apoyo del programa informático Microsoft Excel para algunos gráficos de frecuencias y demás.

2.6. Método de análisis de datos

En el análisis de estos datos utilizamos el método estadístico, se efectuó bajo un análisis descriptivo para estudiar aquellos resultados conseguidos en la muestra. Así mismo, se utilizó el test de prueba K-S para analizar los datos, y estos hallazgos nos permitieron identificar si estos datos tienen una distribución normal, y por consiguiente poder utilizarlos respectivos coeficientes de correlación para evaluar y valorar la asociación de las variables.

2.7. Aspectos éticos

Dentro de esta tesis se cumplieron las instrucciones descritas por la normativa APA, el respeto y veracidad en la información de los resultados conseguidos, teniendo en consideración que no habrá presencia de ningún tipo de manipulación de datos, por lo que es importante resaltar que dichos resultados serán reales y equánimes. Así mismo, este procedimiento será confirmado y garantizado por el uso de la herramienta web TURNITIN, gestor de valorar la similitud de la investigación con múltiples fuentes de información.

Criterios éticos

Tabla 8

CRITERIO	CARACTERÍSTICAS
Consentimiento informado	La población encuestada fue informada acerca del objetivo de la indagación y accedieron ofrecer informaciones de manera transparente y muy responsable.
Privacidad	Se le garantizó que la información recibida para la investigación será segura y confidencial.
Respeto	La opinión de los colaboradores es responsabilidad de todos, con el fin de conseguir eficaces resultados, reforzados mediante valores.
Confianzas	Se estableció y creó un trato muy adecuado de familiaridad para conquistar la amistad de los encuestados.

Dato: elaboración propia

III. RESULTADOS

La Prueba de bondad de ajuste

Planteamiento de Hipótesis para la variable 1:

Ho: Los datos aplicados de la variable engagement laboral en los colaboradores del Municipio de la provincia de Huacaybamba, Huánuco 2019 muestran una distribución normal.

H1: Los datos aplicados de la variable engagement laboral en los en los colaboradores del Municipio de la provincia de Huacaybamba, Huánuco 2019 no muestran una distribución normal.

Planteamiento de Hipótesis para la variable 2:

Ho: Los datos aplicados de la variable trabajo en equipo en los colaboradores del Municipio de la provincia de Huacaybamba, Huánuco 2019 muestran una distribución normal.

H1: Los datos aplicados de la variable trabajo en equipo en los colaboradores del Municipio de la provincia de Huacaybamba, Huánuco 2019 no muestran una distribución normal.

Selección del nivel de significación:

Se fijó un 5% de nivel de significación para un contraste bilateral, los resultados logrados son mostrados en la tabla 9.

Valor estadístico de prueba:

Al ser $N > 50$, entonces usamos la prueba Kolmogórov-Smirnov.

La prueba de bondad realizada y que provienen de la población, se ha ejecutado mediante el uso del software SPSS v26, a toda los integrantes del Municipio, la misma que corresponde a una muestra censal que consta de 98 servidores encuestados, dichos resultados son reflejados a continuación en la tabla 9.

Tabla 9

Contraste de normalidad K-S para Engagement Laboral y Trabajo en Equipo

	Cantidad	Estadístico	Sig.
Engagement laboral	98	,129	,000
Trabajo en equipo	98	,113	,004

Fuente: Municipalidad de Huacaybamba y datos de IBM SPSS Statistics v26.

Formulación de las reglas de decisiones:

Si la sig. $\leq 0.05 \Rightarrow$ rechazamos la hipótesis (Ho)

Si sig. $> 0.05 \Rightarrow$ aceptamos la hipótesis (Ho)

Toma de decisión

En base a la tabla 9, observamos la variable1 engagement laboral y la variable2 Trabajo en equipo, bajo el test Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefors presentan una Sig inferior < a 0.05; de tal manera que procedemos a rechazar la Ho y aceptar la H1, por consiguiente, las variables analizadas no mantienen una distribución normal llevándonos a trabajar bajo estadísticos no paramétricos y para poder comprobar su correlación, concretamente usamos la prueba de correlación de Spearman.

Resultados descriptivos

Resultados Univariados

Continuando el análisis, en la Tabla 10, se muestra el impacto de la variable 1 engagement laboral en el Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019.

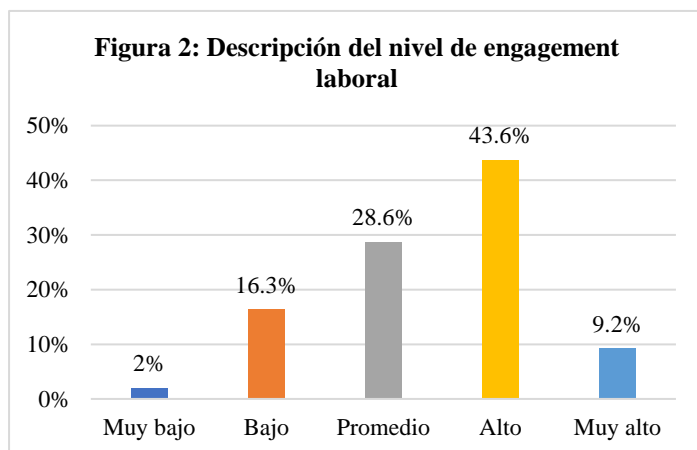
Tabla 10

Resultado de la frecuencia de variable 1 - engagement laboral

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentajes %
Muy bajo	<= 34	2	2,0
Bajo	35 - 39	16	16,3
Promedio	40 - 44	28	28,6
Alto	45 - 48	43	43,9
Muy alto	49+	9	9,2
	Total	98	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019

En la tabla 10, se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los empleados encuestados sobre el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad de Huacaybamba, el 53.1% de los trabajadores percibieron que hay un nivel alto y muy alto, mientras que un 28.6% indicaron que hay un nivel alto y muy alto y un 18.3% de nivel bajo y muy bajo.



Según la figura 2, El porcentaje de las personas que obtuvieron Promedio, Alto y Muy alto son las personas que respondieron con puntuaciones más elevadas y son en su mayoría personal administrativo, mientras que el resto no son trabajadores que no tienen vinculo directo como personal de limpieza y seguridad.

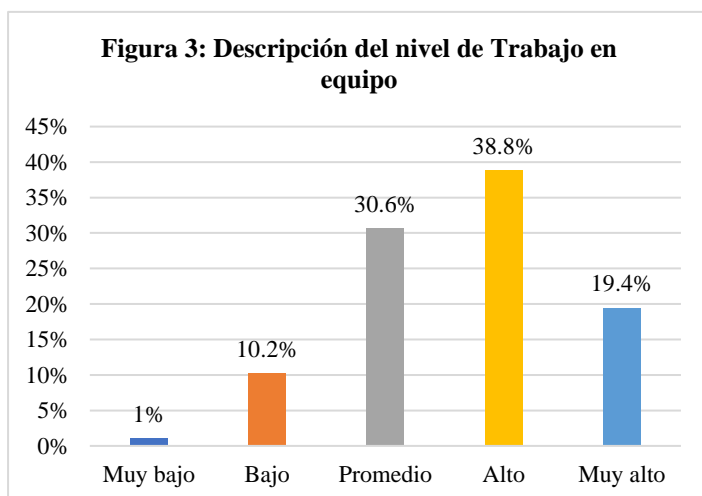
Tabla 11

Resultado de la frecuencia de variable 2 - trabajo en equipo

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentajes %
Muy bajo	<= 40	1	1,0
Bajo	41 - 47	10	10,2
Promedio	48 - 53	30	30,6
Alto	54 - 60	38	38,8
Muy alto	61+	19	19,4
	Total	98	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019

En la tabla 11, se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los empleados encuestados sobre el trabajo en equipo dentro de la Municipalidad de Huacaybamba, el 58.2.% de los trabajadores percibieron que hay un nivel alto y muy alto, mientras que un 30.6% indicaron que hay un nivel alto y muy alto y un 11.2% de nivel bajo y muy bajo.

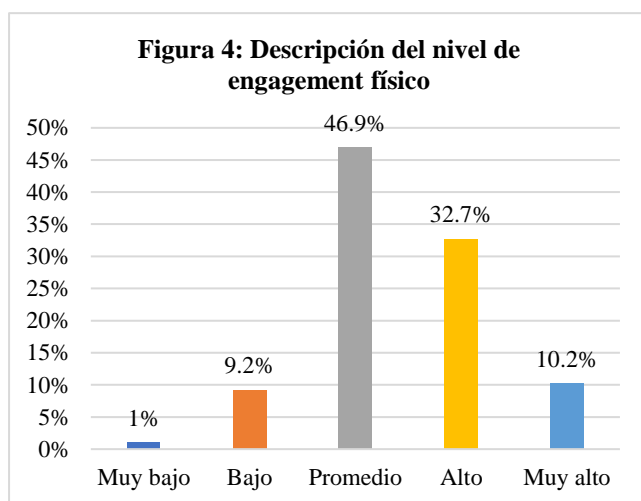


Según la figura 3, El porcentaje de las personas que obtuvieron Promedio, Alto y Muy alto son las personas que respondieron con puntuaciones más elevadas y son en su mayoría personal administrativo, mientras que el resto no son trabajadores que no tienen vinculo directo como personal de limpieza y seguridad.

Tabla 12*Resultado de la frecuencia dimensión 1 - engagement físico*

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentajes %
Muy bajo	<= 9	1	1,0
Bajo	10 - 12	9	9,2
Promedio	13 - 14	46	46,9
Alto	15 - 17	32	32,7
Muy alto	18+	10	10,2
	Total	98	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019



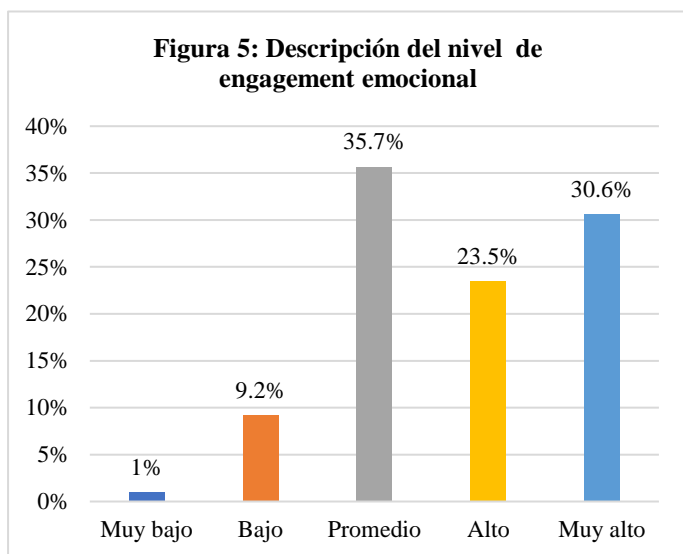
En la tabla 12, se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los empleados encuestados sobre el engagement físico, el 46.9% de los trabajadores percibieron que hay un nivel promedio, mientras que un 42.9% indicaron que hay un nivel alto y muy alto y un 10.2% de nivel bajo y muy bajo.

Tabla 13*Resultado de la frecuencia de dimensión 2 - engagement emocional*

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentajes %
Muy bajo	<= 9	1	1,0
Bajo	10 - 12	9	9,2
Promedio	13 - 14	35	35,7
Alto	15 - 17	23	23,5
Muy alto	18+	30	30,6
	Total	98	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019

Análisis: En la tabla 13, se observan los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los empleados encuestados sobre el engagement emocional, el 54.1% de los trabajadores percibieron que hay un nivel alto y muy alto, mientras que un 35.7% indicaron que hay un nivel promedio y un 10.2% de nivel bajo y muy bajo.



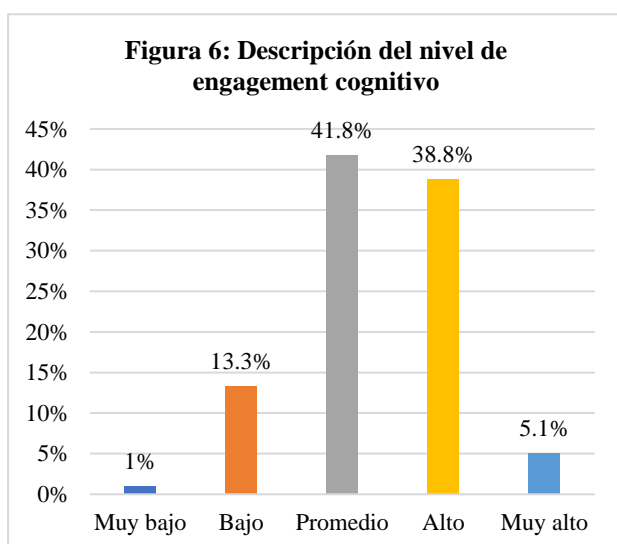
Según la figura 5, El porcentaje de las personas que obtuvieron Promedio, Alto y Muy alto son las personas que respondieron con puntuaciones más elevadas y son en su mayoría personal administrativo, mientras que el resto no son trabajadores que no tienen vincula directo como personal de limpieza y seguridad.

Tabla 14

Resultado de la frecuencia de dimensión 3 - engagement cognitivo

Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentajes %
Muy bajo	<= 10	1	1,0
Bajo	11 - 12	13	13,3
Promedio	13 - 14	41	41,8
Alto	15 - 16	38	38,8
Muy alto	17+	5	5,1
	Total	98	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019.



Análisis: En la tabla 14, se observan los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los empleados encuestados sobre el engagement cognitivo dentro de la Municipalidad de Huacaybamba, donde el 43.9% de los trabajadores percibieron que hay un nivel alto y muy alto, mientras que un 23.4% indicaron que hay un nivel promedio y un 14.3% de nivel bajo y muy baja.

Análisis Descriptivo Bivariado

Tabla 15

Descripción V1 Engagement laboral y V2 Trabajo en equipo

Engagement laboral	Trabajo en equipo					Total
	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy bajo	1 1%	1 1,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 2,0%
Bajo	0 0%	7 7,1%	8 8,2%	1 1,0%	0 0,0%	16 16,3%
Promedio	0 0%	2 2%	18 18,4%	6 6,1%	2 2%	28 28,6%
Alto	0 0%	0 0%	4 4,1%	30 30,6%	9 9,2%	43 43,9%
Muy alto	0 0%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,0%	8 8,2%	9 9,2%
Total	1 1,0%	10 10,2%	30 30,6%	38 38,8%	19 19,4%	98 100%

Dato: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019.

Podemos apreciar en la Tabla 15, que de los colaboradores que tienen engagement laboral muy bajo y bajo, el 9.1% indican que el trabajo en equipo es malo y muy malo, el 8.2% indica que es regular, el 1% indican que es bueno y muy bueno. Asimismo, de los que tienen un compromiso laboral promedio, el 2% indican que el trabajo en equipo es malo, el 18.4% indican que el trabajo en equipo es regular, el 8.1% manifiesta que es bueno y muy bueno, de los que tienen un engagement laboral alto y muy alto, el 4.1% indican que existe un trabajo en equipo regular, el 31.6% y 17.4% indica que hay un trabajo en equipo bueno y muy bueno.

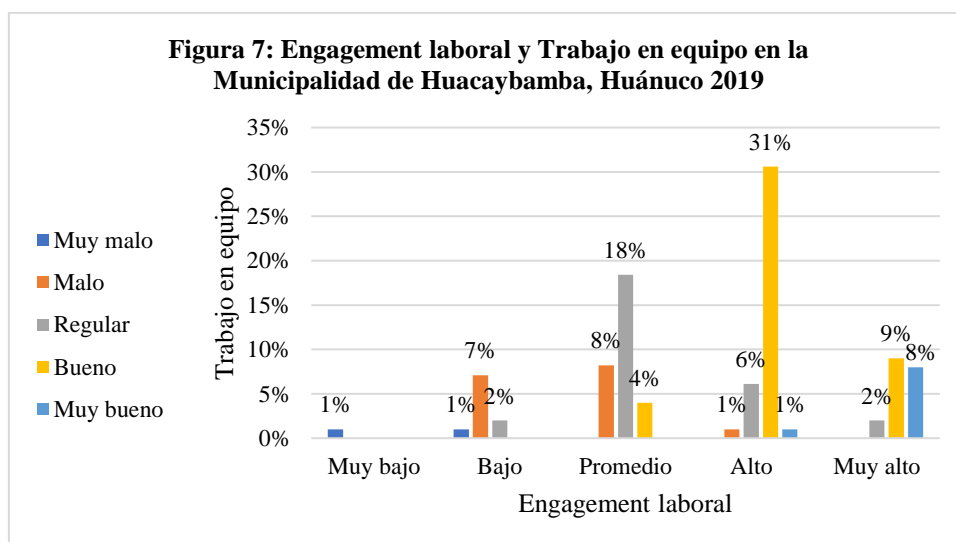


Tabla 16

Descripción D1 Engagement físico y V2 Trabajo en equipo

Engagement físico	Trabajo en equipo					Total
	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy bajo	1 1%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,0%
Bajo	0 0%	4 4,1%	4 4,1%	1 1,0%	0 0,0%	9 9,2%
Promedio	0 0%	5 5,1%	17 17,3%	17 17,3%	7 7,1%	46 46,9%
Alto	0 0%	1 1%	9 9,2%	16 16,3%	6 6,1%	32 32,7%
Muy alto	0 0%	0 0,0%	0 0,0%	4 4,1%	6 6,1%	10 10,2%
Total	1 1,0%	10 10,2%	30 30,6%	38 38,8%	19 19,4%	98 100%

Dato: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019.

Podemos apreciar en Tabla 16, que de los colaboradores que tienen un engagement físico muy bajo y bajo, el 1% y 4.1% indican que el trabajo en equipo es malo y muy malo, el 4.1% es regular, el 1% indican que es bueno. Asimismo, de los que tienen un compromiso físico promedio, el 5.1% indican que el trabajo en equipo es malo, el 17.3% indican que el trabajo en equipo es regular, el 24.4% manifiesta que es bueno y muy bueno, además, de los tienen un engagement físico alto y muy alto el 1% indican que existe un trabajo en equipo malo, el 9.2% es regular y el 20.4% y 12.2% indican que hay un trabajo en equipo bueno y muy bueno.

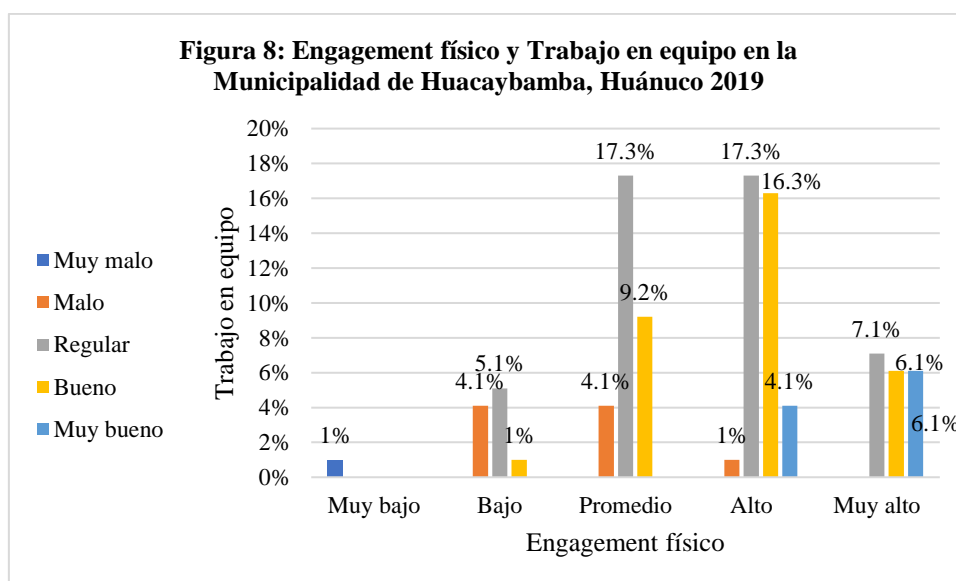


Tabla 17*Descripción D2 Engagement emocional y V2 Trabajo en equipo*

Engagement emocional	Trabajo en equipo					Total
	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy bajo	1 1%	0 0,0%	1 1%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,0%
Bajo	0 0%	4 4,1%	4 4,1%	0 0%	0 0,0%	9 9,2%
Promedio	0 0%	5 5,1%	20 20,4%	7 7,1%	3 3,1%	35 35,7%
Alto	0 0%	1 1%	4 4,1%	15 15,3%	3 3,1%	23 23,5%
Muy alto	0 0%	0 0,0%	1 1%	16 16,3%	13 13,3%	30 30,6%
Total	1 1,0%	10 10,2%	30 30,6%	38 38,8%	19 19,4%	98 100%

Dato: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019.

Análisis: Podemos apreciar en Tabla 17, que de los colaboradores que tienen un engagement emocional muy bajo y bajo, el 1 y 4.1% indican que el trabajo en equipo es malo y muy malo, el 4.1% indican que es regular. Asimismo, de los que tienen un compromiso emocional promedio, el 5.1% indican que el trabajo en equipo es malo, el 20.4% indican que el trabajo en equipo es regular, el 7.1% y 3.1% manifiesta que es bueno y muy bueno, de los tienen un engagement emocional alto y muy alto el 1% indican que existe un trabajo en equipo malo, el 4.1% y 1% es regular y el 31.6% y 16.4% indican que el trabajo en equipo es bueno y muy bueno.

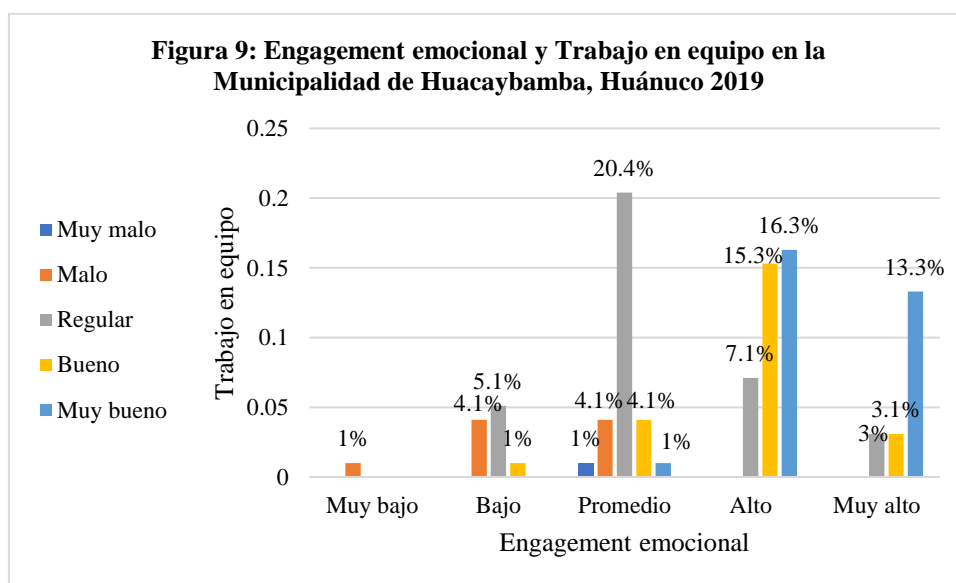
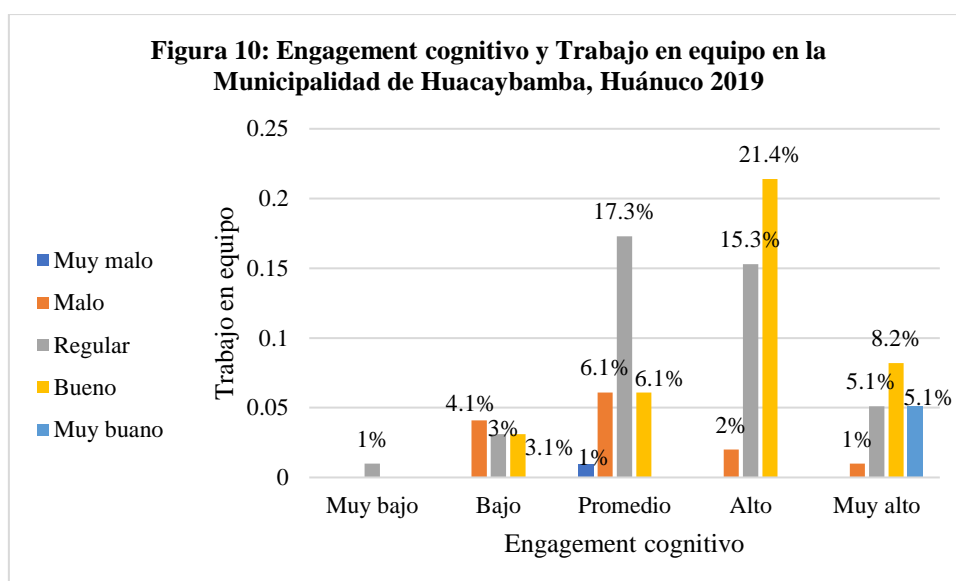


Tabla 18*Descripción D3 Engagement cognitivo y V2 Trabajo en equipo*

Engagement cognitivo	Trabajo en equipo					Total
	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
Muy bajo	1 0,0%	0 0,0%	1 1,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,0%
Bajo	0 0,0%	4 4,1%	6 6,1%	2 2,0%	1 1,0%	13 13,3%
Promedio	1 1,0%	3 3,1%	17 17,3%	15 15,3%	5 5,1%	41 41,8%
Alto	0 0,0%	3 3,1%	6 6,1%	21 21,4%	8 8,2%	38 38,8%
Muy alto	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	5 5,1%	5 5,1%
Total	1 1%	10 10,2%	30 30,6%	38 38,8%	19 19,4%	98 100%

Dato: Encuesta a colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019.

Análisis: Podemos apreciar Tabla 18, que de los colaboradores que tienen un engagement cognitivo muy bajo y bajo, el 4.1% indican que el trabajo en equipo es malo, el 7.1% es regular, el 3% indican que es bueno y muy bueno. Asimismo, de los que tienen un compromiso cognitivo promedio, el 4.1% indican que el trabajo en equipo es malo y muy malo, el 17.3% indican que el trabajo en equipo es regular, el 20.4% manifiesta que es bueno y muy bueno, de los tienen un engagement cognitivo alto y muy alto el 3.1% indican que existe un trabajo en equipo malo, el 6.1% es regular y el 21.4% y 13.3% indica que hay un trabajo en equipo bueno y muy bueno.



Resultados de las correlaciones

En base a la tabla 9, las variables analizadas no mantienen una distribución normal llevándonos a trabajar bajo estadísticos no paramétricos y para poder comprobar la relación, concretamente usamos la ρ (rho) Spearman para probar la hipótesis general y la hipótesis específica. Además, debido a que el estudio es de tipo censal solo considerará los valores del índice de correlación ρ (rho) y no se tomará en cuenta el valor del sig. o p-valor.

Hipótesis General

H₀: No existe relación entre Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.

H₁: Si existe relación entre Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.

Tabla 19

Valoración de las correlaciones de Spearman

Coefficiente	Interpretación
-0.91 a -1.00	Relación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Relación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Relación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Relación negativa media
-0.01 a -0.10	Relación negativa débil
0.00	No existe relación
+0.01 a +0.10	Relación positiva débil
+0.11 a +0.50	Relación positiva media
+0.51 a +0.75	Relación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Relación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Relación positiva perfecta

Dato: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

A continuación, se muestra la Tabla 20 evidencia la relación de las variables 1 y 2 de estudio:

Tabla 20

Coefficiente de correlación de engagement laboral y trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019

	Rho de Spearman	Trabajos en Equipo
	Coefficiente de correlación	0,813**
Engagement laboral	N	98

Fuente: Datos sobre Engagement laboral y trabajo en equipo. Tesis, 2019.

Comentario: En base a la tabla 20, los hallazgos del estudio muestran la presencia y existencia de una correlación Rho de 0.813 entre ambas variables: engagement laboral y trabajo en equipo, mostrándonos una presencia de relación positiva de nivel muy fuerte de acuerdo a la Tabla 19. entonces concluimos que, a mayores niveles del componente engagement laboral mayor será el desempeño del trabajo en equipo.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el Engagement físico y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco-2019.

H₁: Si existe relación entre el Engagement físico y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco-2019.

A continuación, la Tabla 21 muestra la relación entre el componente engagement físico y la variable Trabajo en equipo:

Tabla 21

Grado de relación engagement físico y trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019

	Rho de Spearman	Trabajos en Equipo
Engagement físico	Coefficiente de correlación	0,514**
	N	98

Dato: Datos sobre Engagement laboral y trabajo en equipo. Tesis, 2019.

Comentario: En base a la tabla 21, los hallazgos del estudio muestran la presencia y existencia de una correlación Rho de 0.514 entre ambas variables: engagement físico y trabajo en equipo, mostrándonos la presencia de relación positiva cuyo nivel es considerable de acuerdo a la Tabla 19, entonces concluimos que, a mayores niveles del componente engagement físico mayor será el desempeño del trabajo en equipo.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el Engagement emocional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco-2019.

H₁: Si existe relación entre el Engagement emocional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco-2019.

A continuación, la Tabla 22, muestra la relación entre el componente engagement emocional y la variable Trabajo en equipo:

Tabla 22

Grado de relación del engagement emocional y trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019

Rho de Spearman		Trabajos en Equipo
Engagement emocional	Coefficiente de correlación	0,704**
	N	98

Fuente: Datos sobre Engagement laboral y trabajo en equipo. Tesis, 2019.

Comentario: En base a la tabla 22, los hallazgos del estudio muestran la presencia y existencia de una correlación Rho de 0.704 entre ambas variables: engagement emocional y trabajo en equipo, mostrándonos una presencia de relación positiva de nivel considerable de acuerdo a la Tabla 19, entonces concluimos que, a mayores niveles del componente engagement emocional mayor será el desempeño del trabajo en equipo.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el Engagement cognitivo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco-2019.

H₁: Si existe relación entre el Engagement cognitivo y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco-2019.

A continuación, la Tabla 23, muestra la relación entre la dimensión engagement emocional y la variable Trabajo en equipo:

Tabla 23

Grado de relación del engagement cognitivo y trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019

Rho de Spearman		Trabajos en Equipo
Engagement cognitivo	Coefficiente de correlación	0,516**
	N	98

Fuente: Datos sobre Engagement laboral y trabajo en equipo. Tesis, 2019.

Comentario: En base a la tabla 23, los hallazgos del estudio muestran la presencia y existencia de una correlación Rho de 0.516 entre ambas variables: engagement cognitivo y trabajo en equipo, mostrándonos una presencia de relación positiva de nivel considerable de acuerdo a la Tabla 19, entonces concluimos que, a mayores niveles del componente engagement cognitivo mayor será el desempeño del trabajo en equipo.

IV. DISCUSIÓN

A través de esta tesis se espera encontrar aquellas variables valiosas para forjar un adecuado grado de relación entre el colaborador y la Municipalidad, logrando que ambas partes se beneficien. Resulta entonces muy importante la de conocer aquellos elementos responsables relacionados al desarrollo de empleados comprometidos, las mismas que están vinculadas al desempeño adecuado en la Municipalidad. En este sentido, la presente indagación tuvo como propósito la de estudiar el grado de relación del engagement laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba, Huánuco 2019.

En el desarrollo y aplicación de la presente tesis, se ha tomado el valioso aporte de los estudios realizados con anterioridad como el de Bernal y Donoso (2017) quienes sostienen que “los incrementos en las exigencias del entorno profesional, podrían afectar los comportamientos del trabajador, presentándose posibles desgastes emocionales que difícilmente puedan ser superadas”. En relación a esta afirmación, nuestra investigación, de manera descriptiva, también constata que los colaboradores al experimentar grandes cambios a nivel físico, emocional y cognitivos, hace que los comportamientos y compromisos con el lugar de trabajo se vean afectadas. Por lo que es importante que, estos compromisos de trabajo en equipo se basen en las percepciones compartidas a través de las interacciones emocionales de los miembros dentro de su área de trabajo, además los recursos físicos y psicológicos con los que cuentan las personas son necesarios para mejorar el compromiso, el desempeño laboral dentro de la Municipalidad. En este sentido Navarro, López y Climent (2017) están de acuerdo que el engagement está orientada a la creación de valor para las organizaciones. Así mismo, estos comportamientos hacia el trabajo se encuentran influenciados por metas significativas que cada trabajador se propone.

De la misma manera, en el año 2017 Mendoza y Gutiérrez en la investigación que realizaron concluyeron en que la relación interpersonal de los trabajadores, la coordinación y comunicación entre las áreas, y la felicidad en los colaboradores, dan una perspectiva y representación más amplia del grado de relación del engagement laboral en el desempeño; Así mismo, más del 65.5% nos revelan un panorama muy fuerte de estado de engagement, que revela la existencia de compromiso y desempeño en el trabajo y un 9.8% revelan la ausencia de compromisos en el área de trabajo; nuestra investigación encuentra cierta coincidencia en este caso, aunque las escalas de medición son distintas literalmente, demuestra que el 53.1% revela un panorama muy fuerte del estado del engagement laboral, la misma que revela la existencia de compromisos, motivaciones, vínculos y calidad de vida

laboral, y el 18.3% evidencia que bajos nivel de compromisos. Habría que tener en cuenta que la aparente mejora de los niveles de engagement permitiría ser más productivos, fortaleciendo así la comunicación interpersonal, una total concentración, absorción en las labores que realizan, ello sin duda contribuirá a que los trabajadores disfruten de lo que hacen y experimenten emociones y sentimientos positivos en trabajo y se reduzca la intención de rotar; Así mismo, en la comparación se debe tener en consideración que el estudio elaborado por Mendoza y Gutiérrez es de carácter regional involucrando a personal del Hospital Santa Rosa, mientras que nuestra investigación se desarrolló en la provincia de la región Huánuco involucrando a personal de la Municipalidad de Huacaybamba.

Por otro lado, en nuestra investigación se ha confirmado que el 58.2% de los trabajadores manifestaron que el trabajo en equipo tiene un impacto de nivel alto y muy alto, mientras que un 30.6% indicaron que hay un nivel regular y un 11.2% de nivel bajo y muy bajo, es decir, que hay pocos porcentajes de trabajadores que poseen niveles bajos y muy bajos respecto al engagement. Por consiguiente, estos trabajadores están muy comprometidos con el trabajo que vienen realizando, poseen una mayor satisfacción al sentirse parte de equipo de trabajo y sobre todo que a pesar de tantas exigencias y requerimientos relacionadas a resolver las dificultades, estos sienten conformidad y agrado al lograr realizar las funciones encomendadas. Lo cual tiene cierta similitud con la afirmación realiza por Mendoza y Gutiérrez, quienes sostienen que altos nivel de engagement tiene un impacto positivo en los trabajadores, haciendo que sean más comprometidos y motivados, identificados e involucrados con la organización. Además, señalan que el engagement laboral es un lazo afectivo que de cierta forma une a las personas con el lugar de trabajo, mediante tres componentes esenciales de compromiso: aceptación y creencias positivas en las metas y valores (emocional), voluntad de esfuerzo para conseguir objetivos dentro de las organizaciones (físico) y tener la intención de permanecer en el trabajo. La misma conclusión se podría aseverar y confirmar a partir del estudio de investigación realizado en la Municipalidad de Huacaybamba, y además se respalda con lo dicho por Salanova y Schaufeli (2004) que los colaboradores tienen aptitudes emocionales, a causa de poseer la confianza en sí mismos, el optimismo por el trabajo y la inteligencia a nivel emocional; además estos trabajadores poseen competencias cognitivas que les facilita permanecer en estado de alerta y concentración durante las jornadas laborales; también poseen competencias motivacionales que permiten ser más proactivos y por ultimo poseen competencias conductuales para ejecutar las tareas básicas dentro de la Municipalidad.

V. CONCLUSIONES

Primera: Conforme a los resultados conseguidos en la indagación se realiza la conclusión de que el engagement laboral y trabajos en equipo en los colaboradores del Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019 guardan una relación de manera positiva y muy fuerte, cuyo índice de correlación fue 0.813, tal como se muestra en la tabla 19. Asimismo, los niveles promedio, alto y muy alto, comprenden el 81.7% de los resultados y donde dan la seguridad de que el componente del engagement laboral tiene un impacto verdaderamente positivo en el trabajo en equipo.

Segunda: Conforme a los resultados conseguidos en la indagación, el engagement físico y trabajos en equipo en los colaboradores del Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019 guardan una relación de manera positiva y muy considerable, cuyo índice de correlación fue 0.514, tal como se muestra en la tabla 20. Asimismo, en los niveles promedio, alto y muy alto se concentran los mayores porcentajes de compromisos, de manera el engagement físico siempre será importante en el trabajo en equipo.

Tercera: Conforme a los resultados conseguidos en la indagación, el engagement emocional y trabajos en equipo en los colaboradores del Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019 guardan una relación de manera positiva y muy considerable, cuyo índice de correlación fue 0.704, tal como se muestra en la tabla 21. Asimismo, en los niveles promedio, alto y muy alto se concentran los mayores porcentajes de compromisos, de manera el engagement a nivel emocional siempre será importante en el trabajo en equipo.

Cuarta: Conforme a los resultados conseguidos en la indagación, el engagement cognitivo y trabajos en equipo en los colaboradores del Municipio de Huacaybamba, Huánuco 2019 guardan una relación de manera positiva y muy considerable, cuyo índice de correlación fue 0.516, tal como se muestra en la tabla 22. Asimismo, en los niveles promedio, alto y muy alto se concentran los mayores porcentajes de compromisos, de manera el engagement a nivel cognitivo siempre será importante en el trabajo en equipo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: conforme a los resultados logrados, se recomienda que en el Municipio de Huacaybamba, se debe fortalecer el buen clima laboral, fomentar buenas relaciones interpersonales y actitudes de compromisos, que permitan impulsar y motivar el buen desempeño de los equipos de trabajo.

Segunda: es necesario que en el Municipio de Huacaybamba, se establezca y efectúe una distribución de puestos en base a sus funciones y roles, para asegurar que los colaboradores estén comprometidos con las metas y valores de la organización.

Tercera: La Municipalidad debe incrementar el sentido general de pertenencia de los colaboradores, fortalecer un estado de bienestar adecuado que permita a los trabajadores mostrar sentimientos de significación, altos niveles de implicación, optimismo, entusiasmo por el puesto de trabajo.

Cuarta: se debe desarrollar y fomentar la cultura de felicidad, la participación y el apoyo mutuo y el nivel de ausentismo, el burnout será menor, permitiendo al empelado generar una mayor y mejor desempeño dentro de la Municipalidad.

VII. REFERENCIAS

- Albán, A. (2016) Síndrome de burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la Ciudad de Trujillo (Tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte.
- Bayona, J. y Heredia, O (2012) The concept of team in work team effectiveness research, *Estudios Gerenciales*, recuperada de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21224852007>
- Bernal, A. y Donoso, M. (2017) Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos, *Contextos Educativo*, DOI: <http://dx.doi.org/10.18172/con.2997>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Colombia: IPEARSON EDUCACIÓN.
- Bakker, A., Albrecht, S., Leiter, M. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20: 1, 74 - 88. DOI: 10.1080/1359432X.2010.546711
- Bohlander, G., Snell, S., Morris, S. (2018) *Administración de recursos humanos*. (17.a ed.). México DF: Cengage Learning.
- Crowley, M. (diciembre, 2015). Wordpress.com. Pensando en Voz Alta. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/employee-engagement-isnt-getting-better-gallup-shares-mark-c-crowley/>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Delgado, A. Mesía, K. & Romero, J. (2017). *Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail* (Tesis de Maestría). Universidad ESAN.
- Díaz, Á. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Tlaxcala, México: Ediciones Díaz de Santos.
- Diaz, W. (2015) *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Guevara, L. & Fernández, L. (2017). *Work Engagement and Organizational Commitment*:

- Is age a differentiator factor? *Inter American Journal of Occupational Psychology*, DOI:10.21772/ripo.v34n2a04
- Hernández, C. (2017) From burnout to engagement at work: Multi-sample empirical results in healthcare professionals, *Departament de Psicologia Evolutiva*, DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/14022.2017.326397>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill
- Huamanchumo, V. y Rodríguez, F. (2015). *Metodología de la investigación en las Organizaciones*. (1ª.ed.). Perú: EDITORIAL SUMMIT
- Juárez, G (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista de Psicología*. Recuperada de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a02v21n2.pdf>
- La Gestión (21 noviembre 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Recuperado de: <https://gestion.pe>
- Larico, R. (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san román, Juliaca 2014 (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/453>
- Leal F., A. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Administración y gestión. (1.a ed.). Pontevedra: CERTIA.
- Mantilla, M., García, D. (2010). Trabajo en equipos autodirigidos: competencias personales y conductas necesarias para su éxito. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol. 15, No. 49, Pp. 51-71. Recuperada de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29012358004>
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/317>
- Montenegro, A. (2017). Understanding the Concept of Agentic Engagement for Learning. *Colomb. Appl. Linguist. J.*, 19(1), pp. 117-128, DOI: <http://dx.doi.org/10.14483/calj.v19n1.10472>
- Montes de Oca, J. (2016). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. *Propósitos y Representaciones*, DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n2.62>

- Navarro, Y., López, J., Climent, J. (2017). Engagement, resilience and empathy in nursing assistants. *Enferm Clin*. DOI.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009
- Orgambídez, A., Pérez, P., y Borrego, Y. (2015). Role stress and job satisfaction: Examining the mediating role of work engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Quispe, M (2018). Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018, (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33403>
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Rivera, M. (2016). El trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio público del cantón Ambato, provincia de Tungurahua (Tesis de Licenciatura). Universidad Técnica de Ambato.
- Ros, J (2006) Análisis de roles de trabajo en equipo; un enfoque centrado en comportamientos. (Tesis de Doctorado). Recuperada de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Rothmann, S., Baumann, C. (2017) Employee Engagement: The effects of Work-Home/Homework Interaction and psychological conditions. Recuperado de <http://www.scielo.org.za/pdf/sajems/v17n4/11.pdf>
- Ruiz, M. (2012). Políticas Públicas en Salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México. Recuperado de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html
- Sánchez, P. (2014). “Liderazgo y Trabajo en Equipo de los empleados Administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San Miguel de Salcedo de la Provincia de Cotopaxi” (Tesis de Título Profesional). Universidad Técnica de Ambato.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004) El engagement en los empleados: un reto emergente para la dirección de los Recursos Humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.
- Schaufeli, W., Bakker. A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, 10-24. Recuperado de https://www.academia.edu/23463474/Defining_and_measuring_work_engagement

[_Bringing_clarity_to_the_concept?auto=download](#)

- Schaufeli, W. (2017). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture (internal report). Bélgica: KU Leuven.
- Tarricone, P. y Luca, J. (2002) Successful teamwork: A case study, in Quality Conversations, Proceedings of the 25th HERDSA Annual Conference, Perth, Western Australia, Recuperado de <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=5007&context=ecuworks>
- Haas, M., Mortensen, M. (2016). The Secrets of Great Teamwork. Harvard Business Review. Recuperado de <https://hbr.org/2016/06/the-secrets-of-great-teamwork>
- Romero, E. (2016). What Everyone Should Know About Teamwork. Forbes Media LLC. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/luisromero/2016/01/20/what-everyone-should-know-about-teamwork/>
- Tawfik, D. (2013) Context in Quality of Care Improving Teamwork and Resilience. Clinics in Perinatology, 44(3), 541–552. DOI:10.1016/j.clp.2017.04.004
- Tripiana, L. & Llorens, S (2015). Fostering engaged employees: the role of leadership and self-efficacy, Annals of Psychology, DOI.org/10.6018/analesps.31.2.179561
- Vicente de vera, M. (2017) Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes (Tesis Doctoral). Universidad Pública de Navarra.
- Vila, G., Álvarez, D., Castro, C. Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas. (1.a ed.). España: REDEMPRENDIA. Recuperado de https://www.redemprendia.org/sites/default/files/descargas/analisis_engagement_trabajo.pdf

VIII. ANEXOS

Matriz de consistencia: Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General ¿Existe relación entre el Engagement Laboral y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019?</p> <p>Problema específico 1 ¿Existe relación entre el Engagement físico y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019?</p> <p>Problema específico 2 ¿Existe relación entre el Engagement emocional y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019?</p> <p>Problema específico 3 ¿Existe relación entre el Engagement cognitivo y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar si existe relación entre el Engagement Laboral y el Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar si existe relación entre el Engagement físico y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar si existe relación entre el Engagement emocional y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar si existe relación entre el Engagement cognitivo y el trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre el Engagement físico y el Trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre el Engagement emocional y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre el Engagement cognitivo y el trabajo en equipo en equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019.</p>	Variable 1: Engagement Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Engagement Físico	Escalas de esfuerzo	1	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Muy bajo Bajo Promedio Alto Muy Ato
				Niveles de energía	2		
				Persistencia	3		
			Engagement Emocional	Ganas de trabajar	4		
				Dedicación	5		
				Implicación laboral	6		
				Orgullo	7		
			Engagement Cognitivo	Entusiasmo	8		
				Concentración	9- 10		
				Atención y absorción	11-12		
			Variable 2: Trabajo en Equipo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Objetivos claros y Misión compartida	Consenso	1	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Muy Malo Malo Regular Bueno Muy Bueno
Misión	2						
Actividades a realizar	3						
Distribución de roles y posiciones	Aptitudes	4					
	Asignación de tareas	5					
Colaboración y liderazgo compartido	Apoyo mutuo y cooperación	6-7					
	Apoyo a necesidades	8					
	Autonomía	9					
Comunicación y relaciones interpersonales	Claridad y sencillez	10-11					
	Saber escuchar	12					
	Empatía	13					
Evaluación de la eficacia del equipo	Evaluación del desempeño	14					
	Cumplir de metas y objetivos	15					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental - Transversal</p> <div data-bbox="136 890 427 1062" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <pre> graph LR M --> Ox M --> Oy r </pre> </div> <p>Dónde: M = Colaboradores de la Municipalidad de Huacaybamba. Ox = Variable 1: Engagement laboral Oy = Variable 2: Trabajo en equipo r = Relación de las variables.</p>	<p>Población: En la presente investigación la población son 98 Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco.</p> <p>Tipo de muestra: Censal</p> <p>La muestra se considera censal porque se seleccionó el 100% de la población. En este sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.</p>	<p>Variable 1: ENGAGEMENT LABORAL</p> <p>Técnicas: Encuesta en escala de tipo Likert.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de 12 ítems</p> <p>Autor: Melgarejo Gonzales Yurdan Eladio</p> <p>Año: 2019</p> <hr/> <p>Variable 2: TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>Técnicas: Encuesta en escala de tipo Likert.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de 15 ítems Autores: Melgarejo Gonzales Yurdan Eladio</p> <p>Año: 2019</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p>

ANEXO B: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATO

CUESTIONARIO: ENGAGEMENT LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO: Determinar si existe relación entre el Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huanuco 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una aspa "X" la opción que se aproxime mejor a su realidad de lo que siente.

ESCALA VALORATIVA

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: ENGAGEMENT LABORAL		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ENGAGEMENT FÍSICO						
1	Dentro de la Municipalidad los colaboradores desempeñan la labor con fortaleza y vigor.					
2	Los colaboradores conservan el mismo nivel de energía durante toda la sesión de trabajo.					
3	Durante el tiempo que ha permanecido en la Municipalidad el desempeño sigue siendo el mismo.					
4	Cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.					
DIMENSIÓN: ENGAGEMENT EMOCIONAL						
5	Demuestran esmero y dedicación al realizar las funciones asignadas.					
6	Los trabajadores están identificados con la labor que desempeñan dentro de la Municipalidad.					
7	Los colaboradores sienten orgullo del trabajo que vienen realizando dentro de la Municipalidad.					
8	Los colaboradores sienten que están entusiasmados con el trabajo que poseen.					
DIMENSIÓN: ENGAGEMENT COGNITIVO						
9	Dentro del área de trabajo ha tenido dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.					
10	Cuando termina la jornada laboral sigue pensando en las actividades relacionadas al trabajo.					
11	Les dificulta 'desconectarse' cuando están desempeñando sus labores dentro de Municipalidad.					
12	Sienten que son felices cuando están absortos en su área de trabajo.					
VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: OBJETIVOS CLAROS Y MISIÓN COMPARTIDA						
13	Dentro del grupo de trabajo predomina la confianza, el consenso en las decisiones y el buen trato.					
14	La Municipalidad constantemente capacita sobre la misión compartida a los colaboradores para optimizar las metas trazadas.					
15	Se comunica de oportuna a los colaboradores de las actividades a realizar a fin de cumplir con los objetivos trazados.					
DIMENSIÓN: DISTRIBUCIÓN DE ROLES Y POSICIONES						
16	Los colaboradores poseen habilidades y capacidades para lograr las tareas de manera óptima.					
17	Las tareas a realizar por los colaboradores son eficientes por la precisión en las indicaciones por parte del jefe.					
DIMENSIÓN: COLABORACIÓN Y LIDERAZGO COMPARTIDO						
18	En la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión dentro del grupo de trabajo.					
19	En la Municipalidad todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.					
20	Disponen de herramientas e información necesaria para realizar exitosamente sus tareas.					
21	Las decisiones tomadas son el resultado de la autonomía que ejerce individualmente cada colaborador.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES						
22	Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea.					
23	La comunicación interna dentro de la Municipalidad funciona correctamente.					
24	En el área de trabajo hay libertad de opinión entre los colaboradores.					
25	Buscan esforzarse para entender el comportamiento del grupo.					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL EQUIPO						
26	Dentro de la Municipalidad se monitorean los procesos a ejecutar para el reconocimiento de los mejores colaboradores.					
27	El cumplimiento de metas y objetivos de los trabajos en equipo se desarrollan en los tiempos programados y planificados.					

ANEXOS

CUESTIONARIO: ENGAGEMENT LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO: Determinar si existe relación entre el Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huanuco 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una aspa "X" la opción que se aproxime mejor a su realidad de lo que siente.

ESCALA VALORATIVA

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: ENGAGEMENT LABORAL		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ENGAGEMENT FÍSICO						
1	Dentro de la Municipalidad los colaboradores desempeñan la labor con fortaleza y vigor.			X		
2	Los colaboradores conservan el mismo nivel de energía durante toda la sesión de trabajo.		X			
3	Durante el tiempo que ha permanecido en la Municipalidad el desempeño sigue siendo el mismo.		X			
4	Cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.			X		
DIMENSIÓN: ENGAGEMENT EMOCIONAL						
5	Demuestran esmero y dedicación al realizar las funciones asignadas.				X	
6	Los trabajadores están identificados con la labor que desempeñan dentro de la Municipalidad.			X		
7	Los colaboradores sienten orgullo del trabajo que vienen realizando dentro de la Municipalidad.			X		
8	Los colaboradores sienten que están entusiasmados con el trabajo que poseen.				X	
DIMENSIÓN: ENGAGEMENT COGNITIVO						
9	Dentro del área de trabajo ha tenido dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.					X
10	Cuando termina la jornada laboral sigue pensando en las actividades relacionadas al trabajo.				X	
11	Les resulta 'desconectarse' cuando están desempeñando sus labores dentro de Municipalidad.				X	
12	Sienten que son felices cuando están absortos en su área de trabajo.			X		
VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: OBJETIVOS CLAROS Y MISIÓN COMPARTIDA						
13	Dentro del grupo de trabajo predomina la confianza, el consenso en las decisiones y el buen trato.			X		
14	La Municipalidad constantemente capacita sobre la misión compartida a los colaboradores para optimizar las metas trazadas.	X		X		
15	Se comunica de oportuna a los colaboradores de las actividades a realizar a fin de cumplir con los objetivos trazados.			X		
DIMENSIÓN: DISTRIBUCIÓN DE ROLES Y POSICIONES						
16	Los colaboradores poseen habilidades y capacidades para lograr las tareas de manera óptima.		X			
17	Las tareas a realizar por los colaboradores son eficientes por la precisión en las indicaciones por parte del jefe.			X		
DIMENSIÓN: COLABORACIÓN Y LIDERAZGO COMPARTIDO						
18	En la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión dentro del grupo de trabajo.	X				
19	En la Municipalidad todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.		X			
20	Disponen de herramientas e información necesaria para realizar exitosamente sus tareas.			X		
21	Las decisiones tomadas son el resultado de la autonomía que ejerce individualmente cada colaborador.					X
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES						
22	Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea.				X	
23	La comunicación interna dentro de la Municipalidad funciona correctamente.			X		
24	En el área de trabajo hay libertad de opinión entre los colaboradores.			X		
25	Buscan esforzarse para entender el comportamiento del grupo.				X	
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL EQUIPO						
26	Dentro de la Municipalidad se monitorean los procesos a ejecutar para el reconocimiento de los mejores colaboradores.			X		
27	El cumplimiento de metas y objetivos de los trabajos en equipo se desarrollan en los tiempos programados y planificados.			X		

BASE DE DATOS DEL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

Alfa de Cronbach Engagement Laboral y Trabajo en Equipo.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

18: P11 Visible: 27 de 27 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
1	5	4	5	4	4	3	2	4	5	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4
2	3	5	2	5	5	4	3	4	2	1	1	5	2	4	5	3	2	4	4	1	2	3	4	2	3	4	2
3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	3	2	5	3	4	5	2	5	5	5	4	4	3	5	5	4
4	2	2	1	4	5	2	1	1	1	5	4	2	5	3	4	3	4	5	2	4	5	2	3	2	2	3	1
5	4	5	2	2	3	3	2	4	3	2	2	5	2	4	1	3	3	2	2	2	4	2	4	3	4	3	2
6	5	2	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	2	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5
7	1	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	5	1	4	2	4	2	1	5	2	1
8	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5
9	3	4	3	2	2	2	2	3	4	1	3	4	2	1	1	4	5	3	5	2	1	3	4	4	2	3	2
10	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
11	3	1	2	2	2	3	2	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	4	4	3
12	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
13	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4
14	1	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5
15																											
16																											
17																											
18																											
19																											
20																											
21																											
22																											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS DEL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.

*Resultados - Engagement laboral y Trabajo en equipo Huacaybamba 2019.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																																						
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																																						
12 : D02 6																																						
	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	V1	P13	P14	P15	D01	P16	P17	D02	P18	P19	P20	P21	D03	P22	P23	P24	P25	D04	P26	P27	D05	V2	
1	3	3	1	4	11	3	3	3	4	13	2	3	5	3	13	37	5	4	4	13	2	4	6	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	3	3	6	53	
2	4	4	2	3	13	4	3	2	5	14	3	4	3	2	12	39	4	3	3	10	4	3	7	4	3	2	4	13	4	3	4	2	13	2	4	6	49	
3	4	4	3	3	14	3	2	4	3	12	5	1	5	2	13	39	3	4	3	10	3	4	7	5	2	2	3	12	5	4	3	4	16	4	3	7	52	
4	4	3	4	3	14	4	3	3	2	12	4	3	3	3	13	39	4	1	3	8	4	3	7	4	4	3	4	15	2	3	5	3	13	3	4	7	50	
5	3	2	3	3	11	4	3	2	5	14	3	5	2	3	13	38	4	4	3	11	4	3	7	3	4	3	4	14	4	3	4	2	13	3	3	6	51	
6	4	3	4	4	15	5	4	4	5	18	1	4	3	5	13	46	5	3	4	12	3	4	7	4	5	4	5	18	5	4	4	4	17	5	5	10	64	
7	2	4	3	2	11	3	2	2	4	11	5	3	4	2	14	36	2	5	3	10	5	4	9	2	2	4	3	11	3	2	4	2	11	2	3	5	46	
8	4	3	4	4	15	5	4	2	5	16	5	2	3	4	14	45	4	3	4	11	3	3	6	4	3	2	5	14	5	4	2	2	13	4	4	8	52	
9	3	4	2	3	12	4	3	3	5	15	5	5	1	3	4	41	3	4	3	10	4	3	7	3	4	2	4	13	2	3	5	3	13	3	3	6	49	
10	4	3	4	3	14	5	3	4	5	17	4	4	1	4	13	44	3	4	3	10	3	4	7	4	3	3	5	15	3	3	2	4	12	4	4	8	52	
11	3	5	2	2	12	4	2	2	3	11	1	3	4	5	13	36	4	3	2	9	4	3	7	3	3	1	4	11	4	2	4	2	12	2	3	5	44	
12	3	3	3	2	11	3	3	4	5	15	3	5	1	2	11	37	3	4	2	9	3	3	6	3	3	2	3	11	3	3	4	4	14	2	3	5	45	
13	4	4	3	4	15	4	4	4	5	17	2	5	3	4	14	46	4	3	4	11	3	4	7	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	4	5	9	56	
14	4	3	1	2	10	3	3	5	4	15	2	4	3	4	13	38	5	4	2	11	4	4	8	5	4	4	3	16	4	3	2	5	14	4	4	8	57	
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	2	3	12	44	4	2	4	10	5	4	9	4	5	3	1	13	4	4	4	4	16	3	5	8	56	
16	3	5	5	2	15	4	2	3	4	13	2	4	5	2	13	41	5	4	2	11	2	3	5	3	3	4	4	14	3	2	2	3	10	2	3	5	45	
17	4	4	3	3	14	3	3	2	2	10	3	4	5	2	14	38	4	5	3	12	5	2	7	4	4	2	3	13	3	3	3	2	11	2	3	5	48	
18	5	3	2	4	14	5	5	5	3	18	3	3	3	4	13	45	4	4	4	12	2	3	5	5	3	4	5	17	5	5	3	5	18	4	5	9	61	
19	4	3	3	2	12	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	42	3	4	4	11	3	4	7	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	4	7	56	
20	4	3	2	4	13	4	5	5	4	18	5	4	2	4	15	46	4	4	4	12	2	4	6	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	4	4	8	59	
21	4	4	2	4	14	5	4	5	4	18	3	5	2	4	14	46	5	2	4	11	3	4	7	4	4	3	5	16	4	4	4	5	17	4	5	9	60	
22	5	4	3	3	15	4	4	4	4	16	3	5	3	3	14	45	4	4	3	11	4	1	5	5	5	3	4	17	4	4	3	4	15	3	4	7	55	
23	3	3	4	3	13	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	46	2	4	3	9	5	5	10	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	5	9	58	
24	4	2	5	4	15	5	4	5	4	18	3	3	4	3	4	13	46	4	3	4	11	4	4	8	4	2	3	5	14	4	4	4	5	17	4	5	9	59
25	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	44	3	3	4	10	4	4	8	4	5	2	4	15	5	4	3	4	16	4	4	8	57	
26	3	4	3	4	14	3	2	2	2	9	4	5	4	3	16	39	5	4	4	13	3	2	5	3	5	1	3	12	4	2	4	2	12	3	3	6	48	
27	4	2	4	4	14	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	49	4	2	4	10	4	4	8	4	4	5	17	4	4	4	5	17	4	4	8	60		
28	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	4	4	4	2	14	39	4	4	3	11	4	3	7	3	5	2	3	13	5	3	2	3	13	2	4	6	50	
29	3	5	4	4	16	4	4	4	4	16	3	5	3	4	15	47	3	2	4	9	3	4	7	3	5	4	4	16	5	4	5	4	18	4	5	9	59	
30	3	4	1	4	12	3	3	3	5	14	2	4	4	3	13	39	5	3	4	12	3	4	7	3	5	2	3	13	4	1	4	1	10	3	3	6	48	
31	5	2	5	3	15	4	4	4	5	17	3	3	5	3	14	46	5	5	3	13	4	4	8	5	3	4	4	16	5	4	4	4	17	3	5	8	62	
32	4	4	2	4	14	4	5	5	5	19	4	2	4	3	13	46	2	4	4	10	3	3	6	4	5	3	4	16	4	5	2	5	16	3	4	7	55	
33	4	4	5	4	17	3	3	4	4	14	4	5	1	4	14	45	4	4	4	12	4	3	7	4	5	2	3	14	4	3	4	4	15	4	4	8	56	
34	3	2	4	3	12	4	4	3	5	16	4	3	4	3	14	42	3	3	3	9	4	3	7	5	4	3	3	15	4	4	4	4	16	3	4	7	54	
35	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	4	2	5	4	15	44	4	4	4	12	3	4	7	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	8	58	
36	3	3	3	2	11	3	2	3	5	13	2	3	3	3	11	35	3	3	2	8	4	3	7	3	4	3	4	14	4	2	4	4	14	3	3	6	49	



12 : D02

6

	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	V1	P13	P14	P15	D01	P16	P17	D02	P18	P19	P20	P21	D03	P22	P23	P24	P25	D04	P26	P27	D05	V2
37	4	4	3	4	15	5	4	4	1	14	4	3	4	4	15	44	4	2	4	10	4	4	8	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	8	59
38	4	3	4	3	14	4	5	4	4	17	4	3	4	5	16	47	2	4	3	9	5	5	10	4	4	4	2	14	4	5	3	3	15	5	5	10	58
39	5	3	3	3	14	3	3	3	2	11	3	4	3	3	13	38	3	5	3	11	3	3	6	5	4	3	2	14	4	1	4	4	13	3	3	6	50
40	4	4	2	2	12	4	2	2	2	10	4	5	4	2	15	37	2	5	4	11	2	2	4	1	3	4	3	11	4	2	5	4	15	2	1	3	44
41	3	5	4	4	16	5	4	3	3	15	5	3	4	3	15	46	4	4	4	12	3	4	7	3	5	4	4	16	3	4	4	4	15	3	5	8	58
42	4	4	3	5	16	4	4	4	5	17	2	4	5	4	15	48	5	4	5	14	3	5	8	4	4	4	5	17	5	4	3	4	16	4	5	9	64
43	3	3	2	5	13	4	3	2	3	12	4	3	2	3	12	37	3	4	4	11	3	4	7	3	4	3	3	13	3	3	4	4	14	3	3	6	51
44	4	4	1	5	14	5	1	4	4	14	4	4	3	4	15	43	5	3	2	10	4	3	7	4	3	2	2	11	2	5	4	4	15	4	4	8	51
45	3	5	5	4	17	5	5	1	3	14	5	3	3	5	16	47	5	5	4	14	2	5	7	3	4	4	5	16	4	5	4	4	17	5	5	10	64
46	4	4	3	5	16	3	5	4	5	17	4	3	5	3	15	48	3	5	1	9	4	5	9	4	4	4	5	17	5	5	1	1	12	3	4	7	54
47	3	1	2	3	9	4	2	2	3	11	3	4	3	4	14	34	3	3	3	9	3	3	6	3	4	2	4	13	4	2	1	1	8	1	3	4	40
48	5	4	5	5	19	5	3	4	5	17	5	5	2	3	15	51	2	4	5	11	4	5	9	5	3	4	5	17	5	3	4	3	15	3	5	8	60
49	4	5	3	5	17	4	4	5	5	18	5	5	3	4	17	52	5	4	2	11	4	5	9	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	4	5	9	66
50	4	3	4	4	15	5	4	4	2	15	4	5	4	3	16	46	4	4	4	12	3	2	5	4	3	5	5	17	5	4	4	4	17	3	4	7	58
51	5	4	5	2	16	3	5	4	5	17	3	5	3	5	16	49	5	3	2	10	5	5	10	5	4	4	3	16	4	5	4	4	17	5	5	10	63
52	2	4	5	2	13	4	3	3	2	12	4	4	3	4	15	40	5	4	2	11	2	2	4	5	4	5	5	19	5	3	4	4	16	4	4	8	58
53	4	2	4	3	13	2	3	3	4	12	5	5	4	4	18	43	5	2	3	10	4	4	8	4	4	5	5	18	5	3	4	5	17	4	5	9	62
54	5	3	4	5	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	48	4	3	5	12	3	4	7	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	4	4	8	63
55	3	2	2	3	10	3	3	2	4	12	3	5	3	2	13	35	2	4	3	9	4	4	8	3	3	2	4	12	4	3	4	4	15	2	3	5	49
56	5	3	5	4	17	5	5	4	5	19	4	5	3	5	17	53	3	3	4	10	4	5	9	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	5	4	9	66
57	2	4	3	3	12	5	3	2	4	14	5	4	3	2	14	40	2	4	4	10	3	4	7	2	3	5	4	14	3	3	5	5	16	2	3	5	52
58	3	4	3	5	15	4	4	3	4	15	3	2	2	4	11	41	3	4	2	9	4	3	7	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	4	3	7	52
59	4	3	4	4	15	3	3	3	4	13	4	2	4	4	14	42	4	3	4	11	4	4	8	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	8	57
60	3	5	3	4	15	4	4	4	4	16	5	3	5	3	16	47	2	5	4	11	3	4	7	3	4	5	5	17	5	4	4	3	16	3	5	8	59
61	4	3	4	4	15	4	1	4	4	13	2	5	3	2	12	40	4	3	4	11	2	4	6	4	2	3	4	13	5	1	4	4	14	2	2	4	48
62	4	4	3	3	14	4	4	3	5	16	3	4	2	4	13	43	4	4	3	11	4	5	9	4	3	2	3	12	4	4	4	4	16	4	3	7	55
63	4	2	3	3	12	3	3	4	3	13	4	4	4	2	14	39	3	2	3	8	3	3	6	4	4	4	5	17	4	3	4	3	14	2	4	6	51
64	3	5	3	5	16	4	1	3	2	10	5	3	4	3	15	41	2	4	5	11	4	2	6	3	3	5	4	15	4	1	2	3	10	3	5	8	50
65	3	2	4	4	13	5	3	2	4	14	3	5	3	3	14	41	4	4	4	12	3	4	7	3	4	3	5	15	5	3	2	2	12	3	3	6	52
66	5	4	4	2	15	4	5	4	5	18	4	3	5	4	16	49	4	3	2	9	4	5	9	5	5	4	5	19	5	5	2	3	15	4	4	8	60
67	4	3	3	4	14	5	4	5	4	18	4	3	5	4	16	48	3	4	4	11	3	4	7	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	4	4	8	58
68	4	4	3	3	14	4	5	3	3	15	5	4	3	4	16	45	3	4	3	10	4	3	7	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	4	3	7	61
69	4	3	4	3	14	4	3	2	4	13	4	4	4	3	15	42	4	2	3	9	5	4	9	4	3	4	4	15	4	3	3	3	13	3	4	7	53
70	4	5	3	2	14	5	4	4	5	18	4	3	5	4	16	48	3	5	2	10	3	5	8	4	4	4	5	17	5	4	2	2	13	4	3	7	55
71	4	3	4	3	14	3	3	4	3	13	2	3	5	4	14	41	4	4	3	11	5	3	8	4	3	5	3	15	3	3	5	4	15	4	2	6	55
72	4	4	4	2	14	5	4	3	4	16	2	5	4	3	14	44	2	4	3	9	3	4	7	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	3	4	7	60

*Resultados - Engagement laboral y Trabajo en equipo Huacaybamba 2019.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

12 : D02 6

	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	V1	P13	P14	P15	D01	P16	P17	D02	P18	P19	P20	P21	D03	P22	P23	P24	P25	D04	P26	P27	D05	V2	
73	5	3	2	4	14	5	3	5	4	17	5	3	4	4	16	47	2	2	4	8	4	4	8	5	4	4	5	18	5	3	4	4	16	4	5	9	59	
74	4	4	5	3	16	4	4	5	4	17	4	3	5	4	16	49	5	4	3	12	3	4	7	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18	4	3	7	62	
75	4	1	4	2	11	2	3	3	3	11	3	4	3	2	12	34	4	2	2	8	4	3	7	4	3	3	2	12	2	3	5	5	15	2	1	3	45	
76	5	4	4	5	18	2	4	4	3	13	4	5	4	5	18	49	4	3	5	12	2	5	7	5	4	5	2	16	2	4	5	5	16	5	4	9	60	
77	5	3	4	5	17	3	4	4	3	14	5	3	4	4	16	47	4	2	5	11	1	3	4	5	3	2	5	15	3	4	5	4	16	4	4	8	54	
78	4	1	3	5	13	5	4	5	4	18	3	2	3	4	12	43	3	4	5	12	4	4	8	4	4	3	5	16	5	4	4	5	18	4	3	7	61	
79	5	3	3	4	15	3	5	3	3	14	5	4	4	2	15	44	3	4	4	11	3	3	6	5	3	3	3	14	3	5	2	3	13	2	5	7	51	
80	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	2	5	1	4	12	46	4	1	5	10	4	4	8	4	4	3	4	15	4	4	2	4	14	4	5	9	56	
81	4	4	1	3	12	3	4	2	5	14	2	4	3	3	12	38	3	3	4	10	2	5	7	4	3	2	3	12	3	4	3	2	12	2	2	4	45	
82	3	5	3	5	16	2	4	3	3	12	2	5	3	3	13	41	3	4	5	12	3	3	6	3	4	2	5	14	2	4	4	3	13	3	2	5	50	
83	3	3	2	5	13	5	4	2	2	13	2	5	1	2	10	36	2	3	5	10	2	2	4	3	3	2	5	13	5	4	5	2	16	2	2	4	47	
84	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	3	1	4	4	12	41	4	4	4	12	3	4	7	3	4	3	4	14	4	3	2	3	12	4	3	7	52	
85	5	3	4	2	14	4	4	4	5	17	4	3	4	4	15	46	4	3	2	9	4	5	9	5	3	4	4	16	4	4	3	4	15	4	4	8	57	
86	5	4	3	2	14	4	5	4	4	17	5	4	2	5	16	47	3	4	2	9	5	4	9	5	4	3	4	16	4	5	1	4	14	5	5	10	58	
87	4	3	1	3	11	4	2	3	3	12	3	5	4	3	15	38	4	4	3	11	2	3	5	4	3	3	4	14	4	2	3	3	12	1	3	4	46	
88	5	4	2	5	16	4	5	5	5	19	4	2	3	4	13	48	1	4	4	9	4	4	8	5	4	3	4	16	4	5	4	5	18	4	4	8	59	
89	4	3	3	3	13	5	4	3	5	17	4	3	4	3	14	44	3	5	3	11	4	5	9	4	3	2	5	14	5	4	3	3	15	3	4	7	56	
90	3	4	3	4	14	5	4	4	3	16	5	3	4	4	16	46	5	4	4	13	4	3	7	3	4	2	5	14	5	4	2	4	15	4	5	9	58	
91	4	4	3	3	14	3	2	2	5	12	3	4	5	3	15	41	3	3	3	9	3	4	7	4	3	1	3	11	3	2	4	2	11	3	4	7	45	
92	4	4	2	5	15	4	5	5	5	19	5	3	3	4	15	49	2	4	5	11	3	5	8	4	3	3	4	14	4	5	2	5	16	4	5	9	58	
93	3	5	4	2	14	4	4	2	2	12	3	5	1	2	11	37	4	3	5	12	3	2	5	3	3	1	4	11	4	4	4	1	13	2	3	5	46	
94	4	4	5	4	17	3	5	4	5	17	4	2	3	5	14	48	5	2	4	11	5	5	10	4	3	3	3	13	3	5	3	4	15	5	4	9	58	
95	4	4	5	3	16	4	4	3	4	15	3	4	2	5	14	45	5	3	3	11	5	4	9	4	4	4	4	16	2	4	4	3	13	5	3	8	57	
96	5	4	5	2	16	3	4	4	5	16	5	1	5	4	15	47	5	4	2	11	4	5	9	5	5	3	3	16	3	4	3	4	14	4	5	9	59	
97	3	4	4	4	15	3	2	2	4	11	4	2	5	3	14	40	4	2	4	10	3	4	7	3	4	1	3	11	4	2	4	2	12	3	4	7	47	
98	4	3	3	5	15	4	5	3	4	16	4	5	2	4	15	46	3	3	3	9	4	4	8	4	3	2	4	13	3	5	3	3	14	4	4	8	52	
99																																						
100																																						
101																																						
102																																						
103																																						
104																																						
105																																						
106																																						
107																																						
108																																						
109																																						

Vista de datos Vista de variables

ANEXO C



AUTORIZACIÓN PARA USO DE DATOS MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA - HUÁNUCO

Creado con Ley N° 24340 del 07 de noviembre de 1985



UNIDAD DE RENTAS

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

Huacaybamba, 28 de Junio del 2019

CARTA N° 01.2019 – RRHH /MPHBBA/HCO

SEÑOR (A) :

Yurdan Eladio Melgarejo Gonzales,

Estudiante De La Escuela Profesional De Administración De La Universidad Cesar Vallejo

Presente:

Asunto : HAGO DE CONOCIMIENTO

Ref : EXP N° 3640

De Mi Mayor Consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, conforme a la Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública Ley 27806, de acuerdo al artículo 10.

Asimismo en atención al documento de la referencia comunicarle que se le concede el permiso para realizar su proyecto de investigación en la Municipalidad Provincial d Huacaybamba, solicitado por su persona. Por lo Cual se le hace de su conocimiento y demás fines necesarios.

Es todo cuanto comunico, sin otro en particular me suscribo de usted

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA
DPTO. DE RECURSOS HUMANOS
Ruber Agencios Cespedes
DPTO. DE RECURSOS HUMANOS

Av. El Ejercito S/N - Plaza de Armas - Huacaybamba – Huánuco
<http://www.munihuacaybamba.gob.pe> -informes@munimunihuacaybamba.gob.pe
E-mail: mguillermo@munihuacaybamba.gob.pe

TRABAJANDO
Con el pueblo



Año de la lucha contra la corrupción e impunidad

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA
MESA DE PARTES
21 OCT. 2019
EXP. N° 3640 HORA: 3:43pm
FOLIO: 02 FIRMA: *[Firma]*

**SOLICITO: INFORMACIÓN DETALLADA
SOBRE LA CANTIDAD DEL
PERSONAL**

Señor:

Ing. Jhony Edison Alvarado Estrada
Alcalde Provincial de Huacaybamba

Con Atención a la **Oficina de Recursos Humanos**

De mis consideraciones:

Yo, Yurdan Eladio Melgarejo Gonzales, identificado con DNI N° 47645251 y código universitario **N°6700005847** de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, recorro a su honorable despacho para solicitar lo siguiente:

Que siendo requisito indispensable contar con datos del total de empleados que laboran en la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, **solicito a usted se me brinde información de la cantidad de trabajadores**, ya que dicha información es necesaria para el desarrollo del proyecto de Tesis.

Por lo expuesto, agradeceré se atienda mi petición.

Lima, 07 de octubre del 2019

Anexos:

- A: Carta de la Universidad Cesar Vallejo
- B: Copia DNI
- C: 923581280
- D: yemelgarejog@ucvvirtual.edu.pe

[Firma]
Yurdan Eladio Melgarejo Gonzales
C.U N° 6700005847



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA - HUÁNUCO
Creado con Ley N° 24340 del 07 de noviembre de 1985



UNIDAD DE RENTAS

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Huacaybamba, 28 de Octubre del 2019

CARTA N° 02.2019 -- RRHH /MPHBBA/HCO

SEÑOR (A) :

Yurdan Eladio Melgarejo Gonzales,

Estudiante De La Escuela Profesional De Administración De La Universidad Cesar Vallejo

Presente:

Asunto : HAGO DE CONOCIMIENTO

Ref : EXP N° 3640

De Mi Mayor Consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, así mismo en atención al documento de la referencia, remito la información solicitada del número de Servicios Públicos Que laboran por los régimen laborales Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°1057 (CAS) a continuación se detalle lo siguiente:

SERVIDORES	N° DE SERVIDORES
SERVIDORES BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 276	30 SERVIDORE
SERVIDORE BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CAS)	45 SERVIDORES
CONTRATO POR LOCACION DE SERVIOS	23 SERVIDORES

Es todo cuanto comunico, sin otro en particular me suscribo de usted

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA
DPTO. DE RECURSOS HUMANOS
R
"Raúl Ayencos Cepeda"
DPTO. DE RECURSOS HUMANOS

Av. El Ejercito S/N - Plaza de Armas - Huacaybamba - Huánuco
<https://www.munihuacaybamba.gob.pe> - informes@munimunihuacaybamba.gob.pe
E-mail: mguillermo@munihuacaybamba.gob.pe

TRABAJANDO
Con el pueblo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA	
MESA DE PARTES	
21 OCT. 2019	
EXP. N° 3639	HORA: 3:42pm
FOLIO: 01	FIRMA: <i>[Signature]</i>

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 07 de octubre del 2019

Carta N° 173-2019-UCV-LN-DA-EMP-ADM/DE

Señor Alcalde:
Ing. Jhony Edison Alvarado Estrada
Municipalidad Provincial de Huacaybamba
Presente.-

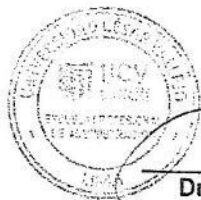
De mi mayor consideración:

Es grato saludarle cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte, para presentar al señor **MELGAREJO GONZALES, Yurdan Eladio**, identificado con DNI N° **47645251** y código universitario N° **6700005847** de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de **Administración**, quien registra matrícula correspondiente a X Ciclo en el Semestre académico **2019-II** y quien se encuentra desarrollando su Tesis, titulada **"Engagement Laboral y Trabajo en Equipo"**.

Por este motivo, solicito su apoyo para que se le brinden las facilidades correspondientes a fin que pueda aplicar una encuesta a sus colaboradores para la ejecución de su Tesis.

Seguro de contar con su deferencia, quedo de Usted.

Atentamente,



[Signature]
Dr. Carlos A. Delgado Céspedes
Coordinador de Carrera de la Escuela
Profesional de Administración
Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA - HUÁNUCO

Creado con Ley N° 24340 del 07 de noviembre de 1985



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

CONSTANCIA

La Municipalidad Provincial de Huacaybamba, deja en constancia por medio del presente, que el Señor Melgarejo Gonzales Yurdan Eladio Identificado con DNI: 47645251, Código de estudiante 6700005847, estudiante del X ciclo de la Facultad Ciencias Empresariales- Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo Campus Lima Norte, Ha realizado su trabajo de investigación denominado " Engagement Laboral y trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019" desde el mes de Mayo hasta Noviembre 2019 y se garantiza que la población asciende a 98 Servidores en los Diferentes Regímenes que son Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°1057 (CAS) y contrato por locación de servicios

Se le expide el presente documento para los fines que el interesado estime conveniente

Huacaybamba, 20 de Noviembre del 2019

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA
REGION - HUÁNUCO

Ruber Asencios Cespedes
DPTO. DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO D:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Lima, 31 de mayo del 2019

Estimado Sr **Dr. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL**
DOCENTE INVESTIGADOR UCV-LIMA NORTE

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Engagement Laboral y Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019”**.

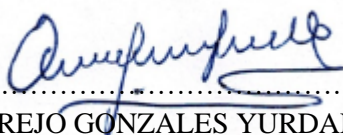
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



.....
MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO
DNI: 47645251

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019								
Apellidos y nombres del investigador: Melgarejo Gonzales, Yurdan Eladio								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACION/ SUGERENCIA	
ENGAGEMENT LABORAL	Engagement Físico	Niveles de esfuerzo	Dentro de la Municipalidad los colaboradores desempeñan la labor con fortaleza y vigor.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/			
		Niveles de energía	Los colaboradores conservan el mismo nivel de energía durante toda la sesión de trabajo		/			
		Persistencia	Durante el tiempo que he permanecido en la Municipalidad el desempeño sigue siendo el mismo.		/			
		Ganas de trabajar	Cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.		/			
	Engagement Emocional	Dedicación	Demuestran esmero y dedicación al realizar las funciones asignadas.		2 = Casi nunca	/		
		Implicación laboral	Los trabajadores están identificados con la labor que desempeñan dentro de la Municipalidad.		3 = A veces	/		
		Orgullo	Los colaboradores sienten orgullo del trabajo que vienen realizando dentro de la Municipalidad.		4 = Casi siempre	/		
	Engagement Cognitivo	Entusiasmo	Los colaboradores sienten que están entusiasmados con el trabajo que poseen.		5 = Siempre	/		
		Concentración	Dentro del área de trabajo ha tenido dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.			/		
		Atención y absorción	Cuando termina la jornada laboral sigue pensando en las actividades relacionadas al trabajo. Les dificulta "desconectarse" cuando están desempeñando sus labores dentro de Municipalidad. Sienten que son felices cuando están absortos en su área de trabajo.			/		
TRABAJO EN EQUIPO	Objetivos claros y Misión compartida	Consenso	Dentro del grupo de trabajo predomina la confianza, el consenso en las decisiones y el buen trato.		/			
		Misión	La Municipalidad constantemente capacita sobre la misión compartida a los colaboradores para optimizar las metas trazadas.		/			
		Actividades a realizar	Se comunica de oportuna a los colaboradores de las actividades a realizar a fin de cumplir con los objetivos trazados.		/			
	Distribución de roles y posiciones	Aptitudes	Los colaboradores poseen habilidades y capacidades para lograr las tareas de menara óptima.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/			
		Asignación de tareas	Las tareas a realizar por los colaboradores son eficientes por la precisión en las indicaciones por parte del jefe.		/			
	Colaboración y liderazgo compartido	Apoyo mutuo y cooperación	En la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión dentro del grupo de trabajo.		2 = Casi nunca	/		
		Atención a necesidades	En la Municipalidad todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.		3 = A veces	/		
		Autonomía	Disponen de herramientas e información necesaria para realizar exitosamente sus tareas.		4 = Casi siempre	/		
	Comunicación y relaciones interpersonales	Claridad y sencillez de información	Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea.		5 = Siempre	/		
		Saber escuchar	La comunicación interna dentro de la Municipalidad funciona correctamente.			/		
Empatía		En el área de trabajo hay libertad de opinión entre los colaboradores.			/			
Evaluación de la eficacia del equipo	Evaluación del desempeño	Buscan esforzarse para entender el comportamiento del grupo.			/			
	Cumplimiento de metas y objetivos	Dentro de la Municipalidad se monitorean los procesos a ejecutar para el reconocimiento de los mejores colaboradores. El cumplimiento de metas y objetivos de los trabajos en equipo se desarrollan en los tiempos programados y planificados.			/			
Firma del experto			31/05/2019					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Dr. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
CORLAD REGUC 23623

Lima, 31 de mayo del 2019

Estimado Sr **Dr. CARRANZA ESTELA TEODORO**

DOCENTE INVESTIGADOR UCV-LIMA NORTE

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Engagement Laboral y Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019”**.

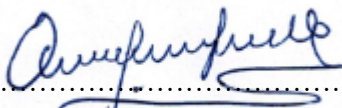
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



.....
MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO
DNI: 47645251

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Melgarejo Gonzales, Yurdan Eladio							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACION/ SUGERENCIA
ENGAGEMENT LABORAL	Engagement Físico	Niveles de esfuerzo	Dentro de la Municipalidad los colaboradores desempeñan la labor con fortaleza y vigor.	1 = Nunca	/		
		Niveles de energía	Los colaboradores conservan el mismo nivel de energía durante toda la sesión de trabajo.		/		
		Persistencia	Durante el tiempo que he permanecido en la Municipalidad el desempeño sigue siendo el mismo.		/		
	Engagement Emocional	Ganas de trabajar	Cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.	2 = Casi nunca	/		
		Dedicación	Demuestran esmero y dedicación al realizar las funciones asignadas.		/		
		Implicación laboral	Los trabajadores están identificados con la labor que desempeñan dentro de la Municipalidad.		/		
	Engagement Cognitivo	Orgullo	Los colaboradores sienten orgullo del trabajo que vienen realizando dentro de la Municipalidad.	3 = A veces	/		
			Los colaboradores sienten que están entusiasmados con el trabajo que poseen.		/		
		Entusiasmo	Dentro del área de trabajo ha tenido dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.	5 = Siempre	/		
			Cuando termina la jornada laboral sigue pensando en las actividades relacionadas al trabajo.		/		
TRABAJO EN EQUIPO	Objetivos claros y Misión compartida	Consenso	Dentro del grupo de trabajo predomina la confianza, el consenso en las decisiones y el buen trato.	1 = Nunca	/		
		Misión	La Municipalidad constantemente capacita sobre la misión compartida a los colaboradores para optimizar las metas trazadas.		/		
		Actividades a realizar	Se comunica de oportuna a los colaboradores de las actividades a realizar a fin de cumplir con los objetivos trazados.		/		
	Distribución de roles y posiciones	Aptitudes	Los colaboradores poseen habilidades y capacidades para lograr las tareas de manera óptima.	2 = Casi nunca	/		
		Asignación de tareas	Las tareas a realizar por los colaboradores son eficientes por la precisión en las indicaciones por parte del jefe.		/		
	Colaboración y liderazgo compartido	Apoyo mutuo y cooperación	En la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión dentro del grupo de trabajo.	3 = A veces	/		
		Atención a necesidades	En la Municipalidad todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.		/		
		Autonomía	Disponen de herramientas e información necesaria para realizar exitosamente sus tareas.		/		
	Comunicación y relaciones interpersonales	Claridad y sencillez de información	Las decisiones tomadas son el resultado de la autonomía que ejerce individualmente cada colaborador.	4 = Casi siempre	/		
		Saber escuchar	Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea.		/		
		Empatía	La comunicación interna dentro de la Municipalidad funciona correctamente.		/		
	Evaluación de la eficacia del equipo	Evaluación del desempeño	En el área de trabajo hay libertad de opinión entre los colaboradores.	5 = Siempre	/		
		Cumplimiento de metas y objetivos	Buscan esforzarse para entender el comportamiento del grupo.		/		
Firma del experto			31/05/2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 31 de mayo del 2019

Estimado Sr **Mgr. CASMA ZARATE CARLOS ANTONIO**

DOCENTE INVESTIGADOR UCV-LIMA NORTE

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Engagement Laboral y Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019”**.

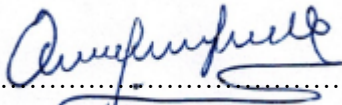
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



.....
MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO
DNI: 47645251

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019								
Apellidos y nombres del investigador: Melgarejo Gonzales, Yurdan Eladio								
Apellidos y nombres del experto: <i>CASMA BARATE, CARLOS ANTONIO</i>								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACION/ SUGERENCIA	
ENGAGEMENT LABORAL	Engagement Físico	Niveles de esfuerzo	Dentro de la Municipalidad los colaboradores desempeñan la labor con fortaleza y vigor.	1 = Nunca	/			
		Niveles de energía	Los colaboradores conservan el mismo nivel de energía durante toda la sesión de trabajo.		/			
		Persistencia	Durante el tiempo que he permanecido en la Municipalidad el desempeño sigue siendo el mismo.		/			
		Ganas de trabajar	Cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.		/			
	Engagement Emocional	Dedicación	Demuestran esmero y dedicación al realizar las funciones asignadas.	2 = Casi nunca	/			
		Implicación laboral	Los trabajadores están identificados con la labor que desempeñan dentro de la Municipalidad.	3 = A veces	/			
		Orgullo	Los colaboradores sienten orgullo del trabajo que vienen realizando dentro de la Municipalidad.	4 = Casi siempre	/			
		Entusiasmo	Los colaboradores sienten que están entusiasmados con el trabajo que poseen.	5 = Siempre	/			
	Engagement Cognitivo	Concentración	Dentro del área de trabajo ha tenido dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.	5 = Siempre	/			
			Cuando termina la jornada laboral sigue pensando en las actividades relacionadas al trabajo.		/			
		Atención y absorción	Les dificulta 'desconectarse' cuando están desempeñando sus labores dentro de Municipalidad.	/				
			Sienten que son felices cuando están absortos en su área de trabajo.	/				
TRABAJO EN EQUIPO	Objetivos claros y Misión compartida	Consenso	Dentro del grupo de trabajo predomina la confianza, el consenso en las decisiones y el buen trato.	1 = Nunca	/			
		Misión	La Municipalidad constantemente capacita sobre la misión compartida a los colaboradores para optimizar las metas trazadas.		/			
		Actividades a realizar	Se comunica de oportuna a los colaboradores de las actividades a realizar a fin de cumplir con los objetivos trazados.		/			
	Distribución de roles y posiciones	Aptitudes	Los colaboradores poseen habilidades y capacidades para lograr las tareas de menara óptima.	2 = Casi nunca	/			
		Asignación de tareas	Las tareas a realizar por los colaboradores son eficientes por la precisión en las indicaciones por parte del jefe.		/			
	Colaboración y liderazgo compartido	Apoyo mutuo y cooperación	En la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión dentro del grupo de trabajo.	3 = A veces	/			
		Atención a necesidades	En la Municipalidad todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.		/			
		Autonomía	Disponen de herramientas e información necesaria para realizar exitosamente sus tareas.		/			
	Comunicación y relaciones interpersonales	Claridad y sencillez de información	Las decisiones tomadas son el resultado de la autonomía que ejerce individualmente cada colaborador.	4 = Casi siempre	/			
		Saber escuchar	Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea.		/			
		Empatía	La comunicación interna dentro de la Municipalidad funciona correctamente.		/			
	Evaluación de la eficacia del equipo	Evaluación del desempeño	En el área de trabajo hay libertad de opinión entre los colaboradores.	5 = Siempre	/			
			Empatía		Buscan esforzarse para entender el comportamiento del grupo.	/		
			Cumplimiento de metas y objetivos		Dentro de la Municipalidad se monitorean los procesos a ejecutar para el reconocimiento de los mejores colaboradores.	/		
	Firma del experto			<i>[Firma]</i>	31/05/2019			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 25 de setiembre del 2019

Estimado Sr **Mgtr. GUERRA BENDEZÚ CARLOS**

DOCENTE INVESTIGADOR UCV-LIMA NORTE

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Engagement Laboral y Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019”**.

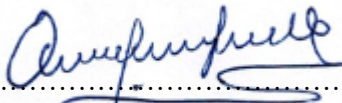
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

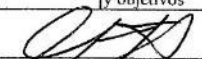
Atentamente



.....
MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO

DNI: 47645251

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019								
Apellidos y nombres del investigador: Melgarejo Gonzales, Yurdan Eladio								
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Guerra Bendezú, Carlos								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACION/ SUGERENCIA	
ENGAGEMENT LABORAL	Engagement Físico	Niveles de esfuerzo	Dentro de la Municipalidad los colaboradores desempeñan la labor con fortaleza y vigor.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/			
		Niveles de energía	Los colaboradores conservan el mismo nivel de energía durante toda la sesión de trabajo.		/			
		Persistencia	Durante el tiempo que he permanecido en la Municipalidad el desempeño sigue siendo el mismo.		/			
		Ganas de trabajar	Cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.		/			
	Engagement Emocional	Dedicación	Demuestran esmero y dedicación al realizar las funciones asignadas.			/		
		Implicación laboral	Los trabajadores están identificados con la labor que desempeñan dentro de la Municipalidad.			/		
		Orgullo	Los colaboradores sienten orgullo del trabajo que vienen realizando dentro de la Municipalidad.			/		
		Entusiasmo	Los colaboradores sienten que están entusiasmados con el trabajo que poseen.			/		
	Engagement Cognitivo	Concentración	Dentro del área de trabajo ha tenido dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.			/		
			Cuando termina la jornada laboral sigue pensando en las actividades relacionadas al trabajo.			/		
		Atención y absorción	Les dificulta 'desconectarse' cuando están desempeñando sus labores dentro de Municipalidad.			/		
			Sienten que son felices cuando están absorción en su área de trabajo.			/		
TRABAJO EN EQUIPO	Objetivos claros y Misión compartida	Consenso	Dentro del grupo de trabajo predomina la confianza, el consenso en las decisiones y el buen trato.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/			
		Misión	La Municipalidad constantemente capacita sobre la misión compartida a los colaboradores para optimizar las metas trazadas.		/			
		Actividades a realizar	Se comunica de oportuna a los colaboradores de las actividades a realizar a fin de cumplir con los objetivos trazados.		/			
	Distribución de roles y posiciones	Aptitudes	Los colaboradores poseen habilidades y capacidades para lograr las tareas de manera óptima.		1 = Nunca	/		
		Asignación de tareas	Las tareas a realizar por los colaboradores son eficientes por la precisión en las indicaciones por parte del jefe.			/		
	Colaboración y liderazgo compartido	Apoyo mutuo y cooperación	En la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión dentro del grupo de trabajo.		2 = Casi nunca	/		
			En la Municipalidad todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.			/		
		Atención a necesidades	Disponen de herramientas e información necesaria para realizar exitosamente sus tareas			3 = A veces	/	
	Comunicación y relaciones interpersonales	Autonomía	Las decisiones tomadas son el resultado de la autonomía que ejerce individualmente cada colaborador.		4 = Casi siempre	/		
		Claridad y sencillez de información	Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea.		5 = Siempre	/		
			La comunicación interna dentro de la Municipalidad funciona correctamente.			/		
	Saber escuchar	En el área de trabajo hay libertad de opinión entre los colaboradores.	/					
	Evaluación de la eficacia del equipo	Empatía	Buscan esforzarse para entender el comportamiento del grupo.			/		
			Evaluación del desempeño		Dentro de la Municipalidad se monitorean los procesos a ejecutar para el reconocimiento de los mejores colaboradores.		/	
		Cumplimiento de metas y objetivos	El cumplimiento de metas y objetivos de los trabajos en equipo se desarrollan en los tiempos programados y planificados.			/		
	Firma del experto 				Fecha 25 / 09 / 2019			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 13 de junio del 2019

Estimado Sr **Mgr. ALVA ARCE ROSEL CESAR**

DOCENTE INVESTIGADOR UCV-LIMA NORTE

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“Engagement Laboral y Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019”**.

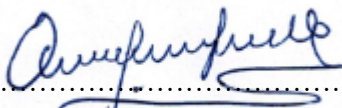
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



.....
MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO
DNI: 47645251

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Engagement Laboral y Trabajo en Equipo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019									
Apellidos y nombres del investigador: Melgarejo Gonzales, Yurdan Eladio									
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Arce, Rosel Cesar									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACION/SUGERENCIA		
ENGAGEMENT LABORAL	Engagement Físico	Niveles de esfuerzo	Dentro de la Municipalidad los colaboradores desempeñan la labor con fortaleza y vigor.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/				
		Niveles de energía	Los colaboradores conservan el mismo nivel de energía durante toda la sesión de trabajo.		/				
		Persistencia	Durante el tiempo que he permanecido en la Municipalidad el desempeño sigue siendo el mismo.		/				
		Ganas de trabajar	Cuando se levantan por las mañanas tienen ganas de ir a trabajar.		/				
	Engagement Emocional	Dedicación	Demuestran esmero y dedicación al realizar las funciones asignadas.		2 = Casi nunca	/			
		Implicación laboral	Los trabajadores están identificados con la labor que desempeñan dentro de la Municipalidad.		3 = A veces	/			
		Orgullo	Los colaboradores sienten orgullo del trabajo que vienen realizando dentro de la Municipalidad.		4 = Casi siempre	/			
	Engagement Cognitivo	Entusiasmo	Los colaboradores sienten que están entusiasmados con el trabajo que poseen.		5 = Siempre	/			
		Concentración	Dentro del área de trabajo ha tenido dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.		/				
		Atención y absorción	Cuando termina la jornada laboral sigue pensando en las actividades relacionadas al trabajo. Les dificulta 'desconectarse' cuando están desempeñando sus labores dentro de Municipalidad. Sienten que son felices cuando están absortos en su área de trabajo.		/				
TRABAJO EN EQUIPO	Objetivos claros y Misión compartida	Consenso	Dentro del grupo de trabajo predomina la confianza, el consenso en las decisiones y el buen trato.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/				
		Misión	La Municipalidad constantemente capacita sobre la misión compartida a los colaboradores para optimizar las metas trazadas.		/				
		Actividades a realizar	Se comunica de oportuna a los colaboradores de las actividades a realizar a fin de cumplir con los objetivos trazados.		/				
	Distribución de roles y posiciones	Aptitudes	Los colaboradores poseen habilidades y capacidades para lograr las tareas de menara óptima.		1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	/			
		Asignación de tareas	Las tareas a realizar por los colaboradores son eficientes por la precisión en las indicaciones por parte del jefe.			/			
	Colaboración y liderazgo compartido	Apoyo mutuo y cooperación	En la municipalidad se fomenta el compañerismo y la unión dentro del grupo de trabajo. En la Municipalidad todos cooperan para la obtención de un determinado resultado.			2 = Casi nunca	/		
		Atención a necesidades	Disponen de herramientas e información necesaria para realizar exitosamente sus tareas.			3 = A veces	/		
		Autonomía	Las decisiones tomadas son el resultado de la autonomía que ejerce individualmente cada colaborador.			4 = Casi siempre	/		
	Comunicación y relaciones interpersonales	Claridad y sencillez de información	Tenemos acceso fácil a toda la información que necesitamos para completar nuestra tarea. La comunicación interna dentro de la Municipalidad funciona correctamente.			5 = Siempre	/		
		Saber escuchar	En el área de trabajo hay libertad de opinión entre los colaboradores.			/			
		Empatía	Buscan esforzarse para cntender el comportamiento del grupo.			/			
	Evaluación de la eficacia del equipo	Evaluación del desempeño	Dentro de la Municipalidad se monitorean los procesos a ejecutar para el reconocimiento de los mejores colaboradores.			/			
Cumplimiento de metas y objetivos		El cumplimiento de metas y objetivos de los trabajos en equipo se desarrollan en los tiempos programados y planificados.	/						
Firma del experto			Fecha 13 / 06 / 2019						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo G: Control de asesorías

	CONTROL DE ASESORÍAS	Código : F01-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 20-06-2019 Página : 1 de 1
---	-----------------------------	---

1. DATOS GENERALES

Filial / sede:	LIMA NORTE	Período académico:	2019-II
Programa académico:	ADMINISTRACIÓN	Ciclo: X	X
Docente:	MGTR. GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES	E-mail:	cguerrab@ucv.edu.pe

N°	Autor	Fecha	Hora	Breve descripción de la asesoría	
1	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	05/09/2019	6.20 a 10.30 p.m.	ANALIZA LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA ELABORACIÓN DEL DPI	<i>Completado</i>
2	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	12/09/2019	6.20 a 10.30 p.m.	APLICA LAS PROPIEDADES MÉTRICAS DE VALIDEZ, CONFIABILIDAD	<i>Completado</i>
3	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	19/09/2019	6.20 a 10.30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS	<i>Completado</i>
4	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	26/09/2019	6.20 a 10.30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS	<i>Completado</i>
5	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	03/10/2019	6.20 a 10.30 p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS	<i>Completado</i>
6	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	10/10/2019	6.20 a 10.30 p.m.	APLICA EL PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE SUS DATOS	<i>Completado</i>
7	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	17/10/2019	6.20 a 10.30 p.m.	1ª JORNADA DE SUSTENTACION	<i>Completado</i>
8	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	24/10/2019	6.20 a 10.30 p.m.	ORGANIZA LOS RESULTADOS Y LOS DESCRIBE	<i>Completado</i>
9	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	31/10/2019	6.20 a 10.30 p.m.	ANALIZA LOS RESULTADOS Y LOS DISCUTE CON LOS ANTECEDENTES DE SU INVESTIGACIÓN	<i>Completado</i>
10	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	07/11/2019	6.20 a 10.30 p.m.	ELABORA LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES	<i>Completado</i>
11	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	14/11/2019	6.20 a 10.30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS	<i>Completado</i>
12	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	21/11/2019	6.20 a 10.30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS	<i>Completado</i>
13	MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO	28/11/2019	6.20 a 10.30 p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS	<i>Completado</i>


 Firma del Docente

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Yo, CARLOS ANDRES GUERRA BENDEZU, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

"ENGAGEMENT LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA, HUÁNUCO 2019"

del estudiante: MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **7%** verificable en el reporte de originalidad del programa **Turnitin**.

El analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 10 de Diciembre del 2019



Mgr. Carlos Andrés Guerra Bendezú

DNI: 09726163

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

PRINT DE TURNITIN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Engagement laboral y Trabajo en equipo en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huacaybamba, Huánuco 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Bach. Yurdan Eladio Melgarejo Gonzales (ORCID: 0000-0001-7225-4139)

ASESOR:

Mgr. Carlos Guerra Bendejú (ORCID: 0000-0002-8928-1237)

Resumen de coincidencias

7 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias


1	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	Entregado a Universida...	<1 %
5	repositorio.upeu.edu.pe	<1 %
6	www.oalib.com	<1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 25-02-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **MELGAREJO GONZALES YURDAN ELADIO**, identificado con DNI N° **47645251**, egresado de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo (X) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“ENGAGEMENT LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA, HUÁNUCO 2019”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

La tesis maneja datos propios de la Municipalidad y se debe de proteger la propiedad y la gestión Municipal, si bien es cierto, me autorizaron para realizar la investigación, de hecho cuento con la autorización, las mismas que se encuentran anexada en la tesis. Pero a petición de la Municipalidad **no puede difundirse la información evidenciada en la investigación.**



 Melgarejo Gonzales Yurdan Eladio
 FIRMA
 DNI: 47645251

FECHA: 14 de diciembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración – Filial Lima Norte, a la versión final del Trabajo de Investigación que presenta el estudiante:

Sr. MELGAREJO GONZALES, YURDAN ELADIO

Trabajo de Investigación titulado:

ENGAGEMENT LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUACAYBAMBA, HUÁNUCO 2019

Para obtener el Título Profesional de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 14 de diciembre del 2019
NOTA O MENCIÓN: 17 (diecisiete)

Los Olivos, 23 de diciembre del 2019



MSc. Mairena Fox Petronila Liliana

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración