



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la
municipalidad distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Ticliahuanca Laban, Liz Karina (orcid.org/0009-0007-7407-9056)

ASESORA:

Dra. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, que estuvieron apoyándome en cada decisión para alcanzar mis metas y anhelos para poder superarme cada día más y así poder luchar para que a vida nos depare un futuro mejor.

A mis hermanos, quienes me apoyaron siempre en los momentos más difíciles, así como también con su apoyo incondicional que me han brindado en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por estar siempre conmigo en todo momento y darme la perseverancia y la fuerza para alcanzar esta meta que tanto aspiraba.

A mi asesora, por el tiempo y paciencia en la elaboración de mi tesis, gracias a sus conocimientos y con su ayuda logre concluir con gran éxito este proyecto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023", cuyo autor es TICLIAHUANCA LABAN LIZ KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 23-02- 2024 11:19:46

Código documento Trilce: TRI - 0738393



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TICLIAHUANCA LABAN LIZ KARINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
TICLIAHUANCA LABAN LIZ KARINA DNI: 78432941 ORCID: 0009-0007-7407-9056	Firmado electrónicamente por: LKTICLIAHUANCA el 18-02-2024 20:19:25

Código documento Trilce: INV - 1579811

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de la investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32

REFERENCIAS

33

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de juicio de expertos	15
Tabla 2. Engagement en la Municipalidad Distrital de Aguas	19
Tabla 3. Satisfacción laboral en la Municipalidad Distital de Aguas Verdes	18
Tabla 4. Prueba de normalidad	20
Tabla 5. Correlación de engagement y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas	21
Tabla 6. Correlación de engagement y variedad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas	21
Tabla 7. Correlación de engagement y autonomía laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas	22
Tabla 8. Correlación de engagement y significado laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas	22
Tabla 9. Correlación de engagement e identidad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas	23
Tabla 10. Correlación de engagement y realimentación laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas	23

Índice de figuras

Figura 1. Diseño del estudio

13

Resumen

El objetivo general se determinó la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, empleando un método hipotético deductivo, nivel descriptivo correlacional. La muestra fue de 90 servidores estatales de la municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes. La técnica fue la encuesta y el instrumento de la indagación fue el cuestionario. Se determinó la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023, obteniendo el coeficiente de correlación de 0,741 y una sig. $< 0,05$ existiendo una relación positiva media. Concluyendo, los niveles de engagement está asociado con afinidad del colaborador hacia la entidad donde labora, mejorando así su compromiso del colaborador incrementando su compromiso laboral.

Palabras clave: engagement, satisfacción laboral, compromiso laboral

Abstract

The general objective was to determine the relationship between engagement and job satisfaction in the workers of the District Municipality of Aguas Verdes, Tumbes 2023. The study was basic, with a quantitative approach, non-experimental design, using a hypothetical deductive method, correlational descriptive level. The sample was 90 state servants from the District municipality of Aguas Verdes, Tumbes. The technique was the survey and the instrument of inquiry was the questionnaire. The relationship between engagement and job satisfaction in the workers of the District Municipality of Aguas Verdes, Tumbes 2023 was determined, obtaining the correlation coefficient of 0.741 and a sig. < 0.05, with a medium positive relationship. Concluding, engagement levels are associated with employee affinity towards the entity where they work, thus improving employee commitment by increasing their work commitment.

Keywords: engagement, job satisfaction, work commitment

I. INTRODUCCIÓN

Al nivel global ha experimentado desafíos significativos, según datos recopilados por Gallup (2022). La inestabilidad y precariedad laboral afectan tanto a la fuerza laboral privada como estatal, generando consecuencias que trascienden a la productividad y la economía mundial. En este contexto, el compromiso de los colaboradores emerge como un factor crucial, ya que aquellos sin un engagement adecuado representan un costo anual de aproximadamente 7.8 billones de dólares, equivalente al 11% del Producto Interno Bruto (PBI) a nivel global.

Un estudio realizado a 100.000 organizaciones, denominado *State of the Global Workplace: 2022 Report* demostró que el 21% de los colaboradores a nivel mundial muestran un engagement laboral. Las diferencias regionales son notables, con tasas más altas en Estados Unidos y Canadá (34%), seguidas de Latinoamérica y el Caribe, Asia del Sur, y el Sudeste Asiático. Europa del Este, Australia, Nueva Zelanda y otras regiones presentan cifras inferiores al 16%. Gallup (2022).

Según la Organización de Naciones Unidas, (2019) menciona que las entidades públicas para maximizar su rentabilidad implementan estrategias que alcancen logros y resultados a largo plazo. El rendimiento laboral se posiciona como un factor determinante al momento de valorar el desempeño de los colaboradores según las proyecciones estimadas en una organización, dentro de ello la motivación juega un rol fundamental en cada integrante de los grupos de trabajo.

A nivel Latinoamericano, la falta de recuperación luego de las diversas dificultades por pandemia, afecto el crecimiento económico, la inflación, la informalidad y las globalización siendo en este caso una factor negativo por la crisis mundial, además, de la transición de la demanda laboral, la reducción, destrucción y creación de nuevos puestos laborales, sumando las características generadas y eliminadas por los cambios de la organización, sociedad y economía; todo estos factores repercuten de manera directa e indirecta a los colaboradores y sus familias (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Al nivel nacional el estado del Perú busca desarrollar las instituciones públicas mediante la creación de la Ley de Servicio Público, Ley Núm. 30057. Para así desarrollar un organismo público, Servir regula, aprueba y evalúa el desarrollo del servidor público para mejorar los procesos generales y consecuentemente gestionar el capital humano y el desempeño del personal. Logrando al mismo tiempo el desarrollo de las instituciones públicas, promoviendo su cultura y creando un ambiente de trabajo óptimo que cumpla con los objetivos de las instituciones. Cárdenas (2020)

Finalmente, a nivel local, según el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2019) menciona, que la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023 ha sido ineficiente, en el engagement y satisfacción del servidor público, debido a falta de planes estratégicos focalizados adecuadamente por áreas, la improvisación en diversas actividades individuales y por área afectando la culminación de objetivos e incremento del presupuesto, debiendo tomar medidas adecuadas para una gestión administrativa moderna, mejorando la calidad laboral logrando así una calidad gerencial para alcanzar los objetivos, con el propósito de mejorar el servicio institucional brindado al ciudadano, actuando así con transparencia, eficacia, y firmeza, para una gestión correcta con el Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional.

Por otra parte, la formulación del problema general, ¿Cuál es la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023?

En la justificación a nivel teórico, mediante el sustento conceptual y práctico de indagaciones realizadas de manera previa del engagement y satisfacción laboral enfocándose en las entidades estatales para el fortalecimiento de su misión, visión, políticas, estrategias y valores en la institución estatal. A nivel práctico, se buscó abordar y resolver los problemas existentes de la entidad mencionada mediante los hallazgos obtenidos de la investigación. Estos resultados tienen el propósito de generar recomendaciones propuestas a una mejora de un ambiente laboral óptimo; una calidad del trabajo y una gestión administrativa en la institución estatal. A nivel metodológico, se basa en

instrumentos, modelos, herramientas y técnicas que no solo son relevantes para la investigación, sino que también podrían ser aprovechados en futuros estudios.

Bajo ese sentido el propósito general fue determinar la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la entidad del Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023. De tal manera como objetivos específicos, Determinar la relación entre el engagement y variedad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Determinar la relación entre el engagement y autonomía laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Determinar la relación entre el engagement y significado laboral en los trabajadores de la Municipalidad, Determinar la relación entre el engagement e identidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad, Determinar la relación entre el engagement y realimentación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes.

También se optó como hipótesis general, existiendo una significativa entre engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la entidad edil, Tumbes 2023. Así mismo como hipótesis específica, Existe relación significativa entre el engagement y variedad laboral en los trabajadores de la entidad edil, Existe relación significativa entre el engagement y autonomía laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Existe relación significativa entre el engagement y significado laboral, Existe relación significativa entre el engagement e identidad laboral en los trabajadores de la entidad edil, Existiendo relación significativa entre el engagement y realimentación laboral en los trabajadores de la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales fueron desarrollados por los siguientes autores, Romero y Palacini (2020) tuvieron como propósito correlacionar entre el engagement y la rotación del personal de dos organizaciones en Asunción. Teniendo como metodología relacional, cuantitativa, no experimental y descriptiva. La muestra fueron 179 colaboradores. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron un coeficiente de correlación inverso de correlación de Pearson - 0,353 y $p < 0,05$. Concluyendo, al gestionar de una mejor manera el engagement en dos organizaciones mejorará la satisfacción laboral reduciendo la rotación del personal.

A propósito, Brito et al. (2022) en su proyecto tuvieron como finalidad de analizar la correlación entre la satisfacción laboral intrínseca y el engagement laboral de servicio social profesional de enfermería. Cuya Metodología cuantitativa, no experimental y transversal. 75 colaboradores pasantes de enfermería fueron la muestra de estudio. Dando una correlación rho de Pearson significativo directa de 0,712 entre ambas variables. Concluyendo, la satisfacción laboral intrínseca esta correlacionado con el engagement a nivel de involucramiento, dedicación y vigor del laboral de los colaboradores pasantes.

Seguidamente Agung et al., (2022) en su indagación tuvieron el objetivo de analizar el engagement y compromiso laboral de acuerdo con las demandas laborales en una institución estatal de Indonesia. Cuya Metodología cuantitativa, correlación, descriptiva y no experimental. La muestra fueron 115 colaboradores estatales. instrumento el cuestionario. Determinaron una correlación de 0.382 y sig.<0,05 entre en engagement y compromiso laboral, asimismo los recursos laborales de la institución afectan de manera positiva al compromiso laboral (0.491 y sig.<0,05) y engagement (0,523 y sig. <0.05). Concluyendo, el recurso laboral de las instituciones estatales mejora la engagement, compromiso y satisfacción laboral del trabajador estatal al otorgar salarios, instalaciones, apoyo social y un sistema de trabajo claro, entre otros, teniendo que mejorar a corto y largo plazo.

Con respecto a Zammiti et al. (2022) en su investigación tuvieron el objetivo de determinar la relación entre el engagement y la satisfacción laboral. Metodología cuantitativa correlacional, descriptiva y no experimental. La muestra fueron 342 (271 colaboradores del sector público y 71 de privado) colaboradores de instituciones particulares y estatales. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron una correlación entre el engagement y satisfacción laboral de 0,611 y una sig. <0,05, también una relación entre el engagement y satisfacción con la vida del colaborador 0,522 y una sig. <0,05. Concluyendo con una actitud positiva en el engagement laboral como mediador, influye positivamente en la satisfacción laboral, por ello, las instituciones estatales y privadas pueden organizar capacitaciones para lograr mejorar la actitud positiva en el trabajo esto puede lograr que los trabajadores mejoren su engagement y se sientan satisfechos.

Seguidamente, Thokoa et al. (2021) realizaron un estudio para investigar la satisfacción laboral y el engagement laboral en el Tesoro Nacional de Sudáfrica. Metodología cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra fue de 501 servidores estatales de la institución del Tesoro Nacional de Sudáfrica. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron una correlación lineal de R^2 de 0.491 entre el engagement y satisfacción laboral. Concluyendo, la existencia de niveles bajos de engagement y satisfacción laboral en la institución, pero estando relacionados significativamente, pudiendo aumentarse en paralelo el engagement y satisfacción laboral a través de estrategias que mejoren la comunicación y el acceso a oportunidades de promoción, siendo estos predictores significativos, mientras que la remuneración no era.

A nivel nacional, Charry y Solórzano (2021) en su estudio plantearon evaluar niveles de engagement en servidores de una institución estatal castrense. Metodología cuantitativa, no experimental, de tipo básica. La muestra fueron 100 servidores públicos. El instrumento fue el cuestionario. Determinando que el 14,2% de servidores públicos tuvieron un nivel muy alto de engagement, mientras que el 64,7% tuvieron un nivel alto de engagement. Concluyendo que los servidores presentaron niveles óptimos de engagement debido a que mostraron altos niveles de fortaleza, constancia, dedicación y resiliencia con las actividades desarrolladas en la institución mencionada.

Maquera et al. (2022) tuvieron como fin de determinar entre el bienestar subjetivo del colaborador y el engagement laboral en el área administrativo de la Municipalidad de San Román en Juliaca. Método de estudio no experimental, correlacional y descriptivo. La muestra fueron 140 servidores públicos. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron una correlación del bienestar subjetivo del colaborador y el engagement laboral con rho de Spearman de 0.560 u una sig.<0.05. Concluyendo la correlación entre el engagement mediante el vigor, dedicación y absorción del servidor público está vinculado con el bienestar subjetivo laboral del colaborado mejorando su satisfacción laboral mejorando su desempeño.

Rodríguez (2022) en estudio plantearon el objetivo de determinar la influencia de gestionar el engagement en la satisfacción de los servidores públicos de diversas instituciones. La metodología fue correlacional, descriptiva, cuantitativa. La muestra fue de 75 servidores públicos. El instrumento fue el cuestionario. Determinó, el 50,7% de servidores tuvieron un nivel moderado de engagement, mientras que el nivel de satisfacción el 6,7% tuvo un nivel medio de satisfacción y el 37,3% un nivel alto, también se determinó una sig. <0.05 con coeficientes de correlación de Cox y Snell de 0,302, coeficiente de Nagelkerke de 0,366 y coeficiente McFadden de 0,206. Concluyendo con la existencia de una buena gestión del engagement mejora e influye en la satisfacción de los colaboradores estatales.

Coz y Matto (2021) en su investigación tuvieron la finalidad de analizar la correlación entre el engagement y satisfacción laboral de los colaboradores del sector privado. La metodología fue cuantitativa, correlacional y descriptiva. La muestra fueron 100 colaboradores de diversas instituciones con más de 1000 trabajadores. El instrumento fue el cuestionario. Determinaron una correlación de 0.513 entre en ambas variables de los colaboradores. Concluyendo, a mayor satisfacción dentro de las instituciones del sector privado mejorará el engagement optimizando su compromiso y desempeño laboral.

Delgado (2022) en su trabajo estableció la correlación entre el engagement y satisfacción laboral en el Ministerio del Interior en Lima dentro del Tribunal de Disciplina Policial. Emplearon una metodología cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra fueron 73 servidores públicos. El instrumento fue el cuestionario. Determino, una correlación rho de Spearman = 0,682 y sig.<0.05. Concluyendo la existencia significativa de relación entre la satisfacción del servidor público y sus actitudes de engagement en la institución al desempeñar sus actividades laborales.

Se definió el engagement, por Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), como las implicancias laborales asociados al compromiso del colaborador, dedicación, apego laboral, empleando cuatro factores psicosociales necesarios, competencias emocionales, cognitivas, motivacionales y conductuales.

A propósito, Gallup (2022) detalló, que el engagement está asociado con el bienestar del colaborador, debido a la prosperidad de la entidad generada por el engagement, logrando así que sus colaboradores reduzcan significativamente el enojo, estrés, entre otros problemas causantes de desconexión con sus actividades laborales, ya que el engagement hace experimentar a los colaboradores que sus actividades laborales influyen en sus vidas fuera del trabajo.

Se sustentó la variable engagement mediante el ciclo PDCA de Deming citado por Carrera et al., (2019), detallando cada periodo determinado de la gestión realizada en una institución de forma continua. La primera etapa será la planificación (P) donde se formulará y desarrollarán actividades asociadas a los objetivos institucionales. En fase de ejecución (D), se llevará a cabo cada variación necesaria para mejorar el plan, sugiriendo la realización de problemáticas piloto para perfeccionar las gestiones de cada actividad. En la etapa de verificación (C), se realizarán cada actividad necesaria para corroborar las actividades y funciones a realizarse y su funcionalidad. Por último, en la etapa de actuación (A), se realizará cada evaluación del resultado obtenido. Con base en ello, se llevará a cabo la implementación, descarte total o parcial para mejorar el plan.

La teoría sobre la inteligencia emocional descrita por Goleman (2018) detallan la importancia del individuo al saber reconocer sus propias emociones, sentimientos propios y de los demás, toleración de frustraciones y presiones para soportar las actividades laborales, también acentuar las capacidades propias al trabajar de manera conjunta y adoptar actitudes con carácter empático y social, logrando así obtener diversas posibilidades de desarrollo personal.

La teoría del compromiso laboral desarrollado por Meyer & Allen, (1991) citado por Gabini (2018) detallaron que el compromiso de los colaboradores está asociado al vínculo generado por la organización a través del trato con el colaborador, generando un compromiso afectivo donde el colaborador está presente en la organización por decisión propia, el compromiso normativo dándose al sentirse el colaborador a regirse por las normativas de la organización y pensar en lo correcto al actuar así, y el compromiso continuo donde el colaborador sigue laborando en una organización por el puesto laboral obtenido y/o los beneficios obtenidos en este y la dificultad de poder encontrar estos en otra organización.

Asimismo, Wood et al. (2020) describe que el engagement como el estado en el que los empleados sienten un vigor, entusiasmo y de manera mental está vinculado con las actividades laborales que realizan. Este estado se caracteriza por la absorción en las tareas, la dedicación a la organización y vigor a la energía de los trabajadores, disponible para emplearlo en el trabajo, además la persistencia y resistencia frente a cada dificultad, demuestra la sensación de estar involucrado con sus actividades laborales, experimentando motivación, orgullo y desarrollo por cada una de sus actividades.

Asimismo, de acuerdo a Cárdenas (2014) citado por Calizaya et al. (2020), está asociada a la psicología positiva en el ámbito laboral, tiene como objetivo mejorar las actividades realizadas en las organizaciones, mejorando así la salud psicosocial, satisfacción y bienestar del colaborador.

El engagement se dimensiona en vigor, dedicación y absorción. Primero la dimensión vigor de acuerdo a Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), es la captación de los niveles de resistencia y energía del colaborador, para el desarrollo de sus labores, siendo la principal medida para activar el engagement.

Asimismo, la dimensión dedicación, según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), son las sensaciones profundas de involucramiento del colaborador con el trabajo, logrando experimental entusiasmo, significado y orgullo, siendo la principal medida para determinar el interés y compromiso del colaborador con los objetivos laborales.

Seguido de la dimensión absorción, menciona Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020) que es una percepción de los niveles de concentración al realizar las actividades laborales y la sensación de estar absorto y feliz al realizarlo, relacionado también con impulsar los niveles en el trabajo, aunque enfocándose en los aspectos mentales y cognitivos.

Definición conceptual de la satisfacción laboral, de acuerdo a Chiavenato, (2021) la satisfacción es generada por los vínculos entre colaborador y organización generando un ambiente laboral y comunicación óptima la cual se reflejarán en cumplimiento de actividades y objetivos individuales y de la organización.

De acuerdo con Gabini (2018) la satisfacción laboral se da cuando los colaboradores pueden aprender y experimentar niveles mayores de crecimiento y responsabilidad en su puesto laboral, esto es debido a las percepciones subjetivas, de las condiciones laborales, oportunidades para el desarrollo de la carrera laboral, profesional y personal dentro del trabajo.

Asimismo, refirió sobre la satisfacción laboral Vallejo (2010) citado por Martínez (2022), son las actitudes del colaborador frente a sus actividades laborales; esta actitud se enfoca en los valores y creencias que desarrolla el propio colaborador en su ambiente laboral, siendo las actitudes determinadas por su puesto laboral y cada percepción del colaborador siendo afectado por sus rasgos personales, valores y necesidades, también puede ser afectado por las comparaciones a nivel laboral y social con otros colaboradores, características de antiguos puestos laborales y conjunto de referencias.

La variable satisfacción laboral se sustenta con las teorías, la teoría de McClelland en (1989) citado por Chiavenato (2019), detalla sobre las tres necesidades para la motivación del colaborador, necesarias para el desarrollo organizacional, siendo el poder, logro y afiliación para lograr la motivación laboral, desde la perspectiva del colaborador, siendo necesario para ello cubrir con sus

necesidades dependiendo del puesto, actividades y objetivos del colaborador, causando una motivación laboral.

Asimismo, la teoría de motivación detallada por Maslow (1943) citado por Arguella et al., (2020), describe la motivación positiva debe darse desde la perspectiva del individuo, satisfaciendo cada necesidad que tiene en base a sus prioridades y jerarquías, teniendo en cuenta las necesidades fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización, para así motivar y generar un deseo de concretar o mantener diversas condiciones para lograr la satisfacción básica y deseos intelectuales adicionales.

Se dimensionó la satisfacción laboral en la variedad, autonomía, significado, identidad y realimentación laboral. La dimensión variedad laboral, de acuerdo a Chiavenato (2019), es la variedad de habilidades asumidas y exigidas en el puesto laboral, existiendo la necesidad de aplicar diversas operaciones o él empleó de diversidad de procedimientos y equipamientos para no ser monótono y repetitivo; teniendo la necesidad el colaborador de emplear conocimientos, equipamiento y procesos para la ejecución de actividades laborales diferentes.

La dimensión autonomía laboral, según Chiavenato (2019), son los niveles de independencia y criterios del individuo para planificar y ejecutar sus labores, aludiendo la independencia y libertad para la programación de sus actividades, para seleccionar su equipamiento para tomar una decisión de los procesos y métodos que seguirá.

La dimensión, significado laboral, describió Chiavenato (2019), son los conocimientos del impacto que el puesto laboral genera en otros colaboradores o en las actividades de la organización, también son las nociones de la interdependencia del puesto con otros puestos laborales y como contribuye con las actividades generales de la organización.

La dimensión identidad laboral, definió Chiavenato (2019), es el nivel exigido por el puesto para poder terminar o ejecutar la unidad integral laboral, relacionado con las posibilidades que tiene el colaborador para realizar la actividad laboral de manera parcial o total, con la finalidad de determinar el resultado de su esfuerzo, se da mediante la realización de la actividad al conocer la extensión, totalidad y el objetivo a lograr.

La dimensión realimentación laboral de acuerdo a Chiavenato (2019), son

los niveles de información que un colaborador recibe para evaluar su eficiencia en la producción de resultados durante su desempeño laboral. Este proceso ocurre en tiempo real, permitiendo que el empleado se autoevalúe de manera constante y directa, sin requerir evaluaciones periódicas por parte de superiores u otros órganos organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Manifestó, Gallardo, (2017) señaló que la investigación básica, son estudios donde se resolverán un determinado fenómeno o problemática, teniendo la finalidad la consolidación e indagación de conocimientos para su aplicación, para así enriquecer los aspectos científicos. Debido a la obtención de información asociada a las variables de estudio descritas en el marco teórico. Por lo tanto, la investigación se clasificó como básica, ya que contribuirá a complementar y mejorar los conceptos asociados a cada variable estudiada.

A propósito, Hernández y Mendoza (2018), afirmó que el enfoque cuantitativo, son estudios mediante procesos secuenciales donde se emplean datos numéricos para poder analizar un fenómeno y comprobar ciertas hipótesis. Asimismo, el estudio de investigación fue un enfoque cuantitativo, dado que se recopilaban datos numéricos para alcanzar el objetivo de la investigación.

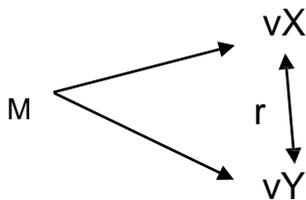
De acuerdo con Ñaupás et al. (2018) el estudio se clasifica como no experimental, ya que no implica alteraciones en los datos recolectados en un único momento. Esto se debe a que se obtienen datos sin manipulación arbitraria, donde el investigador aplica el cuestionario en un solo momento sin realizar cambios posteriores. El diseño del estudio fue no experimental; lo que significa que las variables independientes no fueron manipuladas intencionalmente para detectar sus efectos. Además, se caracterizó por un diseño transversal, donde los datos se recolectaron durante un período de tiempo específico. El objetivo principal de este enfoque es describir variables, evaluar situaciones y analizar la prevalencia de una determinada variable

Según Sánchez et al. (2018) afirmó que el método deductivo de hipótesis es un estudio que va de lo general a lo específico para poder responder a un supuesto (hipótesis) de la investigación. El estudio emplea la inferencia para poder solucionar supuestos planteados de acuerdo con la problemática estudiada, con la finalidad de poder lograr el objetivo del estudio.

Con nivel descriptivo correlacional, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) se empleó la estadística para describir casos determinados del estudio y determinar diferencias a nivel teórico y numérico para poder comprobar su relación a nivel teórico y estadístico.

Figura 1

Diseño del estudio



Nota: En base a Hernández y Mendoza (2018)

Dónde:

M= La muestra estuvo compuesta por servidores público de la MDAV

V_X= Engagement

V_Y= Satisfacción laboral

r=

3.2. Variables y operacionalización

Variable X: Engagement

Según, Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), manifestó que son como las implicancias laborales asociados al compromiso del colaborador, dedicación, apego laboral, empleando cuatro factores psicosociales necesarios, competencias emocionales, cognitivas, motivacionales y conductuales. Además, se identifican tres factores clave: vigor, dedicación y absorción que contribuyen a impulsar el progreso continuo y en la eficiencia del trabajo administrativo, contribuyendo así cumplir con las necesidades del personal administrativo.

En la cuanto a la definición operacional, para lograr los objetivos determinados, el estudio se realizó mediante un cuestionario de encuesta desarrollado en una escala Likert de 16 ítems. Los resultados de esta encuesta se almacenaron en la base de datos del software estadístico SPSS v26, donde fueron analizados e interpretados para comprobar su validez. (Anexo 2)

Variable Y: Satisfacción laboral

De acuerdo con Chiavenato, (2021) la satisfacción es generada por los vínculos entre colaborador y organización, generando un ambiente laboral y comunicación óptima, la cual se reflejarán en cumplimiento de actividades y objetivos individuales y de la organización.

Asimismo, la definición operacional, se basó en lograr objetivos del estudio

Utilizando técnica de encuesta en forma de cuestionario desarrollado en escala Likert de 23 ítems. Utilizándose el software SPSS v26 para interpretar los datos y evaluar su confiabilidad. (Anexo 2)

3.3. Población, criterios selección, muestra, muestreo y unida de analisis población

Según Ñaupas et al (2018), planteo que población es un grupo de personas con características similares. La población fue compuesta por 100 trabajadores del MDAV.

Criterios de inclusión se incluyó que trabajadores nombrados y contratados entre 25 y 60 años del área administrativa de la MDAV.

En cuanto a los criterios de exclusión, se excluyó al personal no administrativo.

Muestra

Menciona Sánchez et al., (2018) que el muestreo no probabilístico intencionado son estudios enfocados en cada criterio del investigador, por emplear las unidades del muestreo no pasaron por procesos selectivos por casos fortuitos. Por lo tanto, durante el proceso de investigación se identificó una muestra por conveniencia de 90 personas (empleados permanentes) que constituyen el equipo directivo de la entidad.

Muestreo

Se consideró el muestreo de 90 servidores estatales de la entidad edil.

Unidad de análisis

Estuvo compuesto por el personal de la MDAV.

3.4. Técnicas instrumentos recolección de datos, validez, confiabilidad

Técnica de recolección de datos

Por otro lado, Hernández & Mendoza, (2018) refiere al instrumento que es una lista de ítems estructurados para permitir recolectar información en base a variables de investigación. En términos de recolección de datos, se realizó la encuesta para recolectar datos que permitan aclarar el propósito del estudio.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento de indagación fue el cuestionario (Ver Anexo 3) se realizó en base a la teoría y problema del estudio, para poder determinar los objetivos del estudio. Según Sánchez et al. (2018) detallaron que son estudios de análisis realizada de forma numérica mediante instrumento de investigación.

Validez del instrumento

Por otro lado, según Ñaupás et al. (2018) definió que la validez del instrumento es un análisis de manera sistemática para poder determinar si emplearon relevancia, sinergias y vínculos con la teoría y problema de indagación. Siendo en este caso:

Tabla 1

Validación de juicio de expertos

Nº	Expertos	Opinión
1	<i>Dra. Loa Navarro, Erika</i>	<i>Aplicable</i>
2	MG. Cristihan Sosa Orellana	<i>Aplicable</i>
3	MG. Armestar Amaya Alex	<i>Aplicable</i>

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento:

Por otro lado, Ñaupas et al., (2018) que la confiabilidad son análisis sistemáticos de los ítems, los cuales son aplicados en diversas muestras y tiempos afines, teniendo que obtener una fiabilidad similar en todos los casos, teniendo que acercarse su puntuación al 1 para poder demostrarlo (Véase Anexo 5).

El alfa de Cron Bach, de acuerdo a Gonzales et al. (2023) es una herramienta procesamiento de datos empleado en las ciencias sociales, para poder determinar la fiabilidad de un instrumento empleado para medir las variables de una indagación.

3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento, se inició con la indagación del planteamiento problema donde se realizó una búsqueda exhaustiva de teorías en libros, artículos científicos disponibles en plataformas como Scopus, Scielo y Google Académico, así como tesis para obtener antecedentes relevantes. Se utilizaron diversos medios de información con el fin de recopilar una amplia gama de perspectivas y datos pertinentes al tema en cuestión. Ambas variables se definieron por el autor Chiavenato, (2021) y Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), en el cual cada variable, se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva de antecedentes tanto a nivel nacional como internacional para cada variable, con el propósito de definir las teorías pertinentes en base a la investigación realizada. Además, se planteó la hipótesis y se determinó la investigación que fue no experimental. Asimismo, la muestra fue de 90 servidores de la MDAV, se identificaron las dimensiones e indicadores específicos que fueron analizados con el fin de determinar el nivel de confiabilidad.

Asimismo, para aplicar el cuestionario, se hizo la respectiva autorización a la municipalidad. Luego de obtener el permiso se recolectaron datos mediante un cuestionario enviado al personal administrativo del municipio. Luego, estos datos se registraron y verificaron adecuadamente utilizando el programa SPSS para obtener resultados necesarios para la investigación, analizándose para obtener las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Según Ruz et al. (2022), la estadística descriptiva implica el análisis estadístico de variables tanto a nivel individual como grupal, utilizando muestras del estudio. Empleándose la estadística descriptiva utilizando Excel para representar las variables estudiadas en diferentes niveles. Esto permitió generar tablas de frecuencia y porcentaje para cada nivel, junto con su correspondiente representación gráfica porcentual

Por otro lado, Veiga et al. (2020), que el análisis inferencial es un proceso que permite una evaluación eficaz y sistemática de los datos recopilados de una muestra de investigación. En este caso, se utilizará el software SPSS para llevar a cabo la estadística inferencial. Los datos obtenidos del Baremo serán procesados previamente en Excel para aplicar la prueba de normalidad y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, dado que los datos son no paramétricos. La prueba de Rho de Spearman, como indican Apaza et al. (2022), identifica intervalos significativos de relación dentro de las variables analizadas. Por otro lado, la prueba de normalidad, según Dominguez (2018), evalúa la distribución de los datos por variables para determinar si estos se alejan de una distribución lineal, lo que permite decidir si se deben utilizar métodos paramétricos o no paramétricos en el análisis.

3.7. Aspectos éticos

Ames y Merino (2019) destacan la importancia de la ética en la investigación, enfocándose en el respeto hacia los participantes, quienes deben otorgar su consentimiento informado de manera voluntaria para participar. Esto implica asegurar la no maleficencia y la beneficencia para proteger a los participantes de posibles daños directos e indirectos y reducir los riesgos.

Estos aspectos incluyen valores como el respeto, transparencia y honestidad que son fundamentales para la ética y la integridad en la investigación. Ventura y Carlos (2022). Esta investigación, se tomaron en cuenta los principios éticos de autonomía beneficencia, no maleficencia y justicia, con especial énfasis en asegurar que todos los participantes recibieran un trato equitativo y justo. Se respetó el principio de autonomía al obtener el consentimiento informado de cada participante, y se garantizó la beneficencia y no maleficencia al buscar su

bienestar y evitar daños, equilibrando los beneficios y riesgos de la investigación. En la selección de participantes se aplicó el principio de equidad y justicia, evitando cualquier forma de discriminación, y se garantizó una distribución justa de los beneficios y resultados de la investigación. Además, se protegió la privacidad y confidencialidad de los participantes mediante medidas adecuadas. Se siguió el Manual APA para citar las fuentes bibliográficas utilizadas. Asimismo, se empleó también la guía de elaboración RVI N° 062 N°-2023 de la UCV, obteniendo el consentimiento y/o autorización de la MDAV. Se realizó la encuesta a los trabajadores de manera responsable y garantizando su privacidad. Se realizó una adecuada citación de las teorías utilizando el formato APA 7ma edición, y se complementó con el programa Turnitin asegurándose de que el porcentaje de similitud estuviera por debajo del 20%.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2

Engagement en la MDAV.

Nivel	Variable				Dimensiones			
	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	46	51.11	62	68.89	45	50.00	39	43.33
Regular	41	45.56	25	27.78	35	38.89	22	24.44
Bajo	3	3.33	3	3.33	10	11.11	29	32.22
Total	90	100	90	100	90	100	90	100

Nota: Los valores expresados en la tabla 2, describen los resultados de los 90 colaboradores encuestados en la MDAV.

Se determinó, el 51,11% (46) de colaboradores de la MDAV presentaron un nivel elevado de engagement laboral, mientras que el 68,89% (62) presentaron un nivel alto de vigor laboral, también el 50,00% (45) presentaron un nivel alto de dedicación laboral y el 43,33% (39) tuvieron un nivel alto de absorción laboral.

Tabla 3

Satisfacción laboral en la MDAV.

Nivel	Variable						Dimensiones					
	Satisfacción laboral		Variedad Laboral		Autonomía Laboral		Significado Laboral		Identidad Laboral		Realimentación Laboral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	57	63.33	53	58.89	42	46.67	47	52.22	40	44.44	44	48.89
Regular	19	21.11	31	34.44	35	38.89	31	34.44	27	30.00	33	36.67
Bajo	14	15.56	6	6.67	13	14.44	12	13.33	23	25.56	13	14.44
Total	90	100	90	100	90	100	90	100	90	100	90	100

Nota: Los valores expresados en la tabla 3, describen los resultados de los 90 colaboradores encuestados en la MDAV.

Se determinó, el 63,33% (57) de colaboradores de la entidad edil presentaron un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 58,89% (53) tuvieron un nivel alto de variedad laboral, también, el 46,67% (42) presentaron un nivel alto de autonomía laboral, asimismo, el 52,22% (47) de colaboradores tuvieron un nivel alto de significado laboral, además, el 44,44% (40) tuvieron una identidad laboral y el 48,89% (44) presentaron un nivel alto de realimentación laboral.

4.2 Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

La prueba empleada fue Kolmogorov-Smirnov, según Fau et al. (2020) es empleado para poder determinar la normalidad de los datos obtenidos, comparando la función de distribuciones teóricas con las empíricas y proporcionando un valor p (sig.), que es la probabilidad de la muestra. Asimismo, La prueba estadística Rho spearman, según Apaza et al. (2022) determina los intervalos relacionados significativos e intervalos entre las variables de estudio.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Engagement	,709	90	,000
Satisfacción Laboral	,675	90	,000

Nota: spss versión 26

Mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a al ser la muestra mayor de 50, se pudo determinar una significancia menor que 0,05; por ello, los datos obtenidos no tuvieron una distribución normal y no fueron paramétricos, teniendo que aplicarse lo estadístico Rho de Spearman.

4.3 Análisis por hipótesis

Contrastación de hipótesis general

Tabla 5

Correlación de engagement y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes.

			Engagement	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: spss versión 26

Se determinó un coeficiente de correlación de 0,741 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva media entre el engagement y satisfacción laboral en la entidad edil. Rechazando la (Ho) y aceptando la Ha, teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 6

Correlación de engagement y variedad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas

			Engagement	Variedad laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Variedad laboral	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: spss versión 25

Se determinó un coeficiente de correlación de 6,35 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva media entre el engagement y variedad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la Ho y aceptando la Ha, teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Contrastación de hipótesis específica 2

Tabla 7

Correlación de engagement y autonomía laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas

			Engagement	Autonomía laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Autonomía laboral	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: spss versión 26

Se determinó un coeficiente de correlación de 0,699 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva media entre el engagement y variedad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la Ho y aceptando la Ha, teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Contrastación de hipótesis específica 3

Tabla 8

Correlación de engagement y significado laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas

			Engagement	Significado laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Significado laboral	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: spss versión 25

Se determinó un coeficiente de correlación de 0,812 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva considerable entre el engagement y significado laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la Ho y aceptando la Ha, teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Contrastación de hipótesis específica 4

Tabla 9

Correlación de engagement e identidad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas

			Engagement	Identidad laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Identidad laboral	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: spss versión 25

Se determinó un coeficiente de correlación de 0,816 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva considerable entre el engagement e identidad laboral en la entidad edil. Rechazando la Ho y aceptando la Ha, teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Contrastación de hipótesis específica 5

Tabla 10

Correlación de engagement y realimentación laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas

			Engagement	Realimentación laboral
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Realimentación laboral	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Nota: spss versión 25

Se determinó un coeficiente de correlación de 0,674 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva media entre el engagement y realimentación laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la H_0 y aceptando la H_a , teniendo como muestra 90 servidores públicos.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general se planteó, determinar la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023. En tal sentido, se muestra que el 51% de colaboradores de la Municipalidad consideran que el nivel de engagement es alto. Y el 63% de los encuestados manifiesta que el nivel de satisfacción laboral es alto. En relación con los resultados inferenciales, se determinó un coeficiente de correlación de 0,741 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva media entre el engagement y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la (H_0) y aceptando la H_a , teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Teniendo coincidencia con el estudio de Coz y Matto (2021) quienes determinaron una correlación de 0.513 entre en engagement y la satisfacción laboral de los colaboradores, concluyendo, a mayor satisfacción dentro de las instituciones mejorará el engagement optimizando su compromiso y desempeño laboral. Siendo también su similitud por emplear una prueba estadística de correlación y también una muestra similar de 100 colaboradores y para el estudio de 90 colaboradores. También, tuvo similitud con el estudio de Delgado (2022), determinó una correlación rho de Spearman = 0,682 y sig.<0.05. Concluyendo la existencia significativa de relación entre la satisfacción del servidor público y sus actitudes de engagement en la institución al desempeñar sus actividades laborales. Siendo también su similitud por emplear una prueba estadística de correlación y también una muestra similar de 79 colaborados y para el estudio de 90 colaboradores.

Así mismo, en la teoría sobre la inteligencia emocional descrita por Goleman (2018) detalla la importancia del individuo al saber reconocer sus propias emociones, sentimientos propios y de los demás, demostrando también su toleración de frustraciones y presiones para soportar las actividades laborales; asimismo, la teoría del compromiso laboral desarrollado por Meyer & Allen, (1991) citado por Gabini (2018) detallaron que el compromiso de los colaboradores está asociado al vínculo generado por la organización a través del trato con el colaborador, pudiendo representarse en diversos niveles de compromiso a nivel

personal, social, económico, profesional y laboral.

Respecto al primer objetivo específico 1, determinar la relación entre el engagement y variedad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023. En tal sentido, se muestra que el 51% de colaboradores de la Municipalidad consideran que el nivel de engagement es alto. Y el 58% de los encuestados manifiesta que el nivel de variedad laboral es alto. En relación con los resultados inferenciales, se determinó un coeficiente de correlación de 0,635 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva media entre el engagement y variedad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la H_0 y aceptando la H_a , teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Está relacionado con el estudio de Rodríguez (2022), que determinó una sig. <0.05 con coeficientes de correlación de Cox y Snell de 0,302, coeficiente de Nagelkerke de 0,366 y coeficiente McFadden de 0,206, coincidiendo que una buena gestión del engagement genera una buena satisfacción de los colaboradores estatales. Siendo también su similitud por emplear una prueba estadística de correlación y también una muestra similar de 75 colaborados y para el estudio de 90 colaboradores. En base a ello, se estudió el modelo teórico ciclo PDCA de Deming citado por Carrera et al., (2019), detallando la variedad laboral del colaborador al adaptar a diversos periodos, determinado por la parte administrativa o gerencial, de la gestión realizada en una institución de forma continua, siendo la primera en la planificación (P), hacer (D), verificación (C) y actuación(A) en base los objetivos de la organización. En este estudio también se empleó como base la definición del engagement, descrito por Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), como las implicancias laborales asociados al compromiso del colaborador, dedicación, apego laboral, empleando cuatro factores psicosociales necesarios, competencias emocionales, cognitivas, motivacionales y conductuales.

Respecto al segundo objetivo específico 2, determinar la relación entre el engagement y autonomía laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023. En tal sentido, se muestra que el 51% de colaboradores de la Municipalidad consideran que el nivel de engagement es alto. Y el 46% de los encuestados manifiesta que el nivel de autonomía laboral es

medio, En relación con los resultados inferenciales, se determinó un coeficiente de correlación de 0,699 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva media entre el engagement y variedad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la H_0 y aceptando la H_a , teniendo como muestra 90 servidores públicos. Los cuales tuvieron coincidencia con Romero y Palacini (2020) quienes determinaron un coeficiente de correlación inverso de correlación de pearson - 0,353 y $p < 0,05$, demostrando que una buena gestión habrá un mejoramiento en el engagement en las organizaciones y mejorará la satisfacción laboral reduciendo la rotación del personal.

También tuvo una semejanza similar con Charry y Solórzano (2021) que determinó que el 14,2% de servidores públicos tuvieron un nivel muy alto de engagement, mientras que el 64,7% tuvieron un nivel alto de engagement, demostrando que los servidores presentaron niveles óptimos de engagement y autonomía laboral debido a que mostraron altos niveles de fortaleza, constancia, dedicación y resiliencia con las actividades desarrolladas en la institución estatal Se sustentó de acuerdo a Chiavenato (2019), la autonomía laboral son los niveles de independencia y criterios del individuo para planificar y ejecutar sus labores, aludiendo la independencia y libertad para la programación de sus actividades para seleccionar su equipamiento para tomar una decisión de los procesos y métodos que seguirá.

Respecto al tercer objetivo específico 3, determinar la relación entre el engagement y significado laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023. En tal sentido, se muestra que el 51% de colaboradores de la Municipalidad consideran que el nivel de engagement es alto. Y el 52% de los encuestados manifiesta que el nivel de significado laboral es alto. En relación con los resultados inferenciales, se determinó un coeficiente de correlación de 0,812 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva considerable entre el engagement y significado laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la H_0 y aceptando la H_a , teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Coincidiendo de manera similar con Brito et al., (2022) quien determino una correlación rho de Pearson significativo directa de 0,712 entre la satisfacción intrínseca y el engagement laboral, a nivel de involucramiento, dedicación y vigor del laboral de los colaboradores pasantes. Asimismo, tuvo una semejanza similar con Maquera et al. (2022) al determinar una correlación entre bienestar subjetivo del colaborador y el engagement laboral con rho de Spearman de 0.560 y una sig.<0.05, esta correlación se dio mediante el vigor, dedicación y absorción del servidor público con el bienestar subjetivo laboral del colaborado mejorando su satisfacción laboral y desempeño. Se sustentó de acuerdo a Gallup (2022) el engagement, está asociado con el bienestar del colaborador, debido a la prosperidad de la entidad generada por el engagement, logrando así que sus colaboradores reduzcan significativamente el enojo, estrés, entre otros problemas causantes de desconexión con sus actividades laborales, ya que el engagement hace experimentar a los colaboradores que sus actividades laborales influyen en sus vidas fuera del trabajo.

Respecto al cuarto objetivo específico 4, determinar la relación entre el engagement e identidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023. En tal sentido, se muestra que el 51% de colaboradores de la Municipalidad consideran que el nivel de engagement es alto. Y el 44% de los encuestados manifiesta que el nivel de identidad laboral es alto. En relación con los resultados inferenciales, se determinó un coeficiente de correlación de 0,816 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva considerable entre el engagement e identidad laboral en la Municipalidad Distrital de Aguas. Rechazando la H_0 y aceptando la H_a , teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Estos resultados se asemejan de manera similar con Agung et al., (2022) quienes determinaron una correlación de 0.382 y sig.<0,05 entre en engagement y compromiso laboral, asimismo los recursos laborales de la institución afectan de manera positiva al compromiso laboral (0.491 y sig.<0,05) y engagement (0,523 y sig. <0.05). Se sustenta de manera conceptual por Wood et al. (2020) quienes describieron al engagement, como los estados de los colaboradores mediante un vigor, entusiasmados y de manera mental está vinculado con las actividades laborales que realizan, definiéndolos como un estado positivo y activo vinculado

con el trabajo, caracterizados por la absorción, dedicación y vigor disponible para emplearlo en el trabajo.

Respecto al quinto objetivo específico 5, determinar la relación entre el engagement y la realimentación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023. En tal sentido, se muestra que el 51% de colaboradores de la Municipalidad consideran que el nivel de engagement es alto. Y el 48% de los encuestados manifiesta que el nivel de realimentación laboral es medio. Se determinó un coeficiente de correlación de 0,816 y una sig. < 0,05, por ello, existió una correlación positiva considerable entre el engagement e identidad laboral en la entidad edil. Rechazando la H_0 y aceptando la H_a , teniendo como muestra 90 servidores públicos.

Estos resultados tuvieron una similitud media con Zammiti et al. (2022), quien encontró como resultado una correlación entre el engagement y satisfacción laboral de 0,611 y una sig. <0,05, también una relación entre el engagement y satisfacción con la vida del colaborador 0,522 y una sig. <0,05, demostrando una actitud positiva hacia el trabajo inteligente, junto con engagement laboral como mediador, influyendo positivamente en la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. También se asemeja de manera similar con Thokoa et al. (2021), quienes determinaron una correlación lineal de R^2 de 0.491 entre el engagement y satisfacción laboral, debido al aumento en paralelo del engagement y satisfacción laboral a través de estrategias que mejoren la comunicación y el acceso a oportunidades de promoción, siendo estos predictores significativos. Se sustenta de manera conceptual con Gabini (2018) detallando que la satisfacción laboral, se da cuando los colaboradores pueden aprender y experimentar niveles mayores de crecimiento y responsabilidad en su puesto laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero, que la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la MDAV, obtuvo un coeficiente de correlación de 0,741 y una sig. < 0,05 existiendo una relación positiva media. Concluyendo que los niveles de engagement está asociado con afinidad del colaborador hacia la entidad donde labora, mejorando así su compromiso del colaborador e incrementando su compromiso laboral.

Segundo, se pudo determinar que la relación entre el engagement y variedad laboral en los trabajadores de la MDAV, alcanzo un coeficiente de correlación de 0,635 y una sig. < 0,05, siendo correlación positiva media entre las dos variables. Este resultado respalda la idea de que existe una relación sustancial entre el grado de compromiso de los empleados y la diversidad de tareas que asumen en su entorno laboral.

Tercero, la relación entre el engagement y autonomía laboral en los trabajadores de la MDAV, obtuvo un coeficiente de correlación de 0,699 y una sig. < 0,05, representando una correlación positiva media. Concluyendo que el engagement está vinculado con la autonomía laboral otorgado al colaborador mediante su independencia y criterios para planificar y ejecutar sus labores, aludiendo a su libertad para la programación de sus actividades.

Cuarto, se determinó que, entre el engagement y significado laboral en los trabajadores de la MDAV, alcanzó un coeficiente de correlación de 0,812 y una sig. < 0,05, por ello, se determinó una correlación positiva considerable. Estableciendo, que el engagement este asociado con el significado laboral del colaborador sobre el puesto laboral que tiene y el impacto generado con su equipo, e interdependencia con otros procedimientos de la organización.

Quinto, se determinó que, entre el engagement e identidad laboral en los trabajadores de la MDAV, logró un coeficiente de correlación de 0,816 y una sig. < 0,05, por ello, se determinó una correlación positiva considerable. Concluyendo, el engagement e identidad laboral se relaciona mediante la exigencia del colaborador al realizar sus actividades de su puesto, para lograr los resultados esperados por la empresa.

Sexto, se determinó la relación entre el engagement y la realimentación laboral en los trabajadores de la MDAV, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,674 y una sig. < 0,05, por ello, se determinó una correlación positiva media. Estableciendo, el vínculo del engagement mediante la realimentación laboral del colaborador cuando realiza una autoevaluación directa y continua de su desempeño, para poder mejorar su eficiencia laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda al alcalde del Municipalidad Distrital de Aguas Verdes mejorar el engagement y satisfacción laboral, realizando evaluaciones psicológicas de los comportamientos en situaciones cotidianas en el centro de trabajo, con la finalidad de determinar si su compromiso está asociado con la gestión de la municipalidad.

Segundo, a los encargados de área de la municipalidad se le sugiere, asignar actividades en equipos de trabajo donde el colaborador pueda desarrollar diferentes actividades de acuerdo con el objetivo del equipo, con la finalidad de evaluar sus habilidades, conocimientos y empleo del equipamiento para poder desarrollar estas actividades y cumplir el objetivo individual y del equipo.

Tercero, se recomienda al encargado del área emplear el empowerment para poder evaluar la toma de decisiones de los colaboradores, al realizar sus actividades laborales, para posteriormente evaluar si fueron optimas mediante una retroalimentación, al culminarla y ver los resultados.

Cuarto, al encargado de área se le exhorta realizar reuniones semanales los lunes y viernes para poder demostrar al equipo de trabajo la importancia de avanzar de manera paralela las actividades asignadas al área, demostrando el significado de sus labores para concretar los objetivos asignados de manera individual y grupal.

Quinto, al alcalde la municipalidad se le recomienda, realizar una encuesta anónima a todos los colaboradores del municipio y solo mencionando su área laboral, para poder determinar sus niveles de identidad laboral, y asociar la existencia de indicadores con niveles bajos con posibles falencias e incumplimiento de objetivos en determinadas áreas.

Sexto, se recomienda al encargado de área, realizar de manera mensual y trimestral un breve reporte de los objetivos alcanzados por el colaborador y compartirlo con este, para poder incentivarlo a realizar una autoevaluación directa y continua de su desempeño, dándole así la autonomía de mejorar y optimizar sus actividades por voluntad propia y evitando generar una mejora bajo presión.

REFERENCIAS

- Apaza, E., Cazorla, S., Condori, C., Arpasi, F., Tumi, I., Yana, W., & Quispe, J. (2022). La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista de Investigaciones Veterinarias Del Perú*, 33(3), e2290833. <https://doi.org/10.15381/rivep.v33i3.22908>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Torres, L. (2020). *Administración de empresas elementos básicos*. <https://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Ames, P. y Merino, F. (2019). *Reflexiones y lineamientos para una Investigación ética en ciencias sociales*. https://cdn01.pucp.education/cisepa/2020/01/30182832/Reflexiones-y-lineamientos-para-una-inv.-%C3%A9tica-en-CC.SS_.-52.pdf
- Agung, H., Wirawan, D., y Suyardi, N. (2022). Job demands-resources, work engagement, and organizational commitment: Study among employees in a state-owned Enterprise. *International journal of research in business and social science* 11(1). <https://www.ssbfnnet.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1546/1143>
- Brito, J., Nava, M., Brito, E., Román, G., Lagunas, O., & Contreras, M. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6114-6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862
- Cárdenas, A. (2020). ¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión? Recuperado de https://rpp.pe/columnistas/alonso_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645
- Carrera et al. (2019). Mejoramiento continuo de procesos de Calidad. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/487/3/listo%20MEJORAMIENTO%20CONTINUO.pdf>
- Celi, M. (2022). Aportemos felicidad a los colaboradores. <https://www.elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>

- Coz, M. y Matto, G. (2021). Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en lima metropolitana. [tesis de título, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional ULIMA. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Charry A., J. y Solórzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista gobierno y gestión pública*, 8(1), 26 - 36. <https://doi.org/10.24265/igpp.2021.v8n1.03>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. McGraw-Hill
- Calizaya et al. (2020). Analysis of the work engagement in workers of local governments of the city from Arequipa, Peru. *Universidad, Ciencia Y Tecnología*, 24(106). <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Cárdenas (2014). *Engagement (ilusión por el trabajo). Un modelo teórico-conceptual*. <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2019). *Guía para el Planeamiento Institucional*. Recuperado de https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/11/Gu%C3%ADa-para-el-planeamiento-institucional-_26marzo2019w.pdf
- Delgado (2022). Satisfacción laboral y engagement en el Tribunal de disciplina Policial – Ministerio del Interior – Lima, 2021 [tesis de título, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM. https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5104/T033_4_2627375_T.pdf?sequence=1
- Dominguez, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en educación médica*, 7(27). <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2018.27.1776>

- Fau, C., Nabzo, S. y Nasabun, V. (2020). Bondad de ajuste y análisis de concordancia. *Revista mexicana de oftalmología*, 94(2).
<https://doi.org/10.24875/rmo.m20000107>
- Gallup (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report.
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gallup (2022). *Employee Engagement*. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Recuperado de
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Goleman, D. (2018). *La inteligencia emocional Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Gonzales, J., Apeé, J. y Sessarego, I. (2023). Estimación de la fiabilidad para instrumentos de medición adaptativos. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(48).
<http://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v22.n48.2023.015>
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, Nueva Jersey: Van Nostrand. <http://dx.doi.org/10.1037/14359-000>
- Maquera, Y., Pinto, G. Meneses, L. y Quispe, M. (2023). Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), (1443-1463
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696>
- Martínez, G. (2022). Revisión Sistemática sobre Satisfacción Laboral en Trabajadores/as en Latinoamérica.
<http://repositoriodigital.ucsc.cl/bitstream/handle/25022009/2643/Tesis%20Germ%20A1n%20Mart%20ADnez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2022). OIT propone una “red de conocimiento” para enfrentar desafíos del trabajo en América Latina. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_857353/lang-es/index.htm
- ONU (2019). Informe mundial sobre el sector público. Recuperado de <https://publicadministration.un.org/es/Research/World-Public-Sector-Reports>
- Romero, R. y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2). <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>
- Rodríguez, J. (2022). Gestión engagement en la satisfacción de los colaboradores de las Instituciones Públicas, 2021[tesis de título, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96405/Rodriguez_GJP-SD.pdf?sequence=4
- Ruz, F., Molina, E. y Contreras, J. (2022). Escala de actitudes hacia la estadística descriptiva y su enseñanza para profesores de matemáticas. *Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 26(1). <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i1.9470>

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). El engagement laboral. https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Saavedra, M. Fiorella., Delgado, B. J. Manuel., & Saldaña, P. C. Alberto. (2020). Gestión Engagmente en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 1–14. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Thokoa, R., Naidoo, V. y Herbst, T. (2021). A study of job satisfaction and work engagement at the National Treasury of South Africa. *SAJHRM*, 19. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1557/2758>
- Vallejo, (2010) *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1>
- Veiga, N., Otero, L. y Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios*, 7(2). <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.10>
- Ventura, M. y Carlos, S. (2022). Integridad y ética en la investigación y en la publicación científica. *Cadernos de Saúde Pública*, 38(1). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00283521>
- Wood, (2020). *Medición de engagement en Latinoamérica*. <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>
- Zammiti, A., Russo, A., Magnano, P. y Guarnera, M. (2022). Work Engagement as a Moderating Factor between Positive Attitude toward Smart Working and Job and Life Satisfaction. *Eur J Investig Health Psychol Educ.*, 12(7). <https://doi.org/10.3390%2Fjihpe12070057>

ANEXO 1

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement	Según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), como las implicancias laborales asociados al compromiso del colaborador, dedicación, apego laboral, empleando cuatro factores psicosociales necesarios, competencias emocionales, cognitivas, motivacionales y conductuales.	En esta variable comprende el engagement aplicado a los colaboradores de la MDAV. La variable tomada será mediante un cuestionario.	Vigor	Energía	
				Predisposición	
				Tiempo	
			Dedicación	Motivación	
				Entusiasmo	
				Compromiso	
			Absorción	Vínculo	
				Concentración	
				Fluidez	
Satisfacción laboral	De acuerdo a Chiavenato, (2021) la satisfacción es generada por los vínculos entre colaborador y organización generando un ambiente laboral y comunicación optima la cual se reflejarán en cumplimiento de actividades y objetivos individuales y de la organización.	En esta variable comprende el engagement aplicado a los colaboradores de la MDAV La variable tomada será mediante un cuestionario.	Variedad laboral	Oportunidades	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Fortalecimiento de habilidades	
				Ambiente laboral	
			Autonomía laboral	Seguridad económica	
				Tomas decisiones	
			Significado laboral	Libertad de tareas	
				Satisfacción de las tareas	
			Identidad laboral	Valoración del trabajo	
				Incentivos labores	
				Esfuerzo Realizable	
				Reconocimiento de la importancia del servicio	
			Realimentación laboral	Organización el trabajo	
				Resultados visibles e identificados	
				Apoyo de las jefaturas	

ANEXO 2 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores								
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Engagement								
¿Cuál es la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023?	Determinar la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023	Existe relación significativa entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos				
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el engagement y variedad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el engagement y autonomía laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el engagement y significado laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el engagement e identidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el engagement y la realimentación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el engagement y variedad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p> <p>Determinar la relación entre el engagement y autonomía laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p> <p>Determinar la relación entre el engagement y significado laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p> <p>Determinar la relación entre el engagement e identidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p> <p>Determinar la relación entre el engagement y la realimentación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el engagement y variedad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p> <p>Existe relación significativa entre el engagement y autonomía laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p> <p>Existe relación significativa entre el engagement y significado laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p> <p>Existe relación significativa entre el engagement y e identidad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p> <p>Existe relación significativa entre el engagement y la realimentación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023</p>	Vigor	Energía	1, 2	Nunca	Alto				
			Dedicación	Predisposición	3, 4			Absorción	Tiempo	5, 6	
				Motivación	7, 8				Vínculo	12, 13	
				Entusiasmo	9, 10				Concentración	14, 15	
			Compromiso	11	Fluidez			16	Variable 2: Satisfacción laboral		
				Dimensiones				Indicadores	Ítems	Casi nunca	
			Variedad laboral	Oportunidades	1			Autonomía laboral	Libertad de tareas		9, 10
				Fortalecimiento de habilidades	2				Tomas decisiones	7, 8	
				Ambiente laboral	3				Satisfacción de las tareas	11	
			Seguridad económica	4, 5, 6	Valoración del trabajo			12, 13	Incentivos Laborales	14, 15	A veces
Técnicas e instrumentos:				Método de análisis de datos:							
Técnicas: Encuesta			Descriptiva: Descripción estadística porcentual y de frecuencia (cantidad) por niveles según dimensiones y variables		Esfuerzo Realizable	Siempre					
Instrumentos: Cuestionario			Inferencial: Correlación a nivel estadístico entre variables mediante el Rho de Spearman								
Población y Muestra:			Identidad laboral	Reconocimiento de la importancia del Servicio	17	Bajo					
Población: 100 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes				Organización en el trabajo	18						
Muestra: 90 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes			Realimentación laboral	Resultados Visibles e Identificables	19						
				Apoyo de las jefaturas	21						
				Trabo en equipo	22, 23						
Diseño de investigación:			Significado laboral	Satisfacción de las tareas	11						
Enfoque: Cuantitativo			Identidad laboral	Valoración del trabajo	12, 13						
Tipo: Básico				Realimentación laboral	Incentivos Laborales	14, 15					
Método: Hipotético – Deductivo			Realimentación laboral		Esfuerzo Realizable	16					
Diseño: No experimental, transversal				Realimentación laboral	Reconocimiento de la importancia del Servicio	17					
			Realimentación laboral		Organización en el trabajo	18					
				Realimentación laboral	Resultados Visibles e Identificables	19					
			Realimentación laboral		Apoyo de las jefaturas	21					
				Realimentación laboral	Trabo en equipo	22, 23					

ANEXO 03
Instrumentos de Investigación
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

Objetivos:

El presente cuestionario tiene el propósito de determinar la relación entre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023

Instrucciones:

Estimado Señor (a) (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre el engagement y satisfacción laboral en los trabajadores, agradezco de antemano su participando respondiendo todos los ítems eligiendo la opción más adecuada según su criterio. Esta encuesta es de carácter ANÓNIMO y el proceso de datos es reservado, por lo que solicito sinceridad en todas las interrogantes.

I. Datos Informativos:

sexo M () F ()

Condición laboral: Nombrado _____ Contratado _____

Nivel de instrucción: Secundaria () Superior No Universitaria () Superior Universitaria ()

Post Grado ()

II. Escala de Valores

Variable : Engagement

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

Variable: Satisfacción laboral

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

Variable 1: Engagement

N°	Items	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	C S	S
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Vigor						
1	Realizo mi trabajo lleno de energía.					
2	Demuestro fuerza y vigorosidad al momento de hacer mi trabajo.					
3	Soy muy persistente en mi trabajo					
4	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
5	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.					
DIMENSIÓN 2: Dedicación						
7	Mi trabajo me motiva a dar lo mejor de mí.					
8	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
9	Demuestro entusiasmo al momento de realizar mi trabajo.					
10	Mi trabajo me inspira a ser mejor.					
11	Mi trabajo me exige ser competitivo.					
DIMENSIÓN 3: Absorción						
12	Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo.					
13	Me es difícil desconectarme de mi trabajo.					
14	Tiempo pasa rápido cuando estoy en mi trabajo.					
15	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
16	Me dejo llevar por mi trabajo.					

Variable 2: satisfacción laboral

N°	Items	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Variedad laboral						
1	Considero que el trabajo que desarrolla está acorde a mis capacidades.					
2	En mi trabajo constantemente estoy siendo capacitado.					
3	Mi entorno laboral influye en la forma en que desempeño mi trabajo					
4	Me siento cómodo y seguro en mi centro de trabajo.					
5	Si me ofrecen mejores condiciones económicas, dejaría el trabajo					
6	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas..					
DIMENSIÓN 2: Autonomía laboral						
7	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor					
8	Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
9	Tengo libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.					
10	Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.					
DIMENSIÓN 3: Significado laboral						
11	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
12	Mi trabajo es muy importante para la sobrevivencia de la MDAV.					
13	Las personas reconocen el trabajo que realizo.					
14	La MDVA aplica motivación e incentivos laborales.					
15	Los salarios y prestaciones que recibo por la MDAV son adecuados.					
DIMENSIÓN 4 Identidad laboral						
16	La MDAV reconoce la labor de los trabajadores.					
17	Me siento reconocido por parte de la MDAV cuando realizo un trabajo bien hecho.					
18	Las relaciones interpersonales de los trabajadores son buenas.					
19	Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
DIMENSIÓN 5 Realimentación laboral						
20	Mi jefe me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía.					
21	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
22	Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo.					
23	Me gusta trabajar en equipo.					

ANEXO 4
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO
VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a):

Mg. Cristihan Sosa Orellana

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación de la carrera de administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, C 70- 1, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

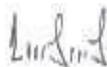
El título nombre del proyecto de investigación es: **Engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Liz Karina Ticliahuanca Laban
DNI: 78432941

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cristihan Sosa Orellana
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Liz Karina Ticlahuanca Laban
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Aguas Verdes – Tumbes
Dimensiones:	Vigor, Dedicación, Absorción
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1=Nunca, 2= algunas veces 3= casi siempre, 4= siempre
Cantidad de ítems:	16 ítems preguntas
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Liz Karina Ticlahuanca Laban, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo	El ítem se encuentra está relacionado con

	(alto nivel)	la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Engagement

Definición de la variable:

Según Cárdenas (2014) citado por Calizaya et al. (2020) El Engagement está asociada a la psicología positiva en el ámbito laboral, con la finalidad de mejorar las actividades realizadas en la organización, mejorando así la salud psicosocial, satisfacción y bienestar del colaborador.

Dimensión 1: vigor.

Definición de la dimensión:

Según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020) el vigor es la captación de los niveles de resistencia y energía del colaborador, para el desarrollo de sus labores, siendo la principal medida para activar el engagement.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	3	3	
	2. Demuestro fuerza y vigorosidad al momento de hacer mi trabajo.	4	3	4	
Predisposición	3. Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	
	4. Mi trabajo me motiva cada día a mejorar.	4	3	3	
Tiempo	5. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	
	6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	4	3	3	

Dimensión 2: Dedicación.

Definición de la dimensión:

según el autor Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), la dedicación son las sensaciones profundas de involucramiento del colaborador con el trabajo, logrando experimental entusiasmo, significado y orgullo, siendo la principal medida para determinar el interés y compromiso del colaborador con los objetivos laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. Mi trabajo me motiva a dar lo mejor de mí.	4	4	4	
	2. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	3	3	
Entusiasmo	3. Demuestro entusiasmo al momento de realizar mi trabajo.	4	3	4	
	4. Mi trabajo me inspira a ser mejor.	4	4	4	
Compromiso	5. Mi trabajo me inspira a ser mejor.	4	3	4	

Dimensión 3: Absorción.

Definición de la dimensión:

Según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020) la absorción es la percepción de los niveles de concentración al realizar las actividades laborales y la sensación de estar absorto y feliz al realizarlo, relacionándolo también con los niveles de activación en el trabajo, aunque enfocándose en los aspectos cognitivos y mentales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vínculo	1. Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo.	4	3	3	
	2. Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	4	4	4	
Concentración	3. Tiempo pasa rápido cuando estoy en mi trabajo.	4	3	3	
	4. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	4	3	4	
Fluidez	5. Me dejo llevar por mi trabajo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: CRISTIHAN SOSA ORELLANA

DNI: 00373944



Mgtr/Lic. Adm. CRISTIHAN SOSA ORELLANA
NÚMERO DE COLEGIATURA 007335
MAGISTER EN FINANZAS

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cristihan Sosa Orellana
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Liz Karina Ticliahuanca Laban
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Aguas Verdes - Tumbes
Dimensiones:	Variedad laboral, Autonomía laboral, Significado laboral, Identidad laboral, Realimentación laboral
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1=Nunca, 2= algunas veces, 3= casi siempre, 4= siempre
Cantidad de ítems:	23 ítems preguntas
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Liz Karina Ticliahuanca Laban, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: satisfacción laboral

Definición de la variable:

Según Chiavenato (2021) la satisfacción laboral es generada por los vínculos entre colaborador y organización generando un ambiente laboral y comunicación optima la cual se reflejarán en cumplimiento de actividades y objetivos individuales y de la organización.

Dimensión 1: Variedad laboral.

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) menciona que la variedad laboral son habilidades asumidas y exigidas en el puesto laboral, existiendo la necesidad de aplicar diversas operaciones o el empleo de diversidad de procedimientos y equipamientos para no ser monótono y repetitivo; teniendo la necesidad el colaborador de emplear conocimientos, equipamiento y procesos para la ejecución de actividades laborales diferentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades	1. Considero que el trabajo que desarrolla está acorde a mis capacidades.	4	4	4	
Fortalecimiento de habilidades	2. En mi trabajo constantemente estoy siendo capacitado.	4	3	3	
Ambiente laboral	3. Mi entorno laboral influye en la forma en que desempeño mi trabajo.	4	4	4	
	4. En mi trabajo constantemente estoy siendo capacitado.	4	4	4	
	5. Si me ofrecen mejores condiciones económicas, dejaría el trabajo.	4	3	4	

Seguridad Económica	6. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	
---------------------	---	---	---	---	--

Dimensión 2: Autonomía laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) la autonomía laboral son los niveles de independencia y criterios del individuo para planificar y ejecutar sus labores, aludiendo la independencia y libertad para la programación de sus actividades para seleccionar su equipamiento para tomar una decisión de los procesos y métodos que seguirá.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomas de decisiones	1. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.	4	4	4	
	2. Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	4	4	3	
Libertad de tareas	3. Tengo libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.	4	4	4	
	4. Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.	4	4	4	

Dimensión 3: Significado laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) el significado laboral son los conocimientos del puesto laboral que genera en otros colaboradores o en las actividades de la organización, también son las nociones de la interdependencia del puesto con otros puestos laborales y como contribuye con las actividades generales de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esfuerzo Realizable	1. La MDAV reconoce la labor de los trabajadores.	4	3	4	
Reconocimiento de la importancia del Servicio	2. Me siento reconocido por parte de la MDAV cuando realizo un trabajo bien hecho.	4	4	4	
Organización en el trabajo	5. Las relaciones interpersonales de los trabajadores son buenas.	4	3	4	
Resultados Visibles e Identificables	6. Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.	4	4	4	

Dimensión 5: Realimentación laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) la realimentación laboral son los niveles de información obtenida del colaborador para poder evaluar la eficiencia laboral al generar resultados, esta se da en pleno desempeño laboral, permitiendo así la autoevaluación directa y continua del desempeño, sin necesitar juicios periódicos de un superior u otro órgano cualquiera de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo a las jefaturas	1. Mi jefe me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía.	4	3	4	
Retroalimentación laboral	2. Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	4	4	4	
Trabajo en equipo	3. Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo.	4	3	3	
	4. Me gusta trabajar en equipo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Cristihan Sosa Orellana

DNI: 00373944



Mgtr.Lic. Adm. CRISTIHAN SOSA ORELLANA
NÚMERO DE COLEGIATURA 007335
MAGISTER EN FINANZAS

FIRMA

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a): Alex Alfreh Armestar Amaya

Magister en Administración y Gestión empresarial.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación de la carrera de administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo, C 70- 1, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Engagement y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Liz Karina Tichahuanca Laban

DNI: 78432941

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo Nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. El ítem es relativamente importante. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
---	---	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Alex Alfreh Armestar Amaya
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x) Administración y Gestión Empresarial
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Liz Karina Ticlahuanca Laban
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Aguas Verdes - Tumbes
Dimensiones:	Vigor, Dedicación, Absorción
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1=Nunca, 2= algunas veces 3= casi siempre, 4= siempre
Cantidad de ítems:	16 ítems preguntas
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Liz Karina Ticlahuanca Laban, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Instrumento que mide la variable 01: Engagement

Definición de la variable:

Según Cárdenas (2014) citado por Calizaya et al. (2020) El Engagement está asociada a la psicología positiva en el ámbito laboral, con la finalidad de mejorar las actividades realizadas en la organización, mejorando así la salud psicosocial, satisfacción y bienestar del colaborador.

Dimensión 1: vigor.

Definición de la dimensión:

Según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020) el vigor es la captación de los niveles de resistencia y energía del colaborador, para el desarrollo de sus labores, siendo la principal medida para activar el engagement.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía	1. Realizo mi trabajo lleno de energía.	4	3	3	
	2. Demuestro fuerza y vigorosidad al momento de hacer mi trabajo.	4	3	3	
Predisposición	3. Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	
	4. Mi trabajo me motiva cada día a mejorar.	4	3	3	
Tiempo	5. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	3	3	
	6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	4	3	3	

Dimensión 2: Dedicación.

Definición de la dimensión:

según el autor Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), la dedicación son las sensaciones profundas de involucramiento del colaborador con el trabajo, logrando experimental entusiasmo, significado y orgullo, siendo la principal medida para determinar el interés y compromiso del colaborador con los objetivos laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. Mi trabajo me motiva a dar lo mejor de mí.	3	3	3	
	2. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
Entusiasmo	3. Demuestro entusiasmo al momento de realizar mi trabajo.	4	3	3	
	4. Mi trabajo me inspira a ser mejor.	4	3	3	
Compromiso	5. Mi trabajo me exige ser competitivo.	4	3	3	

Dimensión 3: Absorción.

Definición de la dimensión:

Según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020) la absorción es la percepción de los niveles de concentración al realizar las actividades laborales y la sensación de estar absorto y feliz al realizarlo, relacionándolo también con los niveles de activación en el trabajo, aunque enfocándose en los aspectos cognitivos y mentales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculo	1. Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo.	3	3	3	
	2. Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	3	3	3	
Concentración	3. El tiempo pasa rápido cuando estoy en mi trabajo.	3	3	3	
	4. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
Fluidez	5. Me dejo llevar por mi trabajo.				

NOMBRE Y APELLIDOS: ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA

DNI: 41737972



Mg. Alex Alfroth Armestar Amaya
Reg.Unic de Coleg.N° 5729

FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Alex Alfret Armestar Amaya
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x) Administración y Gestión Empresarial
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Si

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Liz Karina Ticlahuanca Laban
Objetivo:	Validez del Instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Aguas Verdes - Tumbes
Dimensiones:	Vigor, Dedicación, Absorción
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1=Nunca, 2= algunas veces 3= casi siempre, 4= siempre
Cantidad de ítems:	16 ítems preguntas
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Liz Karina Ticlahuanca Laban, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: satisfacción laboral

Definición de la variable:

Según Chiavenato (2021) la satisfacción laboral es generada por los vínculos entre colaborador y organización generando un ambiente laboral y comunicación optima la cual se reflejarán en cumplimiento de actividades y objetivos individuales y de la organización.

Dimensión 1: Variedad laboral.

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) menciona que la variedad laboral son habilidades asumidas y exigidas en el puesto laboral, existiendo la necesidad de aplicar diversas operaciones o el empleo de diversidad de procedimientos y equipamientos para no ser monótono y repetitivo; teniendo la necesidad el colaborador de emplear conocimientos, equipamiento y procesos para la ejecución de actividades laborales diferentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades	1. Considero que el trabajo que desarrolla está acorde a mis capacidades.	4	4	4	
Fortalecimiento de habilidades	2. En mi trabajo constantemente estoy siendo capacitado.	4	3	3	
Ambiente laboral	3. Mi entorno laboral influye en la forma en que desempeño mi trabajo.	4	4	4	
Seguridad Económica	4. Me siento cómodo y seguro en mi centro de trabajo.	3	3	4	
	5. Si me ofrecen mejores condiciones económicas, dejaría el trabajo.	4	4	4	
	6. Felizmente mi trabajo me permite	4	4	4	

Dimensión 2: Autonomía laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) la autonomía laboral son los niveles de independencia y criterios del individuo para planificar y ejecutar sus labores, aludiendo la independencia y libertad para la programación de sus actividades para seleccionar su equipamiento para tomar una decisión de los procesos y métodos que seguirá.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomas de decisiones	1. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.	4	4	4	
	2. Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	4	4	4	
Libertad de tareas	3. Tengo libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.	3	3	3	
	4. Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.	2	2	2	

Dimensión 3: Significado laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) el significado laboral son los conocimientos del puesto laboral que genera en otros colaboradores o en las actividades de la organización, también son las nociones de la interdependencia del puesto con otros puestos laborales y como contribuye con las actividades generales de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de las tareas	1. Cuando Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	4	4	4	
Valoración del trabajo	2. Mi trabajo es muy importante para la sobrevivencia de la MDAV.	2	2	2	
	3. Las personas reconocen el trabajo que realizo.	3	3	3	

Incentivos Laborales	4. La MDAV aplica motivación e incentivos laborales.	2	4	4	
	5. Los salarios y prestaciones que recibo por la MDAV son adecuados.	2	2	2	

Dimensión 4: identidad laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) la identidad laboral es el nivel exigido por el puesto para poder terminar o ejecutar la unidad integral laboral, relacionado con las posibilidades que tiene el colaborador para realizar la actividad laboral de manera parcial o total, con la finalidad de determinar el resultado de su esfuerzo, se da mediante la realización de la actividad al conocer la extensión, totalidad y el objetivo a lograr.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esfuerzo Realizable	1. La MDAV reconoce la labor de los trabajadores.	4	4	4	
Reconocimiento de la importancia del Servicio	2. Me siento reconocido por parte de la MDAV cuando realizo un trabajo bien hecho.	4	4	4	
Organización en el trabajo	3. Las relaciones interpersonales de los trabajadores son buenas.	2	2	2	
Resultados Visibles e Identificables	4. Los supervisores o jefes nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.	2	2	2	

Dimensión 5: Realimentación laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) la realimentación laboral son los niveles de información obtenida del colaborador para poder evaluar la eficiencia laboral al generar resultados, esta se da en pleno desempeño laboral, permitiendo así la autoevaluación directa y continua del desempeño, sin necesitar juicios periódicos de un superior u otro órgano cualquiera de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo a las jefaturas	1. Mi jefe me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía.	2	2	2	
Retroalimentación laboral	2. Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	4	4	4	
	3. Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo.	3	3	3	
Trabajo en equipo	4. Me gusta trabajar en equipo.	3	3	3	

NOMBRE Y APELLIDOS: ALEX ALFRETH ARMESTAR AMAYA

DNI: 41737972



Mg. Alex Alfreth Armestar Amaya
Reg.Únic de Coleg.N° 5729

FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Erika Loa Navarro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Liz Karina Ticlahuanca Laban
Objetivo:	Validez del instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Aguas Verdes - Tumbes
Dimensiones:	Vigor, Dedicación, Absorción
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1= Nunca, 2= algunas veces 3= casi siempre, 4= siempre
Cantidad de ítems:	16 ítems preguntas
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Liz Karina Ticlahuanca Laban, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de alguno de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Engagement

Definición de la variable:

Según Cárdenas (2014) citado por Galizaya et al. (2020) El Engagement está asociada a la psicología positiva en el ámbito laboral, con la finalidad de mejorar las actividades realizadas en la organización, mejorando así la salud psicosocial, satisfacción y bienestar del colaborador.

Dimensión 1: vigor.

Definición de la dimensión:

Según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020) el vigor es la captación de los niveles de resistencia y energía del colaborador, para el desarrollo de sus labores, siendo la principal medida para activar el engagement.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	
	2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	
Predisposición	3. Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	
	4. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
Tiempo	5. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	
	6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	4	4	4	

Dimensión 2: Dedicación.

Definición de la dimensión:

Según el autor Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020), la dedicación son las sensaciones profundas de involucramiento del colaborador con el trabajo, logrando experimental entusiasmo, significado y orgullo, siendo la principal medida para determinar el interés y compromiso del colaborador con los objetivos laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Motivación	1. Mi trabajo está lleno de significativo y propósito.	4	4	4	
	2. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
Entusiasmo	3. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	
	4. Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
Compromiso	5. Mi trabajo es retador.	4	4	4	

Dimensión 3: Absorción.

Definición de la dimensión:

Según Salanova y Schaufeli (2009) citado por Wood et al. (2020) la absorción es la percepción de los niveles de concentración al realizar las actividades laborales y la sensación de estar absorto y feliz al realizarlo, relacionándolo también con los niveles de activación en el trabajo, aunque enfocándose en los aspectos cognitivos y mentales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculo	1. Soy feliz cuando estoy absorto (aislado) en mi trabajo.	3	3	3	
	2. Me es difícil desconectarme de mi trabajo.	3	3	3	
Concentración	3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	3	3	3	
	4. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
Fluidéz	5. Me dejo llevar por mi trabajo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: LOA NAVARRO

DNI: 44170365

 / loa Navarro

FIRMA

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Erika Loa Navarro
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario escala de Likert
Autor (a):	Liz Karina Triflahuanca Laban
Objetivo:	Validez del instrumento
Administración:	Presencial
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Aguas Verdes - Tumbes
Dimensiones:	Vigor, Dedicación, Aborcación
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Ordinal: 1=Nunca, 2= algunas veces 3= casi siempre, 4= siempre
Cantidad de ítems:	15 ítems preguntas
Tiempo de aplicación:	30 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario escala de Likert, elaborado por Liz Karina Triflahuanca Laban, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial (lejana) con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
--	---------------	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: satisfacción laboral

Definición de la variable:

Según Chiavenato (2021) la satisfacción laboral es generada por los vínculos entre colaborador y organización generando un ambiente laboral y comunicación óptima la cual se reflejarán en cumplimiento de actividades y objetivos individuales y de la organización.

Dimensión 1: Variedad laboral.

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) menciona que la variedad laboral son habilidades asumidas y exigidas en el puesto laboral, existiendo la necesidad de aplicar diversas operaciones o el empleo de diversidad de procedimientos y equipamientos para no ser monótono y repetitivo; teniendo la necesidad el colaborador de emplear conocimientos, equipamiento y procesos para la ejecución de actividades laborales diferentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades	1. Considero que el trabajo que desarrolla está acorde a mis capacidades.	3	3	3	
Fortalecimiento de habilidades	2. El trabajo es bastante simple y repetitivo.	3	3	3	
Ambiente laboral	3. Mi entorno laboral influye en la forma en que desempeño mi trabajo.	4	4	4	
Seguridad Económica	4. Me encuentro cómodo y/o a gusto en mi entorno de trabajo.	4	4	4	
	5. Si me ofrecen mejores condiciones económicas, dejaría el trabajo.	4	4	4	
	6. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	

Dimensión 2: Autonomía laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) la autonomía laboral son los niveles de independencia y criterios del individuo para planificar y ejecutar sus labores, aludiendo la independencia y libertad para la programación de sus actividades para seleccionar su equipamiento para tomar una decisión de los procesos y métodos que seguirá.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tomas de decisiones	1. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.	4	4	4	
	2. Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	4	4	4	
Libertad de tareas	3. Tengo muy poca libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.	4	4	4	
	4. Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.	3	4	4	

Dimensión 3: Significado laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) el significado laboral son los conocimientos del puesto laboral que genera en otros colaboradores o en las actividades de la organización, también son las nociones de la interdependencia del puesto con otros puestos laborales y como contribuye con las actividades generales de la organización.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de las tareas	1. Cuando Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	4	4	4	
Valoración del trabajo	2. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la MDAV.	3	3	3	
	3. Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo.	4	4	4	
Incentivos Laborales	4. La MDAV mejora las remuneraciones.	4	4	4	
	5. Los salarios y prestaciones que se brinda a la MDAV al personal son adecuados.	4	4	4	

Dimensión 4: identidad laboral

Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) la identidad laboral es el nivel exigido por el puesto para poder terminar o ejecutar la unidad integral laboral, relacionado con las posibilidades que tiene el colaborador para realizar la actividad laboral de manera parcial o total, con la finalidad de determinar el resultado de su esfuerzo, se da mediante la realización de la actividad al conocer la extensión, totalidad y el objetivo a lograr.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esfuerzo Realizable	1. La MDAV reconoce la labor de los trabajadores.	4	4	4	
Reconocimiento de la importancia del Servicio	2. Me siento reconocido por parte de la MDAV cuando realizo un trabajo bien hecho.	4	4	4	
Organización en el trabajo	5. Las relaciones interpersonales de los trabajadores son buenas.	4	4	4	
Resultados Visibles e Identificables	6. Los supervisores o jefes nos hacen saber cum bien ellos piensan que lo estoy haciendo.	4	4	4	

Dimensión 5: Realimentación laboral

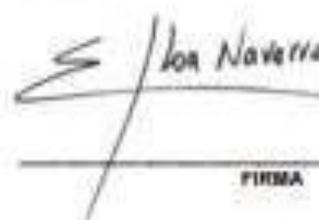
Definición de la dimensión:

Según Chiavenato (2019) la realimentación laboral son los niveles de información obtenida del colaborador para poder evaluar la eficiencia laboral al generar resultados, esta se da en pleno desempeño laboral, permitiendo así la autoevaluación directa y continua del desempeño, sin necesitar juicios periódicos de un superior u otro órgano cualquiera de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo a las jefaturas	1. Mi jefe me da la suficiente confianza para tomar decisiones y realizar el trabajo con autonomía.	4	4	4	
Retroalimentación laboral	2. Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	4	4	4	
Trabajo en equipo	3. Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo.	4	4	4	
	4. Me gusta más trabajar en equipo que solo.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: LOA NAVARRO

DNI: 44170385


FIRMA

ANEXO 5 CARTA DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AGUAS VERDES

LEY N° 24074

R.U.C. N° 20172278079



Av. República del Perú N° 339 – Telefax 56-1466 e-mail mdav@munjaquasverdes.gob.pe

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Aguas Verdes, 23 de Mayo de 2023.

CARTA N° 088 -2022-S.G.RR.HH-MDAV-MAHA

Br. Liz Karina Ticlihuanca Laban

Asunto : SE ACEPTA LO SOLICITADO

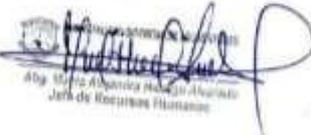
Ref. : SOLICITUD REG. N° 2220-2023-LTD

En relación a su documento de fecha 19 de mayo del 2023, donde solicita autorización para ejecución de su investigación titulada: "ENGAGEMENT Y SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AGUAS VERDES, TUMBES 2023". Así mismo se le autoriza el uso del Nombre de la institución: Por lo que, se acepta lo solicitado y se le brindaran las facilidades para que aplique la encuesta de su investigación.

Asimismo, se le comunica que, para poder aplicar la encuesta deberá señalar el día y la hora a realizarse con la finalidad de darle a conocer al personal de ésta entidad y puedan brindarles el apoyo y las facilidades del caso, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,


Dpto. Municipal de Aguas Verdes
Dpto. Municipal de Aguas Verdes
Jefe de Recursos Humanos

Anexo 6

Coeficiente de correlación

- 1.00 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.10 = Correlación positiva muy débil.
- 0.25 = Correlación positiva débil.
- 0.50 = Correlación positiva media.
- 0.75 = Correlación positiva considerable.
- 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- 1.00 = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

ANEXO 7
FOTOS

