

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Engagement laboral en los colaboradores de la Municipalidad
Provincial de Chumbivilcas, 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Nicanor Augusto Berrio Carbajal
Marycielo Zanabria Sanchez

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, diciembre de 2022

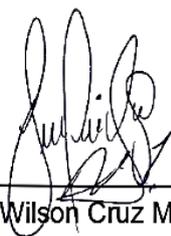
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Mg. Wilson Cruz Mamani, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Engagement laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2022”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres **Marycielo Zanabria Sanchez** y **Nicanor Augusto Berrio Carbajal**, tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 01 días del mes de marzo del año 2023.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 28 día(s) del mes de diciembre del año 2022 siendo las 18:00 .horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a): **Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta**, el secretario: **Mtro. Amed Vargas Martinez** y los demás miembros: **Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco** y el asesor: **Mtro. Wilson Cruz Mamani**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis en formato artículo titulado: **Engagement laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2022**, de (los) bachiller/es: a) **Marycielo Zanabria Sanchez**, b) **Nicanor Augusto Berrio Carbajal**, conducente a la obtención del título profesional de: **Licenciado en Administración y Negocios Internacionales**

.....(Denominación del Título Profesional).....

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Marycielo Zanabria Sanchez**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

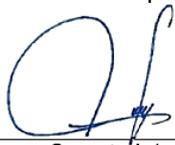
Bachiller (b): **Nicanor Augusto Berrio Carbajal**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a



Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

Engagement laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2022

Nicanor Augusto Berrio Carbajal, Marycielo Zanabria Sanchez, Wilson Cruz Mamani

EP. Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Unión.

RESUMEN

En el presente estudio se analiza el compromiso laboral de trabajadores de la municipalidad provincial de Chumbivilcas. A su vez, abordar el concepto de la variable y sus dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. En ese sentido el propósito de la investigación es describir los niveles de engagement, comparar las diferencias entre las sexos y edades, además de determinar el modelo para predecir engagement. La investigación exploratoria está basada en información primaria de 87 trabajadores. Se aplicó el instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWES), para medir el engagement. Tras el análisis el compromiso laboral fue de 80.5%. En el análisis descriptivo entre sexos, los de sexo femenino son los que tienen mayor compromiso laboral con un 89% a diferencia de 77% del sexo masculino. A nivel de dimensiones del compromiso laboral, "Vigor" es bien reconocida por sus trabajadores. También se observa, que el nivel de engagement de los trabajadores de 35 años a más es alto, además se observa, mediante la regresión lineal múltiple, demuestran que las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, explican la variabilidad del Engagement en un 86.7%. En conclusión, la dimensión absorción es el predictor más importante ($t = 8.995$, $p < .05$) sobre el compromiso laboral, también los resultados sugieren avanzar en mejorar los niveles de comunicación interna y en mejorar la forma en que los trabajadores sienten que son partícipes de beneficios, recompensas y reconocimientos.

Palabras clave: Compromiso laboral, engagement, vigor, dedicación, absorción.

ABSTRACT

In the present study the labor commitment of workers of the provincial municipality of Chumbivilcas is analyzed. At the same time, address the concept of the variable and its dimensions: Vigor, dedication and absorption. In this sense, the purpose of the research is to describe the levels of engagement, compare the differences between the sexes and ages, in addition to determining the model to predict engagement. The exploratory research is based on primary information from 87 workers. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) instrument was applied to measure engagement. After the analysis, the work commitment was 80.5%. In the descriptive analysis between the sexes, the female are the ones with the greatest work commitment with 89%, as opposed to 77% of the male sex. At the level of dimensions of work commitment, "Vigor" is well recognized by its workers. It is also observed that the level of engagement of workers aged 35 and over is high, it is also observed, through multiple linear regression, they show that the three dimensions: vigor, dedication and absorption, explain the variability of Engagement by 86.7 %. In conclusion, the absorption dimension is the most important predictor ($t = 8.995$, $p < .05$) on work commitment, the results also suggest progress in improving the levels of internal communication and in improving the way in which workers feel that they are participants in benefits, rewards and recognition.

Keywords: Work commitment, engagement, vigor, dedication, absorption.

1 INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, el impacto del Covid-19 y sus secuelas, genera profundos cambios en las economías, en las organizaciones y en las personas, alterando todo, modificando la forma en que trabajan las personas y las organizaciones, en la forma que se relacionan con ellas; igualmente, alteran las relaciones afectivas en los trabajadores, cambiando sus prioridades y comportamientos (Charry Aysanoa & Solórzano Zavala, 2021).

Por lo tanto, estas situaciones pueden estar afectando el estado emocional del colaborador para que se comprometa, identifique y se sienta cómodo dentro de la organización, es decir, no se motiva el involucramiento del colaborador por su trabajo (Calizaya López et al., 2020)

En el caso de la administración pública peruana, una forma de organización estatal desempeña un rol gravitante en el Estado y en la sociedad, por las actividades y servicios públicos que brinda, aunque muchas veces, en los tiempos de normalidad, su importancia se minimiza y desconoce (Charry Aysanoa & Solórzano Zavala, 2021)

Al respecto, el compromiso y la dedicación por el trabajo es un tema actual y relevante dentro de las organizaciones, algunos autores lo definen como el estado psicológico positivo del colaborador hacia el trabajo, demostrándose responsabilidad, entusiasmo, ilusión y pasión en capital de actividades de su puesto de trabajo. En tanto, para que el colaborador pueda demostrar sus cualidades frente a su trabajo, depende de la organización en la medida que pueda brindar condiciones adecuadas de trabajo y sobre todo establecer programas de motivación que busquen el compromiso de los colaboradores con su organización (Calizaya López et al., 2020).

Según López & Chiclana (2018) el engagement es probablemente una de las nuevas fronteras de desarrollo en la comunicación del siglo XXI, ya que, está empíricamente demostrado que un alto nivel de engagement en los trabajadores se traduce en una mejora sustancial de su rendimiento, así como un mayor compromiso con la organización (Espinosa Quispe, 2017).

El compromiso laboral es un estado psicológico de los empleados, el que tiene implicancias directas sobre la organización (Sinval et al., 2018). Empleados comprometidos suelen ser más seguros, sanos y dispuestos a realizar mayores esfuerzos (Fleming y Asplund, 2007). Cuan mayor sea el compromiso que muestran los colaboradores, se aspira a obtener mejores resultados globales en la organización. El compromiso de los empleados parece ser la antítesis positiva del agotamiento laboral, contribuyendo de manera positiva

a la salud y bienestar de las personas (Maslach et al., 2001). El compromiso puede incluirse dentro del concepto de Engagement, un estado persistente y positivo de compromiso afectivo-emocional con empleados que experimentan vigor, dedicación y absorción (inmersión total) en su trabajo (Salanova y Schaufeli, 2004; Schaufeli y Baker, 2010).

El engagement o compromiso es una actitud positiva mental, agradable y relacionada al ejercicio laboral, diferenciado por vigor, dedicación y absorción. Por encima de un estado específico y provisional, el engagement da referencia a un estado emocional-cognitivo más tenaz y prestigioso, que no está orientado sobre una cosa, suceso, persona o conducta en específico.

- El vigor se describe por tener gran energía de dedicar el esfuerzo a la labor y la constancia ante los problemas.
- La dedicación se caracteriza por estar fundamentalmente involucrada en la labor que ejerce y percibir una impresión de mucha inspiración, orgullo, entusiasmo, desafío y propósito.
- La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003)

Engagement laboral, puede ser entendida como el compromiso que tienen los colaboradores con la organización, y con el trabajo en sí mismo. Es necesario destacar que el compromiso afecta considerablemente en la productividad de la empresa y llega a ser indispensable para el éxito de la empresa (Bosch K. et al., 2021).

Kahn fue él primero que explicó lo posterior: “El aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles en el trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas de forma física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles” (Marcantonio, 2017).

Diversos estudios evidencian que los trabajadores con alto engagement son más activos, toman iniciativas personales, se auto-retroalimentan respecto de su desempeño, buscan nuevos retos, se comprometen con la excelencia, se ajustan a los valores de la organización, participan en diversas actividades fuera del trabajo, se ven capaces de afrontar las nuevas demandas del día a día laboral, tienen alta energía y, además, manifiestan una conexión energética y efectiva con su trabajo (Salanova et al., 2000).

Se comprende que vigor es contar con un nivel alto de energía, invertir, persistir y adaptarse a situaciones de estrés o presión durante el trabajo. Mientras que dedicación es encontrarse motivado, que halle significado y desafío en el trabajo, del cual se sienta orgulloso de realizarlo. Finalmente, el componente de absorción se caracteriza por estar completamente concentrado y envuelto en el trabajo, con dificultad para desapegarse de él y percibiendo que el tiempo pasa ligeramente (Flores Jiménez et al., 2015).

Se puede alegar que este constructo da relevancia a los colaboradores que sean proactivos, motivados, responsables y se involucren en el trabajo, resaltando así la productividad del trabajador. Los entornos cambiantes exigen a las organizaciones contar con trabajadores engagement, toda vez que representa beneficios en múltiples aspectos, tanto al trabajador como a la organización; a los primeros les permite alcanzar su realización personal a través de un aprendizaje y crecimiento profesional con óptima salud mental, y a la organización permitirá con esa participación elevar su productividad y el logro de sus objetivos (Charry Aysanoa & Solórzano Zavala, 2021).

Investigar en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas va a permitir se tome decisiones sobre los resultados que se obtengan acerca de los trabajadores, ya sea para mejorar su engagement o que los resultados que se obtengan posteriormente sirvan para futuras investigaciones.

Este estudio servirá como indicador para contribuir con la información acerca del esfuerzo diario que tienen los trabajadores, por ello ayudará a comprender los niveles de desempeño, calidad de servicio y otros indicadores relevantes para la dirección de la organización. Esta idea coloca al trabajador como un importante activo de la empresa. Cuando se determina esto, se logra unir las áreas de gestión de personas y desempeño organizacional. La información obtenida, al ser combinada con los negocios o proyectos relevantes, ayuda a tomar decisiones sobre las estrategias de gestión en capital humano y organizacionales (Bosch K. et al., 2021). Además, el desarrollo del capital humano y del talento humano como valor agregado en las organizaciones ha contribuido en el desarrollo económico de los países (Saleh, 2014). De acuerdo con este autor, el capital humano es crucial en un desarrollo económico sostenible y la adaptación del factor humano a los procesos de cambio es central en su incorporación a la dinámica de las organizaciones (Rodríguez et al., 2021).

El problema vigente en la mayor parte de las diferentes entidades del Perú es el nivel de engagement de sus trabajadores, siendo este un indicador importante de la calidad de gestión de recursos humanos. Además, las instituciones modernas desean colaboradores proactivos, autoiniciadores, que trabajen en equipo y esten comprometidos

con la mejora continua. Si esto se logra, las empresas pueden alcanzar bajos índices de ausentismo (Salanova y Schaufeli, 2004). Por esta razón, las empresas fomentan estrategias para captar e impulsar a los colaboradores a un nuevo ambiente económico y dinámico. Otra característica actual, es que se hace necesario renovar y promover estudios en los trabajadores jóvenes, dado que el desempleo y la precariedad laboral inciden con especial intensidad en los menores de 30 años (Martínez-Rodríguez y Carmona, 2010).

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri et al., 2014).

La investigación es de diseño descriptivo, no experimental transeccional o transversal ya que se indaga el suceso de categorías, modalidades o niveles de las variables en una población, siendo estudios descriptivos, además no se manipula la variable y se recolectan datos con el propósito de describir la variable y analizar su acontecimiento en un tiempo único (Hernández Sampieri et al., 2014).

2.2 Sujetos

No importa el tamaño de la muestra, ya que será una representación de la población a la que se van a inferir resultados. Debemos recordar que los límites o características de la población los determina y define el que investiga (Morales Vallejo, 2012).

Las muestras probabilísticas dan certeza de poder inferir mejor los resultados. En una muestra aleatoria tenemos más seguridad de que se encuentran representadas las características importantes de la población en la proporción que les corresponde (Morales Vallejo, 2012).

Para el estudio de esta investigación, se tiene la participación de 87 trabajadores entre mujeres y varones que laboran en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

La población está conformada por 226 personas que trabajan en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas según la Oficina de Recursos Humanos y teniendo en cuenta que la población era grande, se trabajó con la fórmula para determinar el tamaño de la muestra cuando se conoce el tamaño de la población.

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{z^2 pq}}$$

Donde:

- n: Es el tamaño de la muestra
- N: Población
- Z: Nivel de confianza
- e: Precisión o el error
- p: Probabilidad de éxito
- q: Probabilidad de fracaso
- Cálculo de la muestra
- N = 226
- Z = 1.96 (95% de confianza)
- e = 0.05 (5% de error)
- p = 0.5
- q = 0.5

Arrojando como muestra el total de 143 participantes, sin embargo, se hace un ajuste de la muestra teniendo un total de 87 participantes.

2.3 Mediciones

Para el desarrollo de esta de investigación se utilizó un instrumento de medición para el engagement denominado UWES-17 de la Occupational Health Psychology Unit of Utrecht University, versión hispana internacional (UWES-17 Utrecht Work Engagement Scale) que fue elaborado por Schaufeli y Bakker (2003), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La herramienta se puso bajo la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach que arrojó el resultado que varía entre 0.80 y 0.90, confirmado que es fiable.

2.4 Procedimientos

Los pasos efectuados se explican en las siguientes etapas:

Etapa 1: Acceso a base datos

Se utilizó un enfoque sistemático para la revisión, utilizando estrategias de búsqueda basadas en la variable engagement y el acceso a la información basado en búsquedas en diversas bases de datos como Latindex, redalyc, google académico, scielo, revistas y repositorios de diferentes universidades.

Etapa 2: Técnicas de búsqueda

Se utilizó la búsqueda usando varios motores de investigación y bases de datos valorando diversos artículos, evaluando criterios como: eficacia, calidad y relevancia que está en cada uno de ellos y así hacer el estudio teórico en este artículo.

Etapa 3: Aplicación de instrumento

Se elaboró un formulario Google y se compartió por la aplicación whatsapp, correo electrónico y encuesta física, donde se dio a conocer el objetivo del estudio y se pidió la participación voluntaria, se resaltó que dicha encuesta era anónima y los fines de los datos recolectados serán empleados exclusivamente para la investigación.

2.5 Análisis estadísticos

Primero, se realizó un análisis descriptivo de las variables; Engagement. En cuanto a los análisis de datos estadísticos, fue sometido al software estadístico SPSS versión 27,0.

Para la interpretación de las tablas se hizo la construcción de una escala de valoración, utilizando la técnica de baremación de percentiles para tres niveles: alto, medio y bajo, para facilitar la interpretación. Este consiste en darles a cada posible puntuación un valor (escala de 1 a 100) y que refiere al porcentaje de sujetos del grupo normativo con puntuaciones iguales o inferiores a las correspondientes directas.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 1, se visualiza en gran magnitud que el 55.2% de participantes son mujeres y 44.8% son varones. Por otra parte, el 96.6% tienen estudios superiores y el 3.4% educación secundaria. En cuanto a la edad el 65.5% tiene entre 25 a 34 años, 20.7% entre 18 a 24 años, 5.7% entre 35 a 44 años, 4.6% entre 45 a 54 años y 3.4% más de 55 años. En cuanto los tipos de servicio el 64.4% en CAS, 26.4% es RH, 4.6% nombrado y un 4.6% son practicantes.

Tabla 1.

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Recuento	Porcentaje
Sexo	Masculino	39	44.8%

	Femenino	48	55.2%
	Primaria	0	0.0%
Nivel Educación	Secundaria	3	3.4%
	Superior	84	96.6%
	Entre 18 a 24 años	18	20.7%
	Entre 25 a 34 años	57	65.5%
Edad	Entre 35 a 44 años	5	5.7%
	Entre 45 a 54 años	4	4.6%
	Más de 55 años	3	3.4%
	CAS	56	64.4%
	HR	23	26.4%
Tipo Servicio	Nombrado	4	4.6%
	Practicante	4	4.6%
	Total	87	100.0%

En la tabla 2, se presenta el nivel de engagement por dimensiones en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. En la dimensión de vigor tiene una proporción de 78.2% alto, 19.5% medio, y 2.3% bajo. En la dimensión de dedicación 80.5% con un nivel alto y 19.5% con nivel medio. en absorción con 83.9% nivel alto, 14.9% nivel medio y 1.1% nivel bajo. En engagement 80.5% nivel alto y 19.5% nivel medio.

Tabla 2.

Análisis descriptivo de las variables de estudio – general

Variable	Categoría	Recuento	Porcentaje
	Bajo	2	2.3%
Vigor	Medio	17	19.5%
	Alto	68	78.2%
	Baja	0	0.0%
Dedicación	Media	17	19.5%
	Alta	70	80.5%
	Baja	1	1.1%
Absorción	Media	33	37.9%
	Alta	53	60.9%
Engagement	Bajo	0	0.0%

Medio	17	19.5%
Alto	70	80.5%
Total	87	100.0%

En la tabla 3, se muestra el nivel de engagement por dimensiones según sexo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. En la dimensión de vigor los varones presentan una proporción de 79% alto, 18% medio, y 3% bajo, las mujeres 77% alto, 21% medio y 2% bajo. En la dimensión de dedicación las mujeres presentan en mayor proporción 83% con un nivel alto y 17% con nivel medio, los varones 77% alto y 23% medio. En absorción, las mujeres con un 88% nivel alto, y 13% nivel medio y los varones con un 79% nivel alto, 18% nivel medio y 3% nivel bajo. En engagement las mujeres tienen una proporción de 83% nivel alto y 17% nivel medio mientras que los varones un 77% nivel alto y 23% nivel medio.

Tabla 3.

Análisis descriptivo comparativo de las variables de estudio por sexo

Variables	Categoría	Masculino		Femenino		Total
		F	%	F	%	
Engagement	Medio	9	23%	8	17%	20%
	Alto	30	77%	40	83%	80%
Vigor	Bajo	1	3%	1	2%	2%
	Medio	7	18%	10	21%	20%
	Alto	31	79%	37	77%	78%
Dedicación	Medio	9	23%	8	17%	20%
	Alto	30	77%	40	83%	80%
Absorción	Bajo	1	3%	0	0%	1%
	Medio	7	18%	6	13%	15%
	Alto	31	79%	42	88%	84%
	Total	39	100%	48	100%	100%

En la tabla 4, finalmente se presenta el nivel de engagement por dimensiones con respecto a las edades de los colaboradores. En la dimensión de vigor, de entre 18 a 24 años tiene una proporción de 78% nivel alto y 22% nivel medio, de entre 25 a 34 años, 74% nivel alto, 23% nivel medio y 4% nivel bajo, de 35 a más con un 100% de nivel alto. En dedicación, de entre 18 a 24 años presentan una proporción de 67% nivel alto, 33% nivel

medio, de entre 25 a 34 años con un 82% nivel alto y 18% nivel medio, de 35 a 54 años con un 100% nivel alto, de 55 años a más con un 67% nivel alto y 33% nivel medio. En absorción, de entre 18 a 24 años con un 89% nivel alto, 6% nivel medio y 6% nivel bajo, de 25 a 34 años con un 81% nivel alto y 19% nivel medio, de entre 35 a 54 años con un 100% nivel alto y de 55 años a más con un 67% nivel alto y 33 % nivel medio. En engagement de 35 años a más tienen una proporción del 100% nivel alto mientras que entre 18 a 24 años 78% nivel alto y 22% nivel medio, de entre 25 a 34 años 79% nivel alto y 21% nivel medio.

Tabla 4.

Análisis descriptivo comparativo de las variables de estudio por rangos de edades

Variables	Categoría	Entre 18 a 24 años		Entre 25 a 34 años		Entre 35 a 44 años		Entre 45 a 54 años		Más de 55 años		Total
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Engagement	Medio	4	22%	12	21%	0	0%	0	0%	1	33%	20%
	Alto	14	78%	45	79%	5	100%	4	100%	2	67%	80%
Vigor	Bajo	0	0%	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%	2%
	Medio	4	22%	13	23%	0	0%	0	0%	0	0%	20%
	Alto	14	78%	42	74%	5	100%	4	100%	3	100%	78%
Dedicación	Medio	6	33%	10	18%	0	0%	0	0%	1	33%	20%
	Alto	12	67%	47	82%	5	100%	4	100%	2	67%	80%
Absorción	Bajo	1	6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1%
	Medio	1	6%	11	19%	0	0%	0	0%	1	33%	15%
	Alto	16	89%	46	81%	5	100%	4	100%	2	67%	84%
	Total	18	100%	57	100%	5	100%	4	100%	3	100%	100%

En la tabla 5, finalmente se presenta el nivel de engagement por tipos de contratos laborales de los colaboradores. en Engagement En la dimensión de vigor, CAS tiene una proporción de 79% nivel alto, 18% nivel medio y 4% nivel bajo, RH 70% nivel alto y 30% nivel medio, y otros 100% nivel alto. En dedicación, CAS con un 82% nivel alto y 18% nivel medio, RH con un 70% nivel alto y 30% nivel medio, y otros 100% nivel alto. En la dimensión absorción, CAS cuenta con una proporción de 80% nivel alto 18% nivel medio y 2% nivel

bajo, RH 87% nivel alto y 13% nivel medio, y otros 100% nivel alto. En engagement los colaboradores que se encuentran con CAS tienen una proporción del 80% con nivel alto y 20% nivel medio, RH con un 74% nivel alto y 26% nivel medio, y con otros tipos de contratos laborales 100% nivel alto.

Tabla 5.

Análisis descriptivo comparativo de las variables de estudio por tipos de servicio

Variables	Categoría	CAS		RH		Otros		Total
		F	%	F	%	F	%	
Engagement	Medio	11	20%	6	26%	0	0%	20%
	Alto	45	80%	17	74%	8	100%	80%
Vigor	Bajo	2	4%	0	0%	0	0%	2%
	Medio	10	18%	7	30%	0	0%	20%
	Alto	44	79%	16	70%	8	100%	78%
Dedicación	Medio	10	18%	7	30%	0	0%	20%
	Alto	46	82%	16	70%	8	100%	80%
Absorción	Bajo	1	2%	0	0%	0	0%	1%
	Medio	10	18%	3	13%	0	0%	15%
	Alto	45	80%	20	87%	8	100%	84%
	Total	56	100%	23	100%	8	100%	100%

3.2 Resultados regresión

En la tabla 6, se observa que el modelo de regresión lineal múltiple explica el efecto de los indicadores de las dimensiones sobre el engagement (variable dependiente). Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuestos estadísticos para validar el modelo, los resultados demuestran que las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, explican la variabilidad del Engagement en un 86.7%. Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asume que la dimensión absorción es el predictor más importante ($t = 8.995$, $p < .05$), seguido por dedicación ($t = 8.657$, $p < .05$), por último, está el vigor ($t = 6.747$, $p < .05$).

Tabla 6.

Coefficientes de regresión lineal múltiple en base al efecto de las dimensiones sobre engagement

Modelo: R2 ajustado = .867	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	-12.060	4.154	-2.903	0.005
Vigor	9.215	1.366	6.747	0.000
Dedicación	13.986	1.616	8.657	0.000
Absorción	11.337	1.260	8.995	0.000

Variable dependiente: Engagement

4 DISCUSIÓN

Considerando el objetivo general de esta investigación de determinar el nivel de engagement en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, se logró determinar que el 80.5% perciben contar con el compromiso laboral. Al revisar los antecedentes en la investigación de Díaz Salcedo & Estela Pinedo (2020) en la Red de Salud Datem del Marañón, en tiempos de Covid 19, concluyó que el 90.8% de los participantes califican como bueno, indicando que gran porcentaje de ellos presentan un nivel bueno de engagement, niveles aceptables percibidos por los responsables de la gestión Municipal. En tiempos del Covid 19, con los problemas que trajo, es fundamental el trabajo de los colaboradores para cumplir con las metas de la organización. Se logra observar que los niveles de engagement son aceptables de dichas organizaciones en un contexto de pandemia.

Comparando los resultados descriptivos entre sexos, los de sexo femenino son los que tienen mayor compromiso laboral con un 83% a diferencia de 77% del sexo masculino. Sin embargo, en la dimensión de vigor son los varones los que destacan con un mayor porcentaje. Barraza (2008) consideró que esto podría deberse al tipo de trabajo que ejercían, existiendo satisfactores en función de las creencias y valores que se van desarrollando en el propio trabajo y que influyen de manera significativa para un mayor engagement laboral.

Se observa en los resultados, que el nivel de engagement de los trabajadores entre las edades 35 a 54 años es alto con un 100%. Se comparte la idea de Fernandez, (2018) que los resultados indican que a mayor edad mayor puntaje en la dimensión vigor, es decir, los trabajadores con mayor edad brindan una energía adicional al trabajo, un esfuerzo extra para con el mismo. A mayor edad y mayor antigüedad (más tiempo en la institución) los

resultados indican, un mayor puntaje en compromiso laboral. Sin embargo, los menores a 34 años el nivel de engagement disminuye; refleja la insatisfacción de los empleados con la forma en que son recompensados por su trabajo y no sienten que su trabajo sea verdaderamente reconocido por colegas y gerentes, por tanto, no llevan un estado anímico respecto a las responsabilidades encomendadas.

Finalmente, se observa en la regresión lineal múltiple, reconociendo que, en el modelo, demuestran que las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, explican la variabilidad del Engagement en un 86.7%. Además, se asume que la dimensión absorción es el predictor más importante ($t = 8.995$, $p < .05$), seguido por dedicación ($t = 8.657$, $p < .05$), por último, está el vigor ($t = 6.747$, $p < .05$). En el trabajo realizado por Silva Ponte & Vivas Luna (2016) se obtuvo que los factores explican el engagement con un 12% de varianza. Se ha mostrado empíricamente que el estado de Engagement modula los efectos directos de los recursos sobre el desempeño, el bienestar y la calidad de vida en general (Salanova y Schaufeli, 2009). Como consecuencias de los resultados, los trabajadores engaged tienden a crear un ambiente laboral más retador (en búsqueda de demandas) y dotados de bastantes recursos (examinando o implantando más recursos).

5 CONCLUSIÓN

De acuerdo a los resultados y dada la emergencia sanitaria nacional y mundial que se vive en relación al Covid 19, se llegó a la conclusión que los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, el 80.5% de ellos cuenta con un nivel alto de engagement laboral, porcentaje y nivel favorable para la organización, reflejando que tiene trabajadores positivos, motivados, involucrados en cuanto a su trabajo, además identificándose con las labores que se les es asignada, siendo resiliente a la situación actual.

Las mujeres muestran puntajes ligeramente más altos en engagement que los varones, aun cuando estas diferencias son significativas estadísticamente hablando, a nivel práctico resultan irrelevantes conforme sustenta (Schaufeli & Bakker, 2011).

El engagement se relaciona con la edad, cuan mayor sea la edad y/o lleve más tiempo en la organización, los resultados mostraran un puntaje más alto en el compromiso laboral.

A partir de la investigación realizada en la municipalidad sujeta a estudio, se logra evidenciar que las dimensiones: vigor, dedicación y absorción predicen el engagement. Los

directivos deberán ejecutar planes de mejora para incrementar el compromiso laboral en los trabajadores, por consecuente permitirían gozar de los múltiples beneficios que conlleva la obtención de resultados positivos. A pesar de la situación actual, aunque Perú se encuentra actualmente en un proceso de reforma política laboral, sin embargo, los esfuerzos aún no dan resultados.

La población estudiada en este centro de trabajo correspondió a los trabajadores de la municipalidad en un contexto de pandemia (difícil). Podemos considerar como una limitación el hecho de no contar con participación de trabajadores del roles diferentes o mayor estabilidad laboral post pandemia. Lo anterior encamina a realizar en el futuro un estudio que involucre la participación de todos los trabajadores y hasta la opinión de la población; se exploren las razones de la participación diferencial de engagement en función de los perfiles de actividad laboral; Se identifiquen los satisfactores claves y se identifiquen sus relaciones interpersonales en los diferentes niveles de la estructura organizacional, considerando su dinámica de presencia y persistencia en el lugar de trabajo.

6 REFERENCIAS

- Barraza MA, Acosta CM. (2008) Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*. 8(45):21-35.
- Bosch K., M. J., Riumalló H., M. P., & Morgado, M. (2021). *ENGAGEMENT LABORAL: EL COMPROMISO COMO RECURSO - GUÍA PRÁCTICA*.
- Calizaya López, J. M., Morales Palao, B., Pinto Pomareda, H. L., & Bellido Medina, R. S. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 13–19.
<https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Charry Aysanoa, J. M., & Solórzano Zavala, J. R. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Universidad San Martín de Porres*, 08, 27–36.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/190/336>
- Díaz Salcedo, A., & Estela Pinedo, G. J. (2020). Determinación del engagement laboral en colaboradores administrativos de una institución administradora de servicios de salud en el Noreste Peruano, en tiempos del Covid-19.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4342/Abdiaz_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Espinosa Quispe, J. L. A. (2017). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 2–66.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622703%0Ahttps://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621002>
- Fernandez, G. I. (2018). Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys. 80.
<http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3709>
- Fleming, J.H., y Asplund, J., (2007) Human sigma, *New York, Gallup*.
- Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Universidad Autónoma Del Estado de Morelos, Universidad de San Martín de Porres*, 1729–4827.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. del P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- López, F., & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo

- de la persona. *Comunicación y Hombre*, 14, 53–62.
<https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2018.14.274.55-64>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2), 81-90. Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/v3n2-2a7>
- Martínez-Rodríguez, F. y Carmona, G., (2010) Test de factores socio personales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación Socio personal, *Estudios Sobre Educación*, 18,115-138.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. y Leiter, M.P., (2001) Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Morales Vallejo, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>
- Rodríguez, J. J. V., Rubiano, M. G., Aponte, C. F., Toscano, C. A., González, E. Q., & Ramos, S. G. P. (2021). The relationship between age, engagement and disposition to organizational change. *Interdisciplinaria*, 38(2), 225–241.
<https://doi.org/10.16888/INTERD.2021.38.2.15>
- Salanova, M. (2009) Organizaciones Saludables: Una aproximación desde la Psicología Positiva. En: C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: Bases científicas del bienestar y la resiliencia*, Madrid, Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «engagement»: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M. y Schaufeli, W., (2004) El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos, *Estudios Financieros*, 261, 106-137.
- Saleh, S. M. (2014). Is Talent Management Important? An Overview of Talent Management and the Way to Optimize Employee Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(23), 2290. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n23p2290>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Schaufeli, W.B., y Bakker, A.B., (2010) Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept, *Work engagement: a handbook of essential theory and research*, Psychology Press, 10-24.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2011). Utrecht Work Engagement Scale.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf

- Silva Ponte, R. del P., & Vivas Luna, I. L. (2016). Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú, (trabajo de grado). *Universidad del Pacifico. Universidad Del Pacifico*.
http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1948/Rocio_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sinval, J., Marqués-Pinto, A., Queirós, C., y Marôco, J., (2018) Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES, *Frontiers in Psychology*, 8, 1-18.

ANEXOS

Revista: Económicas CUC

ECONÓMICAS CUC 🔔 👤

Envíos

Mi lista 1 [Archivos](#) Ayuda

Mis envíos asignados [Filtros](#) [Nuevo envío](#)

4696	Berrio	Engagement laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, 2022	Envío Ver ⌵
------	---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT LABORAL

Sexo: Masculino Femenino

Edad: 18 a 24 años.

Nivel de Educación: Primaria
 Secundaria
 Superior

25 a 34 años.
 35 a 44 años.
 45 a 54 años.
 Mas de 54.

Área de Trabajo:

Tipo de Contrato:

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste "0" (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el numero que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

N°	Cuestionario	0	1	2	3	4	5	6
01	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
02	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
03	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
05	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
06	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
07	Mi trabajo me inspira.							
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Estoy inmerso en mi trabajo.							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
13	Mi trabajo es retador.							
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
15	Soy muy persistente en mi trabajo.							
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							