

Engagement y su relación con el desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2020

por Godoy Wilfredo

Fecha de entrega: 14-jul-2023 12:45a.m. (UTC-0400)

Identificador de la entrega: 2130902680

Nombre del archivo: SUMISION_ARTICULO_1_3.docx (166.99K)

Total de palabras: 4709

Total de caracteres: 26908

¹¹
Engagement y su relación con el desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2020

⁶
Engagement and its relationship with the work performance of the personnel appointed and hired in the District Municipality of Pichari - Cusco, 2020

Roger Wilfredo Godoy Peña

⁶
Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Km. 19.5 Lurigancho, Lima, Perú

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación ¹⁷ del engagement y el desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Pichari-Cusco, durante el año 2020. El método empleado fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental-transversal, considerando una población de 96 trabajadores de la Municipalidad de Pichari – Cusco, de los dos géneros, con edades entre 22 y 65 años y la muestra se conformó por los empleados nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco, pertenecientes a los diferentes regímenes laborales (DLeg. 276, DLeg. 728 y DLeg.1057 – CAS). Se empleó la entrevista diseñada y validada como técnicas de recojo de información, empleando los Cuestionarios que midió la variable Engagement y el Cuestionario que midió la variable Desempeño Laboral, los que cuentan con niveles de validez y confiabilidad adecuados. El resultado obtenido indica la existencia de una relación fuerte y significativa entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores evaluados (Rho Spearman = 0.915; $p < 0.05$). Respecto de las dimensiones de la variable engagement, el vigor (Rho Spearman = 0.890; $p < 0.05$), dedicación (Rho Spearman = 0.940; $p < 0.05$) y la absorción (Rho Spearman = 0.875; $p < 0.05$) presentan una relación fuerte y significativa con el desempeño laboral. Concluye que el engagement presenta un ⁷ relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco, así como sus dimensiones vigor y dedicación.

¹⁹
¹
Palabras Claves: Engagement, desempeño laboral, vigor, dedicación, absorción.

Abstract

The objective of this article was to determine the relationship between the commitment and the work performance of the personnel appointed and hired in the Pichari-Cusco District Municipality, in the year 2020. The method used was of the correlational type, with a non-experimental-cross-sectional design, considering a population of 96 workers from the Municipality of Pichari - Cusco, of both genders, aged between 22 and 65 years and the sample was made up of employees appointed and hired by the District Municipality of Pichari - Cusco, belonging to the different labor regimes (DLeg. 276, DLeg. 728 and DLeg.1057 - CAS). The designed and validated interview was used as information collection techniques, using the Questionnaires that measured the Engagement variable and the Questionnaire that measured the Labor Performance variable, which have adequate levels of validity and reliability. The result obtained indicates the existence of a strong and significant relationship between engagement and job performance of the workers evaluated (Rho Spearman = 0.915; $p < 0.05$). Regarding the dimensions of the engagement variable, vigor (Rho Spearman = 0.890; $p < 0.05$), dedication (Rho Spearman = 0.940; $p < 0.05$) and absorption (Rho Spearman = 0.875; $p < 0.05$) presenting a strong and significant relationship with job performance. It concludes that the engagement presents a direct and significant relationship with the work performance of the workers in the District Municipality of Pichari - Cusco, as well as its vigor and dedication dimensions.

Key Words: Engagement, job performance, vigor, dedication, absorption.

1. Introducción

En la actualidad, de la inspección se comprueba que hay un déficit de estudio empírico en el marco del servidor público que interrelacionamos el desempeño laboral y el engagement, puesto que, es una parte esencial del éxito de la función municipal, siempre que haya una buena actitud hacia el trabajo, puede mantener la ventaja competitiva y el valor y asegurar la participación de las personas en el avance económico, cultural y social, que es el nivel imparcial de todas las ciudades del país. Y, por lo tanto, alguna mejoría que se vincula con las gestiones tendrán impactos directos en los objetivos de representación y, en particular, en los efectos organizacionales a los que están destinados. En cuanto al uso metodológico, se emplea y legaliza instrumentos internacionales en una población de trabajadores públicos municipales quienes son los principales beneficiarios del estudio.

De acuerdo, Coz y Matto (2021), señala que, efectuó una entrevista de satisfacción

laboral y engagement en Lima, Arequipa y Chiclayo, donde la población fue constituida por 1500 trabajadores y mantuvo como consecuencia que, el 45% de los individuos que colaboraron del estudio manifestaron no estar satisfechos en su lugar de labores, en última instancia, esto puede afectar su compromiso y desempeño cuando se enfrentan a responsabilidades laborales. Como resultado, las entidades que ignoran la percepción de sus socios acerca de su entorno operativo corren el riesgo de fuga de cerebros, lo que significa mayores costos para la entidad.

Por otra parte, Innovum Fundación Chile (2017) efectuó su cuarta medida, enfocado en la experiencia comercial de más de 14 500 individuos de distintas fuerzas laborales en 60 organizaciones públicas y privadas para medir su compromiso de calcular su grado de engagement, por ende, se tuvieron resultados que únicamente el 16% está en un estado de Engagement, en tanto que el 84% tienen otro nivel de engagement; es por lo cual que la cultura chilena, hace que las labores admitan que las individuos puedan aprender cosas nuevas, que impliquen desafíos intelectuales y que les permita un espacio para la autonomía dando confianza a los empleados en su capacidad para lograr sus objetivos.

Las organizaciones alinean sus metas comunes a los diversos contextos socioeconómicos, siendo responsables de garantizar las condiciones óptimas para el recurso humano, con miras a lograr su máximo desempeño.

2. Marco Teórico

2.1. Engagement

Es la capacidad de las marcas para implicar a las audiencias y producir compromisos a largo plazo que les termina trasladando a transformarse en el cliente e influyan de modo positivo en el objetivo de la entidad (Cardona, 2017).

Es una situación psicológica positiva relacionada con las labores, que se distingue por el vigor, la entrega y la asimilación, considerándose unos indicadores de motivaciones intrínsecas por las labores, centrados en los funcionamientos óptimos de los seres humanos y la calidad de vida laborales a futuro (Delgado y Vanegas, 2013).

2.1.1. Enfoques

De acuerdo (Cardona, 2017), para que se profundice un poco más en la definición de engagement, es muy atrayente los enfoques, que afirma que el engagement se fundamenta en que se trabaje las 4 "E":

- Excelencia. En un mundo cargado de marcas, para recalcar es primordial que se hagan las cosas más que bien. Los seres humanos no somos perfectos (¡y la empresa menos aún!), pero sí que me apasiona desear hacer las cosas lo mejor factible dentro de nuestra posibilidad y ante todo, pretender perfeccionar de modo continuo.
- Entender. Para conectarnos de manera real con los consumidores, requerimos

colocarnos en su sitio de modo continuo. Tenemos que probar que nos encontramos ahí, que los percibimos, que comprendemos sinceramente su necesidad. Empatía sobre todo.

- Exclusividad. Por exclusividad, no comprendemos el fundar un producto de lujo al trayecto de solo unos pocos, sino individualizar al límite nuestras ofertas para que el cliente se sienta especial. Unas buenas segmentaciones nos va ayudar a realizar que se sienta que los tratos sean verdaderamente personales y únicos.

- Ecommerce. Porque en el fondo, no se puede perder de vista la finalidad final de nuestras estrategias: aumentar la venta por canal tanto físico como digital. En palabra de Anderson, "la adición de los 3 factores previos es la que realiza que el loco de Apple se pague extras por su producto y que los fans de Lady Gaga compren sus canciones en vez de descargarlas gratuitamente"

2.1.2. Causas

En el estudio que realiza Salanova y Wilmar (2004) establecen que las factibles razones del engagement son:

- ✓ Recursos Personales: la creencia en las propias deficiencias personales, auto-eficiencias (logra ser originado y resultado del engagement).

- ✓ Recursos Laborales: el horario adecuado que permita la restauración debido a los esfuerzos laborales, y los contagios emocionales fuera del centro de labores. Encontrarse en el trabajo con ayuda social por parte del compañero y superior, libertad laboral, diversidad de la tarea en los puestos, facilidad de estudio, ayuda social y auto eficacia.

2.1.3. Consecuencias

La consecuencia de que el empleado presente engagement está reflejada, de forma básica, en la actitud hacia el centro de labores y las organizaciones; por medio de la satisfacción laboral, los compromisos organizacionales, las bajas intenciones de que se abandone las organizaciones, los desempeños en el trabajo y mejoras sanitarias del propio colaborador, disminuyendo de esa manera el nivel de estrés y tensiones nerviosas. El empleado "enganchado" se siente más comprometido con su centro de labores, y suele ser más leal a las organizaciones en la que laboran cuando se les relaciona con el empleado que no está enganchado. En otros términos, el engagement está conectado de forma positiva con los rendimientos laborales de los trabajadores, transformándose en predictores de conducta que está más allá del comportamiento esperado por empleados estándares. (Demerouti, Bekker, Jensen, & Schaufeli, 2001).

Otro resultado del engagement se presenta cuando el empleado presenta una conducta más proactiva e iniciativas personales, así como el nivel más elevado de motivaciones para aprender y coger un nuevo reto en el centro de labores.

2.1.4. Teoría

Respecto a la teoría del engagement que se utilizará para el presente estudio se sustenta en la: ⁴ Teoría del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), según la teoría, Las estructuras de compromiso influirán en las decisiones que tome una persona acerca de unirse o dejar una empresa. Esto último puede ocurrir a partir de las tres dimensiones planteadas por estos investigadores, las que son: componentes afectivos, compromisos de persistencia y componentes normativos. En el caso de la primera, está relacionado con el anhelo e interés del colaborador por permanecer en la entidad, lo que conduce a efectuar distintos hechos en pro de su rendimiento con el objetivo de lograr garantizar su estancia en esta. Con relación a la segunda, el deber de persistencia muestra la sensación de estadía que tienen los colaboradores dentro de la entidad, apoyándose en elementos como el sueldo que perciben, el tiempo de trabajo y el nivel de esfuerzos invertidos; es decir, continuarán siendo parte de la entidad puesto que a el costo psicológico y financiero que involucra el desligarse de ella. Por último, la tercera dimensión hace mención al deber moral que logre sentir el trabajador al mantenerse y continuar en la entidad (Portilla, 2017).

2.2. Desempeño laboral

Es el desarrollo de todos los individuos que cumplen su faena laboral dentro de unas organizaciones, los que deben estar ajustados a la exigencia y requerimiento de la entidad, de tal modo que sea eficiente, eficaz y positivo, en la realización de la función que se le asigne para alcanzar el objetivo propuesto, coherente al éxito de las organizaciones. (Palmar y Jhoan, 2014)

Es aquella acción o comportamiento observado en el empleado para alcanzar el objetivo de las organizaciones y que puede ser medido en un término de competencia de todos los individuos y niveles de aportación a la entidad (Montejo, 2009).

En su momento Chiavenato (2000), sostiene que el desempeño laboral como “la acción o comportamiento observado en el empleado que es relevante en el alcance del objetivo de las organizaciones”. En resultado, asegura que buenos desempeños laborales

son la fuerza más relevante con la que cuentan las organizaciones. Mientras que Bittel (2000), propone que “el desempeño se influencia en grandes partes por la expectativa de los empleados acerca de las labores, su actitud hacia el logro y su anhelo de armonías”. Por consiguiente, el rendimiento se enlaza o asocia con la habilidad y conocimiento que apoya la acción de los trabajadores, en pro de asegurar el objetivo de la entidad.

Por su lado, García (2017), alude que, el desempeño laboral comprende el modo de efectuar las labores en las organizaciones por parte de los trabajadores, se estima en alguna oportunidad que el trabajador busca proporcionar los mejores esfuerzos en la organización, para el logro del objetivo. Ello debe ser asistido por aumentos de sueldo o bonificaciones, como factores de motivaciones para los trabajadores, En cambio, no continuamente es habitual ¹³ ese tipo de compensación.

2.2.1. Importancia

El desempeño laboral de los empleados posee grandes importancias en la organización y deben de ponerse realce en este proceso. De acuerdo a Chiang y San Martín (2017) “El desempeño manifiesta por lo principal el objetivo de la actividad, esto es, lograr la meta al periodo que se utiliza el recurso eficiente” (p. 160). Para algunas organizaciones deben ser consideradas de gran valor el desempeño laboral de sus empleados, si bien es cierto la temática de rendimiento además priman mucho, deben ser valoradas con las mismas intenciones el desempeño de los recursos humanos.

2.2.2. Elementos Claves

a) La Motivación: Todas las organizaciones están influenciadas por combinaciones de la experiencia, valor compartido, visiones del futuro y recompensa esperada que en grupo constituye las motivaciones de sus integrantes, entender qué es lo que da motivo a las organizaciones y pueden ser herramientas poderosas para que se evalúe y se mejore su rendimiento. (Pastor, 2018)

b) La Responsabilidad: La responsabilidad dentro de las organizaciones, engloban series de función que debe ser asumida sea el que fuese el resultado. Es por este motivo que la persona mal administrada trata de prevenir la responsabilidad y transmitirles a los otros las cargas, por lo general alcanzando a una instancia más elevada, los cuales están en el deber de disponer y al realizarlo, sean estos bien o mal, serán criticados sobre todo por la misma persona que delegan en un comienzo esta decisión, convirtiéndose en círculos viciosos. (Pastor, 2018)

c) Formación y Desarrollo Profesional: El desarrollo del recurso humano se ha convertido en formas de que se aborde el nudo crítico dentro de la organización, el programa de formación y crecimiento. Puede proporcionar el desarrollo de la aptitud y perfeccionar las comunicaciones entre los trabajadores al facilitar idiomas en general, hacer una red de trabajadores y determinar visiones comunes para la entidad. (Pastor, 2018)

2.2.3. Teoría

Respecto a la teoría del desempeño laboral en la que se basa el presente trabajo, se sustenta en la de Robbins, Judge (2013), quien refiere que, Anteriormente, las agencias solo evalúan el desempeño de los trabajadores en servicio a las descripciones de los puestos; en cambio, actualmente las entidades menos jerárquicas y dirigidas al servicio, necesitan de más datos y aceptan 3 tipos fundamentales de comportamientos que determinan el desempeño laboral. (p. 555)

3. Metodología

El trabajo fue correlativo, con un diseño no experimental-transversal; dado que busca establecer la relación entre la variable, sin realizar intervención alguna ella, evaluándolas en un momento específico (Baena, 2017)

Asimismo, la población y población se constituyó por 96 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco, de distinto género, con edad promedio entre 22 y 65 años y la muestra se conformó por los empleados que se nombraron y contrataron de la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco, pertenecientes a los diferentes regímenes laborales (DLeg. 276, DLeg. 728 y DLeg.1057 – CAS).

La técnica que se empleó fue la encuesta, dado que se efectuó la interrogación directa a las unidades de análisis, para conseguir datos necesarios que responda al objetivo del estudio.

Los cuestionarios a utilizarse para el recojo de la información serán el Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale), en su versión española de Salanova et al. (2000), que está compuesto por 17 preguntas que alude a las tres dimensiones de la variable: vigor (6 preguntas), dedicación (5 preguntas) y absorción (6 preguntas), los cuales corresponden a una escala de Likert de 7 niveles, con el valor 0 (nunca) como mínimo hasta un máximo de 6 (siempre). Los instrumentos son validados por juicios de experto, tomando la percepción de 3 especialistas en la materia, que brindaron conformidad con las interrogantes formuladas, dicha validación se evidencia en anexos. La confiabilidad de los instrumentos es alta, con un valor alfa de Cronbach de 0.869, el

cual se aplicó una prueba piloto de 25 ¹ trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari

Cuestionario de Desempeño Laboral de Morales (2010), el cual consta de 22 ítems, donde se evaluó la dimensión del desempeño laboral según: calidad de labores (4 preguntas), colaboraciones (3 preguntas), disciplina (5 preguntas), esfuerzos personales (4 preguntas), trabajos en grupo sociabilidades (6 preguntas). Donde la opción de respuestas se encuentran en escalas de 5 niveles, con el valor 1 (nunca) como mínimo y 5 (siempre) el máximo. La validación se realizó por 3 especialistas en el tema, consolidando su criterio de no eliminar ítems del cuestionario. La fiabilidad de los instrumentos es alta con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.802.

Mediante el proceso de validación de ambos instrumentos por criterio de jueces, se determina su adecuada aplicación en el contexto local, sin requerir la eliminación o modificación de alguno de sus ítems.

El proceso de los datos recolectada se efectúa de manera descriptiva, a través de la tabla de distribuciones de frecuencia y gráfico, para valorar numéricamente el engagement y desempeño laboral, complementario a ello se evaluará la posible relación entre variables mediante el análisis inferencial, para lo cual se empleará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que permite establecer los grados de asociación de dos variables y debe aplicarse en caso dichas variables correspondan al tipo ordinal (Baena, 2017); dicho análisis se realizará mediante el software estadístico SPSS versión 25.

¹² 4. Resultados

Tabla 1. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,123	96	,001
D1. Vigor	,094	96	,003
D2. Dedicación	,205	96	,000
D3. Absorción	,137	96	,000
Desempeño laboral	,094	96	,000
D1. Calidad de trabajo	,179	96	,000
D2. Colaboración	,153	96	,000
D3. Disciplina	,169	96	,000
D4. Esfuerzo personal	,178	96	,000
D5. Trabajo en equipo	,176	96	,000

¹⁰ Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 1 presenta que la variable engagement y sus dimensiones (vigor, dedicación, y absorción) mantienen un valor por debajo de 0.05, resultados que permiten se concluya una distribución no normal. La variable desempeño laboral y su dimensión calidad de trabajo, colaboración, disciplina, esfuerzo personal y trabajo en equipo, presentaron un ρ valor de 0.000; mostraron un ρ valor inferior a 0.05; indicando una distribución de datos no normal.

Tabla 2. Relación entre engagement y desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Pichari.

	Engagement	
	Rho Spearman	ρ valor
Desempeño laboral	.915**	.000

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari.

En la Tabla N° 2, se visualiza que la variable engagement presenta una relación fuerte y significativa con el desempeño laboral, evidenciado en el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.915, y un valor $p < 0.05$. Demostrando que hay una relación significativa entre las variables de investigación.

Tabla 3. Relación entre vigor y desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Pichari.

	Vigor	
	Rho Spearman	ρ valor
Desempeño laboral	.890**	.000

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari.

En la Tabla N° 3, se visualiza que la dimensión vigor de la variable engagement muestra una relación fuerte y directa con el desempeño laboral, evidenciado en el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.890, y valores $p < 0.05$. Demostrándose que hay una relación significativa entre las dimensiones con las variables.

Tabla 4. Relación entre dedicación y desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Pichari.

	Dedicación	
	Rho Spearman	ρ valor
Desempeño laboral	.940**	.000

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari.

En la Tabla N° 4, se visualiza que la dimensión dedicación de la variable engagement muestra una relación fuerte y directa con el desempeño laboral, evidenciado en el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.940, y un valor $p < 0.05$. Demostrándose que hay una relación significativa entre la dimensión y la variable de estudio.

Tabla 5. Relación entre absorción y desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Pichari.

	Absorción	
	Rho Spearman	ρ valor
Desempeño laboral	.875**	.000

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari.

En la Tabla N° 5, se visualiza que la dimensión absorción de la variable engagement presenta un efecto fuerte y directa con el desempeño laboral de los colaboradores, evidenciado en el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.875, y un valor $p < 0.05$. Demostrándose que hay una relación significativa entre la dimensión y la variable de estudio.

5. Discusión

Al término del procesamiento de resultados, puede determinarse si se cumplieron con los objetivos formulados en el estudio, buscando establecer relaciones significativas entre el engagement evidenciado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichari y su desempeño laboral, analizando también la relación de la dimensión vigor, dedicación y absorciones con el rendimiento; donde los datos se recolectaron mediante cuestionarios válidos y confiables específicamente diseñados para cada variable.

Respecto al resultado de la tabla 2, que mide la relación entre las variables de investigación (objetivo general), se pudo evidenciar una relación fuerte y significativa entre en engagement con el desempeño laboral, al haber obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.915, y un valor $p < 0.05$. Estos hallazgos guardan similitud con el estudio de Calla (2019), quien demuestra la presencia de relaciones positivas fuertes entre el engagement y el desempeño laboral de los empleados con un coeficiente de correlación de Pearson 0.644, asimismo, estos resultados concuerdan con la investigación de Grados (2018) quien determinó la validez de las relaciones significativas entre el engagement y el desempeño laboral, con un valor $p < 0.05$, en la prueba estadística Rho Spearman, concluyendo que los trabajadores con niveles adecuados de engagement presentan mejor desempeño laboral.

Referente a los resultados de la relación entre la dimensión con la variable desempeño laboral, tenemos en la tabla 3 que, existe una conexión fuerte y significativa entre dimensión vigor con la variable desempeño laboral, al haber obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.890, y valores $p < 0.05$. Estos hallazgos guardan similitud con la investigación de Mendoza y Gutiérrez (2017) los cuales aducen que el engagement se vincula de modo significativo con el desempeño laboral de las organizaciones y sus dimensiones, determinando coeficientes de correlación de Spearman igual a 0.896, donde las dimensiones vigor presentan correlaciones directas con un coeficiente de 0.913, las dimensiones dedicaciones 0.90 y la absorción 0.885; lo que demuestra relaciones positivas y fuertes con el rendimiento laboral. Ello indica que niveles adecuados de engagement en el personal, les consiente laborar con alegría armoniosa y mejorar la satisfacción en el centro de labores, ocasionando mejores rendimientos en su trabajo, con repercusión a nivel personal y organizacional.

Seguidamente, respecto a los efectos de la conexión entre la dimensión dedicación y la variable desempeño laboral se determinó que, hay una conexión fuerte y significativamente entre dimensión dedicación con la variable desempeño laboral, al haber obtenido coeficientes de correlación Rho Spearman de 0.940, y un valor $p < 0.05$ y respecto a los resultados de la relación entre la dimensión absorción y la variable desempeño laboral se determinó que, existe una conexión fuerte y significativa entre dimensión absorción con la variable desempeño laboral, al haber obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.875, y un valor $p < 0.05$. Estos hallazgos guardan similitud con el estudio de Vines (2018) quien establece que los niveles adecuados de

engagement inciden de manera recta en la producción de los trabajadores de la entidad, permitiéndoles alcanzar su crecimiento propio, liderazgo, dignidad y convivencia adecuada.

6. Conclusiones.

De los resultados que se han obtenido se ha podido determinar, que hay relaciones directas y significativas entre el engagement con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco, durante el año 2020.

De la misma manera se determinó relaciones directas y significativas entre la dimensión vigor con la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco, durante el año 2020.

De igual modo hay relaciones directas y significativas entre la dimensión dedicación con la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco, durante el año 2020.

Finalmente, se determinó que hay relaciones directas y significativas entre la dimensión absorción con la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pichari – Cusco, durante el año 2020.

7. Referencias.

- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3a ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bakker, A & Leiter, M. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press, 1:10-24.
- Bittel S. (2000). Administración de Personal. México.
- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global. (Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Borrego, Y. (2016). El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados (tesis doctoral). Huelva, España: Universidad de Huelva. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=48378>.

- Bravo, E. (2013). El compromiso laboral en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito en la ciudad de Quito - Ecuador. Quito, Ecuador: Universidad de las Américas. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1820>
- Calla, E. (2019). Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa “Royal Knit” S.A.C. – año 2017. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional del Antiplano, Puno, Perú.
- Cardona, L. (2017). ¿Qué es el engagement?. <https://www.cyberclick.es/numerical-blog/para-que-sirve-y-que-es-el-engagement>
- Coz, M: y Matto, G. (2021). Relación entre satisfacción laboral y engagement en colaboradores administrativos de empresas en Lima Metropolitana. Tesis: Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14352/Relaci%3%b3n%20entre%20satisfacci%3%b3n%20laboral%20y%20engagement.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
- Demerouti, E., Bekker, A., Jensen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and Engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of work, Environment & Health*, 279-286.
- Federación Interamericana de Empresas de Seguros (2015). Se estancan los niveles de engagement globales de las empresas con sus empleados. <http://www.fideseguros.com/se-estancan-los-niveles-de-engagementglobales-de-las-empresas-con-sus-empleados/>
- García, J.A (2017). Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral. Blog Waribo mejorando el sector alimentario. <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entrendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*. 17(54). 159-165.

- Grados, R. (2018). El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018. (Tesis para obtener el Grado de Bachiller en Administración de Negocios). Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.
- Innovum Fundación Chile. (2017). Medición engagement Chile 2017. Innovum Fundación Chile.
https://fch.cl/wpcontent/uploads/2018/03/Estudio_Engagement_2018.pdf
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. (Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios, Perú.
- Morales, G. (2010). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental. México, México.
- Omar, A. y Urteaga, A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. Editorial Universidad Javeriana, 9(1):79-92.
- Palmar R., Valero U., y Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes.
- Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una Empresa Privada De Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Portilla, R (2017). Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16
- Robbins, S; Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (15mo. Ed.). México Pearson.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.

Salanova, M., & Wilmar, S. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *estudios financieros* (62), 115.

Vinces, A. (2018). Engagement laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la institución financiera Cmac Piura- Chiclayo 2018. (Tesis de grado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

Zapata, B.N. & Melo, C.R. (2015). Engagement y Productividad en las Empresas. Engagement y Productividad en las empresas. Bogotá DC, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4641928>

Engagement y su relación con el desempeño laboral del personal nombrado y contratado en la Municipalidad Distrital de Pichari - Cusco, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
12	1library.co Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
14	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 8 words

Excluir bibliografía

Activo