

CARTA DE MODIFICACIÓN DE OBSERVACIONES REVISTA PURIQ

Señores evaluadores, mediante el presente enviamos el manuscrito subsanado con las observaciones subsanadas de acuerdo a las sugerencias en la evaluación.

Artículo	Engagement para el desempeño laboral en los trabajadores de un Programa Social.
Revisión	Marque: 1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/>

EVALUADOR A:

OBSERVACIONES	SUBSANADOS
El título podría ser más específico sobre el estudio. Abundar un poco más en la descripción del programa evaluado.	<p>Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac (Párrafo: 1-6)</p> <p>El origen de los Programas Sociales en Perú se remonta a muchas décadas atrás, sobre todo a la época de crisis económica donde la sociedad se organizaba para suministrar alimentos a los sectores más necesitados debido a la inoperancia y ausencia del Estado. Específicamente, el Programa Juntos, surge en el año 2005 como efecto de diversos factores nacionales e internacionales y forma parte de la estrategia general de política social y lucha contra la pobreza. Se desarrolla bajo los siguientes ejes y criterios; involucra a las familias excluidas socialmente y en situación de extrema pobreza, el hogar es la unidad beneficiaria mas no un individuo, necesariamente debe integrar el hogar beneficiario un menor de edad, entre otros. Además, su funcionamiento se sustenta en la operatividad, focalización geográfica, focalización individual, evaluación y seguimiento y, vigilancia social (Cohen y Franco, 2006). Por lo expuesto, contar con el personal administrativo y operativo para ejecutar el programa es de vital importancia. (Párrafo: 55-65).</p>
Ser más claro en la metodología.	<p>El proceso investigativo se llevó a cabo en el marco del método científico con el propósito de ahondar y ampliar el volumen de conocimientos acerca de las variables de estudios independientemente de la implementación inmediata, por ende, es de tipo básica. Alcance correlacional, ya que considerando a Arias (2016) la investigación de nivel correlacional busca determinar el grado de asociación entre variables a través de la prueba de hipótesis. El análisis de las variables se realizó sin la manipulación intencional del investigador y la captura de datos fue en un solo momento de tiempo, dicho de otra manera, el diseño corresponde al no experimental de corte transversal. (Párrafo: 163-170).</p> <p>La técnica para el recojo de datos, fue la encuesta y su herramienta un cuestionario conformado por 24 ítems con categorías de escala tipo Likert como “Nunca (1)”, “Casi nunca (2)”, “Indeciso (3)”,</p>

	<p>“Casi siempre (4) y “Siempre (5)”, estructurados por las dimensiones de cada variable. Para el análisis de datos, se elaboró una matriz de datos en Microsoft Excel, donde la fiabilidad del instrumento se midió a través de Alfa de Cronbach obteniéndose como resultado igual a .918 (confiabilidad muy alta); seguidamente se agrupó los datos por dimensiones en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS v27) para la prueba de hipótesis a través del Coeficiente de correlación rho de Spearman, que según Hernandez y Mendoza (2018) es una medida estadística para variables con características de tipo ordinal. (Párrafo: 176-184).</p>
Las conclusiones son muy cortas, abundar más en ello.	<p>De hecho, los trabajadores que poseen un alto grado de engagement son los que demuestran un desempeño esperado conforme a las metas e indicadores de las políticas públicas del programa, así como las exigencias administrativas de la cúpula. Generar ambientes orientados a potenciar el engagement a corto plazo, permite contar con el staff muy comprometido y un clima organizacional adecuado, repercutiendo en una atención de calidad hacia las usuarias beneficiarias del programa. (Párrafo: 298-303)</p> <p>Uno de los elementos esenciales de la organización es el talento humano; por lo tanto, administrar los factores como la motivación, recompensas, liderazgo, comunicación, toma de decisión, trabajo en equipo, gestión de conflictos y negociación de forma ideal y descentralizada ayuda a maximizar las destrezas, energía y constancia de los trabajadores en el marco de gestión por resultados. (Párrafo: 304-308)</p>
Recomendación: Aceptar con modificaciones	

Acompañamos al manuscrito modificado.
Gracias.