



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Engagement y su relación con el desempeño laboral de los
servidores de la Fiscalía Supraprovincial contra el Crimen
Organizado, Lima, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Aguilar Villegas, Astrid Madeleyn (ORCID: 0000-0002-7969-728X)

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (ORCID: 0000-0002-8820-6382)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mamá por su amor y ejemplo de vida,
a mi abuela por su dulce compañía; y, a
mis hermanos por el apoyo
incondicional.

A mis amigos por sus buenos ánimos y
cooperación.

A quienes ya no están con nosotros y es
el recuerdo que nos reconforta.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo.

Al magistrado Juan Carlos Cabrera Zegovia, a la magistrada Magaly Elizabeth Quiroz Caballero y al magistrado Jeans Arnol Velazco Hidalgo, Fiscales Provinciales de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializado contra el Crimen Organizado -Equipo Especial-, por las facilidades otorgadas y por concederme una base sólida en delitos de administración pública.

Al doctor Mirko Merino Nuñez, por su exigencia, dedicación, crítica y aliento.

A la licenciada Leslie Yajaira Melgarejo Chinchay, por su guía y motivación.

Al licenciado Henri Emmanuel Lopez Gomez, por su sensatez y paciencia.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Población de estudio</i>	12
Tabla 2 <i>Distribución de los niveles del engagement</i>	15
Tabla 3 <i>Distribución de los niveles del desempeño laboral</i>	16
Tabla 4 <i>Correlación entre engagement y desempeño laboral</i>	17
Tabla 5 <i>Correlación entre la dimensión vigor y el desempeño laboral</i>	18
Tabla 6 <i>Correlación entre la dimensión dedicación y desempeño laboral</i>	18
Tabla 7 <i>Correlación entre la dimensión absorción y desempeño laboral</i>	19

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución de los niveles del engagement	15
Figura 2	Distribución de los niveles del desempeño laboral	16

Resumen

La presente investigación se basó en el problema: ¿Cuál es la relación entre engagement y el desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021? Y tuvo por objetivo: Determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021. Se desarrolló con una metodología descriptiva, no experimental, transversal-cuantitativo, de tipo aplicada. Para ello, fue considerada una muestra de 90 trabajadores entre Fiscales Provinciales, Fiscales Adjuntos Provinciales, Asistentes en Función Fiscal, Asistente Administrativo, Auxiliares Administrativos y Agentes de Seguridad, considerándose la misma como muestra siendo censal. Asimismo, se utilizó la encuesta como método y el cuestionario como herramienta. De la aplicación se consiguió como principales resultados, un 47.78 % (43) manifestó que probablemente si se manifiestan engaged (comprometidos) con el trabajo; mientras que un 40.00% (36) indicó que usualmente el desempeño laboral repercute en el trabajo.

Finalmente, se determinó a través de la prueba de correlación que si existe existe entre el el engagement y el desempeño laboral, de forma significativa (sig. p = 0.000 < 0.05) y a un nivel positivo fuerte (rs=.796).

Palabras clave: *engagement, desempeño laboral, servidor*

Abstract

This research was based on the problem: What is the relationship between engagement and the work performance of the Servants of the Supraprovincial Prosecutor's Office Against Organized Crime, Lima, 2021? And its objective was: To determine the relationship between engagement and the Labor performance of the Servants of the Supraprovincial Prosecutor's Office Against Organized Crime, Lima, 2021. It was developed with a quantitative approach methodology, of an applied type; also, of non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design. For this, a sample of 90 workers was considered, including Provincial Prosecutors, Provincial Deputy Prosecutors, Assistants in Fiscal Function, Administrative Assistant, Administrative Assistants and Security Agents, considering it as a sample being census. Likewise, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The main results of the application were obtained that, 47.78% (43) stated that they identified that probably if they are engaged (committed) with work; while 40.00% (36) indicated that job performance usually affects work.

Finally, it was determined through the correlation test that there is between engagement and job performance, significantly (sig. $P = 0.000 < 0.05$) and at a strong positive level ($r_s = .796$).

Keywords: *engagement, job performance, server*

I. INTRODUCCIÓN

Para abordar la realidad problemática se consideró que la Organización Mundial de la Salud (2019) indica que una mala gestión del talento humano en el ámbito laboral puede impactar la salud mental, además de afectar el bienestar mental, físico y social, lo ideal es que el trabajo es beneficioso para la salud; no obstante, si el contexto laboral es poco satisfactorio y negativo puede acarrear problemas psíquicos y físicos en el trabajador. Aunado a ello, el mercado laboral actual es competitivo que también puede tener un efecto negativo en la salud como ansiedad, estrés, depresión que son síntomas del Síndrome de Burnout; que es lo contrario al Engagement.

Por otro lado, el informe anual de la Organización Internacional de Trabajo (2021) se registró que 30 millones de personas se encuentran desempleados, y unos 23 millones habrían perdido sus puestos; y en relación a la personas que aún cuentan con un puesto de trabajo, están potencialmente expuestos a la carga mental que el ser humano asume y que podría ser detonante de estrés, exposición al COVID-19, además de antener la calma ante coyuntura social, política, económica, etcétera.

A nivel regional, (Dyzenchouz, 2017) estudió en América Latina, llegando a la conclusión que países como Perú, Argentina, Chile, Colombia y Uruguay cuentan con limitadas estrategias para llevar a cabo el engagement; según estadística, 36% tienen estrategias formales de Employee Engagemet; por otro lado, el 64% no cuenta con ello. Pero cabe destacar de las 771 empresas encuestadas, sólo el 42% considera aumentar recursos con la finalidad de lograr mayor engagement por parte de sus trabajadores. Así mismo, el autor concluyó que en Perú de 115 empresas encuestas, un 40% gestiona estrategias formales de Employee Engagement.

En Uruguay, se estudió el engagement en los profesionales del sector sector público, presentó resultados poco alentadores, al margen de que muchos trabajaban con energía y pasión; la mayoría se vió agobiada por la excesiva carga laboral, reduciendo el nivel de compromiso con la entidad y generando malestar en su sentir (Gómez et al., 2019).

En el ámbito nacional, Díaz (2021) mediante un estudio que tuvo por objetivo analizar los efectos del engagement en el Perú, la problemática se centró a la inquietud de quienes ocupaban cargo de dirección en aumentar la productividad de sus empleados y que se mantengan motivados. Como resultado se obtuvo que los efectos del engagement están conectados con la productividad, la motivación y la notable reducción de rotación el personal; así mismo, se llegó a la conclusión que el engagement posibilita que los empleados se sientan más comprometidos, motivados y entusiasmados con sus roles, siendo provechoso para la organización con mayor productividad y mejor competencia.

Otro detalle, es que actualmente el Perú y el mundo atraviesa una pandemia provocada por el COVID-19 afectando nocivamente el sector laboral porque además de crecer el desempleo, se realizaron cambios para su ejecución, uno de ellos es realizar el trabajo remoto a fin de salvaguardar la salud de los trabajadores del sector público y privado; sin embargo, para enfrentar dicho desafío los trabajadores han tenido que adaptarse a utilizar la tecnología y mantener el compromiso a pesar del confinamiento, entonces el resultado de las entidades públicas dependerá el grado de percepción que tienen los servidores públicos con respecto al engagement y desempeño laboral en la entidad; ante ello, para lograr el éxito o fracaso de los resultados dependerá de contar con las estrategias de engagement practicados por el cargo de dirección para que los servidores ejecuten su labor y de este modo contribuir el logro de los objetivos de la administración pública que implique mayor productividad y menor estrés.

La norma no ha sido ajena en referirse a los trabajadores del sector público, ya que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2013) en la Ley N° 30057 denominado la Ley del Servicio Civil ha establecido como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios de calidad por intermedio del Servicio Civil, y a la vez promover el desarrollo de las personas que lo integran. (p. 01)

Dentro de la Fiscalía Supraprovincial de Crimen Organizado de Lima, encargada de perseguir delitos e investigar casos relacionadas a la corrupción de funcionarios, se observa que el ambiente laboral en el cual se desempeñan

no es el óptimo porque deben enfrentar la sobrecarga laboral a razón de que los trabajadores después del confinamiento no poseen al capacidad de identificar sus emociones a causa del estrés. Esto se materializa en que los factores que existen para generar un buen clima organizacional en la entidad son limitadas que no contribuyen en la motivación y la falta de empoderamiento de los trabajadores. Otro factor que se identifica para que los servidores del Primer, Segundo y Tercer Despacho de la Fiscalía Supraprovincial en Crimen Organizado no puedan realizar su trabajo, identificando falta de relacionamiento entre el personal por el distanciamiento social, lo mismo en el estímulo y toma de decisiones, toda vez que los trabajadores en menor jerarquía debe consultar al equipo fiscal. Sobre todo, el asunto de relacionamiento es crucial, puesto que en la entidad el nivel comunicativo es medianamente fluido de manera puntual porque existen 03 impresoras que deben ser usadas para foliar e imprimir documentos, labores que se cruzan y afectan el avance de las investigaciones y un estudio para ver como se van realizando el desarrollo en la institución, igualmente el personal no presenta toma de decisiones necesarias en la performance de sus obligaciones.

En relación a lo mencionado, se estableció la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre engagement y el desempeño laboral de los Servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021?

Asimismo, como problemas específicos, se tuvo a) ¿Qué relación existe entre el vigor del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021?, b) ¿Qué relación existe entre el dedicación del personal y el desempeño laboral de los los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021? y c) ¿Qué relación existe entre la absorción del personal y el desempeño laboral de los los Servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021?.

Como justificación teórica, esta investigación ofrecerá y propondrá información importante en cuanto a las variables investigadas, ya que no se han realizado a nivel internacional y nacional estudios previos que cuenten con la relación de dichas variables.

Asimismo, a nivel metodológico, la investigación se basó en un estudio correlacional, para ello los instrumentos se determinó son válidos y confiables que permitirán mejorar trabajos que tengan relación a la problemática realizada.

Así también, a nivel práctico se buscó establecer la relación entre el engagement y el desempeño laboral; en consecuencia, al encontrar relación de las dos variables se pudo obtener una visión íntegra de la problemática e intervenir en ello.

Por otro lado, a nivel social, se espera que los resultados brinden información relevante para el bien común, ya que se estudia como es que los trabajadores ven afectado su engagement con las instituciones en donde laboran y establecen un nivel de compromiso con esta, además de como afecta el desempeño que presentan, que tiene un enfoque holístico en el sector público.

Asimismo, en la investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación entre engagement y el desempeño Laboral de los Servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.

Así también, como objetivos específicos fueron, a) determinar los niveles del engagement, b) determinar los niveles del desempeño laboral, c) Identificar como se relacionan el vigor del personal y el desempeño laboral, d) Identificar como se relacionan la dedicación de los trabajadores y el desempeño laboral y e) Identificar como se relacionan la absorción del personal y el desempeño laboral de los los Servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.

Por otra parte, la hipótesis del estudio fue que existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.

Por consiguiente, las hipótesis específicas fueron, a) El vigor del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, b) La dedicación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral y c) La absorción del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los los Servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes nacionales se tuvo a Orbegoso (2020) en Tacna, quien tuvo como objetivo relacionar el engagement y el desempeño laboral en trabajadores. Asimismo, el estudio fue de tipo correlacional-descriptivo, con una muestra de 37 colaboradores. En relación a los resultados se pudo evidenciar que el 88% de los trabajadores presentaron un nivel promedio de desempeño laboral, además, existe relación directa entre las variables de estudio ($p < .000$). Del mismo modo, se encontró relación con las dimensiones del engagement, donde hubo relación directa con el vigor ($p < .000$), dedicación ($p < .000$) y absorción ($p < .000$).

Así también, Centeno (2019) en Cusco, estudió el engagement en los colaboradores, teniendo como objetivo conocer los niveles de compromiso en la organización. El tipo de estudio fue transversal-descriptivo, donde se empleó 75 participantes. En cuanto a los resultados se pudo evidenciar que el 45.3% de mujeres presentaron un nivel alto de engagement, mientras que los hombres el 59.2% en el nivel medio y en las dimensiones se tuvo un nivel medio en vigor con el 38.4%, de igual forma en dedicación con el 44.5% y también en la absorción con el 54.8%. Se concluye que existe un nivel medio de engagement con el 47.3%.

Del mismo modo, Palma (2018) en Lima, tuvo como objetivo relacionar el engagement y el desempeño en colaboradores. El estudio fue correlacional-transversal, donde se utilizó 57 participantes de muestra. En cuanto a los resultados se evidenció un nivel muy bajo de engagement con el 24.6% y de igual forma con el desempeño laboral con el 26.3%. Además, se encontró una relación directa entre ambas variables ($\rho = .614$).

Asimismo, Calla (2017) en Puno, tuvo un estudio que tuvo como objetivo relacionar el engagement y desempeño en trabajadores. El estudio fue cuantitativo-correlacional, donde se empleó 65 participantes como muestra. En los resultados se pudo evidenciar que existe relación directa entre la dimensión vigor y el desempeño ($\rho = .640$), de igual forma con la dimensión dedicación ($\rho = .572$) y con la absorción ($\rho = .637$). Además, existe un nivel promedio de desempeño laboral con el 76.9% y un nivel medio de engagement con el 69.2%.

Se concluye que existe relación entre ambas variables ($\rho=.644$), así también una relación directa con la dimensión desempeño en la tarea ($\rho=.535$), con el civismo ($\rho=.460$) y con la falta de productividad ($\rho=.551$).

Mendoza y Gutierrez (2017) en Madre de Dios, tuvieron como objetivo relacionar el engagement y el desempeño laboral en colaboradores. El estudio fue transversal-cuantitativo, donde se empleó 194 colaboradores de muestra. En los resultados se pudo notar que el 33% de los trabajadores presentaron engagement en el trabajo y el 41.2%. Además, se presentó un relación directa con el vigor ($p<.055$), de igual forma con la dedicación ($p<.056$) y con la absorción ($p<.054$). Se concluye que a mayor compromiso en el trabajo, mejor se desenvolverán los trabajadores en cuanto a su producción.

Por otro lado, se presentó como antecedentes internacionales a Ortega y Patlán (2019) en México, centraron su objetivo en relacionar el engagement y el desempeño en trabajadores. El estudio fue cuantitativo-transversal, donde se empleó 231 participantes de muestra. En los resultados se pudo evidenciar que el 24.7% tuvo un nivel promedio de desempeño, el 48.1% presenta un nivel medio de engagement. Por otro lado, la dimensión vigor tiene un nivel medio con un valor de ($ME=3.73$), de igual manera en la dedicación ($ME=4.38$) y en la absorción ($ME=4.02$). Se concluye que, para tener un adecuado desempeño en el trabajo, se necesita un nivel alto de dedicación y vigor.

Franco et al. (2019) en Colombia, tuvieron como fin hallar los niveles del engagement en trabajadores, donde tuvo un estudio de tipo descriptivo, con una muestra de 334 participantes. En los resultados se pudo encontrar niveles altos de engagement con un valor de ($ME=15.4$), de igual manera en sus dimensiones, donde en el vigor se presentó ($ME=15.3$), en la dedicación ($ME=16.5$) y en la absorción ($ME=14.4$). Se concluye el engagement no se relaciona con el tipo de contrato que tienen los colaboradores y que las condiciones del trabajo no perjudica el vínculo que tiene el trabajador con su ambiente laboral.

Cerda y Parada (2018) en Chile, tuvieron como objetivo hallar la relación entre el engagement y el clima laboral en trabajadores. El estudio fue cuantitativo-correlacional, donde se utilizó 47 sujetos de muestra. En relación a los resultados, se pudo identificar que el 50% presentan niveles promedios de

engagement y en sus dimensiones, el 75.17% se encuentra en un nivel alto, de igual manera en la absorción con el 70.55% y en el nivel promedio la dedicación con el 62.51%. Se concluye que existe relación directa entre ambas variables ($p < .000$).

Silva et al. (2018) en Argentina, desarrollaron como objetivo relacionar el engagement y el cansancio emocional en colaboradores. Además, el estudio fue descriptivo-transversal, donde se tuvo 76 sujetos de muestra. En cuanto a los resultados se pudo identificar que la dimensión dedicación tuvo un nivel bajo con el 51.32%, de igual forma en la dimensión vigor con el 44.74% y en la absorción el 43.42% en el nivel bajo. Se concluye que a bajos niveles de engagement es a causa del cansancio o agotamiento en los colaboradores.

Sánchez et al. (2016) en España, tuvieron como objetivo relacionar el engagement y el cansancio emocional en trabajadores independientes. Asimismo, el estudio fue correlacional-cuantitativo, donde se empleó 139 participantes. En relación a los resultados se pudo encontrar que hay presencia de una relación negativa entre las variables ($\rho = -.340$) y en cuanto a la relación con las dimensiones del engagement se encontró una relación inversa con la dedicación ($\rho = -.460$), vigor ($\rho = -.334$) y absorción ($\rho = -.728$).

A continuación, en relación a la variable engagement, se tiene a Kahn (1990, citado por López y Chiclana, 2017) quien ha utilizado históricamente el término debido a sus propias observaciones de un grupo de trabajadores mientras realizaban su trabajo de manera motivada y con energía. Sin embargo; pudo notar su disgusto; por lo cual define la palabra engagement como: la expresión física cognitiva y espiritual que expresa el colaborador en su trabajo diario.

Por otro lado la interpretación epistemológica del compromiso está ligada al enfoque social constructivista de Gergen (1996) quien interpreta la visión para incluir la realidad y los postulados lingüísticos como factor básico de la sociedad. El estudio de estos discursos favorece la comprensión del compromiso laboral y la comprensión de las percepciones de las actividades que se desarrollan en la organización y sus procesos culturales.

La base teórica de la visión del engagement se ajusta al Burnout, es decir, coincide con el trabajo de Maslach y Leiter (1997, citado por Olivares, 2017). Hay investigaciones en las que se han identificado la inexistencia de características de Burnout por lo que el engagement no se puede definir como otro constructo positivo que ya existe. La traducción al español de compromiso menciona la responsabilidad y el compromiso de participar en el trabajo. Además enfatiza lo que él considera el verdadero significado de engagement señalando que traducir el compromiso al inglés es un compromiso y responsabilidad de la participación laboral, por lo tanto es el compromiso de trabajo y el cumplimiento obligatorio que los empleados están obligados a realizar.

Por lo mencionado se dice que el engagement es por parte de un estado positivo, productivo, favorable, dinámico y todos ellos relacionados con las funciones laborales; esto implica que se refiere a un estado cognitivo beneficioso con mayor persistencia y que no se asocia a ninguna orientación en particular (Salanova y Schaufeli, 2000).

En cuanto a las dimensiones Salanova (2009) explica que el vigor se entiende por altos niveles de energía y poderes psíquicos durante el período desarrollo de funciones; asimismo aumenta el deseo de dedicar más tiempo y energía al trabajo a pesar de las situaciones difíciles que puedan surgir durante la jornada laboral; la dimensión de la dedicación a su vez describe los mayores niveles de estar envuelto en expresiones de inspiración entusiasmo sensación y desafío para lograr resultados óptimos; Finalmente la dimensión de absorción nace cuando el empleado se enfoca en la profundidad de sus funciones laborales y al mismo tiempo percibe que el tiempo "pasa" para evitar la interrupción en la tarea que está realizando.

En relación a la variable desempeño laboral, Chiavenato (2000) define a las acciones o al conjunto de actitudes llevadas a cabo por los trabajadores responsables de alcanzar los objetivos predeterminados o establecidos por la organización.

De acuerdo a Harrington (2001) el desempeño laboral se refiere a todas las actividades y tareas que un determinado empleado realiza o lleva a cabo en una empresa u organización. Del mismo modo, el desempeño laboral o el

rendimiento en el trabajo hace referencia al nivel de ejecución alcanzado por un trabajador en la culminación exitosa de las tareas que le fueron asignadas; el cual tiene un importante impacto en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos dentro de la empresa.

Por otro lado, Robbins y Coulter (2010) afirman que el desempeño laboral está determinado por las destrezas intelectuales o físicas que un trabajador necesita para desempeñar eficazmente sus funciones, lo que requiere que se realice un estudio actualizado del perfil del trabajador. Los seres humanos son el recurso más valioso para las organizaciones. Por ello, uno de los pilares del éxito de toda organización es la utilización eficaz de los recursos humanos. En consecuencia, es necesario evaluar a las personas que desempeñan distintos puestos de trabajo dentro de la organización para determinar su contribución a la eficiencia organizacional.

Según Pedraza, Amaya y Conde (2010) el desempeño laboral hace referencia al comportamiento y las actividades de los empleados pueden medirse a través de las competencias de los mismos y están orientados a la realización y cumplimiento de los objetivos de la organización para demostrar su nivel de contribución a la empresa.

Así también, en los elementos que intervienen el desempeño, Palacio (2005) afirma que los comportamientos mostrados durante un periodo de tiempo por los individuos que forman parte de una organización y que contribuyen a su eficacia y eficiencia se denomina desempeño laboral, que pueden tener niveles de rendimiento alto o bajo esto depende de diversos factores. Además, para que exista un adecuado desempeño laboral existen ciertos elementos entre ellos tenemos la remuneración monetaria y no monetaria, la satisfacción con las tareas asignadas, las habilidades, aptitudes y competencias para completar las tareas encomendadas, la formación continua o capacitaciones, el desarrollo de los trabajadores, el ambiente de trabajo, la cultura organizacional y las expectativas de los empleados.

Con respecto a las dimensiones, se tiene al operativo y para Chiang y San Martin (2015) explican que existen elementos relacionados al trabajo, tales como el conocimiento sobre el trabajo, cantidad, exactitud, calidad, trabajo en equipo,

liderazgo. Por lo tanto, el desempeño de un puesto de trabajo varía según cada persona, pues influyen las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada colaborador; como también la percepción que se tenga del papel que desempeña. Sin embargo, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los que determinan el desempeño laboral, existen factores que tienen un papel muy importante y son las herramientas de trabajo. Queipo y Useche (2002) mencionan sobre ello que los recursos de mantenimiento como contar con herramientas, materiales y la información esencial y correcta son aspecto relevante para una empresa.

En cambio, Auccapure (2019) precisa que en una evaluación de desempeño laboral facilita la verificación de las desviaciones para luego ser solucionarlas inmediatamente. Es vital verificar los problemas para hacer el seguimiento y trabajar en ello para así lograr cumplir con lo que establecen las empresas en base a sus indicadores como: porcentaje de participación, incremento de ventas, etc.

Para Castro y Delgado (2020) el desempeño operativo mantiene ciertas características, donde incluye las metas conocidas y específicas, los procedimientos operativos de manera clara. El reconocimiento de ambas características es necesario, pues facilitan saber la ruta del qué hacer y cuál será la meta final, considerando el tiempo, como también un costo permitido. Por otro lado, luego de ser definidas las metas, se suman los factores que favorecen en la calidad e influencia que posee sobre el producto final, basado en la excelencia y desempeño operativo. Por otro lado, se tiene a la dimensión actitudinal y para Castro y Delgado (2020) comprenden la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, como también la capacidad de realización.

Así también, Amador, et al. (2018) mencionan que la performance actitudinal de los trabajadores, es la evaluación que los empleadores realizan, sobre los objetivos y sobre la toma de decisiones para no llegar a bloquear al mismo trabajador, Es decir, deben saber el porqué de su labor y así evaluar su propio desempeño, ya sea óptimo o bajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se consideró es el aplicado y para entender esto, Hinojosa (2017) manifiesta que este tipo pretende resolver un problema a través de la consolidación del conocimiento mediante su aplicación y su aporte científico.

Diseño de investigación

El diseño de investigación empleado fue no experimental porque permiten observar los fenómenos en estado natural de cada uno de los sujetos evaluados en el estudio, no se puede diseñar una circunstancia o estímulo que llegase a modificar la estructura original de la variable, pues se observan situaciones que ya reales, no creadas intencionalmente por el investigador (Agudelo, et al. 2010).

Fue de corte transversal, es la acción de tomar las mediciones en un momento establecido, con una población ya fija y determinada por presentar características de interés por el investigador (Monterola et al., 2019).

Es de enfoque cuantitativo, porque busca medir fenómenos que sí se llegan a cuantificar, describir, explicar, predecir y fundamentar conclusiones sobre las mismas y cuyos resultados pasan por procesos de análisis e interpretación mediante el método hipotético-deductivo (Kerlinger, 2002).

Fue correlacional, puesto que la intención es establecer la categoría de correlación estadística que existe en dos o más variables seleccionadas en el estudio. Así mismo, facilita el conocimiento sobre la asociación entre dos variables (Sánchez, et al. 2018).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Engagement Laboral

Definición conceptual: Juárez (2015) manifiesta que el engagement es el límite de los trabajadores contribuyen a su organización; hacen más de lo que el trabajo les exige.

Definición operacional: la variable fue medida mediante las siguientes dimensiones: vigor, absorción y dedicación (Ver anexo 2).

Indicadores: comprende 14 indicadores de las cuales son, Vigor (energía, ganas, vigor, persistente, continuidad y adecuación, dedicación (Entusiasmo, propósito, orgullo, inspiración y reto) y absorción (conexión, absorción y tiempo).

Escala: Ordinal de tipo Likert.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Álvarez et al. (2018) define el desempeño laboral como aquellos comportamientos que se evidencian en los trabajadores que son importantes para el logro de los objetivos y metas de la organización.

Definición operacional: el desempeño laboral fue evaluado mediante las dimensiones actitudinales y operativo (Ver anexo 2).

Indicadores: comprende 16 indicadores, donde el operativo comprende (conocimiento del trabajo, cantidad, calidad, trabajo en equipo, exactitud y liderazgo) y la actitudinal (actitud cooperativa, disciplina, responsabilidad, iniciativa, discreción, habilidad de seguridad, interés, presentación personal, capacidad de realización y creatividad).

Escala: Ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Morán y Alvarado (2010) definen que la población de estudio comprende a todos los sujetos de investigación que abarca el objeto de estudio, y que tienen características necesarias para su estudio. La población estuvo constituida por 90 trabajadores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado de Lima, clasificados según el siguiente cuadro:

Tabla 1*Población de estudio*

Clasificación	Personal contabilizado
Fiscales Provinciales	03
Fiscales Provinciales Adjuntos	18
Asistentes en Función Fiscal	09
Asistente Administrativo	01
Auxiliar Administrativo	44
Agentes de Seguridad	15
TOTAL	90

Fuente: Oficina de Servicios Generales

- **Criterios de inclusión:** se consideró al personal acreditado al despacho y el personal de línea.
- **Criterios de exclusión:** no se consideró al personal temporal y rotativo.

Muestra

Sobre la muestra, Blanco (2011) sostiene que una muestra es una porción de la población que es representativa de esta y contiene las mismas características. En consecuencia, y por las características de la muestra, se considerará el total, como la muestra de sujetos de estudio, siendo esta, una muestra censal.

Muestreo

El muestreo que se consideró es el censal, que en palabras de Peña (2014) sostiene que un muestreo censal abarca la totalidad de la población, al ser esta considerada como la propia muestra que abarca a todos los sujetos de investigación por sus características y facilidad de acceso.

Unidad de análisis: 01 trabajador con edades entre 25 a 50 años de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El estudio comprendió la técnica de la encuestas, la cual presenta la recaudación de datos relacionados a un diseño flexible y específico que puede adaptarse a las características de los individuos, entorno y contexto a estudiar (Palacios et al., 2016).

Instrumento

El estudio comprende la formulación de una serie de preguntas redactadas en forma ordenada y adecuada en un formulario, donde presentan relación a las dimensiones, indicadores y de la hipótesis planteada (Palacios et al., 2016).

Ahora bien, para escala y medición de ambas variables, se ha modificado la herramienta para que las respuestas indicadas por los entrevistados sean de tipo escala Likert.

3.5. Procedimientos

Se dieron los siguientes procedimientos para la ejecución y desarrollo de la investigación:

- a) Validación de los instrumentos con expertos en la materia.
- b) Ejecución de la prueba piloto para determinar la confiabilidad.
- c) Aplicación en la muestra de estudio.
- d) Levantamiento de información y construcción de base de datos.
- e) Análisis descriptivo de la información y construcción de tablas de frecuencia y gráficos.
- f) Análisis inferencial para las pruebas de correlación mediante SPSS 26.
- g) Discusión y análisis de los resultados.
- h) Redacción de conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Se empleó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas de frecuencia y graficos, siendo que Belén et al. (2010) señalan que este procedimiento basado en la clasificación y estudio la información obtenida, y su representación ordenada bajo una escala de medición.

Estadística inferencial

Se utilizó también el estadístico Kolmogorov Smirnov, donde indicaron que la muestra no pertenece a una distribución normal y es aquel estadístico que se utiliza en variables de tipo cuantitativo, empleada cuando el tamaño supera un valor mayor a 50 (Romero, 2016).

Con respecto al análisis correlacional, se empleó la correlación de la Rho de Spearman, la cual identificó que las variables presentan una relación positiva mediante el cálculo de probabilidad de ocurrencia (Martinez, 2012).

3.7. Aspectos éticos

La participación de los trabajadores ha sido voluntaria e informada, previa autorización de los Fiscales Provinciales responsable de cada Despacho, para ello que se entregaron de forma separada las autorizaciones conjuntamente con los cuestionarios. Así mismo, para garantizar el anonimato del personal de la Fiscalía Supraprovincial de Crimen Organizado de Lima se usó un ánfora para recolectar los cuestionarios.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

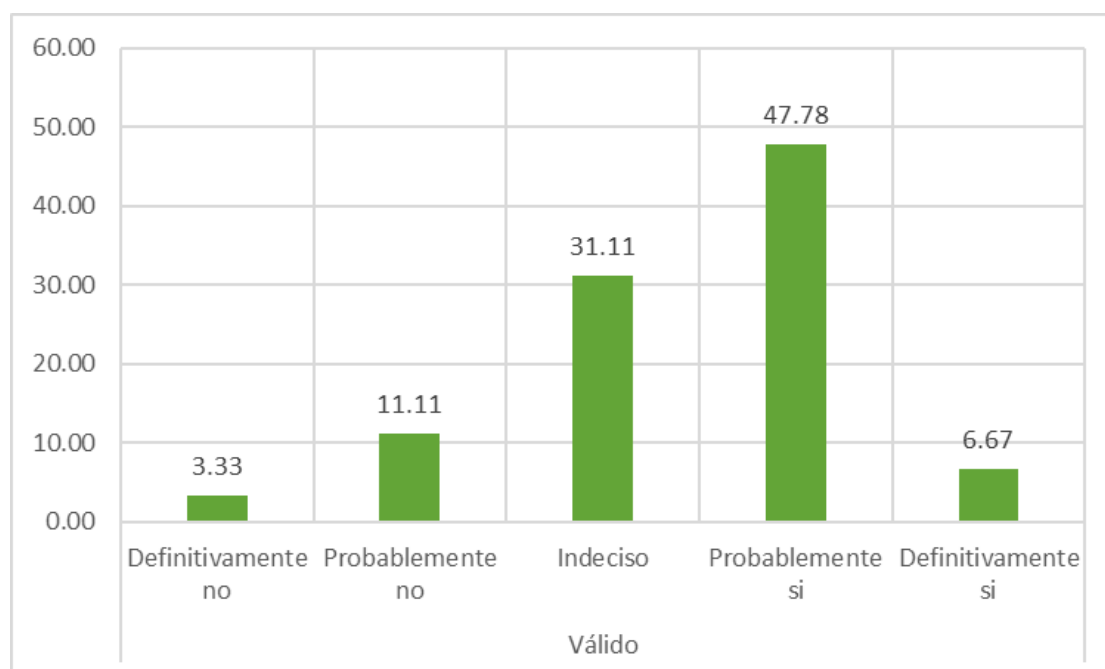
Distribución de los niveles del engagement

		Frecuencia	Porcentaje
Engagement	Definitivamente no	3	3.33
	Probablemente no	10	11.11
	Indeciso	28	31.11
	Probablemente si	43	47.78
	Definitivamente si	6	6.67
Total		90	100

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Distribución de los niveles del engagement



En la tabla 2 y figura 1, se pudo evidenciar que el 47.78% probablemente presente un adecuado engagement, mientras que el 31.11% es indeciso, el 11.11% probablemente no, el 6.67% definitivamente si presente y el 3.33% definitivamente no presente engagement.

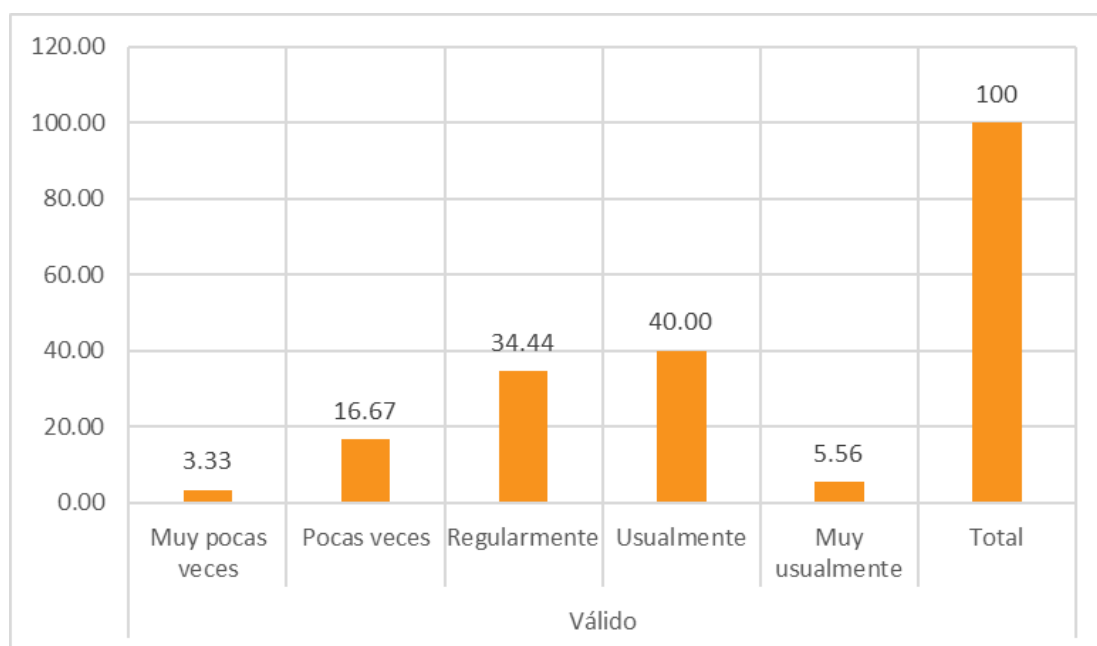
Tabla 3*Distribución de los niveles del desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Muy pocas veces	3	3.33
	Pocas veces	15	16.67
	Regularmente	31	34.44
	Usualmente	36	40.00
	Muy usualmente	5	5.56
	Total	90	100

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Distribución de los niveles del desempeño laboral



En la tabla 3 y figura 2, se pudo presenciar que resaltó usualmente el desempeño laboral con el 40%, seguido del 34.44% en regularmente, el 16.67% en pocas veces, el 5.56% en muy usualmente y el 3.33% en muy pocas veces.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre engagement y desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021.

H_a: Existe relación directa y significativa entre engagement y desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021.

Tabla 4

Correlación entre engagement y desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	.796**
Engagement	Sig. (bilateral)	.000
	N	90

Nota. Elaboración propia

En la tabla 4, se pudo mostrar en la correlación de la Rho de Spearman que existe relación positiva y significativa fuerte entre engagement y desempeño laboral ($\rho = .796$, $p < .000$). Se concluye que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas 1

H₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión vigor y desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021.

H_a: Existe relación directa y significativa entre la dimensión vigor y desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021.

Tabla 5*Correlación entre la dimensión vigor y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.762**
Vigor	Sig. (bilateral)	.001
	N	90

Nota. Elaboración propia

En la tabla 5, se pudo evidenciar que existe relación positiva y significativa fuerte entre la dimensión vigor y el desempeño laboral ($\rho=.762$, $p<.001$). Se llega a la conclusión que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas 2

H₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión dedicación y desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021.

H_a: Existe relación directa y significativa entre la dimensión dedicación y desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión dedicación y desempeño laboral*

		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.807**
Dedicación	Sig. (bilateral)	.000
	N	90

Nota. Elaboración propia

En la tabla 6, se pudo encontrar que existe relación positiva y significativa fuerte entre la dimensión dedicación y desempeño laboral ($\rho=.807$, $p<.000$). De esta manera, se concluye que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas 3

H₀: No existe relación directa y significativa entre la dimensión absorción y desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021.

H_a: Existe relación directa y significativa entre la dimensión absorción y desempeño laboral de los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, Lima, 2021.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión absorción y desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	.771**
Absorción	Sig. (bilateral)	.000
	N	90

En la tabla 7, se pudo hallar que existe relación positiva y significativa fuerte entre la dimensión absorción y desempeño laboral ($\rho=.771$, $p<.000$). En este sentido, se concluye que se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La investigación se enfocó en la determinación de la relación entre engagement y el desempeño Laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021. Para ello, el presente estudio se realizó en una metodología de nivel correlación que permitió conocer el grado en que las mismas se relacionan de forma específica en el objeto de estudio.

En relación al objetivo general, se pudo mostrar en la correlación de la Rho de Spearman que existe relación positiva y significativa fuerte entre engagement y desempeño laboral ($\rho=.796$, $p<.000$), estos resultados se asemejan con los hallazgos de Orbegoso (2020) quien identificó una relación directa entre las variables en mención, de igual forma Palma (2018) encontró relación directa entre ambas variables ($\rho=.614$), el estudio de Calla (2017) encontró una relación directa con un valor de ($\rho=.644$) y el estudio de Cerda y Parada (2018) encontró una relación directa y significativa. En este sentido, se puede inferir que los trabajadores presentan un adecuado compromiso y responsabilidad con el trabajo, ello es a causa del desempeño laboral que presentan en cuanto a sus obligaciones que están destinados a realizar. Asimismo, Salanova y Schaufeli (2000) mencionan que el engagement es por parte de un estado positivo, productivo, favorable, dinámico y todos ellos relacionados con las funciones laborales; esto implica que se refiere a un estado cognitivo beneficioso con mayor persistencia y que no se asocia a ninguna orientación en particular.

Además, el desempeño laboral hace referencia al comportamiento y las actividades de los empleados pueden medirse a través de las competencias de los mismos y están orientados a la realización y cumplimiento de los objetivos de la organización para demostrar su nivel de contribución a la empresa (Amaya y Conde, 2010).

En efecto, un adecuado nivel de engagement en los trabajadores será demostrado con el buen desempeño laboral en la institución y este desempeño alcanzado impulsará en la elaboración de nuevos proyectos, objetivos y metas relacionados con el entorno de trabajo, que influirán directamente o

indirectamente a incrementar el compromiso en los empleados ya una variable influye en la otra y viceversa. En tal sentido la institucion necesita mantener la motivacion en los empleados con retos reales a sus capacidades, manteniendo una comunicaci3n asertiva y sin perder los valores de respeto, empatía, responsabilidad, solidaridad, voluntad, honestidad y justicia en los servidores publicos.

Por consiguiente, se tuvo como primer objetivo específico, que el 47.78% probablemente presente un adecuado engagement, mientras que el 31.11% es indeciso, el 11.11% probablemente no, el 6.67% definitivamente si presente y el 3.33% definitivamente no presente engagement, estos resultados tienen similitud con Mendoza y Gutierrez (2017) quien encontró un nivel adecuado de engagement con el 33% y no coincide con los estudios de Centeno (2019) ya que evidenci3 un nivel medio de engagement con el 47.3%, de igual forma Palma (2018) hall3 niveles bajos con el 24.6%, el estudio de Calla (2017) un nivel medio con el 69.2% y el estudio de Cerda y Parada (2018) evidenciaron niveles promedios con el 50%. En este sentido, al presentarse un nivel adecuado de engagement en los trabajadores est3 determinado por las destrezas intelectuales o físicas que un trabajador necesita para desempeñan eficazmente sus funciones, lo que requiere que se realice un estudio actualizado del perfil del trabajador. Los seres humanos son el recurso m3s valioso para las organizaciones. Por ello, uno de los pilares del 3xito de toda organizaci3n es la utilizaci3n eficaz de los recursos humanos. En consecuencia, es necesario evaluar a las personas que desempeñan distintos puestos de trabajo dentro de la organizaci3n para determinar su contribuci3n a la eficiencia organizacional (Robbins y Coulter, 2010)

Al respecto al nivel adecuado de engagement en los servidores de la fiscalía supraprovincial contra el crimen organizado, tambien encontramos un porcentaje considerable en el nivel de indeciso, lo cual podria suponer en un riesgo en el desempeño laboral y un riesgo para la institucion ya que los trabajadores en su totalidad que no se sienten comprometidos con sus labores.

El segundo objetivo específico, pudo presenciar que resalt3 usualmente el desempeño laboral con el 40%, seguido del 34.44% en regularmente, el

16.67% en pocas veces, el 5.56% en muy usualmente y el 3.33% en muy pocas veces, dichos resultados no se asemejan a Calla (2017) ya que encontró un nivel promedio de desempeño laboral con el 76.9% y de igual manera Ortega y Patlán (2019) notaron un nivel medio con el 24.7%. Se puede afirmar que a mayor niveles de desempeño, hace referencia que el trabajador presenta un conjunto de actitudes responsables para alcanzar los objetivos predeterminados o establecidos por la organización (Chiavenato, 2000). Por otra parte, Harrington (2001) sostiene que el desempeño laboral se refiere a todas las actividades y tareas que un determinado empleado realiza o lleva a cabo en una empresa u organización.

En síntesis también podemos encontrar que prevalece un buen nivel desempeño laboral en los servidores de la Fiscalía Supraprovincial contra el Crimen Organizado, pero al mismo tiempo existe un porcentaje considerable de regular desempeño, que comparado con el resultado anterior podemos sostener que la institución presenta problemas en sus trabajadores tanto en la variable engagement como en la variable de desempeño laboral que repercutirá en la población en general. El desempeño laboral o el rendimiento en el trabajo hace referencia al nivel de ejecución alcanzado por un trabajador en la culminación exitosa de las tareas que le fueron asignadas; el cual tiene un importante impacto en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos dentro de la empresa.

El tercer objetivo específico, pudo mostrar que existe relación positiva y significativa fuerte entre la dimensión vigor y el desempeño laboral ($\rho = .762$, $p < .001$), estos resultados tienen similitud con Orbegoso (2020) quien encontró relación directa con la dimensión, de igual forma con Calla (2017) quien halló una relación directa ($\rho = .640$) y con el estudio de Mendoza y Gutierrez (2017) quienes encontraron una relación directa y significativa. De esta manera, Salanova (2009) refiere que los trabajadores presentan un adecuado vigor, puesto que presentan altos niveles de energía y poderes psíquicos durante el período de desarrollo de funciones; asimismo aumenta el deseo de dedicar más tiempo y energía al trabajo a pesar de las situaciones difíciles que puedan surgir durante la jornada laboral.

De esta forma, la dimensión vitalidad es entendida como la energía y fuerza que los servidores de la Fiscalía Supraprovincial demuestran al combatir el crimen organizado; no obstante, dicha dimencion necesita estar motivada por la institucion, las leyes y el gobierno para reducir y/o tal vez eliminar un problema que tiene tantos años y que lejos de disminuir parece estar en aumento.

El cuarto objetivo específico, pudo notar que existe relación positiva y significativa fuerte entre la dimensión dedicación y desempeño laboral ($\rho=.807$, $p<.000$), estos resultados coinciden con Mendoza y Gutierrez (2017) ya que encontraron relación directa ($p<.050$), del mismo modo con Calla (2017) una relacion directa ($\rho=.572$) y con Orbegoso (2020) una relación positiva ($p<.00$). En este sentido, Salanova (2009) afirma que los trabajadores al presentar dedicación en el trabajo, hace que esté envuelto en expresiones de inspiración entusiasmo sensación y desafío para lograr resultados óptimo

La dedicación en los servidores de la Fiscalía Supraprovincial contra el Crimen Organizado, puede ser entendida tambien como la entrega al cumplimiento del deber, dedicandole tiempo para crear medidas preventivas y correctivas en beneficio de la poblacion que desea seguridad, una vida tranquila y el cumplimiento de las leyes.

Finalmente, el quinto objetivo específico, pudo hallar que existe relación positiva y significativa fuerte entre la dimensión absorción y desempeño laboral ($\rho=.771$, $p<.000$), estos resultados se asemejan a los hallazgos encontrados por Orbegoso (2020) ya que encontró una relación positiva ($p<.000$), asi tambien con Calla (2017) una relación positiva ($\rho=.637$) y con Mendoza y Gutierrez (2017) una relación positiva ($p<.50$). De esta forma, Salanova (2009) manifiesta que el trabajador se enfoca en la profundidad de sus funciones laborales y al mismo tiempo percibe que el tiempo "pasa" para evitar la interrupción en la tarea que está realizando.

La absorción es la entrega voluntaria e involuntaria para el desempeño de las funciones y roles como trabajador de la institución, siendo persistente en alcanzar el mejor resultado en beneficio a la empresa. Entonces los servidores contra el crimen organizado necesitan mantener capacidades de absorción para lograr el buen desempeño laboral.

El desarrollo de la presente investigación presentó algunas limitaciones originadas por el COVID-19 y las medidas de seguridad dispuestas por el estado, con respecto a la participación presencial de la población. Es así, que previamente se llevó a cabo la validación de expertos, posteriormente se realizó una prueba piloto para conocer la confiabilidad, llegando a determinar que ambos instrumentos tienen una confiabilidad alta, para luego proceder a la ejecución y aplicación en la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado de Lima. Teniendo en cuenta los aspectos éticos se distribuyeron los cuestionarios a la población para la obtención de respuestas, el siguiente paso fue ordenar y construir la base de datos que han sido descritas y valoradas por el análisis estadístico, a través de la interpretación conforme a las escalas de cada instrumento de investigación, al obtener resultados se plasmó en gráficos y tablas de frecuencia para cada variable y dimensiones considerados para la investigación

VI. CONCLUSIONES

En relación con los resultados estadísticos, según los objetivos y las hipótesis establecidas en el presente estudio se concluye que:

Primero

Con respecto al objetivo general, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las variables engagement y desempeño laboral en los servidores de la Fiscalía Supraprovincial contra el Crimen Organizado de Lima, por lo que, mientras que la institución fomente la motivación en los servidores, se verá beneficiada de forma directa.

Segundo

En relación al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación positiva y significativa entre la dimensión vigor y desempeño laboral en los servidores de la Fiscalía Supraprovincial contra el Crimen Organizado de Lima, por ende, mientras que se mantenga el vigor durante la jornada laboral, los trabajadores aprovecharán de esta para lograr un mejor desempeño laboral.

Tercero

En base al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación positiva y significativa con la dimensión dedicación y desempeño laboral en los servidores de la Fiscalía Supraprovincial contra el Crimen Organizado de Lima, lo cual, mientras que se logre captar la dedicación durante la jornada laboral, los trabajadores aprovecharán de esta para los trabajadores aprovecharán de esta para lograr un mejor desempeño laboral.

Cuarto

Finalmente, en el cuarto objetivo específico, se concluye que existe relación positiva y significativa con la dimensión absorción y desempeño laboral, en los servidores de la Fiscalía Supraprovincial contra el Crimen Organizado de Lima, por ende, mientras que se maneje adecuadamente la absorción durante la jornada laboral, los trabajadores aprovecharán de esta para los trabajadores aprovecharán de esta para lograr un mejor desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

En la presente investigación se recomienda lo siguiente:

Primero

Es recomendable que los próximos investigadores complementen el estudio usando otra variable como el estrés laboral o el síndrome de burnout, lo cual podrá identificar si los trabajadores presentan cansancio o agotamiento en su ambiente laboral y puedan contribuir mejor en su organización.

Segundo

Incentivar al trabajador mediante reforzadores motivacionales la cual pueda incrementar el compromiso en sus actividades, así también realizar reuniones del personal donde puedan compartir y expresar su relación con el equipo de trabajo.

Tercero

Fomentar en el personal la implementación de los horarios en sus actividades, la cual permitirá un tiempo para el desarrollo del descanso o pausas y generar un compromiso y dedicación con sus funciones.

Cuarto

Desarrollar en el personal evaluaciones mensuales para identificar que tan comprometido en la organización y como en su desempeño, esto permite identificar si presenta indicadores de cansancio o agotamiento en el trabajo.

REFERENCIAS

- Agudelo, G., Aignerren, M. y Ruiz, J. (2010). Diseños de investigación experimental y no experimental. *Revista Universidad De Antioquia*, 1 (1), 1-46. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996>
- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6 (4), 203–212. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Agurto, K., Mogollón, F. y Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Universidad y Sociedad*, 12 (4), 112-119. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1620>
- Agurto, K. (2019). *Programa de engagement ocupacional para mejorar la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa Camposol S.A. Piura, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39704>
- Álvarez, B., Porraspita, D. y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y educación*, 9 (2), 147-158. <http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalialia/article/view/758>
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N. y Guízar, J. (2018). Work performance according to the work health status and use of the mobile in laboral organizations. *Nova Scientia*, 10 (21), 1-18. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Auccapure-Vallenas, L. S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista científica integración*, 2 (1), 1-15. <https://bit.ly/3mxRyJy>
- Blanco, C. (2011). *Encuestas y estadísticas: métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Editorial Brujas.
- Calla, E. (2019). *Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C.* [Tesis de Maestría,

Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional.
<https://bit.ly/3swJX1t>

Castro, K. y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4 (2), 1-20.
<https://bit.ly/3ptfq2X>

Centeno, A. (2019) Engagement del personal administrativo. [Tesis de Maestría, Universidad Andina del Cuzco]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3241>

Cerda, H. y Parada, M. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA*. [Tesis de Maestría, Universidad de Concepción Campus Los Ángeles]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3my2rLv>

Chiavenato, I. (2000). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.

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 & trabajo*, 17 (54), 1-7. <https://bit.ly/32xDuLL>

Díaz, D. (2021) *Efectos del engagement en el Perú 2010-2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional.
<https://bit.ly/32Du2n2>

Franco, V., Quiroz, E. y Castaño, E. (2019). Engagement to Colombian healthcare professionals. Are there any differences according to the type of contract?. *Revista Redalyc*, 60 (1), 1-12. <https://bit.ly/33Sdvwh>

Gómez, L., Labarthe, J., Ferreira, A., y Chiminelli, V. (2019). *Evaluación del engagement en trabajadores de la salud en Uruguay a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES)*. *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 305–316. <https://doi.org/d87m>

Harrington, J. (2001). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. McGraw Hill.

Hinojosa Perez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis: para pos y pregrado con casos prácticos*. Editorial San Marcos.

- Hinojosa Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis: Para pos y pregrado con casos prácticos*. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 21 (2), 187-194. <http://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/260>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento*. Editorial Interamericana.
- Ley de Seguridad y Saludo en el Trabajo. (2011). *Normas legales*. <https://bit.ly/3eruWpr>
- Ley del Servicio Civil. (2013). *Todo lo que debes saber sobre la Ley del Servicio Civil*. <https://bit.ly/30YjRJs>
- López, F. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista Redalyc*, 14 (1), 1-11. <https://bit.ly/30XXR1h>
- Martinez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Ediciones Ltda.
- Mariana, A. (2019). *Engagement del personal administrativo de la Universidad Andina del Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3z7Ayio>
- Mendoza, B. y Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3z6s6zN>
- Morán, G. y Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. Pearson Educación de México, S.A.
- Olivares, V. (2017). *Comprendiendo el Burnout*. *Revista Scielo*, 58 (1), 1-5. <https://bit.ly/3Ju5s9s>
- Orbegoso, M. (2020). *El engagement y el desempeño laboral en el personal del área de abastecimientos-Ilo de la empresa minera Southern Perú Copper*

Corporation. [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3mzpXHQ>

Ortega, A. y Patlán, J. (2019). *Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de profesores universitarios*. <https://bit.ly/3Fp1CMh>

Organización Internacional del Trabajo (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID19 y el mundo del trabajo. Séptima edición*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf

Organización Mundial de la Salud (2019). *La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial*. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

Palacios, J., Romero, H. y Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la investigación jurídica*. Editorial Grijley E.I.R.L.

Palacios, M. (2017). *Salud laboral y engagement, en los docentes de las instituciones educativas estatales de Chaclacayo, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/850>

Palma, S. (2018). *Engagement y desempeño laboral en una empresa privada de servicios de consultoría, Miraflores*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://bit.ly/3HekkGO>

Pedraza, A. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista Redalyc*, 16 (3), 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

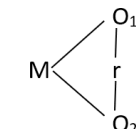
Peña, D. (2014). *Fundamentos de Estadística*. Alianza Editorial, S. A.

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*. 6 (3), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. Editorial Pearson
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Bussiness Support Aneth S.R.L.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2000). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros*, 261 (1), 1-30. <https://bit.ly/3EuSOTZ>
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Revista gestión practica de riesgos laborales*, 58 (18), 1-6.
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2009_Salanova.pdf
- Sánchez, S., Hernández, L. y Gordillo, M. (2016). El síndrome del burnout y el engagement en una muestra de dependientes de la población de Badajoz. *Revista Redalyc*, 1 (1), 1-24.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349851777027/index.html>
- Silva, Y., Mayra, M. y Pérez, M. (2018). Telemarketer's burnout and engagement levels at a Mar del Plata, Argentina call center. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 51 (1), 1-14.
<http://nulan.mdp.edu.ar/3064/1/FACES-51-silva-et-al.pdf>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>- Problema general ¿Cuál es la relación entre engagement y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021?</p> <p>- Problemas específicos 1. ¿Qué relación existe entre el vigor del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021? 2. ¿Qué relación existe entre la dedicación del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021? 3. ¿Qué relación existe entre la absorción del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021?</p>	<p>- Objetivo general Determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.</p> <p>- Objetivos específicos 1. Identificar como se relacionan el vigor del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021. 2. Identificar como se relacionan la dedicación del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021. 3. Identificar como se relacionan la absorción del personal y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.</p>	<p>- Hipótesis general Existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.</p> <p>- Hipótesis específica 1. El vigor del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021. 2. La dedicación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021. 3. La absorción del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.</p>	V1: Engagement Laboral	D1: Vigor	Energía	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional-descriptivo.</p>  <p>Dónde: M= muestra O1= observación de la primera variable O2= observación de la segunda variable R= correlación</p> <p>Población y muestra: 90 funcionarios</p> <p>Técnicas e Instrumentos: Encuesta y cuestionario.</p> <p>Procesamiento de datos: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (Coeficiente de correlación de Spearman) Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach) Validez del instrumento (Juicio de expertos)</p>
					Ganas	
					Continuidad	
					Persistente	
					Adecuación	
					Propósito	
			D2: Dedicación	Entusiasmo		
				Inspiración		
				Orgullo		
				Reto		
				D3: Absorción	Tiempo	
					Absorción	
Conexión						
D1: Operativo	Conocimiento del trabajo					
	Calidad					
	Cantidad					
	Exactitud					
	Trabajo en Equipo					
	Liderazgo					
V2: Desempeño laboral	D2: Actitudinal	Disciplina				
		Actitud cooperativa				
		Iniciativa				
		Responsabilidad				
		Habilidad de seguridad				
		Discreción				
	Presentación personal					
	Interés					
	Creatividad					
	Capacidad de realización					

Anexo 02. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: Engagement Laboral	Juárez (2015, p. 187) manifiesta que el engagement es el límite de los trabajadores contribuyen a su organización; hacen más de lo que el trabajo les exige.	Profundo compromiso para con la organización donde se trabaja el cual permite a la persona experimentar una gran satisfacción y la impulsa a trabajar con pasión, creatividad y un desempeño superior.	D1: Vigor	Energía	1: Definitivamente no 2: Probablemente no 3: Indeciso 4: Probablemente si 5: Definitivamente si
				Vigor	
				Ganas	
				Continuidad	
				Persistente	
			D2: Dedicación	Adecuación	
				Propósito	
				Entusiasmo	
				Inspiración	
D3: Absorción	Orgullo				
	Reto				
	Tiempo				
V2: Desempeño laboral	Álvarez et al (2018 p. 177) define el desempeño laboral como aquellos comportamientos que se evidencian en los trabajadores que son importantes para el logro de los objetivos y metas de la organización	Es el rendimiento laboral que alcanzan los trabajadores en el centro organizacional	D1: Operativo	Absorción	1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: Usualmente 5: Muy usualmente
				Conexión	
				Conocimiento del trabajo	
				Calidad	
				Cantidad	
			D2: Actitudinal	Exactitud	
				Trabajo en Equipo	
				Liderazgo	
				Disciplina	
				Actitud cooperativa	
				Iniciativa	
				Responsabilidad	
				Habilidad de seguridad	
				Discreción	
				Presentación personal	
Interés					
Creatividad					
Capacidad de realización					

Anexo 03. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL

Sr(a) servidor(a) de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, se le presenta el siguiente cuestionario que pretende analizar su percepción acerca del engagement laboral que presenta en la institución.

Por lo que, se le pide que marque las opciones que considere, en base a la siguiente escala.

1	2	3	4	5				
Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si				
V1: Engagement laboral				1	2	3	4	5
D1: Vigor								
1. El trabajador gasta energía en el cumplimiento de su trabajo.								
2. Debe de darse condiciones para vigorizar al trabajador								
3. Las ganas de trabajar deben de motivarse e incentivarse para cumplir metas concretas								
4. Debe darse continuidad entre el trabajo, y las funciones del trabajador								
5. Debe de darse persistencia en alcanzar los objetivos de la organización								
6. La adecuación del trabajo debe darse en base al trabajador.								
D2: Dedicación								
7. Existen un propósito principal en base a cada trabajo, y como afecta los demás								
8. Debe de establecerse un aspecto que entusiasme al trabajador para que se sienta comprometido								
9. El trabajo debe de tener inspiración en el cumplimiento de objetivos y metas								
10. Se deben de dar retos para cumplir y motivar a los trabajadores								
11. Existen efectos entre la dedicación que se da y el compromiso que se presenta								
12. La dedicación puede basarse en retos concretos a cumplirse y recompensarse								
D3: Absorción								
13. El tiempo de trabajo es un factor que puede aumentar la absorción laboral								
14. El trabajador se basa en el su horario de trabajo para cumplir sus funciones								
15. Existen características que conectan la absorción laboral con la desmotivación								
16. El trabajador se siente absorbido por la carga laboral que se da en ciertos escenarios								
17. Existen conexiones entre las condiciones del trabajo y la absorción que se puede presentar								

CUESTIONARIO DE ESTUDIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Sr(a) servidor(a) de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, se le presenta el siguiente cuestionario que pretende estudiar su desempeño laboral, en la ejecución de sus funciones en la institución.

Por lo que, se le pide que marque las opciones que considere, en base a la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Muy pocas veces	Pocas veces	Regularmente	Usualmente	Muy usualmente
V2: Desempeño Laboral				
D1: Operativo				
1. Los trabajadores tiene conocimiento de lo que involucra su trabajo				
2. Se prioriza la calidad en la realización de su trabajo				
3. La cantidad es dictaminada por el desempeño del trabajador, mas no por ordenes				
4. Hay exactitud entre las funciones y el trabajo que se realiza				
5. El trabajo en equipo fomenta la mejora del trabajo				
6. Existen rasgos de liderazgo que influyen en los trabajadores para alcanzar objetivos				
D2: Actitudinal				
7. La disciplina es crucial para mejorar el desempeño de los trabajadores				
8. Se fomenta una actitud cooperativa entre los trabajadores				
9. Se enfoca las iniciativas a la mejora del trabajo				
10. La responsabilidad de las funciones dictamina cuan funcional es el trabajador				
11. Los trabajadores se sienten seguros con su trabajo y en la institución				
12. Hay discreción en el manejo de la información institucional				
13. Se considera la presentación del personal frente a los usuarios o clientes				
14. Se desarrolla interés en el trabajo o en base a las capacidades técnicas y profesionales				
15. La creatividad es fomentada y tomada en cuenta en la institución				
16. El personal tiene capacidades que los permitan sentirse realizados con su actividad				

Anexo 04. Validación de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: VIGOR							
1	El trabajador gasta energía en el cumplimiento de su trabajo.	X		X		X		
2	Debe darse condiciones para vigorizar al trabajador	X		X		X		
3	Las ganas de trabajar deben de motivarse e incentivarse para cumplir metas concretas	X		X		X		
4	Debe darse continuidad entre el trabajo, y las funciones del trabajador	X		X		X		
5	Debe darse persistencia en alcanzar los objetivos de la organización	X		X		X		
6	La adecuación del trabajo debe darse en base al trabajador.							
	D2: DEDICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existen un propósito principal en base a cada trabajo, y como afecta los demás	X		X		X		
8	Debe de establecerse un aspecto que entusiasme al trabajador para que se sienta comprometido	X		X		X		
9	El trabajo debe de tener inspiración en el cumplimiento de objetivos y metas	X		X		X		
10	Se deben de dar retos para cumplir y motivar a los trabajadores	X		X		X		
11	Existen efectos entre la dedicación que se da y el compromiso que se presenta	X		X		X		
12	La dedicación puede basarse en retos concretos a cumplirse y recompensarse							
	D3: ABSORCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El tiempo de trabajo es un factor que puede aumentar la absorción laboral	X		X		X		
14	El trabajador se basa en el su horario de trabajo para cumplir sus funciones	X		X		X		
15	Existen características que conectan la absorción laboral con la desmotivación	X		X		X		
16	El trabajador se siente absorbido por la carga laboral que se da en ciertos escenarios	X		X		X		
17	Existen conexiones entre las condiciones del trabajo y la absorción que se puede presentar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son pertinentes, relevantes y claros

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: MG. LUIS ANTONIO VISURRAGA CAMARGO **DNI:** 20011640

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de septiembre del 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTUDIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Planificación							
1	Los trabajadores tiene conocimiento de lo que involucra su trabajo	X		X		X		
2	Se prioriza la calidad en la realización de su trabajo	X		X		X		
3	La cantidad es dictaminada por el desempeño del trabajador, mas no por ordenes	X		X		X		
4	Hay exactitud entre las funciones y el trabajo que se realiza	X		X		X		
5	El trabajo en equipo fomenta la mejora del trabajo							
6	Existen rasgos de liderazgo que influyen en los trabajadores para alcanzar objetivos							
	D2: Organización							
7	La disciplina es crucial para mejorar el desempeño de los trabajadores	X		X		X		
8	Se fomenta una actitud cooperativa entre los trabajadores	X		X		X		
9	Se enfoca las iniciativas a la mejora del trabajo	X		X		X		
10	La responsabilidad de las funciones dictamina cuan funcional es el trabajador	X		X		X		
11	Los trabajadores se sienten seguros con su trabajo y en la institución	X		X		X		
12	Hay discreción en el manejo de la información institucional	X		X		X		
13	Se considera la presentación del personal frente a los usuarios o clientes	X		X		X		
14	Se desarrolla interés en el trabajo o en base a las capacidades técnicas y profesionales	X		X		X		
15	La creatividad es fomentada y tomada en cuenta en la institución	X		X		X		
16	El personal tiene capacidades que los permitan sentirse realizados con su actividad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son pertinentes, relevantes y claros

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: MG. LUIS ANTONIO VISURRAGA CAMARGO **DNI:** 20011640

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

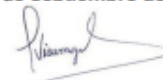
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de septiembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
D1: VIGOR								
1	El trabajador gasta energía en el cumplimiento de su trabajo.	X		X		X		
2	Debe darse condiciones para vigorizar al trabajador	X		X		X		
3	Las ganas de trabajar deben de motivarse e incentivarse para cumplir metas concretas	X		X		X		
4	Debe darse continuidad entre el trabajo, y las funciones del trabajador	X		X		X		
5	Debe darse persistencia en alcanzar los objetivos de la organización	X		X		X		
6	La adecuación del trabajo debe darse en base al trabajador.							
D2: DEDICACION		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Existen un propósito principal en base a cada trabajo, y como afecta los demás	X		X		X		
8	Debe de establecerse un aspecto que entusiasme al trabajador para que se sienta comprometido	X		X		X		
9	El trabajo debe de tener inspiración en el cumplimiento de objetivos y metas	X		X		X		
10	Se deben de dar retos para cumplir y motivar a los trabajadores	X		X		X		
11	Existen efectos entre la dedicación que se da y el compromiso que se presenta	X		X		X		
12	La dedicación puede basarse en retos concretos a cumplirse y recompensarse							
D3: ABSORCIÓN		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	El tiempo de trabajo es un factor que puede aumentar la absorción laboral	X		X		X		
14	El trabajador se basa en el su horario de trabajo para cumplir sus funciones	X		X		X		
15	Existen características que conectan la absorción laboral con la desmotivación	X		X		X		
16	El trabajador se siente absorbido por la carga laboral que se da en ciertos escenarios	X		X		X		
17	Existen conexiones entre las condiciones del trabajo y la absorción que se puede presentar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el levantamiento de datos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MG. WALTER RUBEN SANTANA CAMARGO DNI: 19901299

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION EMPRESARIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de septiembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTUDIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Planificación							
1	Los trabajadores tiene conocimiento de lo que involucra su trabajo	X		X		X		
2	Se prioriza la calidad en la realización de su trabajo	X		X		X		
3	La cantidad es dictaminada por el desempeño del trabajador, mas no por ordenes	X		X		X		
4	Hay exactitud entre las funciones y el trabajo que se realiza	X		X		X		
5	El trabajo en equipo fomenta la mejora del trabajo							
6	Existen rasgos de liderazgo que influyen en los trabajadores para alcanzar objetivos							
	D2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La disciplina es crucial para mejorar el desempeño de los trabajadores	X		X		X		
8	Se fomenta una actitud cooperativa entre los trabajadores	X		X		X		
9	Se enfoca las iniciativas a la mejora del trabajo	X		X		X		
10	La responsabilidad de las funciones dictamina cuan funcional es el trabajador	X		X		X		
11	Los trabajadores se sienten seguros con su trabajo y en la institución	X		X		X		
12	Hay discreción en el manejo de la información institucional	X		X		X		
13	Se considera la presentación del personal frente a los usuarios o clientes	X		X		X		
14	Se desarrolla interés en el trabajo o en base a las capacidades técnicas y profesionales	X		X		X		
15	La creatividad es fomentada y tomada en cuenta en la institución	X		X		X		
16	El personal tiene capacidades que los permitan sentirse realizados con su actividad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el levantamiento de datos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MG. WALTER RUBEN SANTANA CAMARGO DNI: 19901299

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION EMPRESARIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de septiembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
D1: VIGOR								
1	El trabajador gasta energía en el cumplimiento de su trabajo.	X		X		X		
2	Debe de darse condiciones para vigorizar al trabajador	X		X		X		
3	Las ganas de trabajar deben de motivarse e incentivarse para cumplir metas concretas	X		X		X		
4	Debe darse continuidad entre el trabajo, y las funciones del trabajador	X		X		X		
5	Debe de darse persistencia en alcanzar los objetivos de la organización	X		X		X		
6	La adecuación del trabajo debe darse en base al trabajador.							
D2: DEDICACION								
7	Existen un propósito principal en base a cada trabajo, y como afecta los demás	X		X		X		
8	Debe de establecerse un aspecto que entusiasme al trabajador para que se sienta comprometido	X		X		X		
9	El trabajo debe de tener inspiración en el cumplimiento de objetivos y metas	X		X		X		
10	Se deben de dar retos para cumplir y motivar a los trabajadores	X		X		X		
11	Existen efectos entre la dedicación que se da y el compromiso que se presenta	X		X		X		
12	La dedicación puede basarse en retos concretos a cumplirse y recompensarse							
D3: ABSORCIÓN								
13	El tiempo de trabajo es un factor que puede aumentar la absorción laboral	X		X		X		
14	El trabajador se basa en el su horario de trabajo para cumplir sus funciones	X		X		X		
15	Existen características que conectan la absorción laboral con la desmotivación	X		X		X		
16	El trabajador se siente absorbido por la carga laboral que se da en ciertos escenarios	X		X		X		
17	Existen conexiones entre las condiciones del trabajo y la absorción que se puede presentar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EL CONTENIDO ES CORRECTO Y CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. MIGUEL ANÍBAL CERRÓN ALIAGA DNI: 19918312**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de septiembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE ESTUDIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1: Planificación							
1	Los trabajadores tiene conocimiento de lo que involucra su trabajo	X		X		X		
2	Se prioriza la calidad en la realización de su trabajo	X		X		X		
3	La cantidad es dictaminada por el desempeño del trabajador, mas no por ordenes	X		X		X		
4	Hay exactitud entre las funciones y el trabajo que se realiza	X		X		X		
5	El trabajo en equipo fomenta la mejora del trabajo							
6	Existen rasgos de liderazgo que influyen en los trabajadores para alcanzar objetivos							
	D2: Organización							
7	La disciplina es crucial para mejorar el desempeño de los trabajadores	X		X		X		
8	Se fomenta una actitud cooperativa entre los trabajadores	X		X		X		
9	Se enfoca las iniciativas a la mejora del trabajo	X		X		X		
10	La responsabilidad de las funciones dictamina cuan funcional es el trabajador	X		X		X		
11	Los trabajadores se sienten seguros con su trabajo y en la institución	X		X		X		
12	Hay discreción en el manejo de la información institucional	X		X		X		
13	Se considera la presentación del personal frente a los usuarios o clientes	X		X		X		
14	Se desarrolla interés en el trabajo o en base a las capacidades técnicas y profesionales	X		X		X		
15	La creatividad es fomentada y tomada en cuenta en la institución	X		X		X		
16	El personal tiene capacidades que los permitan sentirse realizados con su actividad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EL CONTENIDO ES CORRECTO Y CUMPLE CON EL CRITERIO DE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. MIGUEL ANÍBAL CERRÓN ALIAGA DNI: 19916312**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de septiembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Anexo 05. Autorizacion



**SOLICITO: Autorización para desarrollo
y ejecución de investigación.**

SR. DR. JUAN CARLOS CABRERA ZEGOVIA


Fiscal Provincial de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializado contra el Crimen Organizado- Equipo Especial (Primer Despacho)

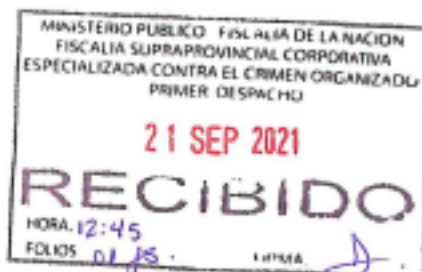
Yo, Astrid Madeleyn Aguilar Villegas, con DNI N° 71582905, licenciada en Derecho, actual estudiante del programa de maestría en Gestión Pública seguido en la Universidad César Vallejo, con Código de Estudiante 7002550701, domiciliada en la Calle Juan Pablo Fernandini N° 610, distrito de Breña, Lima y con número de celular 949939156. Ante usted, con el debido respeto, expongo:

Que, a puertas de culminar el mencionado programa académico, es necesaria la ejecución del proyecto de investigación y posterior tesis, por lo cual, referente a la temática y líneas de investigación establecidos por la institución, solicito a usted, tenga en bien proporcionar los permisos y autorizaciones necesarias para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: Engagement y su Relación con el Desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021. Agradeciendo de antemano la atención.

Por lo expuesto, ruego a usted atienda mi solicitud.

Lima, 21 de setiembre del 2021


Abog. Astrid Madeleyn Aguilar Villegas
DNI N° 71582905
Código de Estudiante: 7002550701





MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de
Independencia"
FISCALÍA SUPRAPROVINCIAL CORPORATIVA
ESPECIALIZADA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO-
EQUIPO ESPECIAL

Lince, 23 de Setiembre de 2021.

Señorita:

ABOG. ASTRID MADELEYN AGUILAR VILLEGAS ESTUDIANTE DE LA
ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR
VALLEJO.

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO
Y EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: SOLICITUD DE FECHA
21SET2021.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarla cordialmente y por medio de la presente se le comunica que, en mérito a la solicitud presentada con fecha 21SET2021, mediante la cual solicita Autorización para Desarrollo y Ejecución de Investigación Titulado: "Engagement y su relación con el desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada contra el Crimen Organizado – Lima 2021" en nuestro Despacho Fiscal con fines académicos.

En tal sentido, en calidad de Fiscal Provincial encargado del Primer Despacho de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada contra el Crimen Organizado – Equipo Especial, **AUTORIZO** a su persona a efectos que pueda realizar el proyecto de investigación, brindándole todas las facilidades de cooperación para realizar entrevistas y/o encuestas a los servidores públicos adscritos a nuestro Despacho, previa coordinación anticipada.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



JUAN CARLOS CABRERA ZEGOVIA
FISCAL PROVINCIAL
FISCALÍA SUPRAPROVINCIAL CORPORATIVA
ESPECIALIZADA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO
EQUIPO ESPECIAL - PRIMER DESPACHO

MINISTERIO PÚBLICO - FISCALÍA DE LA NACIÓN	
FISCALÍA SUPRAPROVINCIAL CORPORATIVA	
ESPECIALIZADA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO	
- EQUIPO ESPECIAL	
RECIBIDO	
24 SEP 2021	
HORA: 12:05	PÁGS: 01
REGISTRO:	FIRM: <i>Juan</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales:

Nombre de la Organización:	RUC:	20131370301
Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializado contra el Crimen Organizado- Equipo Especial (Primer Despacho)		
Nombre del Titular o Representante legal: Dr. Juan Carlos Cabrera Zegovia, designado con la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 302-2021-MP-FN.		
Nombres y Apellidos Dr. Juan Carlos Cabrera Zegovia		DNI: 41133138

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Engagement y Desempeño Laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública.	
Autor: Astrid Madeleyn Aguilar Villegas	DNI: 71582905

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 21 de febrero del 2022.

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**SOLICITO: Autorización para desarrollo
y ejecución de investigación.**

SRA. MG. MAGALY ELIZABETH QUIROZ CABALLERO

Fiscal Provincial de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializado contra el Crimen Organizado- Equipo Especial (Segundo Despacho)

Yo, Astrid Madeleyn Aguilar Villegas, con DNI N° 71582905, licenciada en Derecho, actual estudiante del programa de maestría en Gestión Pública seguido en la Universidad César Vallejo, con Código de Estudiante 7002550701, domiciliada en la Calle Juan Pablo Fernandini N° 610, distrito de Breña, Lima y con número de celular 949939156. Ante usted, con el debido respeto, expongo:

Que, a puertas de culminar el mencionado programa académico, es necesaria la ejecución del proyecto de investigación y posterior tesis, por lo cual, referente a la temática y líneas de investigación establecidos por la institución, solicito a usted, tenga en bien proporcionar los permisos y autorizaciones necesarias para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: Engagement y su Relación con el Desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021. Agradeciendo de antemano la atención.

Por lo expuesto, ruego a usted atienda mi solicitud.

Lima, 21 de setiembre del 2021

Abog. Astrid Madeleyn Aguilar Villegas
DNI N° 71582905
Código de Estudiante: 7002550701





MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
FISCALÍA SUPRAPROVINCIAL CORPORATIVA ESPECIALIZADA CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO
EQUIPO ESPECIAL – SEGUNDO DESPACHO

Lince, 22 de setiembre del año 2021

Señorita:

**ABOG. ASTRID MADELEYN AGUILAR VILLEGAS
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO**

Correo: aguilarvillegasastrid@gmail.com

Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO Y
EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN.**

REFERENCIA: SOLICITUD DE FECHA 21SET2021.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, por medio de la presente se le comunica que, en mérito a la solicitud presentada con fecha 21SET2021, mediante la cual solicita Autorización para Desarrollo y Ejecución de Investigación Titulado: **"Engagement y su relación con el desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada contra el Crimen Organizado – Lima 2021"** en nuestro Despacho Fiscal con fines académicos.

En tal sentido, en calidad de Fiscal Provincial encargada del Segundo Despacho de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada contra el Crimen Organizado – Equipo Especial, **AUTORIZO** a su persona ASTRID MADELEYN AGUILAR VILLEGAS – Estudiante de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo con Código: 7002550701, a realizar su proyecto de investigación, brindándole todas las facilidades de cooperación para realizar entrevistas y/o encuestas a los servidores públicos adscritos a nuestro Despacho, previa coordinación anticipada.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente.-





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales:

Nombre de la Organización:	RUC:	20131370301
Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializado contra el Crimen Organizado- Equipo Especial (Segundo Despacho)		
Nombre del Titular o Representante legal: Dra. Magaly Elizabeth Quiroz Caballero, designada con la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 302-2021-MP-FN.		
Nombres y Apellidos Dra. Magaly Elizabeth Quiroz Caballero	DNI:	16688669

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Engagement y Desempeño Laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública.	
Autor: Astrid Madeleyn Aguilar Villegas	DNI: 71582905

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 21 de febrero del 2022.

Firma

(Titular o Representante legal de la Institución)

MAGALY ELIZABETH QUIROZ CABALLERO

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, artículo 7º, literal "f". Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener, bajo el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

**SOLICITO: Autorización para desarrollo
y ejecución de investigación.**

SR. DR. JEANS ARNOL VELAZCO HIDALGO


Fiscal Provincial de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializado contra el Crimen Organizado- Equipo Especial (Tercer Despacho)

Yo, Astrid Madeleyn Aguilar Villegas, con DNI N° 71582905, licenciada en Derecho, actual estudiante del programa de maestría en Gestión Pública seguido en la Universidad César Vallejo, con Código de Estudiante 7002550701, domiciliada en la Calle Juan Pablo Fernandini N° 610, distrito de Breña, Lima y con número de celular 949939156. Ante usted, con el debido respeto, expongo:

Que, a puertas de culminar el mencionado programa académico, es necesaria la ejecución del proyecto de investigación y posterior tesis, por lo cual, referente a la temática y líneas de investigación establecidos por la institución, solicito a usted, tenga en bien proporcionar los permisos y autorizaciones necesarias para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: Engagement y su Relación con el Desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021. Agradeciendo de antemano la atención.

Por lo expuesto, ruego a usted atienda mi solicitud.

Lima, 21 de setiembre del 2021


Abog. Astrid Madeleyn Aguilar Villegas
DNI N° 71582905
Código de Estudiante: 7002550701





MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada
contra el Crimen Organizado del Callao – Equipo
Especial - Tercer Despacho

Lince, 23 de setiembre de 2021.

Señorita

ABOG. ASTRID MADELEYN AGUILAR VILLEJAS
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO.

Correo: aguilarvillegasastrid@mail.com

**Asunto: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE
INVESTIGACIÓN**

REFERENCIA: SOLICITUD DE FECHA 21SET2021.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, por medio de la presente y se le comunica que, en mérito a la solicitud presentada con fecha 21SET2021, mediante el cual solicita Autorización para Desarrollo y Ejecución de Investigación titulado "Engagement y su relación con el desempeño Laboral del personal de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada Contra el Crimen Organizado -Lima2021" en nuestro despacho con fines académicos.

En tal sentido, en calidad de Fiscal Provincial encargado del Tercer Despacho de la Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada Contra el Crimen Organizado con sede Desconcentrada del Callao- Equipo Especial, AUTORIZO a su persona ASTRID MADELEYN AGUILAR VILLEGAS- Estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo con código: 7002550701, a realizar su proyecto de investigación, brindándole todas las facilidades de cooperación para realizar entrevistas y/o encuestas a los servidores públicos adscritos al Despacho a mi cargo, previa coordinación anticipada.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



JEANS ARNOL VEZAZO HIDALGO
FISCAL PROVINCIAL
Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializada Contra el
Crimen Organizado - Equipo Especial
Los Capat Blancos del Puerto - Tercer Despacho

Av. Cesar Vallejo N° 1184 – 5To piso, Lince
Central Telefónica 6255555- Anexo 7442



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales:

Nombre de la Organización:	RUC:	20131370301
Fiscalía Supraprovincial Corporativa Especializado contra el Crimen Organizado- Equipo Especial (Tercer Despacho)		
Nombre del Titular o Representante legal: Dr. Jeans Arnol Velazco Hidalgo, designado con la Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 302-2021-MP-FN.		
Nombres y Apellidos Dr. Jeans Arnol Velazco Hidalgo	DNI:	43267913

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Engagement y Desempeño Laboral de los servidores de la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado, Lima, 2021.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública.	
Autor: Astrid Madeleyn Aguilar Villegas	DNI: 71582905

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 21 de febrero del 2022.

Firma: _____



J. Arnol Velazco Hidalgo

Jeans Arnol Velazco Hidalgo
Fiscal Provincial
Fiscalía Supraprovincial contra el Crimen Organizado
Tercer Despacho - Equipo Especial "Los Cuales Barcos de Puerto"

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 06. Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 30 personas calculadas en base a la población, con la aplicación de los dos instrumentos formulados, siendo los resultados los siguientes:

- Resultado de la prueba piloto para el primer instrumento sobre el engagement laboral.

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
.685	17

- Resultado de la prueba piloto para el segundo instrumento sobre el desempeño laboral.

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
.742	16

En comparación con el baremo de interpretación:

RANGOS	INTERPRETACIÓN
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

INTERPRETACIÓN: Al haberse analizado los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba piloto, se determina que, en base a los valores del Alfa de Cronbach obtenidos y su comparación con el baremo de interpretación (0.81 a 1.00), se determinó que ambos instrumentos tienen una confiabilidad alta, en consecuencia se procederá a su aplicación en la Fiscalía Supraprovincial Contra el Crimen Organizado.

Anexo 07. Base de datos

ITEM	V1: ENGAGEMENT LABORAL															TOTAL	V2: DESEMPEÑO LABORAL										TOTAL
	D1: VIGOR				TOTAL	D2: DEDICACION						TOTAL	D3: ABSORCION				TOTAL	D1: OPERATIVO			TOTAL	D2: ACTITUDINAL				TOTAL	
	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7		Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 15		Item 16	Item 17	Item 4			Item 5	Item 6	Item 13		Item 14	Item 15	Item 16			
Sujeto 1	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	2	2	5	17	75	4	5	5	26	4	4	4	4	42	68	
Sujeto 2	5	5	5	25	3	2	3	3	3	3	17	3	1	1	11	53	5	5	5	29	4	5	4	5	48	77	
Sujeto 3	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	28	3	3	3	19	77	3	5	3	20	3	2	2	1	31	51	
Sujeto 4	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	21	80	3	4	4	18	4	3	4	4	36	54	
Sujeto 5	4	4	1	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	21	66	1	1	1	8	5	5	5	5	50	58	
Sujeto 6	4	5	3	26	5	5	5	5	1	4	25	3	4	4	20	71	3	5	5	23	3	3	2	3	33	56	
Sujeto 7	5	4	4	27	5	3	3	4	4	5	24	3	3	4	17	68	2	4	4	21	2	3	2	4	34	55	
Sujeto 8	4	5	5	28	5	4	5	5	5	4	28	3	2	4	19	75	5	5	5	30	4	5	5	5	49	79	
Sujeto 9	4	5	2	24	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	18	70	2	5	5	24	2	5	5	5	43	67	
Sujeto 10	4	4	3	22	4	4	4	4	2	2	20	2	2	5	16	58	4	4	3	24	3	4	5	4	43	67	
Sujeto 11	5	5	5	30	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	21	78	2	4	5	21	4	4	4	4	42	63	
Sujeto 12	4	5	4	28	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	22	77	4	5	4	27	3	3	5	5	42	69	
Sujeto 13	5	4	3	25	4	4	4	4	4	3	23	5	5	3	21	69	4	3	5	22	3	3	3	3	33	55	
Sujeto 14	5	5	1	26	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	18	70	4	5	5	26	5	3	1	2	32	58	
Sujeto 15	5	5	5	30	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	20	77	3	3	4	19	4	2	2	3	29	48	
Sujeto 16	5	5	2	26	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	21	75	4	5	4	26	3	5	4	4	42	68	
Sujeto 17	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	24	82	5	5	5	30	1	3	4	5	41	71	
Sujeto 18	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	15	74	2	4	5	21	2	3	2	3	31	52	
Sujeto 19	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	24	83	5	5	5	29	5	5	5	5	48	77	
Sujeto 20	5	4	4	28	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	23	79	3	5	5	24	4	5	5	5	48	72	
Sujeto 21	4	4	4	24	4	5	5	4	5	5	28	3	3	3	14	66	2	4	4	23	3	4	3	3	36	59	
Sujeto 22	5	5	3	28	4	5	5	5	5	5	29	4	2	4	18	75	3	4	5	25	2	5	2	5	40	65	
Sujeto 23	4	4	2	23	5	4	5	4	2	2	22	3	1	4	15	60	5	5	5	29	3	5	5	5	45	74	
Sujeto 24	5	4	5	28	4	5	3	3	3	5	23	4	5	3	18	69	3	4	5	25	5	4	5	5	47	72	
Sujeto 25	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	21	70	4	4	4	23	3	2	3	5	38	61	
Sujeto 26	4	5	4	28	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	25	81	4	5	4	25	5	4	5	5	44	69	
Sujeto 27	2	4	3	21	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	21	70	2	2	5	20	5	2	2	4	38	58	
Sujeto 28	3	3	4	19	5	5	5	4	5	4	28	4	2	2	17	64	5	3	4	26	5	5	3	4	44	70	
Sujeto 29	4	2	2	22	4	5	3	3	3	5	23	4	5	5	24	69	4	4	3	25	5	4	4	5	42	67	
Sujeto 30	5	5	4	28	5	4	5	4	2	2	22	4	4	2	19	69	4	5	5	25	3	4	5	4	34	59	
Sujeto 31	4	5	5	28	4	5	5	5	4	5	28	4	4	4	20	76	3	5	5	26	4	3	5	4	43	69	
Sujeto 32	4	5	3	27	4	4	4	2	4	3	21	3	3	5	19	67	4	5	3	25	2	3	5	5	39	64	
Sujeto 33	5	5	5	28	5	4	5	5	5	3	27	2	4	3	14	69	5	4	4	26	5	2	4	4	35	61	
Sujeto 34	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	23	81	4	4	5	26	4	4	5	4	44	70	
Sujeto 35	5	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	22	77	4	5	4	27	5	5	5	4	43	70	
Sujeto 36	4	3	5	27	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	22	78	3	4	4	24	4	4	4	4	42	66	
Sujeto 37	4	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	23	80	3	4	4	21	5	5	4	3	43	64	
Sujeto 38	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	3	3	4	19	78	5	4	5	23	4	4	3	4	37	60	
Sujeto 39	4	4	5	28	4	3	5	5	4	5	26	4	5	4	23	77	5	4	5	26	4	4	4	5	43	69	
Sujeto 40	5	3	5	27	5	3	4	3	2	3	20	4	5	3	21	68	4	2	3	18	5	4	5	5	45	63	

Sujeto 41	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	3	3	3	16	74	4	5	5	28	3	4	5	4	37	65
Sujeto 42	5	5	5	29	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	22	77	4	5	5	28	4	4	4	4	40	68
Sujeto 43	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29	4	3	3	17	75	4	5	5	27	4	5	3	2	40	67
Sujeto 44	5	4	5	29	4	3	5	5	4	5	26	2	3	3	16	71	3	3	3	18	5	5	4	3	44	62
Sujeto 45	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	20	79	4	5	5	29	3	3	5	4	36	65
Sujeto 46	5	3	5	26	5	5	5	5	5	5	30	2	3	3	15	71	5	5	5	29	5	5	5	4	47	76
Sujeto 47	5	4	3	25	5	5	5	5	5	4	29	2	2	3	15	69	5	5	5	29	5	5	5	5	48	77
Sujeto 48	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	27	5	5	4	24	80	4	4	3	22	4	5	4	4	44	66
Sujeto 49	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	19	78	5	5	4	28	5	4	5	5	41	69
Sujeto 50	5	3	5	28	5	5	5	5	4	5	29	3	4	3	18	75	5	4	4	27	4	4	5	5	42	69
Sujeto 51	5	3	5	27	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	15	72	4	4	4	24	4	5	4	4	42	66
Sujeto 52	5	4	5	27	5	5	5	5	5	4	29	4	3	4	20	76	3	3	3	19	4	3	5	5	39	58
Sujeto 53	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	22	79	4	4	5	27	5	5	4	4	41	68
Sujeto 54	4	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28	4	3	4	20	77	5	5	1	24	5	5	4	4	46	70
Sujeto 55	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	29	3	3	4	17	75	3	3	4	23	5	4	5	4	44	67
Sujeto 56	4	5	4	25	5	5	4	5	4	4	27	3	5	4	21	73	5	5	4	27	4	4	5	5	41	68
Sujeto 57	5	5	4	27	5	4	5	5	3	5	27	5	4	2	20	74	3	4	4	24	4	4	4	5	46	70
Sujeto 58	5	4	4	27	5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	19	75	4	5	5	28	4	4	4	4	37	65
Sujeto 59	5	4	5	29	5	5	4	5	4	5	28	3	3	3	15	72	3	3	4	20	4	5	2	2	38	58
Sujeto 60	4	5	5	26	4	3	3	5	4	3	22	4	5	4	23	71	3	2	3	18	3	3	3	5	32	50
Sujeto 61	2	4	4	20	5	5	5	4	4	5	28	3	4	3	19	67	4	5	4	27	3	4	4	4	37	64
Sujeto 62	4	3	5	27	4	3	4	5	4	5	25	1	2	4	12	64	4	5	4	24	5	4	4	4	41	65
Sujeto 63	2	3	4	17	5	5	5	5	4	4	28	3	5	4	20	65	4	4	4	22	4	5	4	3	43	65
Sujeto 64	3	3	4	25	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	24	78	4	5	5	27	2	3	5	5	39	66
Sujeto 65	5	4	5	24	4	4	5	4	3	4	24	3	4	5	22	70	3	4	2	19	4	5	4	4	41	60
Sujeto 66	5	4	5	27	5	5	5	5	3	5	28	3	3	3	16	71	3	4	4	20	3	4	4	4	37	57
Sujeto 67	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	18	78	5	5	5	30	4	4	5	4	40	70
Sujeto 68	5	4	5	28	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	23	80	5	5	5	27	5	5	4	4	46	73
Sujeto 69	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	4	2	3	18	75	3	5	4	25	4	4	4	5	42	67
Sujeto 70	5	5	5	29	5	4	3	4	3	5	24	3	4	3	17	70	3	3	3	18	4	5	4	5	44	62
Sujeto 71	5	5	5	30	4	4	5	5	5	5	28	4	3	4	20	78	3	2	3	17	3	3	4	4	34	51
Sujeto 72	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	4	3	4	19	78	3	5	4	25	4	4	5	4	42	67
Sujeto 73	4	5	5	29	5	4	3	5	4	4	25	3	5	5	20	74	3	5	5	25	5	3	4	5	43	68
Sujeto 74	4	3	4	22	5	5	5	4	3	5	27	4	4	3	17	66	4	4	4	25	4	4	5	5	44	69
Sujeto 75	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	23	81	4	5	5	29	3	4	5	5	40	69
Sujeto 76	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	24	83	5	5	4	23	5	5	5	5	44	67
Sujeto 77	2	4	4	19	5	5	5	4	4	5	28	2	5	4	20	67	5	5	5	29	4	4	5	5	36	65
Sujeto 78	5	4	3	25	5	5	4	5	3	5	27	5	5	5	24	76	3	2	4	19	5	4	4	4	42	61
Sujeto 79	5	5	4	25	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	24	78	4	5	5	29	3	4	5	5	37	66
Sujeto 80	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	4	3	4	18	77	3	4	5	25	5	5	3	3	42	67

Sujeto 81	5	5	5	30	5	4	4	5	4	5	27	4	5	3	21	78	1	2	2	16	3	4	4	4	37	53
Sujeto 82	3	4	3	19	4	5	5	4	4	4	26	1	2	3	11	56	3	3	3	19	1	1	4	4	24	43
Sujeto 83	5	4	5	29	4	4	4	5	4	4	25	2	4	3	14	68	5	5	5	30	1	3	4	4	31	61
Sujeto 84	5	3	4	25	3	4	4	4	3	3	21	3	4	3	17	63	5	4	4	26	5	5	4	4	45	71
Sujeto 85	5	5	4	29	5	3	3	3	4	4	22	3	4	4	18	69	3	4	3	20	4	4	3	2	40	60
Sujeto 86	5	5	4	27	4	3	5	5	5	4	26	4	4	3	19	72	3	4	4	21	3	3	4	4	33	54
Sujeto 87	5	5	4	28	3	4	5	2	3	3	20	3	4	3	18	66	4	5	4	25	5	5	4	5	42	67
Sujeto 88	5	2	4	22	4	5	5	4	4	4	26	4	4	3	18	66	3	4	3	21	3	5	4	4	43	64
Sujeto 89	4	5	5	26	5	5	5	4	5	3	27	5	5	5	24	77	4	4	4	24	4	3	4	4	38	62
Sujeto 90	5	5	5	30	4	4	5	4	5	5	27	4	3	4	21	78	3	3	3	23	3	5	4	4	41	64