



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Engagement y su relación con el Desempeño Laboral en
Trabajadores Peruanos: una Revisión Sistemática y Metaanálisis,
en el periodo 2015 – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Farfan Aguilar, Kiara Antonella (orcid.org/0000-0001-6871-7735)

ASESOR:

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (orcid.org/0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA- PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi mamá Julia Aguilar Quispe que me guía y me cuida desde el cielo, por ser la motivación para lograr este objetivo que ambas anhelamos a lo largo de mi Carrera profesional ella es parte de mis logros, también a mi familia que siempre estuvo a mi lado apoyándome para que pueda concluir esta gran etapa.

Agradecimiento

Gracias a mi asesor Antonio Serpa por la dedicación y paciencia que tuvo al resolver todas mis dudas, demostrándome su apoyo en todo momento.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Población, Muestra y Muestreo	12
3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	25
3.4 Procedimientos	26
3.5 Método de análisis de datos	26
3.6 Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIÓN.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	48

Índice de Tablas

TABLA 1 Tabla general de las investigaciones obtenidas.....	31
TABLA 2 Selección de criterio de elegibilidad.....	32
TABLA 3 Muestra de la parte de la Revisión Sistemática para Meta-análisis	33
TABLA 4 Correlación de las variables de estudio con JAMOVİ	36
TABLA 5 DEDICACION ↔ DESEMPEÑO LABORAL.....	37
TABLA 6 ABSORCION ↔ DESEMPEÑO LABORAL.....	38

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de búsqueda y selección de estudios para la revisión.....	28
-----------------	--	----

Resumen

El objetivo general de la presente investigación consistió en analizar las características que presenta la relación del *engagement* y desempeño laboral de los trabajadores peruanos mediante la metodología que se sigue fue la de revisión sistemática sin metaanálisis, la cual fue de utilidad para la selección de investigaciones indexadas en las bases de datos: Scielo, Concytec Alicia, RENATI, como término de búsqueda se utilizó: “engagement” “desempeño laboral” Además de ello, se busca el conocimiento mediante la recolección de datos. De nueve estudios seleccionados nos quedamos con cinco después de descartar las que no tenían fuente bibliográfica confiable o sobrepasaban los cinco años de antigüedad. Todos los estudios fueron desarrollados a nivel de contexto peruano, en los resultados observamos que en seis de los nueve estudios se desarrolló en la ciudad de Trujillo, en seis de ellos se profundizó más en el sector privado dándole mayor importancia a la aplicación del *engagement*, se concluye sobre los resultados de que si existe una relación del *engagement* con el desempeño laboral.

Palabras clave: *Engagement*, desempeño laboral, sector

Abstract

The general objective of this research was to analyze the characteristics of the relationship between engagement and work performance of Peruvian workers using the methodology that followed was a systematic review without meta-analysis, which was useful for the selection of indexed research In the databases: Scielo, Concytec Alicia, RENATI, the search term used was: "engagement" "job performance" In addition, knowledge is sought by collecting data. Of the nine selected studies, we were left with five after discarding those that had no reliable bibliographic source or were older than five years. All the studies were developed at the level of the Peruvian context, in the results we observe that in six of the nine studies it was developed in the city of Trujillo, in six of them the private sector was deepened giving greater importance to the application of engagement, It is concluded on the results that if there is a relationship between engagement and job performance.

Keywords: Engagement, job performance, sector

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el recurso humano es muy importante dentro de cada organización, considerándose la base de producción en las empresas, que así mismo contribuye en el crecimiento de diferentes países, en realidad en términos de gestión empresarial, es un elemento indispensable para el éxito en las instituciones (Ortiz, Rendon & Atehortúa, 2012) refieren que en la organización, al ser un factor estratégico de la empresa tiene que fomentar al personal para que ellos así puedan cumplir los objetivos establecidos no solo por la empresa sino también personales

Considerando lo mencionado anteriormente, se realizó un estudio en el contexto europeo sobre la importancia del *engagement* y sus efectos positivos en el desempeño del trabajo, en donde los resultados manifiestan que el *engagement* implica en el desempeño laboral bajo tres enfoques (Vila, Álvarez & Castro, 2015), Siendo estos enfoques como: el desempeño del trabajo, la actuación de los ciudadanos dentro de la organización y la actuación transformadora. Además, el área Organizacional se ha explorado diversas maneras de cómo aumentar la productividad, así como también optimizar las competencias en actividades laborales porque para toda empresa es fundamental contar con colaboradores que estén dispuestos a considerar la cultura organizacional que representan demostrando su actitud y competencia sin restringir el desempeño laboral de sus funciones.

Una de las creencias de la sociedad es que las personas se consideran productivos y rinden mejor cuando se encuentran en un centro laboral agradable; sin embargo, son insuficientes los métodos que puedan justificar la relación entre el compromiso del empleado y los objetivos de la organización. (Rodríguez & Bakker, 2013). Es decir que es importante conocer otras vías alternas para que las organizaciones puedan crecer y tomen mejores decisiones, es importante conocer otros indicadores que pueden revelar si los empleados se sienten conectados y persistentes sobre su trabajo diario, así como también ser reconocidos dentro de la organización.

Así mismo, se realizó un estudio de *Employee Engagement* en una empresa de Latinoamérica, en donde se encontró que solo el 40% de las empresas en el Perú cuentan con estrategias formales para desarrollar el *Employee Engagement*, sin embargo, no existía una persona encargada del área, asumiendo indebidamente el costo de contratar personal especializado, cuando la solución radica en el colaborador interno. Es por ello que es muy importante prever las consecuencias de un mal desempeño laboral, anticipar un buen clima y compromiso organizacional como una meta de cada organización considerando el *Engagement* como un aliado de crecimiento (Gointegro, 2017).

Se entiende por *engagement* que está relacionado con el trabajo mental activo donde se comprende de vigor, dedicación y absorción, sobrepasa el estado transitorio concreto, el *engagement* se caracteriza por un estado afectivo-cognitivo (grado de relación entre las actitudes emocionales y el comportamiento mental) que en realidad que no está focalizado a un objeto o situación particular. (Salanova & Shaufeli, 2009) se enfatiza en lo que siente actualmente priorizando la razón del entusiasmo en cada labor asignado, de igual manera (Fonseca, 2009) mencionaron que el *Engagement* va más allá del entorno laboral, este último es una comprensión positiva de los diferentes elementos de la organización (como salario, bienestar, supervisión, entorno natural, seguridad industrial, etc.), un buen ambiente de trabajo es indudablemente muy positivo y deseable.

Por otra parte, el desempeño laboral es conceptualizado como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de las metas planteadas en donde se forjan estrategias individuales para el alcance de estas. (Chiavenato, 2000) de igual manera al establecerse metas también depende de cuánto seguimiento y propósitos fomenta la empresa ya que al generar adecuados incentivos el recurso humano no solo estará activo por sus metas personales sí no que sabrá que podrá realizarlo debido al compromiso de la empresa, de acuerdo con lo anteriormente mencionado. (Romero & Urdaneta, 2009).

De igual manera se recomienda implementar dentro de las organizaciones ya que generan un incremento en el desempeño laboral y resultados positivos en sus empleados. Hoy en día, algunas organizaciones tienen la base para formular políticas de recursos humanos para mejorar la estructura tanto interna que es la salud y motivación como la externa que es la seguridad, bienestar del colaborador dentro de la organización, sin embargo, no consideran los estudios o estrategias para mejorar el desempeño y sus objetivos, (Robinson, Perryman y Hayday, 2004), Es necesario enfatizar que la aplicación del *engagement* ya que establece una relación positiva entre la organización y los colaboradores.

En ese sentido, esta investigación bajo la metodología de revisión sistemática y meta análisis permitirá aportar la información sintetizada de las características del *engagement* y su relación con el desempeño laboral en diferentes investigaciones realizadas con la finalidad de aclarar aspectos teóricos, por lo tanto, amerita hacer la siguiente pregunta

¿Cuáles son las características que tiene la relación entre *engagement* y desempeño laboral en trabajadores peruanos bajo la metodología de revisión sistemática y meta-análisis?

Por ello, su justificación teórica de esta investigación nos ayudará a poder establecer y a contribuir en el ámbito organizacional, donde se encontrará la utilización de estrategias del *engagement* y cómo está arrojando resultados de manera positiva, como justificación social esta investigación busca contribuir a determinar factores que puedan ayudar a incrementar el desempeño laboral en las empresas implementando la estrategia del *engagement* es por ello que es importante sintetizar la información recopilada de las investigaciones para que así tengamos un flujo adecuado de cómo aumentar la productividad en el recurso humano y compromiso laboral, En lo práctico, nos ayudará a promover conocimientos acerca de la

implementación del *engagement* y como ello se relaciona con el desempeño laboral para poder contar con estrategias de mejoramiento dentro del área laboral generando resultados positivos dentro de la empresa así mismo producir cambios en los trabajadores.

El objetivo principal de este estudio consistió en analizar las características que presenta la relación del *engagement* y desempeño laboral de los trabajadores peruanos, entre los objetivos específicos, se realizó una búsqueda sistemática de artículos académicos en la biblioteca de revistas indexadas como SCIENDO, Concytec Alicia, Repositorios, para comprender qué contenido revisar, analizar de las variables indicadas y finalmente, se analizó los principales resultados de las investigaciones identificadas en la base de datos de revistas indexadas.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con la búsqueda realizada en los diferentes bases de datos como, por ejemplo: SCIENDO, Proquest, ResearchGate, bajo las siguientes denominaciones: “*Employee engagement and performance*”, “*employee performance*” “*engagement*” en donde se han encontrado las siguientes investigaciones a nivel internacional, cabe mencionar que no se encontró registros previos de investigaciones de revisión sistemática nacionales.

Bailey, Madden, Alfes, Fletcher (2017) realizaron una revisión sistemática, que incluyó 214 estudios que examinaron el significado, antecedentes y consecuencias del *engagement* (42 estudios investigaron los resultados del desempeño). Ellos distinguieron cinco grupos de determinantes del *engagement*: liderazgo, diseño de trabajo, equipo y organización, factores, intervenciones organizacionales y estados psicológicos. Se descubrió que el compromiso era positivo asociado con cuatro aspectos relacionados con el trabajo: moral individual, desempeño de tareas individuales, organización rendimiento y rendimiento de rol adicional.

Kim & Koo (2017) en su revisión, investigó las consecuencias del *engagement* de los empleados. Ellos analizaron particularmente la literatura sobre la relación entre el *engagement* y el desempeño de los empleados, Presentación de conclusiones e implicaciones para la gestión de recursos humanos (RRHH) y la organización desarrollo el análisis de 20 artículos seleccionados para la revisión final resultó positiva asociación entre el *engagement* de los empleados y el desempeño de la empresa, concluyendo que un *engagement* la fuerza laboral puede ser una fuente importante de ventaja competitiva.

A continuación, se conceptualizará las variables de estudio y los aportes teóricos de las mismas, empezaremos con la variable *engagement* y finalizamos con el desempeño laboral.

Salanova (2009) refiere que, el *engagement* es un estado afectivo-cognitivo que no presta atención a situaciones o eventos específicos. Asimismo, el mismo autor señala que las dimensiones del *engagement* es el vigor se caracteriza por el incremento del nivel de energía y espiritualidad al realizar funciones; de manera similar, incluso si hay dificultades en el proceso de trabajo, también aumenta el deseo de dedicarle más tiempo y energía. La dimensión de la dedicación se refiere a un alto grado de participación y expresión de emoción, aliento, entusiasmo y desafío para lograr excelentes resultados; al final, la dimensión de absorción surge de la concentración completa del trabajador en su función laboral mientras se da cuenta de que el tiempo se está "volando". Esto causó dificultades para interrumpir su trabajo, porque el personal de trabajo se sentirá tan pleno y entusiasta al realizar su trabajo.

Para Wilmar Schaufeli (2015) es un estado en el que los individuos se sienten muy motivados por el trabajo, la energía que tienen al realizarlo, la dedicación que ponen a cumplir sus metas es decir un aspecto positivo que tienen los trabajadores con la empresa o con su propia empresa (Juárez, 2015) El mismo autor nos dice que la participación es un aspecto interesante. Cómo medir la participación es una construcción psicológica. La misma persona observa y evalúa su nivel de entusiasmo y motivación para el trabajo. Modelo equilibrado, intercambio social entre el trabajador y el trabajo y la energía que le permite alcanzar resultados. (Lorente y Vera, 2010) refirieron que el trabajador que tiene implementado el *engaged* es primordial para la organización, ya que se mantiene identificado con el desarrollo y productividad dentro de la misma, y eso favorece a el empleado y el empleador.

De igual manera Lupano & Waisman (2018) refirieron que, la relevancia que tiene la implementación del *engagement* es el compromiso del trabajador que tiene con la organización, ya que el *engagement* tiene como fin que los colaboradores realicen las funciones dentro de la organización proactivamente y se sientan identificados

con ella, sintiéndose motivados y estableciéndose metas en el trabajo, es así mismo, esta variable se utiliza para definir el rol del trabajador en una empresa, tiene implicaciones importantes para llegar a su propio éxito y al de la empresa, es ahí donde las empresas tienen que aportar para que los trabajadores no se realicen sus actividades por una obligación sino también por motivación intrínseca ya establecida por los incentivos anteriormente otorgados.

Así mismo Vila, Álvarez & Castro (2015) señalaron tres componentes del *engagement*: emocional, cognitivo y físico; el *engagement* emocional significa que hay un alto grado de optimismo, entusiasmo e interés en el trabajo que se realiza. Sus características son: orgulloso del trabajo, pasión e interés en el trabajo y una actitud optimista hacia el trabajo; de manera similar, la participación cognitiva significa que hay un alto grado de La atención, la concentración y la capacidad de absorción se caracterizan por la atención y la absorción durante el desempeño laboral y la alta concentración en el lugar de trabajo; y finalmente, la participación física se refleja en el esfuerzo por desempeñar el puesto, que se caracteriza por: La intensidad del rendimiento laboral, con ganas de trabajar duro y mostrando un alto nivel de energía y empeño.

La segunda variable a conceptualizar es desempeño laboral se define como la acción o comportamiento observado en la acción, en donde los trabajadores sobresalientes logran sus objetivos en la organización, el desempeño laboral es una fortaleza de una organización, de acuerdo con los anterior mencionado (Pizarro, 2019) menciona que es el comportamiento evaluado depende de los objetivos logrados de la empresa es decir objetivos fijados, es cumplir las funciones de manera eficaz, así mismo Chiavenato (2000) indico que el desempeño, cómo las acciones o el comportamiento observado por los empleados en relación con el logro de los objetivos de la organización. De hecho, indica que el buen desempeño laboral

es la ventaja más relevante que tiene la organización, así como (Bohlander & Snell, 2008) que señala como el desempeño está presente en la evaluación como un proceso propio de las organizaciones y se utiliza para el fomento de un ambiente de trabajo para que los colaboradores puedan demostrar sus habilidades y desenvolverse al máximo.

Al respecto Cuesta (1999) definió que el desempeño es un procedimiento que valora los aspectos más ordenados y objetivos, la productividad de los empleados de la organización. Se llevará a cabo sobre la base del trabajo desarrollado, las responsabilidades asumidas, los objetivos fijados y características personales, de acuerdo a los pasos para observar el desempeño ocupacional han reconocido en varios campos relacionados con las habilidades básicas y generales a partir de lo observado por cada evaluador (Salgado, 2008). Evaluación significa aplicar estándares. En este sentido, el evaluador puede observar el desempeño del individuo en diversas actividades, y también puede observar el desempeño del individuo a través de seminarios dentro del marco, alcance de un plan dado o contexto de un programa determinado. Se debe recomendar que la evaluación se realice al menos en dos momentos diferentes. Para estos procesos, se debe considerar la verificación de evidencia de competencias ocupacionales.

Como teoría principal se tiene a la Teoría de demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2007), el modelo plantea dos escalas, en primer lugar, están las demandas que generan estrés e incomodidad, lo que requerirá que el personal haga esfuerzos y desgaste físico y mental a los trabajadores. Por otro lado, los recursos laborales que generan satisfacción, motivación y compromiso entre los trabajadores los estimularán a trabajar de manera óptima. De esta manera, la insatisfacción con los recursos laborales aumenta la demanda de perjudicar a los trabajadores, lo que facilita el uso de los recursos laborales para generar satisfacción, motivación y dedicación a los trabajadores.

Otra teoría que explica la utilización del *engagement* es el modelo del intercambio social - SET (Saks, 2006). El modelo menciona que los trabajadores exhiben

diversos grados de participación, dependiendo de los estímulos (sociales, emocionales y económicos) que reciben de la institución; de esta manera, los trabajadores sienten la necesidad de compensar sus centros de trabajo con un alto nivel de aportes. Esta teoría según Sacks indicó que los recursos proporcionados a los empleados por la organización producirán un cierto grado de compromiso, de modo que sentirán la necesidad de recompensar a la organización de alguna manera.

Por otro lado se tiene las teorías que son utilizadas para el desempeño laboral, como el de (Laguna y Mendoza, 1994), precisan los modelos de Expectativas de (Vroom, 1964) destacan que las personas están satisfechas con su trabajo hasta el nivel que les permita obtener lo que desean, en ese sentido, su desempeño será eficiente siempre y cuando los conduzca a la satisfacción de sus necesidades, es decir que las empresas deben manejar incentivos que mejoren el proceso de desenvolvimiento de cada personal, de igual manera tenemos la teoría del proceso de la motivación de (Porter y Lawler, 1968) la teoría se basa en las recompensas que los trabajadores esperan cuando trabajan duro como incentivo de su buen desempeño, Esta teoría afirma que el individuo como la existencia del pensamiento tiene creencias y expectativas futuras, Teniendo en cuenta la alta probabilidad de lograr estos objetivos, se considerará que las personas con un mayor nivel de incentivos tienen un mejor desempeño y pueden percibir ciertos objetivos e incentivos valiosos.

Siguiendo con lo indicado se cuenta dos enfoques principales del engagement, Los dos enfoques generales del Engagement involucran la perspectiva académica y la industrial (Macey & Schneider, 2008). El proyecto se centra en perspectivas académicas. Los dos métodos de participación son muy diferentes, especialmente porque la perspectiva académica se enfoca en la construcción psicológica, mientras que la perspectiva industrial tiende a enfocarse en la respuesta de participación y

otras construcciones relacionadas, como la satisfacción y el compromiso. Incluso el último método tiende a centrarse en el nivel del grupo de participación, dado que el enfoque del proyecto es académico, el enfoque de la industria no se discutirá en detalle.

Las revisiones sistemáticas son parte de un segundo estudio, que comienza con un estudio de la evidencia disponible para una intervención dada y sigue un método claro y riguroso para responder preguntas específicas. Por lo tanto, la revisión sistemática en sí se ha convertido en un diseño de investigación en el que la unidad de investigación en lugar de la unidad administrativa o del paciente es el documento original que se está revisando. Así como también la revisión sistemática es una revisión teórica de trabajos de investigación primarios, con un proceso sistemático por la acumulación de datos, codificando estudios seleccionando datos, y donde no se utilizan datos estadísticos si no se extraen investigaciones (Rosa, 2012).

Complementando lo mencionado anteriormente (Gonzales, Urrutia & Coello, 2010) enfatiza que los estudios de Revisión Sistemática son investigaciones científicas en las cuales la unidad de análisis son los estudios originales primarios. Constituyen una herramienta esencial para sintetizar la información científica disponible, incrementar la validez de las conclusiones de estudios individuales e identificará alguna incertidumbre donde sea necesario realizar investigación, así mismo es importante poder manejar esas investigaciones de manera concreta, a un nivel de búsqueda en donde las variables a estudiar puedan integrar y dar pie a un trabajo completo de un análisis adecuado

Una revisión sistemática es un resumen claro y estructurado de la información disponible diseñada para responder preguntas específicas, es por ello que están compuestos por varios artículos y fuentes de información, representan el nivel más alto de evidencia en la categoría de evidencias, de acuerdo a ello (Beltrán, 2005) indica que las Revisiones Sistemáticas son un diseño de investigación

observacional y retrospectivo, que sintetiza los resultados de múltiples investigaciones complementaria.

Por otro lado Botella & Zamora (2017) indicaron que el meta-análisis implica una síntesis cuantitativa de la evidencia acumulada sobre una pregunta de investigación previamente definida, La respuesta se basará en la información contenida en los estudios previamente publicados (estudios primarios). Las principales características de meta-análisis son la precisión, la objetividad y la replicabilidad. Su aplicación permite obtener una estimación combinada del tamaño del efecto. También permite evaluar la heterogeneidad observada en un campo de estudio.

Ello permite a su vez formular nuevas hipótesis que incorporan el papel de variables que no se habían tenido en cuenta hasta el momento, eso refiere a que se relaciona y complementa con el proceso de la utilización de la revisión sistemática, sin embargo no todas las investigaciones de RS lo incluyen como un proceso de poder optimizar los resultados que se espera de las investigaciones.

Moraga & Velásquez, (2015) mencionaron que PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews) se publicó en julio de 2009 y que está constituida por 27 ítems agrupados en 7 dominios (título, resumen, introducción, método, resultados, discusión y financiamiento), además de la modificación del diagrama de flujo hacia uno más detallado e informativo. El objetivo de esta herramienta es contribuir a mejorar la calidad y transparencia de la publicación de RS, así mismo indicaron que el Método PRISMA tiene el propósito de auxiliar a los autores a presentar estos informes. Aunque estos informes se basan en ensayos aleatorios, también son útiles para otros tipos de revisiones sistemáticas, especialmente intervenciones. Aunque PRISMA no es una herramienta para evaluar su calidad, también es útil para evaluaciones clave de revisiones sistemáticas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es una revisión sistemática y metaanálisis de tipo teórica pues se va a reunir la información de varios trabajos que se relacionen con el tema de estudio a tratar y para la cual no se hayan empleado datos empíricos originales, así también se anularán interpretaciones individuales que no estén basadas en trabajos previos de otros investigadores (Ato, Lopez y Benavente, 2013).

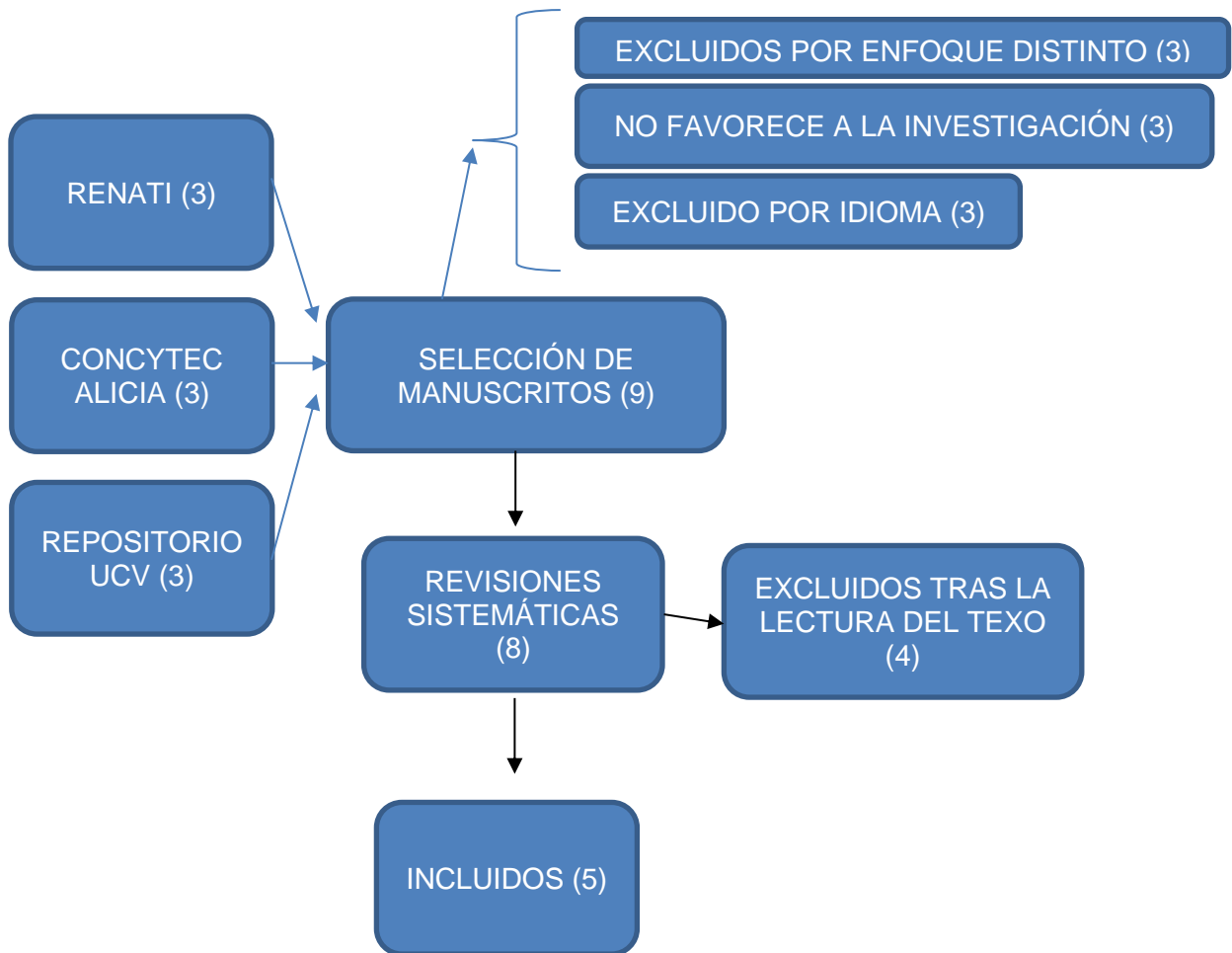
En la investigación no se realizará manipulación de los factores es por esa razón que el diseño es no experimental y corte transversal porque se realizó en un momento y por única vez (Hernandez, Fernandez & Batista, 2014).

Se realizará una revisión sistemática de la literatura científica para esta investigación adaptando la metodología Preferred Reporting Items For Systematic Reviews and meta — analyses PRISMA (Urrútia y Bonfill, 2010) la cual es conjunto de evidencias mínimas que permiten dar información a revisiones sistemáticas y metanálisis, además, se enfoca en el informe de revisiones aleatorias, aunque puede utilizarse como base de otras revisiones sistemáticas para otros trabajos investigativos, particularmente evaluaciones de intervenciones (Site of PRISMA, 2015).

3.2 Población, Muestra y Muestreo

La población se encontró 9 investigaciones previas sobre las variables de estudio de *Engagement* y Desempeño laboral. Para la elaboración del análisis de la investigación y selección de la muestra, se utilizó el siguiente procedimiento: a) revisión general del contenido de cada documento, b) examen de los títulos y resúmenes y evaluación de los contenidos, c) lectura de cada documento y extracción de los datos principales y d) búsqueda manual de artículos citados de manera trascendente por artículos seleccionados (Ver Figura 1).

Figura 1. Diagrama de búsqueda y selección de estudios para la revisión.



- Criterios de inclusión:
 - Los estudios provengan de investigaciones de pregrado y postgrado.
 - Tesis o artículos en donde los años de publicación hayan sido a partir del 2015 hasta la actualidad (2020) y en idioma español.
 - La población de estas investigaciones hayan sido colaboradores dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas.
 - Las investigaciones hayan mostrado información sobre *Engagement* y Desempeño laboral.

- criterios de exclusión:
 - Tesis que hayan sido publicadas a partir hace 11 años y en idioma español.
 - Tesis o artículos sin base científica.
 - La población de esta investigación no haya laborado dentro de alguna organización
 - Que estas investigaciones no tengan como información sobre el *Engagement* y Desempeño laboral.

3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En esta investigación la técnica consistirá en una lista de cotejo adaptado por Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2008), en donde se señalan los aspectos a verificar de cada uno de los trabajos considerados para la muestra final, así tenemos primero a la Selección y diseño de investigación: aquí se tendrán en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, el método de selección de la muestra, el diseño de investigación identificado claramente en el texto, la población, la muestra, muestreo y consentimiento informado, así como también la comparación de los grupos por su parte en método de análisis de datos también es considerado en la lista de cotejo el cual involucra diferentes puntos, así también la calidad de los resultados y discusión de estas investigaciones serán verificadas por estos criterios

y por último la calidad del trabajo será medido y validado por estos puntos de corte, aquellos trabajos que presentan con puntuaciones bajas no serán admitidos en la muestra final solo aquellos trabajos que puntúan de media a alta serán considerados en la muestra (ver anexo 1).

3.4 Procedimientos

Esta investigación tuvo procedimientos importantes y necesarios para su elaboración, es por eso que en una primera instancia se llevó a cabo la realización de la formulación del problema para esto hubo necesidad de revisar estudios realizados en nuestro medio y en otros países, en una segunda instancia se recopiló información sobre teorías y/o enfoques sobre la investigación los cuales están relacionados al Engagement y desempeño laboral, en una tercera instancia se procedió a indagar sobre aquellas trabajos hechos con anterioridad, sin embargo no se hallaron investigaciones anteriores que tengan relación con esta, en una cuarta instancia se procedió a elaborar los criterios que nos permitirán incluir o excluir toda la información que recopilamos. Luego se recopiló la información de nuestra muestra para que sea ordenada en el programa Microsoft Excel para luego ser analizadas mediante la metodología PRISMA.

Según Urrútia, y Bonfill (2010) para mejorar las publicaciones de las revisiones sistémicas y de meta-análisis es necesario hacer uso de la metodología PRISMA. Para el análisis de datos de usará la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) y por último se realizará un análisis estadístico e interpretación de los datos recopilados.

3.5 Método de análisis de datos

Siguiendo las recomendaciones de Cooper, Hedges y Valentine (2009), se utilizó un modelo de efectos aleatorios para estimar los efectos combinados y sus intervalos de confianza (IC) al 95%.

Así también, se evaluó la heterogeneidad de los tamaños del efecto a través de la

prueba Q, cuyo resultado serán considerados como valores en donde se encuentra significancia estadística de $p > 0.05$ como apropiado.

Si en todo caso el resultado confirma como heterogeneidad, la heterogeneidad se explicará en función de las diferentes características del estudio exhaustivo. Además, es necesario evaluar qué variables pueden explicar la heterogeneidad de las pruebas como el ANOVA.

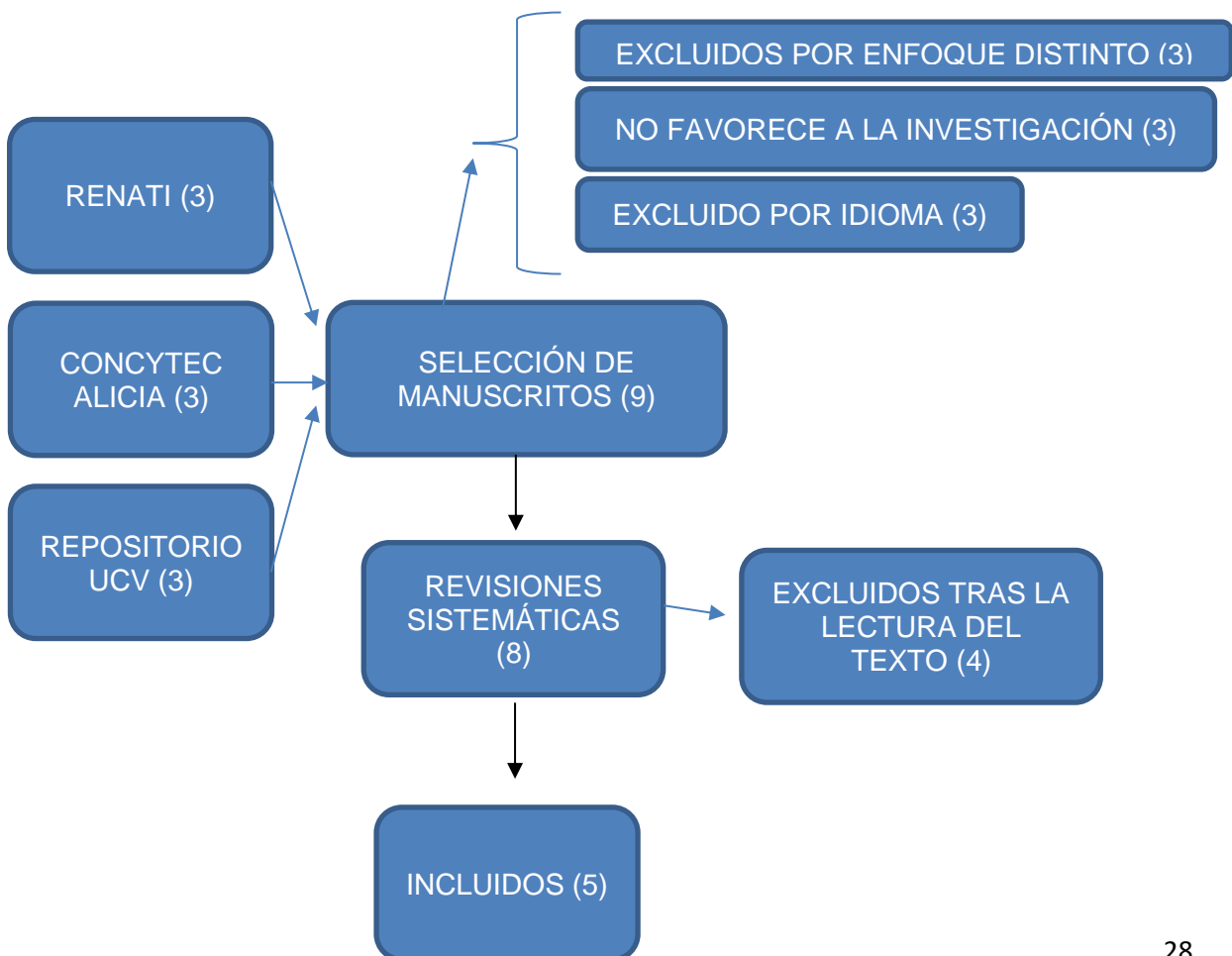
Los cálculos serán realizados mediante el programa estadístico JASP y JAMOVI.

3.6 Aspectos éticos

El principio ético y legal que se tiene este estudio busca lograr tres objetivos estipulados por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2010), siendo estos, afirmar La precisión del conocimiento científico y la protección de los derechos de propiedad intelectual. En otras palabras, el objetivo es citar correctamente los trabajos utilizados, no falsificar los datos recopilados durante la investigación, ni manipular la información y proporcionar la información necesaria a otros investigadores para que la investigación se pueda replicar y puedan verificar los resultados encontrados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para esta investigación, que tiene como objetivo general analizar las características que presenta la relación del *engagement* y desempeño laboral de los trabajadores peruanos bajo una revisión sistemática de investigaciones a nivel nacional en los últimos cinco años en donde de esa manera se logró realizar una búsqueda en las diferentes bases de datos, solo a nivel de Perú en donde se encontró 9 investigaciones, fueron revisados de los cuales se encontró información incompleta o no sustentable, carecían de una adecuada investigación es por ello que se realizó la exclusión y por consiguiente la base se redujo a 5 investigaciones de Pregrado y postgrado completas con la información detallada en donde solo arrojaban puntajes de cuartil alto (Véase figura 1).



Descripción Poblacional

En la siguiente tabla se muestran las 9 tesis que pasaron revisión sistemática en donde se obtuvo las frecuencias y porcentajes de cada sección así mismo se pasa a describir cada uno de ellas

Como primer punto mencionaremos las ciudades al interior del país en donde se encontró mayor cantidad de investigaciones, seguido de ello universidades, luego los años en que se investigaron así mismo los tipos de correlación que se utilizaron para luego proceder a reportar los grados de donde se obtuvieron las tesis, continuando con ello el sector de las empresas que fueron elegidas para las investigaciones, de igual manera el diseño de investigación más utilizado en las 9 tesis seleccionadas por último la validez y confiabilidad de las pruebas que utilizaron para medir el Engagement y Desempeño laboral.

Procediendo con lo indicado se pasara a describir cada una de las secciones detalladas anteriormente

En cuanto a el primer punto con respecto en qué ciudad se realizó mayor cantidad de investigación se evidencia que en Trujillo se ha investigado más, en donde se realizaron cinco investigaciones (45 %) del total, En la segunda sección se detalla que la universidad que más desarrollo los estudios con ambas variables fue la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO obteniendo cinco tesis (45%) del total.

Del punto número tres se detalla que donde hubo mayor índice a investigar fue en el año 2019 con cinco tesis (45%) del total, en el cuarto punto se mostró que el estadístico correlacional empleada por los investigadores para verificar la correlación de sus trabajos fue PEARSON utilizada en cuatro tesis (45%) del total.

En el punto cinco se demuestran que las investigaciones fueron desarrolladas para obtener el grado de Pregrado encontrando siete tesis (54 %) del total, en el punto número seis se evidencio que el sector de la empresas donde se investigó

la correlación de ambas variables fue el Privado realizada en cinco tesis (57.68%) del total.

Como último punto el diseño de investigación más utilizado en las tesis se denoto que el diseño que más destacó fue el Descriptivo — Correlacional en nueve tesis(81%),

Tabla 1*Frecuencias y porcentajes de investigaciones obtenidas*

PROVINCIA	f	%
Madre de Dios	1	9%
Puno	1	9%
Trujillo	5	45%
Lima	1	9%
Arequipa	1	9%
Total	9	
UNIVERSIDAD		
UCV	5	45%
UNA	1	9%
UAMD	1	9%
UCSM	1	9%
USMP	1	9%
Total	9	
AÑOS		
2017	1	9%
2018	3	27%
2019	5	45%
2020	0	0%
Total	9	
CORRELACIÓN		
TAU- C DE KENDALL	2	18%
PEARSON	4	36%
SPEARMAN	3	27%
Total	9	
GRADOS		
Doctorado	0	0%
Pregrado	7	63%
Maestría	2	18%
Total	9	
SECTOR		
Publico	3	27%
Privado	6	54%
Institucional	0	0%
Salud	0	0%
Total	9	
DISEÑO		
Experimental	0	0%
No- Experimental	0	0%
Descriptivo	9	81%
- Correlacional		
Total	9	

Nota. f. Frecuencia

Descripción Muestral

Por consiguiente, en la tabla 2 nos muestra los criterios de calidad de todas las tesis encontradas, que en total de las 9 tesis seleccionadas pasaron por 12 criterios, de los cuales se puntuaron con (+) si cumplían el criterio y con (-) si de las 9 tesis seleccionadas no cumplían con los criterios solicitados en donde se obtendrá el puntaje total de cada una de las investigaciones y solo se consideraran los puntajes altos de 9 a 12 puntos.

Tabla 2

Criterio de elegibilidad para la selección de artículos

AUTORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL	CALIDAD
MENDOZA & GUTIÉRREZ (2017)	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+	+	+	8	MEDIA
CALLA (2019)	+	+	+	+	-	+	-	-	+	+	+	+	9	ALTA
ALVAN (2019)	+	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+	-	9	ALTA
PALMA(2018)	+	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+	-	9	ALTA
ARGOMEDO(2019)	+	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+	-	9	ALTA
LOZANO & QUEZADA (2019)	+	+	+	+	-	+	-	-	+	+	-	-	7	MEDIA
QUISPE(2019)	+	+	+	+	-	+	-	-	+	+	-	-	7	MEDIA
FERNANDEZ (2018)	-	+	-	+	-	+	-	+	+	+	-	-	6	BAJA
RODRIGUEZ (2018)	+	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+	+	10	ALTA

Nota: Elaboración adaptado para la investigación psicométricas de Berra, Elozar, Estrada y Sánchez (2008).

- **Selección y diseño de investigación** 1: se incluyen los criterios de inclusión / exclusión, 2: se especifica el método de selección de la muestra, 3: se especifica el diseño de investigación claramente en el texto, 4: se informa la población, muestra, muestreo y consentimiento informado, 5: si se compara grupos,

- **Definición y medición de las variables de estudio** 6: se definen claramente las variables de estudio, 7: validez y confiabilidad de los instrumentos de acuerdo a la CIT,

- **Método y análisis de datos** 8: la muestra es mayor a 200, 9: se especifican las pruebas estadísticas empleadas, 10: se trata correctamente la pérdida de datos o al menos está indicado el tratamiento de la calidad de los datos

- **Calidad de los resultados y discusión** 11: los resultados están claramente descritos de acuerdo con los objetivos del estudio, 12: la discusión considera implicaciones prácticas de los resultados y potenciales beneficios para la muestra.

Calidad del trabajo: 1-4 puntos: bajo; 5-8 puntos: media; 9-12 puntos: alta

Tabla 3*Muestra de la revisión sistemática para el Meta-análisis*

TÍTULO	AUTORES	TIPO DE INVESTIGACION	AÑO	CIUDAD	BASE DE DATO / REPOSITORIO	SECTOR	INSTRUMENTO UTILIZADO
"RELACIÓN ENTRE EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA "ROYAL KNIT" S.A.C. – AÑO 2017"	CALLA (2017)	CORRELACIONAL	2019	PUNO	REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNA	SECTOR PRIVADO INDUSTRIAL	UWES (Escala de medición del engagement) de Schaufeli y Bakker - Formulario de desempeño laboral
"ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAESTRO, SUCURSAL TRUJILLO, AÑO 2019"	ALVAN (2019)	NO EXPERIMENTAL	2019	TRUJILLO	REPOSITORIO UCV	SECTOR PUBLICO	UWES (Utrecht Work Engagement Scale). - Matriz de Evaluación de Desempeño
"ENGAGEMENT Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE SERVICIOS DE CONSULTORÍA, MIRAFLORES, LIMA 2018."	PALMA(2018)	DESCRIPTIVO - CORRELACIONAL	2018	LIMA	REPOSITORIO UCV	SECTOR PRIVADO	UWES Tipo Likert
"ENGAGEMENT RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL CENTRO MÉDICO ASCOPE, 2019"	ARGOMEDO(2019)	DESCRIPTIVO - CORRELACIONAL	2020	TRUJILLO	REPOSITORIO UCV	SECTOR PRIVADO	Escala Utrecht de Engagement - Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal de salud del Centro de Salud Santa Luzmila I, Comas 2018.
"EL ENGAGEMENT Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE CONTACTO DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ, LA ESPERANZA 2018"	RODRIGUEZ (2018)	CUANTITATIVA	2018	TRUJILLO	REPOSITORIO UCV	SECTOR PRIVADO BANCA	escala del Engagement en el Trabajo (UWES - 17) - Cuestionario sobre el Desempeño Laboral

Se describe de las 5 tesis seleccionadas el título, autor y año en que se publicaron, la universidad de donde pertenecen las tesis en su mayoría son particulares, también se muestra la correlación que usaron los autores, la base o repositorio en donde fueron encontrados así mismo la ciudad y el sector en donde fueron investigadas, por último, los instrumentos utilizados.

Tabla 4
Correlación de las variables de estudio con JAMOVI VIGOR ↔ DESEMPEÑO LABORAL

Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0.103	0.0107	36.61%	1.577	.	4	5.449	0.244
(SE=0.0208)							

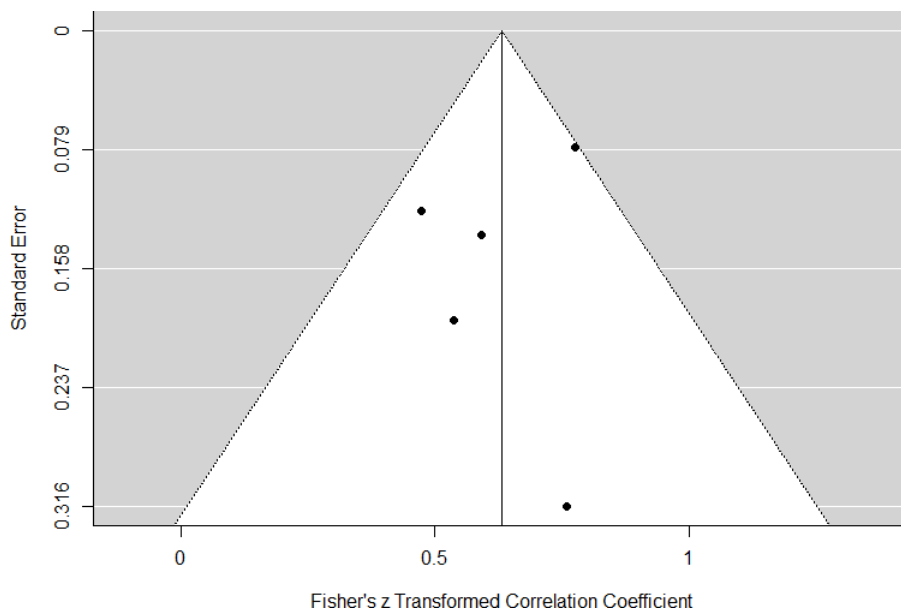
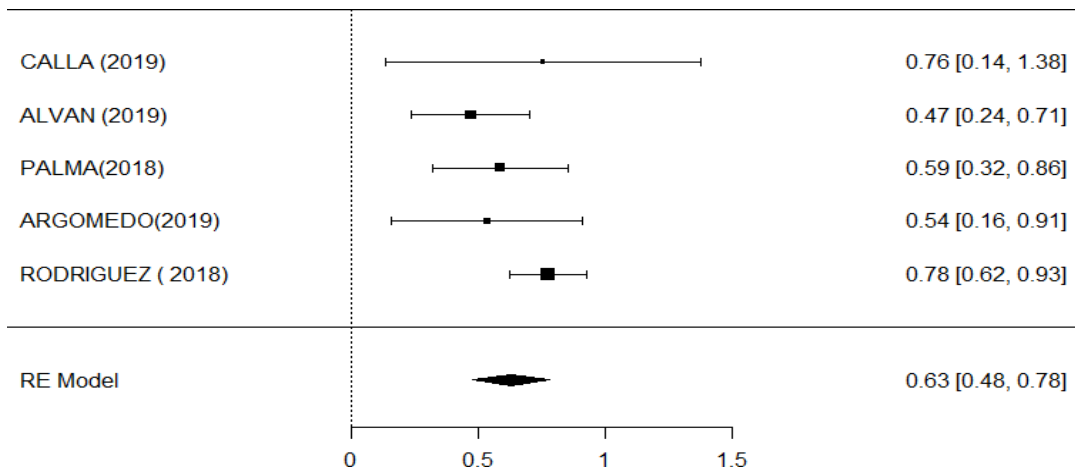


Tabla 5.

DEDICACION ↔ DESEMPEÑO LABORAL

Tau	Tau²	I²	H²	R²	df	Q	p
0.053	0.0028 (SE=0.0135)	13.06%	1.15	.	4	3.555	0.469

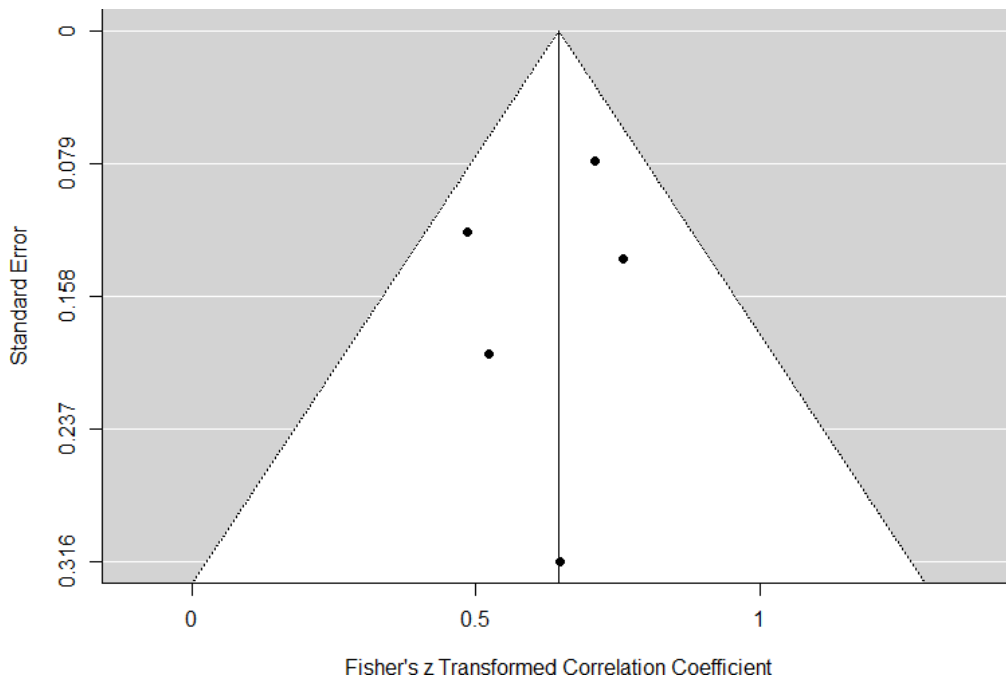
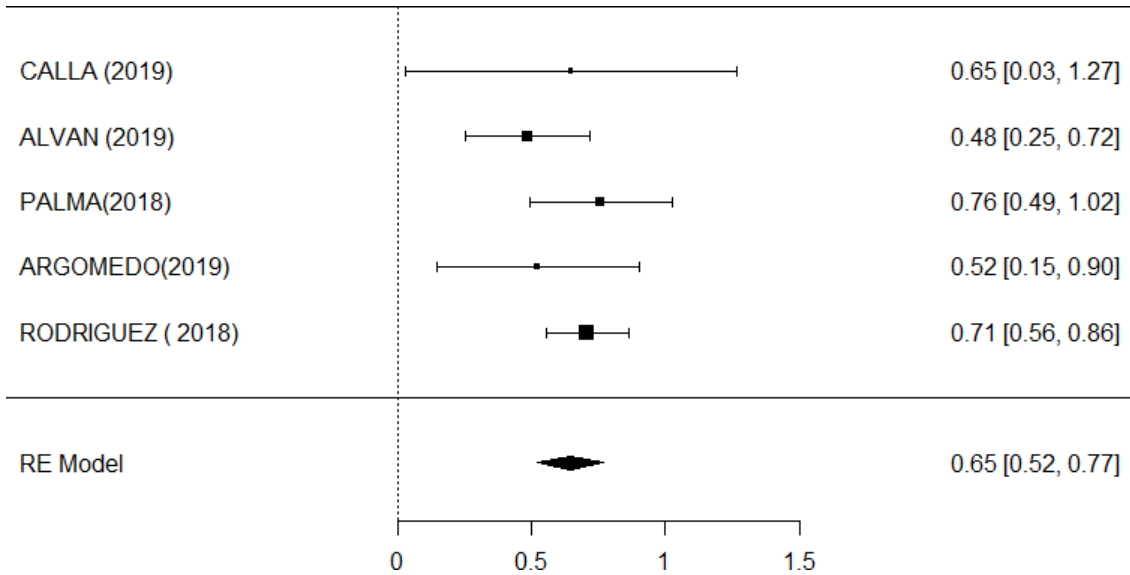
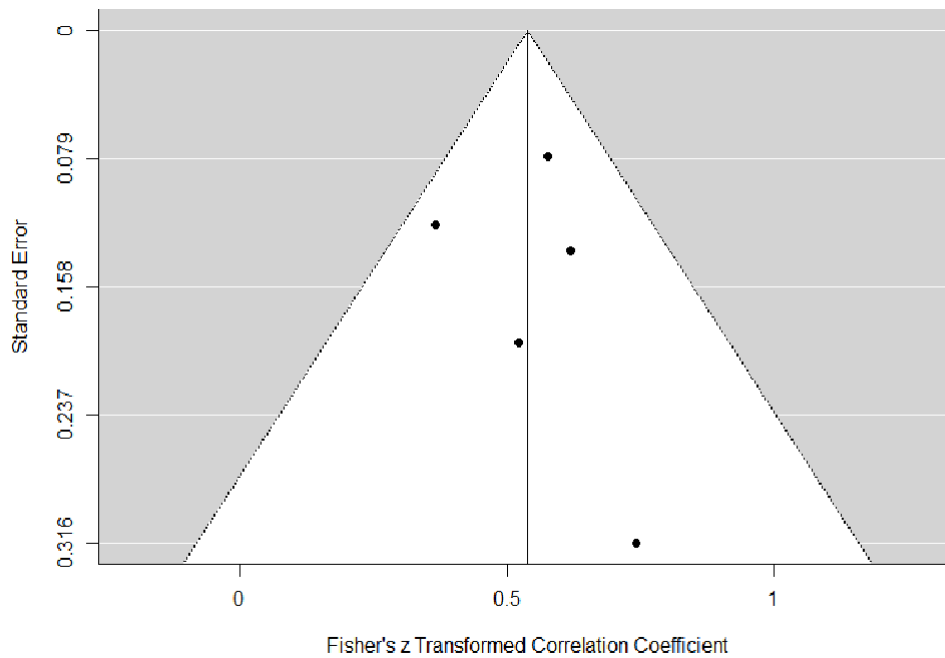
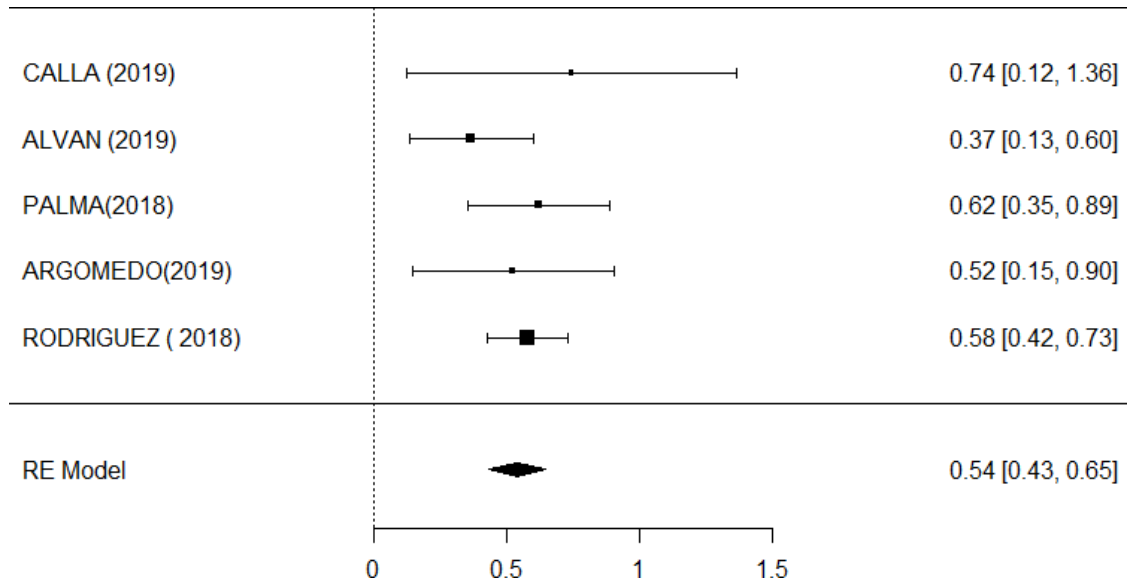


Tabla 6

ABSORCION ↔ DESEMPEÑO LABORAL

Tau	Tau²	I²	H²	R²	df	Q	p
0	0 (SE= 0.0108)	0%	1	.	4	3.097	0.542



Esta investigación estudió las características del *engagement* y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores en el contexto peruano con diseño de revisión sistemática para ello se realizó búsquedas de literaturas científicas de trabajos disponibles publicadas en los años 2015 al 2020, luego de ello se procedió a sistematizar la información obtenida posterior a ello se procedió a hacer una síntesis estadística realizando el proceso de meta-análisis, con la finalidad de obtener las características de la correlación de las variables de estudio que se detalla a continuación.

De un total de nueve investigaciones obtenidas fueron seleccionadas cinco, que superaron los criterios de calidad establecido para el desarrollo de esta investigación, también es importante mencionar que en los años 2018- 2020 se evidencio un interés considerable de las investigaciones relacionado a las variables de estudio, sin embargo, en los años 2015 hasta el 2017 no se encuentra ningún trabajo registrado en la base de datos RENATI (2020).

Con respecto al tamaño muestral declarada en las investigaciones seleccionadas se verifico que el número de participantes no supera los 150 sujetos, a excepción del estudio de Rodriguez (2018), quien declara con un total de 169 participantes; en cuanto se refiere al contexto que mayormente se ha investigado el fenómeno fue identificado al interior del país, en donde en la ciudad de Trujillo se obtuvo tres investigaciones así mismo estas investigaciones fueron desarrolladas en la Universidad César Vallejo.

Según los resultados obtenidos sobre el objetivo general se afirma que existe una relación estadísticamente significativa entre el *engagement* y el desempeño laboral en donde se detalla en los resultados de las investigaciones seleccionadas el análisis de cada estudio en donde las dimensiones del engagement (Vigor-dedicación — Absorción) se correlacionan con el desempeño laboral obteniendo un mínimo de $r = 0.350$ y un máximo de $r = 0,640$, Adicionalmente de verifico la calidad de la metodología de las investigaciones a través de una ficha de cotejo, reportando cinco investigaciones que cumplen de la categoría alta y promedio, en cuanto a la calidad metodológica de las investigaciones empíricas, existe

coherencia entre los objetivos propuestos y el análisis establecidos de los estudios seleccionados, se detalla también los instrumentos empleados para obtener los resultados de cada investigación, para la variable del *engagement* se utilizó en las cinco investigaciones seleccionadas el instrumento UWES (Escala de medición del engagement) de Schaufeli y Bakker y para medir la variable de desempeño se utilizó diferentes escalas, cuestionarios o matriz como por ejemplo en la investigación de Calla(2019) que se empleó cuestionario de Desempeño laboral, que fue creado y validado por Hernández (2008).

Del total de estudios seleccionados, los cinco estudios utilizan herramientas con validez de contenido. En este sentido, la confiabilidad y la validez son atributos importantes para informar porque le permiten comprender la precisión y la evidencia de las herramientas utilizadas, se concluye que existe una positiva correlación entre las variables estudiadas, la cual se pudo corroborar junto al JAMOMI que se utilizó para determinar la heterogeneidad de los estudios encontrados así mismo nos indicó que la I es menor al 40% con una $r=36$, de igual manera se dio a conocer el tamaño de efecto de dichas investigaciones mediante el Fores Plot y Funnel Plot que nos indicaron que los trabajos seleccionados están correctamente dentro de los normal y que las variables *Engagement* y desempeño laboral correlacionan significativamente.

V. CONCLUSIÓN

PRIMERA conclusión: se hace presente que esta investigación se basa en una revisión sistemática de la literatura científica y su propósito es analizar las investigaciones seleccionados obtenido mediante la búsqueda de diversas bases de datos, tales como: Scielo, RENATI, Concytec Alicia, los resultados obtenidos dieron un total de cinco investigaciones seleccionadas que cumplieron con los criterios de inclusión de las variables de *Engagement* y desempeño laboral.

SEGUNDA conclusión: se reporta que Trujillo fue la ciudad en donde más investigaciones se encontraron y analizaron respecto a la relación que tiene el *engagement* con el desempeño laboral siendo un total de tres estudios, en donde se evidencia el interés por la mejora de los procesos de las empresas.

TERCERA conclusión: se reporta que el sector privado se hallaron tres estudios seleccionados que tienen mayor importancia en la aplicación del *engagement*, así como también la evaluación de manera trimestral del desempeño laboral, así mismo de las necesidades e importancia del empleador.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de tener nuestra discusión y conclusiones se recomienda lo siguiente:

PRIMERA: es necesario un mayor análisis acerca de los sectores educativos y empresariales, de cómo aplican e investigan el *engagement* vinculándolo con el desempeño laboral debido a que no se hallaron más investigaciones dentro del contexto peruano.

SEGUNDA: se debe planificar la realización de evaluaciones trimestrales en las diferentes áreas de las empresas tanto públicas como privadas para poder identificar los niveles de desempeño laboral y así armar una estrategia de la aplicación del *engagement* de acuerdo con resultados.

TERCERA: se debe desarrollar o proponer programas de incentivos, planes de previsión e integración con la empresa de diferentes áreas en donde se encontraron niveles bajos de desempeño laboral, así mismos talleres para la identificación cultural de la organización.

CUARTA: esta investigación servirá para analizar y comprender la relación entre el *engagement* y el desempeño laboral, así mismo que en las entidades delegadas de custodiar por el bienestar de los empleados se emplee de manera adecuada, siendo estos las áreas de RRHH de las empresas independientemente de si son privados o estatales.

REFERENCIAS

- Alcántara Quiñones, M. L. (2017). Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en el área administrativa de la empresa UNIMAQ SA Trujillo, año 2017.
- Almeida Quezada, M. G. (2015). Comportamiento Organizacional Positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral (Master's thesis).
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2014). Standards for educational and psychological testing. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Bakker, Arnold B. y Rodríguez-Muñoz, Alfredo (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24 (1), 62-65. ISSN: 0214-9915. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72723431010>
- Chivavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3era ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cuesta Santos, Armando (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17 (57), 86-98. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29021992005>
- Flores-Jiménez, C., Fernández-Arata, M., Juárez, A., Merino-Soto, C. & GuimetCastro, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. *Liberabit*; 21(2), pp. 195-206. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-
- Fonseca, Y. (2010). *Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la*

Empresa Comercializadora y Distribuidora de Medicamentos (Emcomed) de la provincia de Granma. Revista Cubana de Salud Y Trabajo, 11(2), 15–19. Retrieved from http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11_2_10/rst02210.htm

Fonseca, U. H. (2009). *Federación interamericana de Asociaciones de Gestiones Humanas.* Panamá, República de Panamá. Obtenido de <http://fidagh.org/joomlafidagh /noticias/103-articulo1/240-el-engagement-o-compromiso-con-la-organizacion>

Guerra, J. (2017). *Resultados Estudio Latinoamericano Employee Engagement [Blog].* Retrieved from <https://blog.gointegro.com/resultados-estudio-latinoamericano-employee-engagement>

Juárez, A. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli.* Liberabit, 21(2), pp. 187-194. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729->

Lupano, M. L., & Waisman, S. (2018). *Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral.* Psicodebate, 18(2), 77–89. doi: 10.18682/pd.v18i2.808

Macey, WH y Schneider, B. (2008). *El significado del compromiso de los empleados.* *Psicología industrial y organizacional* , 1 (1), 3-30.

Martínez, I., & Salanova, M. (2003). *Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional.* *Revista de Educación*, 330, 361-384.

Medina Cevalco, S., 2017. *Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Nominado De La Municipalidad Provincial Del Santa*. Chimbote 2017. Bachiller. Universidad Cesar Vallejo.

Medrano, Leonardo Adrián y Moretti, Luciana y Ortiz, Alvaro (2015). *Medición del Engagement Académico en Estudiantes Universitarios*. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2 (40), 114-124. [Fecha de consulta 17 de julio de 2020]. ISSN: 1135-3848. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4596/459645432012>

Mendoza Robles, B. L., & Gutiérrez Figueroa, M. J. (2018). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*.

Mendoza Robles, B., & Gutiérrez Figueroa, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado* (Bachiller). Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios.

Montoya Agudelo, César Alveiro, & Boyero Saavedra, Martín Ramiro, & Guzmán Monsalve, Verónica Tatiana (2016). *LA GESTIÓN HUMANA: UN SOCIO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL*. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(1), 164-188. [fecha de Consulta 30 de Mayo de 2020]. ISSN: 1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357943291005>

Motyka, B., 2018. *Employee engagement and performance: a systematic literature review*. *International Journal of Management and Economics*, [online] 54(3), pp.227-

244. Available at:
https://www.researchgate.net/publication/330339973_Employee_engagement_and_performance_a_systematic_literature_review

Ortiz, J, Rendón, M, & Atehortúa, J. (2012). *Score de competencias: Cómo transformar el modelo de competencias de su empresa en un sistema de "Scores" asociado a los procesos clave de su negocio*. Bloomington (IN: Palibrio. Pearson Educación.

Quintero. (2014). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago de la Ciudad de Chimbote en año 2014*. (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Marcos.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Senecarrútia, Gerard, & Bonfill, Xavier. (2013). *La declaración PRISMA: un paso adelante en la mejora de las publicaciones de la Revista Española de Salud Pública*. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102. <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272013000200001>

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo CUANDO EL TRABAJO SE CONVIERTE EN PASIÓN*. Madrid, España: Alianza.

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los empleados: un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos*. *Estudios Financieros. Revista de trabajo y seguridad social*(261), 109-138. Recuperado el 9 de setiembre de 2018, de https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=El+Engagement+de+los+empleados+un+reto+emergente+para+la+Direcci%C3%B3n+de+los+Recursos+Humanos

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid, España: Alianza.

Santofimio Vengoechea, A. M., & Segura Trujillo, V. (2012). *Significado del compromiso laboral para una organización y para sus empleados* (Bachelor's thesis, Universidad de la Sabana).

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles-Roma, V., & Bakker, A. (2002). *The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. Journal of Happiness studies*, 71-92.

Obtenido de

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>

Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). *Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. Medicina clínica*, 135(11), 507-511.

Vila, V. G., Álvarez, P. D. & Castro, C. C. (2015). *Análisis del Engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a empresas a Redempredia. REDEMPREDIA*, 72.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de criterios adaptados de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sanchez(2018)

Tabla 1

Criterios adaptados de Berra, Elorza-Ricart, Estrada y Sánchez (2018)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	total	Calidad
Artículo 1	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	+	7	Media
Artículo 2	+													
Tesis 3	+													
Tesis 4														
...														

Nota.

Selección y diseño de investigación

1: se incluyen los criterios de inclusión / exclusión, 2: se especifica el método de selección de la muestra, 3: se especifica el diseño de investigación claramente en el texto, 4: se informa la población, muestra, muestreo y consentimiento informado, 5: si se compara grupos,

Definición y medición de las variables de estudio

6: se definen claramente las variables de estudio, 7: validez y confiabilidad de los instrumentos de acuerdo a la CIT,

Método y análisis de datos

8: la muestra es mayor a 200, 9: se especifican las pruebas estadísticas empleadas, 10: se trata correctamente la pérdida de datos o al menos está indicado el tratamiento de la calidad de los datos

Calidad de los resultados y discusión

11: los resultados están claramente descritos de acuerdo con los objetivos del estudio, 12: la discusión considera implicaciones prácticas de los resultados y potenciales beneficios para la muestra.

Calidad del trabajo

1-4 puntos: bajo; 5-8 puntos: media; 9-12 puntos: alta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SERPA BARRIENTOS ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "ENGAGEMENT Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES PERUANOS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA Y METAANÁLISIS, EN EL PERIODO 2015 - 2020", cuyo autor es FARFAN AGUILAR KIARA ANTONELLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Febrero del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SERPA BARRIENTOS ANTONIO DNI: 41225216 ORCID 0000-0002-2847-2347	Firmado digitalmente por: ASERPAB el 18-02-2021 21:51:58

Código documento Trilce: TRI - 0112585