



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA**

El desempeño organizacional y engagement de los
colaboradores de una universidad de Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Terrones Cieza, Fanny Magali (orcid.org/0000-0001-6635-1928)

ASESORES:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Primeramente, dedico este trabajo a Dios, a mi familia por ser mi soporte cada día y a todas las personas que me apoyaron para su realización y culminación de este trabajo gracias.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, a los docentes de la Universidad César Vallejo en especial a nuestro asesor Dr. Sebastián Sánchez Díaz por su asesoramiento y motivación brindada lo cual me permitió culminar una de mis metas trazadas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El desempeño organizacional y Engagement de los colaboradores de una universidad de Lima 2023", cuyo autor es TERRONES CIEZA FANNY MAGALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN DNI: 09834807 ORCID: 0000-0002-0099-7694	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDI el 27- 12-2023 18:36:59

Código documento Trilce: TRI - 0702462

Autenticidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TERRONES CIEZA FANNY MAGALI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El desempeño organizacional y Engagement de los colaboradores de una universidad de Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FANNY MAGALI TERRONES CIEZA DNI: 47317027 ORCID: 0000-0001-6635-1928	Firmado electrónicamente por: FTERRONESC04 el 20- 12-2023 11:09:39

Código documento Trilce: TRI - 0702460

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Autenticidad del asesor	iv
Autenticidad del autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
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 y unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de frecuencia de la variable Desempeño Organizacional y sus dimensiones....	16
Tabla 2	Tabla de frecuencia de la variable Engagement y sus dimensiones	17
Tabla 3	Tabla de frecuencia de la variable Desempeño Organizacional vs Engagement	18
Tabla 4	Tabla cruzada Desempeño organizacional vs Vigor	19
Tabla 5	Tabla cruzada Desempeño organizacional vs Dedicación	20
Tabla 6	Tabla cruzada Desempeño organizacional vs Absorción	21
Tabla 7	Prueba de normalidad	22
Tabla 8	Correlación desempeño organizacional y engagement	23
Tabla 9	Correlación desempeño organizacional y vigor	24
Tabla 10	Correlación desempeño organizacional y dedicación	25
Tabla 11	Correlación desempeño organizacional y absorción	26

Resumen

En la actualidad, las empresas deben de diseñar diferentes estrategias de atracción para los colaboradores y de esta manera apoyar a ser productivos además de encontrar fuentes de ingreso que satisfaga sus necesidades económicas. El siguiente trabajo de investigación tiene como finalidad conocer la preferencia y el impacto que tiene el desempeño organizacional y el engagement de los colaboradores, teniendo como objetivo determinar la relación entre desempeño organizacional y engagement de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023. Esta investigación es de tipo cuantitativa con un diseño no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, teniendo como población a 51 colaboradores administrativos.

Así mismo a medida que va pasando el tiempo las empresas se están dando cuenta que tan importante es el desempeño organizacional y el engagement para sus colaboradores, ya que genera buenos resultados y eso ayuda a que estén más motivados y se sientan que son importantes dentro de su centro laboral, puesto que todo ser humano debe de ser empático, trabajar en equipo además de trabajar por un mismo objetivo en común.

Finalmente cabe recalcar que el Engagement también está asociado a la psicología ya que tiene que ver con la autoestima, optimismo y la estabilidad emocional de cada persona. De acuerdo a los resultados, se evidencia que hay relación entre la variable: Desempeño organizacional y la variable: Engament.

Palabras clave: Desempeño, organización, engagement, colaboradores, motivación.

Abstract

Currently, companies must design different attraction strategies for collaborators and in this way support them to be productive in addition to finding sources of income that satisfy their economic needs. The purpose of the following research work is to know the preference and impact of organizational performance and employee engagement, aiming to determine the relationship between organizational performance and employee engagement at a university in Lima, 2023. This research It is quantitative with a non-experimental design at a correlational and cross-sectional level, with 51 administrative collaborators as a population.

Likewise, as time goes by, companies are realizing how important organizational performance and engagement are for their employees, since it generates good results and that helps them to be more motivated and feel that they are important within the company. their workplace, since every human being must be empathetic, work as a team in addition to working for the same common goal.

Finally, it should be noted that Engagement is also associated with psychology since it has to do with self-esteem, optimism and the emotional stability of each person. According to the results, it is evident that there is a relationship between the variable: Organizational performance and the variable: Engament.

Keywords: Performance, organization, engagement, collaborators, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño organizacional es destacado como un factor muy importante para las corporaciones, ya que las personas deben de alcanzar sus objetivos propuestos. Sin embargo, el compromiso sigue siendo muy polémico debido a la falta de unanimidad (Ly, 2023). De igual manera, Más de la mitad de mano de obra en América Latina está involucrada activamente, resultando con estrés debido a la insatisfacción laboral que tienen por parte de las empresas en el cual laboran (El Economista, 2022). Es importante considerar que, para poder lograr que los colaboradores tengan un alto nivel de compromiso, deben contar con talento en dichas empresas u organizaciones (Ramirez-Lozano et al. 2023).

Por otro lado, la eficacia organizativa se posiciona como el principal elemento de la administración estratégica, por ejemplo, en EE. UU. se refleja su significancia con un 33% y Reino Unido con el 41%. (Barradas-Martinez et al. 2021). De ese modo, el engagement en los colaboradores es el compromiso de los muy identificados que están con la empresa para poder desarrollar sus labores y diferenciarse cada uno de acuerdo con sus capacidades, habilidades, energía y dedicación para estar fidelizados y sean valorados (Gestión, 2023). Por otro lado, el Engagement a nivel global no es tan alto lo cual las empresas deben de trabajar en ello, cabe mencionar que América Latina y el Caribe se posicionaron en primeros lugares, sin embargo, el 45% de la población tiene preocupación diaria y el 49% en niveles de estrés (Hrconectec, 2020).

Por otro lado, en la Ciudad de México los colaboradores asocian bien su engagement teniendo en claro las normas y reglamentos que tienen las empresas para así poder tener la posibilidad de crecimiento de acuerdo al rubro en que se desempeñe, esto se debe a las condiciones propias de cada país o región en la cual la inseguridad laboral y los bajos salarios son muy cotidianos (Calderón-Mafud et al. 2020). Por lo tanto, en Chile indican que el engagement es una variable motivacional ya que posee componentes como por ejemplo la energía, la motivación, el esfuerzo y la persistencia para así cumplir sus metas y objetivos propuestos (Calderón-Mafud et al. 2020). Así mismo el engagement es la relación positiva que puede tener con la comunicación para así consolidar un buen equipo de trabajo apreciando las labores

que deben de desarrollar cada colaborador como parte de su eficiencia, permitiendo evaluar las preferencias y metas de los trabajadores (Pérez- Juárez y Pedraza-Nájar, 2019).

El Perú es líder en dicho indicador a diferencia de los países hermanos con un 89.2% de acuerdo a un estudio realizado de satisfacción y compromiso de los colaboradores (Andina 2020). Así mismo uno de los problemas por parte de los colaboradores de la ciudad de Apurímac es el desconocimiento de engagement, por lo que tienen un bajo nivel de rendimiento para realizar sus obligaciones (Huamán y Torres, 2023).

Con respecto al desempeño organizacional uno de cada cuatro colaboradores siente que no son valorados en su trabajo por parte de la empresa ya que el 76% de las personas que tienen cargos de categoría inferior a los directivos (ONU, 2022). En tal sentido, si las empresas aplican diferentes técnicas de motivación para sus colaboradores estas obtendrán un buen desempeño laboral, de lo contrario aumentaría el estrés y los dolores de cabeza por la saturación de trabajo (Juarez, 2022). En ese sentido, la baja productividad que puede tener un colaborador se debe a varias razones como por ejemplo clima laboral incomodo, falta de motivación, insatisfacción laboral y temas personales (Ecoembes, 2022). Por otro, lado el desempeño organizacional se ve afectado por el mal clima laboral que hay en las empresas lo cual no les permite a los colaboradores poder desarrollar todas sus capacidades, por ejemplo, la falta de comunicación (Mendoza-Vargas et al. 2022).

Así mismo para poder tener un buen desempeño organizacional es importante utilizar estrategias adecuadas para que los empleados experimentan un sentido de pertenencia hacia la empresa, además de brindar charlas motivacionales e incentivos a todos sus colaboradores independientemente del cargo que desempeñen. En la institución motivo de estudio se ha identificado el bajo rendimiento de los colaboradores debido a la carga laboral lo cual genera estrés y dolor de cabeza en los trabajadores.

En el presente, la importancia del bienestar de los recursos humanos ha aumentado significativamente en las organizaciones, empresas y organizaciones. Tanto de manera física como personal, debido a que tiene un impacto en el desempeño y productividad que tiene un trabajador dentro de una empresa u organización, debido a esto el engagement y la satisfacción laboral es uno de los temas principales dentro de la psicología organizacional, aunque es un constructo nuevo es considerado un factor principal para impulsar el capital humano dentro de las empresas u organizaciones.

Para mejorar la problemática identificada se pretende hacer aportes importantes con este trabajo de investigación, si el desempeño organizacional de los colaboradores sigue siendo el mismo y no se soluciona tendremos más personas que sufran de estrés, dolor de cabeza, etc. Por lo que se propone con este trabajo de investigación sin disminuir la situación problemática a través de recomendaciones y sugerencias.

En base a lo mencionado queda claro que los colaboradores deben de estar comprometidos y motivados en su centro de labores más aún si se trata de atender al público porque se refleja que preparado está el colaborador de acuerdo con lo que manifieste ya sea de manera verbal o gestual. A través de este trabajo de investigación titulado desempeño organizacional y el engagement de los colaboradores de una universidad de Lima 2023, se desprende el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre desempeño organizacional y engagement de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023?

Adicionalmente, se detectaron los problemas particulares que se trataran: ¿Cuál es la relación que existe entre vigor de los colaboradores; dedicación de los colaboradores; absorción de los colaboradores con el desempeño organizacional de una universidad de Lima 2023?

La fundamentación teórica de este estudio se justifica por el hecho de que se investigó en fuentes confiables que brindan las teorías teniendo enfoques que permita ampliar los conocimientos respecto a las variables planteadas, de modo que, el investigar gesta un aporte teórico cuando se propone y modifica (Hernández, 2018). Así mismo la justificación práctica se basó en averiguar la presencia del

desempeño organizacional en las universidades lo cual permitirá discutir aspectos relacionados para generar cambios y brindar un buen clima laboral de la mano con el engagement. La fundamentación metodológica involucró la realización de un análisis cuantitativo mediante el uso de encuestas como técnica, con una investigación correspondiente sobre la validez y confiabilidad. Además, la justificación social se sustenta en la idea de que esta investigación proporcionará aportes significativos para futuros estudios con el propósito de abordar problemáticas que puedan contribuir a generar un impacto positivo más efectivo.

Conforme con la realidad problemática se presenta como objetivo general: Determinar la relación entre desempeño organizacional y engagement de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023 por lo cual los objetivos específicos se presentan de esta manera: (a) Determinar la relación entre desempeño organizacional y vigor, (b) Establecer la relación entre desempeño organizacional y dedicación, (c) Determinar la relación entre desempeño organizacional y absorción.

De acuerdo con los objetivos presentados se planteó la hipótesis general: Hg. Existe una relación significativa entre el desempeño organizacional y el engagement en los colaboradores de una universidad de Lima, 2023 y como hipótesis específicas H1. Existe una relación significativa entre desempeño organizacional y vigor, H2. Existe una relación significativa entre desempeño organizacional y dedicación, H3. Existe una relación significativa entre desempeño organizacional y absorción.

El presente trabajo ha sido realizado con fines académicos cuyo propósito es la de mejorar las acciones estratégicas de un servicio de calidad en una universidad de Lima, lo cual podemos indicar la importancia que es de tener un buen desempeño laboral dentro de la empresa asociada al engagement ya que permitirá que los colaboradores estén más comprometidos e identificados con la organización y así mejorar cada día como ente académico siendo sus dimensiones: La dedicación, el vigor y la absorción.

Puesto que, el desempeño organizacional junto con sus dimensiones como son: Proactividad, capacidad de servicio y conocimiento nos ayuda a poder tener una claridad de cómo podemos emplear estrategias con la finalidad de mejorar la organización.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los precedentes a nivel internacional, se incluyen: Figueroa et al. (2023) tuvieron como objetivo validar la influencia de las estrategias competitivas, rivalidad competitiva y el desempeño organizacional. La investigación realizada es basada en un método probabilístico los datos se recolectaron a través de la encuesta con 10 ítems propuestos, los resultados presentados se dieron en dos etapas la primera fue el contacto con la gerencia vía telefónica, correo electrónico y/o de manera presencial y la segunda se realizó mediante formulario Google. Así mismo la investigación concluyó en que se evidenció que la influencia que ejerce la orientación al cliente en el desempeño de las empresas hoteleras lo cual no se rechazó la hipótesis alterna, además el resultado demostró una asociación positiva entre la orientación al cliente de empresas.

Brockner y Dijke (2024) tuvo como propósito poder analizar la relación del capital intelectual (C.I) y el desempeño organizacional (D.O). La investigación realizada fue cuantitativa y correlacional, la información se recolectó a través de 92 encuestados empleando la escala de Likert, lo cual se evidenció la relación entre el (C.I) y el (D.O). En consecuencia, la investigación concluyó que los resultados obtenidos corroboran la autenticidad y confiabilidad del modelo de medición. Además, la contrastación de las hipótesis H2 a la H7 se llevó a cabo mediante el análisis de ajuste intelectual.

Brito-Carrillo et al. (2020) señalaron que, en la investigación, el poder reconocer las variables que ejercen influencia sobre el rendimiento de los colaboradores en la empresa objeto de estudio, fue el objetivo central. Este estudio adoptó un enfoque descriptivo y correlacional, empleando una encuesta que se aplicó a una población total de 90 colaboradores, de los cuales 75 desempeñaban roles operativos y 15 eran administrativos. La muestra resultante fue de 63 y 15 individuos respectivamente. Los resultados concluyeron que la clave para establecer un entorno organizacional propicio, donde la clave está en la incorporación eficiente de variables como control, seguimiento y liderazgo. Asimismo, se resaltó la importancia de fomentar la confianza entre los colaboradores para promover un mayor empoderamiento y compromiso, aspectos que facilitan la resolución de

desafíos. La gestión, por su parte, debe asignar los recursos necesarios para mantener un clima organizacional propicio que favorezca un rendimiento óptimo por parte de los colaboradores.

Laily et al. (2023) el propósito de la investigación consistió en investigar la dinámica del intercambio de conocimientos y el proceso de aprendizaje de la corporación. influyen en la innovación y el desempeño organizacional, considerando el intercambio de conocimientos como un mediador. Esta investigación, de naturaleza causal, se efectúa mediante un sondeo aplicado a 217 colaboradores de la empresa en cuestión. Se recopilaron datos mediante una encuesta y se empleó el método PLS-SEM para examinar el vínculo entre las variables. En última instancia, el estudio concluye que el intercambio de conocimientos en empresas y organizaciones fomenta la interacción entre colaboradores, generando nuevas ideas y promoviendo un trabajo en equipo que contribuye al buen desempeño organizacional. Este aspecto resulta beneficioso para las empresas, ya que implica que los colaboradores deben identificarse con la empresa u organización. Además, destaca la importancia de la innovación, ya que facilita que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos.

Machorro y Romero (2021) En la actualidad, sostienen la opinión de que el adecuado manejo de una institución educativa depende crucialmente del capital humano aceptando positivamente a nivel del desempeño organizacional; en tal sentido es una constante impulsar las buenas prácticas en los participantes del nivel de estudios superiores que a la postre se evidenciara mediante resultados beneficiosos en la organización educativa de la ciudad de México. La investigación en cuestión adoptó un enfoque exploratorio de tipo correlacional, donde se administró una encuesta a 149 colaboradores para analizar el impacto del desarrollo del capital humano (C.H) en el desempeño organizacional (D.O). Los resultados del estudio concluyeron que la capacidad del capital humano influye en todas las dimensiones del capital estructural y relacional, y todas estas, a su vez, tienen un impacto directo en el rendimiento organizacional. Es relevante señalar que las restricciones de la investigación están principalmente relacionadas con el procedimiento de muestreo implementado.

Vesga et al. (2021) El fin central de la investigación es implantar la correlación entre la edad, el compromiso laboral y la disposición al cambio organizacional. El diseño del estudio se configuró como correlacional simple, utilizando un sondeo de 17 ítems, aplicado por conducto de la escala de Likert, con el fin de medir las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. La muestra incluyó a 808 empleados de diversas empresas, con un 35.5% procedente de Colombia y un 65.5% de Ecuador. Los participantes tienen entre 18 y 65 años, con una media de 32 a 54 años. Los resultados obtenidos indicaron que las empresas mantienen una relación mutua con su entorno, enfrentando ajustes tanto internos como externos que los colaboradores perciben de manera positiva o negativa. La actitud hacia el compromiso laboral puede estar influida por la edad y dependerá de las actitudes individuales y experiencias previas de cada persona.

Por otro lado, presentamos antecedentes nacionales: Cajas et al. (2020) El propósito de esa investigación consistió en examinar la conexión y desempeño académico de estudiantes universitarios. Este estudio adoptó una perspectiva cualitativa basada en la correlación y se realizó utilizando un diseño transeccional no experimental. Se empleó un cuestionario que evaluó el coeficiente de correlación del engagement, la muestra consistió en 298 alumnos de la Facultad de Ciencias Aplicadas, empleando pruebas estadísticas como McNemar para el análisis no paramétrico y ChiCuadrada para el análisis inferencial de los resultados, procesando los datos con software SPSS 22. Los hallazgos indicaron que los estudiantes exhiben habilidades sociales adecuadas en la dimensión de vigor, con un notable nivel de energía y resistencia mental. Sin embargo, las otras dimensiones no mostraron una correlación significativa con el desempeño académico. Por consiguiente, se llegó a la conclusión de que para alcanzar un rendimiento académico sobresaliente es necesario contar con el interés y la participación activa por parte de los estudiantes. Sin embargo, pueden surgir circunstancias desfavorables que no necesariamente repercuten en el rendimiento.

Al respecto se realizó el abordaje de la Teoría de Desempeño organizacional: Correa et al. (2018), la teoría del desempeño organizacional alude a la efectividad de las empresas con sus resultados financieros u operativos. Asimismo, Fernández et al. (2022) indican que el desempeño organizacional es el resultado del

compromiso que se tiene en el trabajo relacionado a sus funciones que están orientadas sumamente al crecimiento y aprendizaje cognitivo desarrollando la culminación exitosa de sus metas. Por otro lado, Bernal y Pedraza (2020) mencionaron que el desempeño organizacional es el resultado que genera cada empresa u organización ya sea de factores internos o externos ya que refleja el logro de los objetivos establecidos ya sea financieros, calidad, innovación, estructura y satisfacción, además de adquirir el aprovechamiento de los recursos humanos para lograr los fines corporativos generando oportunidades de mejora.

Además, Hernández (2022) indicó que el desempeño organizacional es caracterizado por el trabajo en equipo a favor de la empresa u organización para así poder alcanzar un desempeño óptimo de tal manera que se mejore la eficiencia en las empresas. Así mismo Guisao et al. (2017) mencionan que el desempeño organizacional se puede ver de dos maneras la primer es el financiero lo cual se ve el crecimiento de ganancias y el segundo es el no financiero es el aumento de la satisfacción mejorando a la imagen corporativa.

Por otro lado, Verástegui et al. (2020) indica que el desempeño organizacional es conocido también sinónimo de la productividad o excelencia organizativa. Ante ello Barradas et al. (2021) señalaron que el desempeño organizacional tiene una significativa relevancia en una empresa, dado que desempeña un papel fundamental en la evaluación y cumplimientos de los objetivos trazados por la corporación. Por otro lado, Matus et al. (2018) indico que el desempeño organizacional es la integración de elementos administrativos y operativos para poder evitar las causas al fracaso lo cual para contextualizar tiene como dimensiones a: Desempeño financiero y desempeño operativo, en el no financiero esta la eficiencia, efectividad y en los resultados económicos se reflejan el desagravio del equipo, la ampliación, las ventas, la participación de mercado, la inserción de nuevos productos y la rentabilidad.

Con respecto a la dimensión de Desempeño financiero se contextualiza de la siguiente manera Guallpa et al. (2021) indicaron que dicha dimensión es considerada como el análisis más importante para las empresas ya que representa el nivel de rentabilidad que se tiene la empresa cabe mencionar que el resultado puede ser

positivo o negativo. Por otro lado, Rivas et al. (2021) mencionaron que el desempeño financiero está vinculado directamente al directorio de toda empresa u organización para así poder evaluar de acuerdo con las metas u objetivos propuestos. Así mismo Esparza-Aguilar et al. (2021) señalan que el rendimiento financiero está vinculado al potencial que la empresa u organización posee para llevar a cabo acciones orientadas al logro de sus objetivos o metas establecidas. Por otro lado, con respecto a la dimensión de Desempeño operativo tenemos las siguientes contextualizaciones Ramírez-Vielma & Nazar (2019) indican que el desempeño operativo es aquellas conductas de las personas están situadas al cumplimiento de metas establecidas por la empresa lo cual se espera que los colaboradores tengan una mayor efectividad.

Al respecto se hará el estudio de la Teoría de Engagement: La teoría desarrollada por Toscano et al. (2020) hicieron mención de que el compromiso es un estado psicológico positivo que se manifiesta a través de niveles elevados de energía, como vigor, dedicación y entusiasmo en la labor. Además, implica la absorción y concentración en las responsabilidades laborales. De manera similar, Toscano et al. (2020) refirieron que el engagement es un estado cognitivo-afectivo duradero que incluye tres aspectos que coinciden con el autor anterior. La dimensión de vigor está vinculada a la energía y la resistencia mental durante la ejecución de las tareas laborales, la dedicación implica estar comprometido en la labor con entusiasmo y orgullo, mientras que la absorción implica una profunda concentración en la tarea, por lo que se percibe que el tiempo pasa rápido. Para Maquera et al. (2023) el engagement es el estado que lleva a las personas a estar motivados, aprender cosas nuevas para así poder aceptar los cambios y desafíos nuevos que se presentan en el trabajo.

Adicionalmente, Romero y Palacini (2020) afirmaron que el engagement representa el estado mental positivo y persistente de las personas, especialmente cuando está relacionado con el empleo, y se distingue por la presencia de vigor, dedicación y absorción. Por otro lado, Domínguez e Ibarra (2017) mencionaron que el engagement es igual a la psicología positiva de las personas puesto que en el desarrollo de sus actividades tiene que ver con sus talentos que tiene cada persona y para ello se debe de generar bienestar personal para que puedan encontrar felicidad. De la misma forma Flores et al. (2015) indicaron que, el engagement es

evidenciado cuando los colaboradores son más activos, toman iniciativas personales, y se auto retroalimentan en base a un nuevo desempeño buscando nuevos retos, para contextualizar se cuenta con las siguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. Desde otro enfoque López et al. (2021) mencionaron que el engagement es el interés que tiene cada persona hacia sus labores que realiza y también de tipo cognitivo por lo que implica el uso de estrategias, conocimientos y habilidades puesto que para poder contextualizar tenemos las siguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

Con respecto a la dimensión vigor Jiménez et al. (2015) indicaron que el vigor es el alto nivel de energía que tiene una persona al momento de laborar, voluntad además de persistir si se presenta alguna dificultad. Así mismo Guisao et al. (2017) coincidieron con el autor anterior ya que indican que el vigor es el alto nivel de energía mental y resiliencia que puede tener una persona. Por otro lado, Domínguez et al. (2020) mencionaron que el vigor son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia que pueden tener en su ambiente laboral.

Así mismo la dimensión de absorción Hernández-Vargas et al. (2016) indicaron que, la dedicación básicamente es estar implicado en el trabajo, con entusiasmo, orgullo y reto. En el mismo sentido Arias et al. (2020) indicaron que, la dedicación es el involucramiento de las tareas y experimentación del entusiasmo y orgullo de la misma. Por otro lado, Ruiz de Chávez et al. (2014) indicaron que, dicha dimensión es conocida y definida por su entusiasmo, inspiración y orgullo que tiene una persona.

Con respecto a la dimensión absorción, se tiene que Mesurado y Laudadio (2019) indicaron que la absorción es básicamente la concentración y felicidad que puede tener el colaborador durante el desempeño de sus labores. Así mismo Domínguez et al. (2021) mencionaron que dicha dimensión representa el grado de concentración, sensación y esmero ya que el tiempo es un papel muy importante para poder cumplir los objetivos planteados. Por otro lado, Carrillo et al. (2002) que la absorción se da cuando el colaborador está completamente enfocado en su trabajo y es difícil que se pueda desconcentrar ya que está realizando su trabajo con total placer y entusiasmo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación acoge un enfoque cuantitativo y pertenece al ámbito de la investigación aplicada, ya que se propondrán soluciones basadas en los resultados identificados en la problemática.

3.1.2 Diseño de investigación

Además, es una investigación de diseño no experimental, ya que no implica la utilización de variables y se lleva a cabo después de los eventos. Cabe destacar que esta perspectiva encuentra respaldo en las obras de (Bernal, 2010) y (Arias, 2013).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Desempeño organizacional.

Definición conceptual

Según Matus, et al, (2018) indicó que, el desempeño organizacional es la integración de elementos administrativos y operativos para poder evitar las causas al fracaso puesto que indica también por su parte que el desempeño financiero y desempeño operativo son importantes. En el no financiero esta la eficiencia, efectividad y en los resultados financieros abarcan el desagravio del equipo, el crecimiento, las ventas, la segmentación del mercado, la introducción de nuevos productos y la rentabilidad.

Definición operacional

El desempeño organizacional es un constructo que está constituido por dos dimensiones, estas son el desempeño financiero y el desempeño operativo cada una de ellas está estructurada en base a un conjunto de indicadores tales como D/F: 1, 2, 3, 4, 5, 6; y D/O: 7, 8, 9, 10, 11, 12.

Variable 2: Engagement

Definición conceptual

López, Álvarez, Garcés et al, (2021) mencionaron que el engagement es el interés que tiene cada persona hacia sus labores que realiza y también de tipo cognitivo por lo que implica el uso de estrategias, conocimientos y habilidades puesto que para poder contextualizar tenemos las siguientes dimensiones: Vigor, dedicación y absorción.

Definición operacional

El compromiso está constituido por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción, cada una de las cuales está conformada por un conjunto de indicadores como V: 13, 14, 15, 16, 17, 18; D: 19, 20, 21, 22, 23, 24; y A: 25, 26, 27, 28, 29, 30.

Definición operacional

La variable desempeño organizacional y la variable engagement cada ítem se mide con una escala Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

En dicha investigación la población estudiada es de 51 colaboradores de una universidad de Lima, las cuales se desempeñan en áreas administrativas y de docencia universitaria.

3.3.2 Muestra

La muestra fue de 51 participantes, que incluyeron tanto personal administrativo como docente de una universidad en Lima.

Los criterios de inclusión: Establecieron que los elementos de la muestra serían colaboradores de la universidad en cuestión, ya sea en roles administrativos o docentes, y que responderían al cuestionario con una validación adecuada.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los colaboradores que tengan menos de 6 meses laborando.

3.3.3 Muestreo

Se elige emplear un método de muestreo no probabilístico por conveniencia, evitando la aplicación de fórmulas matemáticas para determinar la cantidad de elementos en la muestra. Se incluirán todos los participantes que hayan respondido al cuestionario de investigación.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis para este estudio se define como los colaboradores que completaron el cuestionario y lo enviaron de forma virtual.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la metodología de encuesta, administrando cuestionarios diseñados exclusivamente para este estudio. Estos cuestionarios se distribuyeron de forma virtual, y después de ser completados, se recopilaron para su posterior tabulación en una base de datos de Excel. Posteriormente, se realizó la sumatoria correspondiente y se exportaron los datos al software de análisis estadístico SPSS versión 25 para llevar a cabo el análisis correspondiente (Hernández et al, 2018).

3.5 Procedimientos

Para realizar dicho estudio, se elaboró una carta de presentación que se entregó a la institución seleccionada para el estudio, después de recibir la autorización pertinente por parte de la administración de la institución educativa. De esta manera, se obtuvo una información que sirvió como base para el análisis. El cuestionario fue tabulado en Excel, se realizaron sumatorias según las dimensiones y baremos establecidos en el cuestionario, y luego los datos se trasladaron al software SPSS para generar tablas y gráficos de frecuencias.

3.6 Método de análisis de datos

Según lo señalado en la recopilación de datos para la elaboración de esta información, se llevó a cabo un análisis estadístico que abarcó tanto aspectos descriptivos como inferenciales. Se consideró la colaboración de los participantes, quienes fueron involucrados por medio de la encuesta. Se empleó un cuestionario compuesto por 30 preguntas para ambas variables, abordando las dimensiones e indicadores de los constructos estudiados. La medición se realizó a través de la escala de Likert.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se consideró la información brindada por la universidad de Lima, la cual puso a disposición del investigador para poder desarrollar el trabajo de investigación, puesto que cada uno de los ítems se desarrolló con la guía de trabajos de investigación otorgada por la misma universidad aplicando el código de ética, también se utilizó el sistema Turnitin en la cual va a confirmar la originalidad del documento autor; cabe mencionar que no es con fines de lucro sino con fines académicos.

IV. RESULTADOS

a) Resultados descriptivos

Tabla 1

Tabla de frecuencia del Desempeño organizacional y sus dimensiones

Nivel	Desempeño organizacional		Desempeño financiero		Desempeño operativo	
	f	%	f	%	F	%
Mala	0	0	3	5.9	0	0
Regular	9	17.6	27	52.9	0	0
Buena	42	82.4	21	41.2	51	100.0
Total	51	100.0	51	100.0	51.0	100.0

Interpretación.

Se visualiza en la primera variable de la T.1, el 17.6% (9) manifestaron que el desempeño organizacional se encuentra en nivel regular, y el 82.4% (42) expresaron que el desempeño organizacional está en un nivel bueno. Se visualiza en su primera dimensión, el 5.9% (3) de encuestados manifestaron que el desempeño financiero se encuentra en un nivel malo, el 52.9% (27) expresó que el desempeño financiero está en un nivel regular y el 41.2% (21) expresaron que el desempeño financiero se encuentra en un nivel bueno. En la segunda dimensión se visualiza, se aprecia que el 100% (51) de los encuestados indican que el desempeño operativo se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 2*Tabla de frecuencia de Engagement y sus dimensiones*

Nivel	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Regular	4	7.8	3	5.9	5	9.8	4	7.8
Buena	47	92.2	48	94.1	46	90.2	47	92.2
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0	51	100.0

Interpretación

En la primera variable de la Tabla 2, se observa que el 7.8% señala que el compromiso se sitúa en un nivel regular, mientras que el 92.2% indica que se encuentra en un nivel bueno. Al analizar la primera dimensión, se nota que el 5.9% (3) de los encuestados afirma que el vigor está en un nivel regular, mientras que el 94.1% (48) manifiesta que se encuentra en un nivel bueno. En cuanto a la segunda dimensión, se aprecia que el 9.8% de los encuestados indica que la dedicación se encuentra en un nivel regular, mientras que el 90.2% afirma que está en un nivel bueno. En relación con la tercera dimensión, se observa que el 7.8% de los encuestados menciona que la absorción está en un nivel regular, mientras que el 92.2% indica que se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 3*Tabla de frecuencias de la dimensión Desempeño organizacional vs Engagement*

			Regular	Buena	Total
Desempeño organizacional	Regular	Recuento	3	6	9
		% del total	5,9%	11,8%	17,6%
	Buena	Recuento	1	41	42
		% del total	2,0%	80,4%	82,4%
Total		Recuento	4	47	51
		% del total	7,8%	92,2%	100,0%

Interpretación.

De la tabla 3, el 17.6% (9) del total que manifestaron que el desempeño organizacional tiene un nivel regular; 5.9% (3) manifiestan que el Engagement tiene un nivel regular, 11.8% (6) tiene un nivel de bueno.

Del 82.4% (42) del total manifiestan que el Desempeño organizacional tiene un nivel de bueno; 2.0% (1) expresan que el Engagement tiene un nivel regular, 80.4% (41) tiene un nivel de bueno.

Tabla 4*Tabla cruzada Desempeño organizacional vs Vigor*

			Regular	Buena	Total
Desempeño organizacional	Regular	Recuento	3	6	9
		% del total	5.90%	11.80%	17.60%
	Buena	Recuento	0	42	42
		% del total	0.00%	82.40%	82.40%
Total		Recuento	3	48	51
		% del total	5.90%	94.10%	100.00%

Interpretación.

Según la tabla 4, el 17.6% (9) de los encuestados indican que el desempeño organizacional se encuentra en un nivel regular. En cuanto a la dimensión de vigor, el 5.9% (3) manifiesta que está en un nivel regular, mientras que el 11.8% (6) expresa que se encuentra en un nivel bueno.

Del 82.4% (42) de participantes, que afirman que el desempeño organizacional tiene un nivel bueno; 82.4% (42) afirman que la dimensión vigor se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 5*Tabla cruzada desempeño organizacional vs dedicación*

			Regular	Buena	Total
Desempeño organizacional	Regular	Recuento	3	6	9
		% del total	5.90%	11.80%	17.60%
	Buena	Recuento	2	40	42
		% del total	3.90%	78.40%	82.40%
Total		Recuento	5	46	51
		% del total	9.80%	90.20%	100.00%

Interpretación.

De la tabla 5, el 17,6% (9) de encuestados que afirman que el desempeño organizacional tiene un nivel regular; 5.9% (3) manifiestan que la dimensión dedicación está en un nivel regular, 3.9% (2) declaran que la dimensión dedicación se ubica en nivel regular, 11.8% (6) expresan que la dimensión dedicación se localiza en nivel bueno.

Del 82.4% (42) de participantes, que afirman que el desempeño organizacional tiene un nivel bueno; 3.9% (2) afirman que la dimensión dedicación se encuentra en un nivel regular, 78.4% (40) afirman que la dimensión dedicación se encuentra en un nivel bueno.

Tabla 6*Tabla cruzada de desempeño organizacional vs absorción*

			Regular	Buena	Total
Desempeño organizacional	Regular	Recuento	3	6	9
		% del total	5.90%	11.80%	17.60%
	Buena	Recuento	1	41	42
		% del total	2.00%	80.40%	82.40%
Total		Recuento	4	47	51
		% del total	7.80%	92.20%	100.00%

Interpretación.

De la tabla 6, el 17,6% (9) de encuestados que afirman que el desempeño organizacional tiene un nivel regular; 5.9% (3) manifiestan que la dimensión absorción está en un nivel regular, 5.9% (3) manifiestan que la dimensión dedicación está en un nivel regular, 11.8% (6) expresan que la dimensión dedicación está en un nivel de bueno.

Del 82.4% (42) de participantes, que afirman que el desempeño organizacional tiene un nivel bueno; 2.0% (1) afirman que la dimensión absorción se encuentra en un nivel regular, 80.4% (41) afirman que la dimensión absorción se encuentra en un nivel bueno.

A continuación, se trabajará con el acápite correspondiente a la estadística inferencial hecho que es determinante en la consecución de resultados tal como la prueba de hipótesis para la toma de decisiones.

a) Resultados inferenciales

Ho: La distribución de datos tiene normalidad

Ha: La distribución no tiene normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño organizacional	,500	51	,000
Desempeño Financiero	,312	51	,000
Desempeño Operativo	,000	51	,000
Engagement	,535	51	,000
Vigor	,539	51	,000
Dedicación	,530	51	,000
Absorción	,535	51	,000

Interpretación.

Según la tabla 7, se observa que esta no presenta distribución normal en sus datos dado que el nivel de significancia es $0,00 < 0,05$ así mismo se trata de una muestra de 51 elementos lo que indica que se debe considerar la prueba Kolmogorov - Smirnov. En tal sentido se utilizará una prueba no paramétrica, en este caso le corresponde la correlación de Spearman.

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño organizacional y el engagement en una universidad de Lima, 2023.

Ho: no existe relación entre el desempeño organizacional y el engagement en una universidad de Lima, 2023.

Tabla 8*Correlación desempeño organizacional y engagement*

			Desempeño organizacional	Engagement
RS	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	51	51
	Engagement	Coefficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

En la Tabla 8, al emplear un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05, se destaca un valor P de 0.001, que es menor a 0.05. Este resultado posibilita rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa, indicando así la existencia de una relación significativa entre el desempeño organizacional y el engagement. Además, se presenta una correlación moderada de 0.439, equivalente al 43.9% de correlación.

Tabla 9*Correlación desempeño organizacional y la dimensión vigor*

			Desempeño organizacional	Vigor
RS	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Vigor	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Ho: Si el P valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Ha: si P valor es mayor a 0.05 se rechaza la hipótesis alterna

En la Tabla 9, al utilizar un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05, se resalta un valor P de 0.000, el cual es menor a 0.05. Este resultado permite

descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa, señalando la existencia de una relación significativa entre la variable desempeño organizacional y la dimensión vigor. Además, se aprecia una correlación moderada de 0.540, representando el 54% de correlación.

Tabla 10

Correlación de desempeño Organizacional y la Dimensión dedicación

		Desempeño organizacional		Dedicación
RS	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,366**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	51	51
	Dedicación	Coefficiente de correlación	,366**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Ho: Si el P valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Ha: si P valor es mayor a 0.05 se rechaza la hipótesis alterna

En la Tabla 10, al utilizar un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05, se evidencia un valor P de 0.008, menor a 0.05. El resultado permite repeler la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, indicando así la existencia de una relación significativa entre la variable desempeño organizacional y la dimensión dedicación. Igualmente, se presenta una correlación moderada de 0.366, representando el 36.6% de correlación.

Tabla 11

Correlación de desempeño organizacional y la dimensión absorción

			Desempeño organizacional	Absorción
RS	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	51	51
	Absorción	Coefficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	51	51

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Ho: Si el P valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Ha: si P valor es mayor a 0.05 se rechaza la hipótesis alterna

En la Tabla 11, al utilizar un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 0.05, se detecta un valor P de 0.001, que es menor a 0.05. Este hallazgo permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando así la presencia de una relación significativa entre la variable desempeño organizacional y la dimensión absorción. Además, se evidencia una correlación moderada de 0.439, representando el 43.9% de correlación.

Nuestros participantes reafirman y coinciden en que la sociedad unipersonal es factible según la Ley General de Sociedades. Esto se debe a la ausencia de obstáculos o argumentos desfavorables que impidan su establecimiento. Por lo tanto, sugieren que los requisitos para regularla deberían ser análogos a los de la sociedad anónima cerrada. De esta manera, se crearía un nuevo tipo de sociedad que brindaría a las personas la oportunidad flexible de formalizar sus actividades empresariales, contribuyendo así al fomento de la formalización en la estructura societaria actual.

V. DISCUSIÓN

De los resultados logrados, se delimita que al examinar la hipótesis general muestran un valor P de 0.001, mismo que, se ubica por debajo del nivel de significancia de 0.05., lo cual significa el rechazo de la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, manifestando una relación valiosa entre la variable desempeño organizacional y el engagement. La correlación entre ambas es moderada, con un valor de 0.439, representando el 43.9%. Este hallazgo coincide con lo investigado por Figueroa et al. (2023), quienes concluyeron que la orientación al cliente influye en el rendimiento de las empresas hoteleras, respaldando así la hipótesis. Además, sus resultados evidenciaron una asociación positiva entre la orientación al cliente y el desempeño empresarial. En consecuencia, se deduce una conexión entre el desempeño organizacional y el engagement.

En lo que respecta a la evaluación de la hipótesis específica 1, se observa un valor P de 0.000, que se ubica por debajo del nivel de significancia de 0.05. Este resultado rechaza la hipótesis nula y la hipótesis alternativa es aceptada, expresando una relación notable entre la variable desempeño organizacional y la dimensión de vigor. La correlación entre ambas es moderada, con un valor de 0.540, equivalente al 54%. Este descubrimiento guarda similitudes con la investigación de Brockner et al. (2024), quienes afirmaron que los resultados respaldan la validez y confiabilidad del modelo de medida. Además, la verificación de las hipótesis H2 a la H7 se realizó mediante el análisis de ajuste intelectual. Por lo tanto, se deduce la existencia de una relación positiva entre el desempeño organizacional y la dimensión de vigor, lo cual es beneficioso para la organización.

En cuanto a los resultados de la prueba de la hipótesis específica, se detecta un valor P de 0.008, por debajo del nivel de significancia de 0.05. Este descubrimiento conduce a descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa, indicando así una conexión significativa entre el desempeño organizacional y la dimensión de dedicación. La correlación entre ambas es de carácter moderado, con un valor de 0.366, representando el 36.6%. Estos resultados comparten semejanzas con la investigación de Brito-Carrillo et al. (2020), quienes concluyeron que la integración de las variables control, seguimiento y liderazgo es esencial para establecer un clima

organizacional apropiado. También enfatizaron la importancia de generar confianza entre los colaboradores para potenciar el empoderamiento y el compromiso, afrontando así los desafíos con los recursos necesarios proporcionados por la gerencia. Por ende, se deduce que la relación entre el desempeño organizacional y la dimensión de dedicación es significativa y relevante para la institución.

Así mismo, al contrastar la hipótesis específica, se identifica un P valor de 0.001, por debajo del nivel de significancia de 0.05. Este descubrimiento posibilita el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, indicando así una relación esencial entre el desempeño organizacional y la dimensión de absorción. La correlación entre ambas es moderada, con un valor de 0.439, equivalente al 43.9%. Estos hallazgos fueron comparados con la investigación de Brito-Carrillo et al. (2020), concluyeron que la incorporación de las variables, seguimiento, control y liderazgo es esencial para lograr un clima organizacional adecuado. También enfatizaron la importancia de generar confianza en los colaboradores para aumentar el empoderamiento y compromiso, enfrentando así los desafíos con los recursos necesarios por parte de la gerencia. En consecuencia, se deduce que la relación entre el desempeño organizacional y la dimensión de absorción es significativa y beneficiosa para el crecimiento continuo de la organización.

Al evaluar la hipótesis específica revelan un valor P de 0.001, por debajo del nivel de significancia de 0.05. Este descubrimiento conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, señalando una relación significativa entre el desempeño organizacional y la dimensión de absorción. La correlación entre ambas es moderada, con un valor de 0.439, representando el 43.9%. Estos resultados fueron comparados con la investigación de Laily et al. (2023), quienes concluyeron que el intercambio de conocimientos en las empresas facilita la interacción entre los colaboradores, generando nuevas ideas y fomentando el trabajo en equipo, lo que contribuye a un buen desempeño organizacional. Este aspecto resulta beneficioso para las empresas, ya que implica que los colaboradores deben estar identificados con su empresa u organización. Además, la innovación desempeña un papel crucial, facilitando la adquisición de nuevos conocimientos por parte de los colaboradores. Por lo tanto, se infiere que la relación entre el desempeño

organizacional y la dimensión de absorción sugiere que los colaboradores de la institución están comprometidos con la empresa.

Sin embargo, los resultados de la prueba de la hipótesis general revelan un valor P de 0.001, inferior a 0.05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto señala una relación valiosa entre el desempeño organizacional y el engagement, mostrando una correlación moderada de 0.439, equivalente al 43.9%. Este hallazgo se contrasta con el estudio realizado por Machorro y Romero (2021), cuyas conclusiones indican que la capacidad del capital humano ejerce impacto en todas las facetas del capital estructural y relacional, siendo todas estas influencias directamente vinculadas al rendimiento organizacional. Es crucial destacar que las limitaciones del estudio están vinculadas al proceso de muestreo, dado que se encuestó exclusivamente a mandos medios y directivos de instituciones que aceptaron participar. Por ende, la relación significativa entre el desempeño organizacional y el engagement es beneficiosa para la institución, ya que implica que los colaboradores experimentan satisfacción.

En cuanto a los resultados obtenidos en la evaluación de la hipótesis específica, se evidencia un valor P de 0.000, situándose por debajo del umbral de significancia de 0.05. Este hallazgo conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, señalando una conexión importante entre el rendimiento organizacional y la dimensión de vigor. La correlación entre ambas variables es moderada, alcanzando un valor de 0.540, lo que representa un 54%. Este descubrimiento se asemeja a la investigación de Vesga et al. (2021), quienes concluyeron que las empresas u organizaciones mantienen una relación bidireccional con su entorno, adaptándose a cambios tanto externos como internos. Los colaboradores responden de manera positiva o negativa, influenciados por diversos factores como la edad. En cuanto al engagement, este puede estar vinculado con la edad y dependerá de la actitud y experiencias pasadas de cada individuo. Por consiguiente, se confirma una relación significativa entre el desempeño organizacional y la dimensión de vigor.

Los resultados derivados de la evaluación de la hipótesis específica revelan un valor P de 0.000, situándose inferiormente del umbral de significancia de 0.05. Este descubrimiento conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, lo que señala una relación importante entre el rendimiento organizacional y la dimensión de vigor. La correlación entre estas dos variables se considera moderada, presentando un valor de 0.540, lo cual representa el 54%. Este resultado se compara con la investigación de Cajas et al. (2020), quienes concluyeron que los estudiantes demuestran habilidades sociales apropiadas en la dimensión de vigor, caracterizadas por un alto nivel de energía y resistencia mental, en contraste con otras dimensiones que no están relacionadas con el rendimiento académico. Además, resaltaron que un rendimiento óptimo requiere el interés y compromiso activo de los estudiantes, incluso en situaciones adversas que no necesariamente afectan el rendimiento. Por ende, se establece una relación significativa, lo cual es beneficioso para la organización, ya que implica que los colaboradores cuentan con un nivel de energía adecuado.

En relación con los resultados, el compromiso va más allá de simplemente cumplir con las tareas asignadas; implica una conexión emocional, motivación intrínseca y una identificación con los valores y metas de la empresa. Un colaborador comprometido tiende a experimentar un mayor nivel de satisfacción en el trabajo, contribuye de manera proactiva al éxito de la organización y mantiene un nivel constante de energía y entusiasmo en su desempeño laboral. Por otro lado, se argumenta que el engagement, en cuanto a los resultados, implica que los jefes de cada área deben motivar a su personal de manera frecuente para lograr una alta productividad, coincidiendo con la perspectiva teórica de Laily et al. (2023).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general la conclusión es que existe una relación del 43.9% entre el desempeño organizacional y el engagement de los colaboradores. Además, se observa que cuando el 80.4% de los encuestados indica que el desempeño organizacional es bueno, el engagement también se sitúa en un nivel bueno, revelando una relación proporcional directa.

Segunda:

De acuerdo al objetivo específico se evidencia una relación del 54% entre el desempeño organizacional y la dimensión de vigor en los colaboradores. Igualmente, cuando el 82.4% de los encuestados afirma que el desempeño organizacional es bueno, se observa que el vigor también alcanza un nivel bueno, indicando así una relación proporcional directa.

Tercera:

En relación con el objetivo específico, se observa una relación del 36.6% entre el desempeño organizacional y la dimensión de dedicación en los colaboradores. De manera similar, cuando el 78.40% de los encuestados indica que el desempeño organizacional es bueno, la dedicación también se sitúa en un nivel bueno, demostrando una relación proporcional directa.

Cuarta:

Con respecto al objetivo específico, se evidencia una relación del 54% entre el desempeño organizacional y la dimensión de absorción en los colaboradores. De igual manera, cuando el 80.4% de los encuestados declara que el desempeño organizacional es bueno, la absorción también se encuentra en un nivel bueno, indicando una relación proporcional directa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere al director general continuar fomentando un rendimiento organizacional óptimo, con el fin de que los colaboradores mantengan una conexión significativa con la empresa y contribuyan al logro de los objetivos establecidos.

Segunda:

Se recomienda al director general desarrollar talleres de investigación para así poder mejorar en el futuro, además de hacer otras variables para así dar a conocer la importancia de la investigación.

Tercera:

Se sugiere que la secretaria académica promueva la colaboración entre los miembros del equipo, ya que desempeñan un papel fundamental en la organización para lograr las metas y objetivos establecidos.

Cuarta:

Se recomienda a la secretaria académica poner en práctica actividades innovadoras hacia los colaboradores de tal manera que genere confianza y un buen clima laboral además de desarrollar sus habilidades y destrezas que tiene cada colaborador.

REFERENCIAS

- Arias- Chávez, D., Vera -Buitrón, M., Ramos- Quispe, T., & Pérez- Saavedra, segundo. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 8(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>
- Barradas, M., Rodríguez, J., & Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 10, 21. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i28.15678>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 213–227. <https://www.revistaespacios.com>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Organizational climate and its influence on the performance of employees in a service company. *Informacion Tecnologica*, 31(1), 141–148. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brockner, J., & Dijke, M. (2024). Work engagement and burnout in anticipation of physically returning to work: The interactive effect of imminence of return and self-affirmation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 110(December 2022), 104527. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2023.104527>
- Cajas, V., Paredes, M., Pasquel, Pl., & Pasquel, A. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios [Social Skills in Engagement and Academic Performance in University Students]. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 11(1), 77–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.405>
- Calderón-Mafud, J., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, M., & Colunga-Rodríguez, C. (2020). Effect of Organizational Socialization on Engagement of Mexican Workers: Transparency and Future. *Psicogente*, 23(43), 124–137. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>

- Carrillo Priscila. (2020). *Análisis Del Engagement Laboral En Profesionales De atención Primaria En Salud De La Provincia De Santa Elena- Ecuador*. 9(51), 80–88. <https://doi.org/DOI: http: 10.36097/rsan.v1i40.1307>
- Correa, M., & Díaz, B. (2018). Capacidad en tecnologías de la información y desempeño organizacional: un estudio en el contexto colombiano. *Innovar*, 28(69), 99–116. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71699>
- Dominguez-Lara, Sergio Fernández-Arata, M., & Seperak-Viera, R. (2021). Análisis psicométrico de una medida ultra-breve para el engagement académico: UWES-3S. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 13(1), 25–37. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v13.n1.27780>
- Domínguez-Lara, S., Sánchez- Villena, A., & Manuel, F.-A. (2020). Propiedades psicométricas de la UWES-9S en estudiantes universitarios peruanos. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 24–39. <https://doi.org/http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.2> Recibido,
- Domínguez, B., & Ibarra, E. (2017). A new approach to the study of happiness positive psychologist. *Razon y Palabra*, 21(96), 660–679. <http://revistas.comunicacionudlh.edu.ec/index.php/ryp>
- Esparza-Aguilar, J., Soto-Maciel, A., De La Garza Ramos, M., & San Martín-Reyna, J. (2021). Financial performance and socio-emotional wealth in small and medium-sized family and non-family business. *Tec Empresarial*, 15(2), 2–16. <https://doi.org/10.18845/te.v15i1.5584>
- Espínola, R., R.R., & Palacini. (2020). Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de La UCSA*, 7(2), 3–25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Fernández, D., Guevara, G., Dávila, T., & José, C. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 13(1), 63–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595> Capital
- Figuroa, J., Cavazos, J., & Cerón, A. (2023). La influencia de la estrategia

- competitiva, la rivalidad competitiva y la orientación al cliente con el desempeño organizacional de empresas hoteleras en México. *Contaduría y Administración*, 68(4), 411. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2876>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo Por El Trabajo (Engagement): Un Estudio De Validez En Profesionales De La Docencia En Lima, Perú Tt - Work Engagement: a Validity Study in Teaching Professionals From Lima, Peru. *Liberabit*, 21(2), 195–206. https://www.proquest.com/scholarly-journals/entusiasmo-por-el-trabajo-engagement-un-estudio/docview/1951022211/se-2?accountid=36937%0Ahttps://media.proquest.com/media/hms/PFT/1/9FEw2?_a=ChgyMDIzMDcwMzAxNTAxNDQzMjo4MDk4MjASBTY2NjJwGgpPTkVfU0VBUkNIIgwzOC4yN
- Gualpa, A., & Urbina - Poveda, M. (2021). Determinantes del desempeño financiero de las cooperativas de ahorro y crédito del Ecuador. *Revista Economía y Política*, 112–129. <https://doi.org/10.25097/rep.n34.2021.07>
- Guisao, S., Rincón, L., & Arias- Pérez, J. (2017). Capacity for information technologies and organizational performance: Mediating effect of the absorption capacity. *Cuadernos de Administracion*, 30(55), 37–65. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ctido>
- Hernandez, C., Llorens, S., Rodriguez, A., & Dickinson, M. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89–100. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup>
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández Sampieri, R. (2018). Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Huamán- Cuya, A., & Torres- Limascca, R. (2023). *Artículo Original Engagement Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Un Programa Social En La*

- Unidad Territorial Apurímac Puriq.* 5, e504, 1–18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.5.504> Autor
- Laily, N., Wahyuni, D., Koesmono, T., & Sari, J. (2023). Modelling Organizational Performance Manufacturing Companies in Indonesia: Feature Extraction. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), 1–17.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1506>
- López, D., Álvarez- Pérez, P., & Garcés- Delgado, Y. (2021). El engagement académico y su incidencia en el rendimiento del alumnado de grado de la Universidad de La Laguna. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 27(1), 1–16.
<https://doi.org/10.30827/relieve.v27i1.21169>
- Ly, B. (2023). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- Machorro, F., & Romero, M. (2021). Influencia del capital humano en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica en México. *Formación Universitaria*, 14(5), 3–10. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062021000500003>
- Maquera, Y., Pinto, G., Meneses, L., & Quispe, M. (2023). Engagement Laboral y Bienestar Subjetivo en el personal de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial San Román-Juliaca, 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 1443–1463.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.696>
- Matus, D. (2018). Implementación operativa de un modelo de intervención para la mejora del desempeño organizacional. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(2), 71–86. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.04>
- Mendoza-Vargas, J., Burbano-Pantoja, V., & Mendoza-Vargas, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información Tecnológica*, 33(6), 157–166. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718->

07642022000600157

- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Pérez - Juárez, J., & Pedraza-Nájjar, X. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Signos*, 11. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2019.0001.02>
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Ramirez-Lozano, J., Peñaflor-Guerra, R., & Sanagustín-Fons, V. (2023). Leadership, Communication, and Job Satisfaction for Employee Engagement and Sustainability of Family Businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 13(6), 137. <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>
- Rivas, L., Dominguez, A., Valenzuela, C., & Stuardo, C. (2021). *Artículos de revisión*. 1, 180–203. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.22267/rtend.212201.160>
- Romero Espínola, R., & Palacini, F. (2020). Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de La UCSA*, 7(2), 3–25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Ruiz de Chavéz, D., Moreno, M., Arnda, C., & Perales, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, 116–120. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art10.pdf>
- Toscano- del Cairo, C., Vesga -Rodríguez, J., & Avendaño -Prieto, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–137. <https://doi.org/http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Verástegui, J. (2020). El capital estructural y su relación con el desempeño en

educación superior. *Revista Latinoamericana Para La Investigacion y El Desarrollo Educativo*, 10, 23.

<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.662>

Vesga, J., García, M., Forero, C., Toscano, C., Quiroz, E., & Pazmay, S. (2021). The relationship between age, engagement and disposition to organizational change. *Interdisciplinaria*, 38(2), 225–241.

<https://doi.org/10.16888/INTERD.2021.38.2.15>

Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta*. España: McGraw-Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre desempeño organizacional y engagement de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023?	Objetivo general: Determinar la relación entre desempeño organizacional y engagement de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el desempeño organizacional y el engagement en los trabajadores los colaboradores de una universidad de Lima, 2023	Desempeño organizacional	Desempeño financiero	-Satisfacción personal -Crecimiento -Rentabilidad	Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Población: 51 colaboradores Enfoque: Cuantitativo Muestra: 51 Muestreo: No probabilístico por conveniencia
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		Desempeño operativo	-Eficiencia -Efectividad	
¿Cuál es la relación que existe entre desempeño organizacional y vigor de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023?	Determinar la relación entre desempeño organizacional y vigor de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023	Existe relación entre desempeño organizacional y vigor de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023	Engagement	Vigor	-Energía -Resistencia mental -Persistencia	
¿Cuál es la relación que existe entre desempeño organizacional y dedicación de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023?	Establecer la relación entre desempeño organizacional y dedicación de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023	Existe relación entre desempeño organizacional y dedicación de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023		Dedicación	-Entusiasmo -Orgullo -Inspiración	
¿Cuál es la relación que existe entre desempeño organizacional y absorción de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023?	Establecer la relación entre desempeño organizacional y absorción de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023	Existe relación entre desempeño organizacional y absorción de los colaboradores de una universidad de Lima, 2023		Absorción	-Sentimiento de felicidad -Placer por el trabajo	

Anexo2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	operacionalización	Demisiones	indicadores	reactivos	Escala de medición
Desempeño organizacional	El desempeño organizacional es la integración de elementos administrativos y operativos para poder evitar las causas al fracaso puesto que indica también por su parte que el desempeño financiero y desempeño operativo son importantes Matus, et al, (2018)	Contiene 2 dimensiones, 12 reactivos, escala de valores Likert	Desempeño financiero	-Satisfacción personal -Crecimiento -Rentabilidad	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Desempeño operativo	-Eficiencia -Efectividad	7, 8, 9, 10, 11, 12	Ordinal
Engagement	El engagement es el interés que tiene cada persona hacia sus labores que realiza y también de tipo cognitivo por lo que implica el uso de estrategias, conocimientos y habilidades como vigor, dedicación y absorción López et al. (2021)	Contiene 3 dimensiones, 18 reactivos, escala de valores Likert	Vigor	-Energía -Resistencia mental -Persistencia	13, 14, 15, 16, 17, 18	Ordinal
			Dedicación	-Entusiasmo -Orgullo -Inspiración	19, 20, 21, 22, 23, 24	Ordinal
			Absorción	-Sentimiento de felicidad -Placer por el trabajo	25, 26, 27, 28, 29, 30	Ordinal

Anexo 3: Cuestionario

El propósito de este cuestionario es poder conocer las diferentes opiniones que tienen cada uno de los encuestados referente a su centro laboral, para ello se solicita responder dicho cuestionario con total sinceridad ya que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Dicho cuestionario cuenta con un total de 30 ítems con cinco alternativas de respuestas por lo que se le pide marcar con un aspa (x) la alternativa que usted crea correcta. 1= nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4= casi siempre 5= siempre.

Variable 1: Desempeño organizacional						
Dimensión 1: Desempeño financiero		1	2	3	4	5
1	La empresa reconoce mis logros.					
2	Me siento satisfecho con los incentivos que me dan.					
3	La empresa brinda flexibilidad horaria.					
4	La empresa brinda oportunidad de ascenso laboral.					
5	Mi remuneración cumple mis expectativas.					
6	La empresa brinda intercambio administrativo.					
Dimensión 2: Desempeño operativo		1	2	3	4	5
7	Me considero eficiente realizando mis labores.					
8	Realizo mi trabajo en función a los objetivos de la empresa					
9	Administro adecuadamente mis tiempos cuando realizo mis labores.					
10	Gestiono de manera efectiva mis labores.					
11	Tomo decisiones de manera eficiente.					
12	Mis labores que realizo aportan valor en la empresa					
Variable 2: Engagement						
Dimensión 1: Vigor		1	2	3	4	5
13	Cuando realizo mis labores me siento con fuerza y lleno de energía.					
14	Me siento animado (a) cuando estoy realizando mis actividades en el trabajo.					
15	Cada mañana estoy motivado a asistir a mi centro de labores.					
16	Puedo estar laborando de manera continuada durante periodos largos de tiempo (sin que me resulte aburrido)					
17	A pesar de las dificultades que encuentre, me considero una persona constante y perseverante a la hora de realizar mis actividades en el trabajo.					
18	Incluso si no me encuentro bien, no dejo de realizar mis actividades pendientes del trabajo.					
Dimensión 2: Dedicación		1	2	3	4	5
19	Creo que las actividades laborales que estoy realizando tienen sentido para mí.					
20	Estoy entusiasmado con las labores administrativas que estoy realizando.					

21	El trabajo que realizo me motivan a hacer cosas nuevas relacionadas con la labor administrativa que estoy realizando.					
22	En mi puesto de trabajo hay comodidad.					
23	Desarrollarme laboralmente en el campo administrativo es importante para mí.					
24	Soy feliz cuando realizo mis labores.					
Dimensión 3: Absorción		1	2	3	4	5
25	Siento que el tiempo transcurre rápido cuando realizo mis labores administrativas.					
26	Me mantengo concentrado cuando estoy desarrollando mis labores.					
27	Me siento feliz cuando estoy realizando mis labores.					
28	Estoy inmerso en mis labores que estoy realizando.					
29	Cuando realizo mis labores administrativas suelo dar más de mi tiempo					
30	Me resulta difícil dejar de realizar mis labores administrativas.					

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El Desempeño Organizacional y Engagement de los Colaboradores de una Universidad de Lima, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	SEBASTIAN SANCHEZ DIAZ
Número de documento de identidad:	09834807
Grado profesional:	DR. EN EDUCACIÓN
Área de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGADOR
Institución laboral:	CESAR VALLEVO
Tiempo de experiencia profesional:	15 AÑOS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA
Experiencia en investigación:	7 AÑOS

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autores:	Fanny Magali Terrones Cieza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida () Auto aplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una universidad

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 12 Ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables. -La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 18 Ítems en Total. <p>El objetivo es medir la relación de variables</p>
----------------	---

4. Soporte teórico

Variable 1: Desempeño organizacional

El desempeño organizacional es la integración de elementos administrativos y operativos para poder evitar las causas al fracaso puesto que indica también por su parte que el desempeño financiero y desempeño operativo son importantes Matus, et al, (2018)

Instrumento	Dimensiones	Definición
Desempeño organizacional	Desempeño financiero	Gualpa, Urbina, et al, (2021) indicaron que dicha dimensión es considerada como el análisis más importante para las empresas ya que representa el nivel de rentabilidad que tiene la empresa cabe mencionar que el resultado puede ser positivo o negativo.
	Desempeño operativo	Ramírez-Vielma & Nazar, (2019) indican que el desempeño operativo es aquellas conductas de las personas están orientadas al cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa lo cual se espera que los colaboradores tengan una mayor efectividad.

Variable 2: Engagement

El engagement es el interés que tiene cada persona hacia sus labores que realiza y también de tipo cognitivo por lo que implica el uso de estrategias, conocimientos y habilidades como vigor, dedicación y absorción López, Álvarez, Garcés et al, (2021).

Instrumento	Dimensiones	Definición
Engagement	Vigor	Domínguez, Sánchez, Fernández, et al, (2020) mencionaron que el vigor son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia que pueden tener en su ambiente laboral.
	Dedicación	Hernandez-Vargas et al., (2016) indica que la dedicación básicamente es estar implicado en el trabajo, con entusiasmo, orgullo y reto.
	Absorción	Dominguez , Fernández, Seoerack et al, (2021) mencionaron que dicha dimensión representa el grado de concentración, sensación y esmero ya que el tiempo es un papel muy importante para poder cumplir los objetivos planteados.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “El desempeño organizacional y Engagement de los colaboradores de una universidad de Lima 2023. De

acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1: **Desempeño organizacional**

Primera dimensión: **Desempeño Financiero**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Satisfacción personal					
1. La empresa reconoce mis logros.	1	4	4	4	
2. Me siento satisfecho con los incentivos que me dan.	2	4	4	4	
3. La empresa brinda flexibilidad horaria.	3	4	4	4	
Indicador: Crecimiento					
4. La empresa brinda oportunidad de ascenso laboral.	4	4	4	4	

Indicador: Rentabilidad					
5. Mi remuneración cumple mis expectativas.	5	4	4	4	
6. La empresa brinda intercambio administrativo.	6	4	4	4	

Segunda dimensión: **Desempeño operativo**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Eficiencia					
7. Me considero eficiente realizando mis labores.	7	4	4	4	
8. Realizo mi trabajo en función a los objetivos de la empresa	8	4	4	4	
9. Mis labores que realizo aportan valor en la empresa	9	4	4	4	
Indicador: Efectividad					
10. Gestiono de manera efectiva mis labores.	10	4	4	4	
11. Tomo decisiones de manera eficiente.	11	4	4	4	
12. Administro adecuadamente mis tiempos cuando realizo mis labores.	12	4	4	4	

Variable 2: **Engagement**

Primera dimensión: **Vigor**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Energía					
13. Cuando realizo mis labores me siento con fuerza y lleno de energía.	13	4	4	4	
14. Me siento animado (a) cuando estoy realizando mis actividades en el trabajo.	14	4	4	4	
15. Cada mañana estoy motivado a asistir a mi centro de labores.	15	4	4	4	
Indicador: Resistencia Mental					
16. Puedo estar laborando de manera continuada durante periodos largos de tiempo (sin que me resulte aburrido).	16	4	4	4	
17. A pesar de las dificultades que encuentre, me considero una persona constante y perseverante a la hora de realizar mis actividades en el trabajo.	17	4	4		
Indicador: Resistencia Mental					
18. Incluso si no me encuentro bien, realizo mis actividades pendientes del trabajo.	18	4	4	4	

Segunda dimensión: **dedicación**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Entusiasmo					
19. Creo que las actividades laborales que estoy realizando tienen sentido para mí.	19	4	4	4	
20. Estoy entusiasmado con las labores administrativas que estoy realizando.	20	4	4	4	
21. El trabajo que realizo me motivan a hacer cosas nuevas relacionadas con la labor administrativa que estoy realizando.	21	4	4	4	
22. Soy feliz cuando realizo mis labores.	22	4	4	4	
Indicador: Orgullo					
23. En mi puesto de trabajo hay comodidad.	23	4	4	4	
24. Desarrollarme laboralmente en el campo administrativo es importante para mí.	24	4	4	4	

Tercera dimensión: **absorción**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Sentimiento de felicidad					
25. Siento que el tiempo transcurre rápido cuando realizo mis labores administrativas.	25	4	4	4	

26. Me mantengo concentrado cuando estoy desarrollando mis labores.	26	4	4	4	
Indicador: Placer por el trabajo					
27. Me siento feliz cuando estoy realizando mis labores.	27	4	4	4	
28. Estoy inmerso en mis labores que estoy realizando.	28	4	4	4	
29. Cuando realizo mis labores administrativas suelo dar más de mi tiempo	29	4	4	4	
Indicador: Placer por el trabajo					
30. Me resulta difícil dejar de realizar mis labores administrativas.	30	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI N° 09834807

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El Desempeño Organizacional y Engagement de los Colaboradores de una Universidad de Lima, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL
Número de documento de identidad:	06269132
Grado profesional:	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Área de experiencia profesional:	EDUCACIÓN
Institución laboral:	UCV
Tiempo de experiencia profesional:	30 AÑOS
Experiencia en investigación:	20 AÑOS

7. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autores:	Fanny Magali Terrones Cieza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida () Auto aplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una universidad

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 12 Ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables. -La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 18 Ítems en Total. <p>El objetivo es medir la relación de variables</p>
----------------	---

9. Soporte teórico

Variable 1: Desempeño organizacional

El desempeño organizacional es la integración de elementos administrativos y operativos para poder evitar las causas al fracaso puesto que indica también por su parte que el desempeño financiero y desempeño operativo son importantes Matus, et al, (2018)

Instrumento	Dimensiones	Definición
Desempeño organizacional	Desempeño financiero	Gualpa, Urbina, et al, (2021) indicaron que dicha dimensión es considerada como el análisis más importante para las empresas ya que representa el nivel de rentabilidad que tiene la empresa cabe mencionar que el resultado puede ser positivo o negativo.
	Desempeño operativo	Ramírez-Vielma & Nazar, (2019) indican que el desempeño operativo es aquellas conductas de las personas están orientadas al cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa lo cual se espera que los colaboradores tengan una mayor efectividad.

Variable 2: Engagement

El engagement es el interés que tiene cada persona hacia sus labores que realiza y también de tipo cognitivo por lo que implica el uso de estrategias, conocimientos y habilidades como vigor, dedicación y absorción López, Álvarez, Garcés et al, (2021).

Instrumento	Dimensiones	Definición
Engagement	Vigor	Domínguez, Sánchez, Fernández, et al, (2020) mencionaron que el vigor son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia que pueden tener en su ambiente laboral.
	Dedicación	Hernandez-Vargas et al., (2016) indica que la dedicación básicamente es estar implicado en el trabajo, con entusiasmo, orgullo y reto.
	Absorción	Dominguez , Fernández, Seoerack et al, (2021) mencionaron que dicha dimensión representa el grado de concentración, sensación y esmero ya que el tiempo es un papel muy importante para poder cumplir los objetivos planteados.

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “El desempeño organizacional y Engagement de los colaboradores de una universidad de Lima 2023. De

acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	2. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	5. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	6. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	7. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable 1: **Desempeño organizacional**

Primera dimensión: **Desempeño Financiero**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Satisfacción personal					
1. La empresa reconoce mis logros.	1	4	4	4	
2. Me siento satisfecho con los incentivos que me dan.	2	4	4	4	
3. La empresa brinda flexibilidad horaria.	3	4	4	4	
Indicador: Crecimiento					
4. La empresa brinda oportunidad de ascenso laboral.	4	4	4	4	

Indicador: Rentabilidad					
5. Mi remuneración cumple mis expectativas.	5	4	4	4	
6. La empresa brinda intercambio administrativo.	6	4	4	4	

Segunda dimensión: **Desempeño operativo**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Eficiencia					
7. Me considero eficiente realizando mis labores.	7	4	4	4	
8. Realizo mi trabajo en función a los objetivos de la empresa	8	4	4	4	
9. Mis labores que realizo aportan valor en la empresa	9	4	4	4	
Indicador: Efectividad					
10. Gestiono de manera efectiva mis labores.	10	4	4	4	
11. Tomo decisiones de manera eficiente.	11	4	4	4	
12. Administro adecuadamente mis tiempos cuando realizo mis labores.	12	4	4	4	

Variable 2: **Engagement**

Primera dimensión: **Vigor**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Energía					
13. Cuando realizo mis labores me siento con fuerza y lleno de energía.	13	4	4	4	
14. Me siento animado (a) cuando estoy realizando mis actividades en el trabajo.	14	4	4	4	
15. Cada mañana estoy motivado a asistir a mi centro de labores.	15	4	4	4	
Indicador: Resistencia Mental					
16. Puedo estar laborando de manera continuada durante periodos largos de tiempo (sin que me resulte aburrido).	16	4	4	4	
17. A pesar de las dificultades que encuentre, me considero una persona constante y perseverante a la hora de realizar mis actividades en el trabajo.	17	4	4	4	
Indicador: Resistencia Mental					
18. Incluso si no me encuentro bien, no dejo de realizar mis actividades pendientes del trabajo.	18	4	4	4	

Segunda dimensión: **dedicación**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Entusiasmo					
19. Creo que las actividades laborales que estoy realizando tienen sentido para mí.	19	4	4	4	
20. Estoy entusiasmado con las labores administrativas que estoy realizando.	20	4	4	4	
21. El trabajo que realizo me motivan a hacer cosas nuevas relacionadas con la labor administrativa que estoy realizando.	21	4	4	4	
22. Soy feliz cuando realizo mis labores.	22	4	4	4	
Indicador: Orgullo					
23. En mi puesto de trabajo hay comodidad.	23	4	4	4	
24. Desarrollarme laboralmente en el campo administrativo es importante para mí.	24	4	4	4	

Tercera dimensión: **absorción**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Sentimiento de felicidad					
25. Siento que el tiempo transcurre rápido cuando realizo mis labores administrativas.	25	4	4	4	

26. Me mantengo concentrado cuando estoy desarrollando mis labores.	26	4	4	4	
Indicador: Placer por el trabajo					
27. Me siento feliz cuando estoy realizando mis labores.	27	4	4	4	
28. Estoy inmerso en mis labores que estoy realizando.	28	4	4	4	
29. Cuando realizo mis labores administrativas suelo dar más de mi tiempo	29	4	4	4	
Indicador: Placer por el trabajo					
30. Me resulta difícil dejar de realizar mis labores administrativas.	30	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 06269132

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El Desempeño Organizacional y Engagement de los Colaboradores de una Universidad de Lima, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Abraham Josue Horna Rubio
Número de documento de identidad:	06117267
Grado profesional:	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Área de experiencia profesional:	Gestión Económica y Financiera de Organizaciones
Institución laboral:	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Peruana Unión
Tiempo de experiencia profesional:	25 años
Experiencia en investigación:	06 años

12. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autores:	Fanny Magali Terrones Cieza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida () Auto aplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una universidad

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 12 Ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables. -La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 18 Ítems en Total. <p>El objetivo es medir la relación de variables</p>
----------------	---

14. Soporte teórico

Variable 1: Desempeño organizacional

El desempeño organizacional es la integración de elementos administrativos y operativos para poder evitar las causas al fracaso puesto que indica también por su parte que el desempeño financiero y desempeño operativo son importantes Matus, et al, (2018).

Instrumento	Dimensiones	Definición
Desempeño organizacional	Desempeño financiero	Gualpa, Urbina, et al, (2021) indicaron que dicha dimensión es considerada como el análisis más importante para las empresas ya que representa el nivel de rentabilidad que tiene la empresa cabe mencionar que el resultado puede ser positivo o negativo.
	Desempeño operativo	Ramírez-Vielma & Nazar, (2019) indican que el desempeño operativo es aquellas conductas de las personas están orientadas al cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa lo cual se espera que los colaboradores tengan una mayor efectividad.

Variable 2: Engagement

El engagement es el interés que tiene cada persona hacia sus labores que realiza y también de tipo cognitivo por lo que implica el uso de estrategias, conocimientos y habilidades como vigor, dedicación y absorción López, Álvarez, Garcés et al, (2021).

Instrumento	Dimensiones	Definición
Engagement	Vigor	Domínguez, Sánchez, Fernadez, et al, (2020) mencionaron que el vigor son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia que pueden tener en su ambiente laboral.
	Dedicación	Hernandez-Vargas et al., (2016) indica que la dedicación básicamente es estar implicado en el trabajo, con entusiasmo, orgullo y reto.
	Absorción	Dominguez , Fernández, Seoerack et al, (2021) mencionaron que dicha dimensión representa el grado de concentración, sensación y esmero ya que el tiempo es un papel muy importante para poder cumplir los objetivos planteados.

15. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “El desempeño organizacional y Engagement de los colaboradores de una universidad de Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	8. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	9. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	10. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable 1: **Desempeño organizacional**

Primera dimensión: **Desempeño Financiero**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios		Observaciones o recomendaciones	
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Satisfacción personal					
1. La empresa reconoce mis logros.	1	4	4	4	
2. Me siento satisfecho con los incentivos que me dan.	2	4	4	4	
3. La empresa brinda flexibilidad horaria.	3	4	4	4	
Indicador: Crecimiento					
4. La empresa brinda oportunidad de ascenso laboral.	4	4	4	4	
Indicador: Rentabilidad					
5. Mi remuneración cumple mis expectativas.	5	4	4	4	
6. La empresa brinda intercambio administrativo.	6	4	4	4	

Segunda dimensión: **Desempeño operativo**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Eficiencia					
7. Me considero eficiente realizando mis labores.	7	4	4	4	
8. Realizo mi trabajo en función a los objetivos de la empresa	8	4	4	4	
9. Mis labores que realizo aportan valor en la empresa	9	4	4	4	
Indicador: Efectividad					
10. Gestiono de manera efectiva mis labores.	10	4	4	4	
11. Tomo decisiones de manera eficiente.	11	4	4	4	
12. Administro adecuadamente mis tiempos cuando realizo mis labores.	12	4	4	4	

Variable 2: **Engagement**

Primera dimensión: **Vigor**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios	Observaciones o recomendaciones
-------------	-------	-----------	---------------------------------

		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Energía					
13. Cuando realizo mis labores me siento con fuerza y lleno de energía.	13	4	4	4	
14. Me siento animado (a) cuando estoy realizando mis actividades en el trabajo.	14	4	4	4	
15. Cada mañana estoy motivado a asistir a mi centro de labores.	15	4	4	4	
Indicador: Resistencia Mental					
16. Puedo estar laborando de manera continuada durante periodos largos de tiempo (sin que me resulte aburrido).	16				
17. A pesar de las dificultades que encuentre, me considero una persona constante y perseverante a la hora de realizar mis actividades en el trabajo.	17	4	4	4	
Indicador: Resistencia Mental					
18. Incluso si no me encuentro bien, realizo mis actividades pendientes del trabajo.	18	4	4	4	

Segunda dimensión: **dedicación**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Entusiasmo					
19. Creo que las actividades laborales que estoy realizando tienen sentido para mí.	19	4	4	4	

20. Estoy entusiasmado con las labores administrativas que estoy realizando.	20	4	4	4	
21. El trabajo que realizo me motivan a hacer cosas nuevas relacionadas con la labor administrativa que estoy realizando.	21	4	4	4	
22. Soy feliz cuando realizo mis labores.	22	4	4	4	
Indicador: Orgullo					
23. En mi puesto de trabajo hay comodidad.	23	4	4	4	
24. Desarrollarme laboralmente en el campo administrativo es importante para mí.	24	4	4	4	

Tercera dimensión: **absorción**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Sentimiento de felicidad					
25. Siento que el tiempo transcurre rápido cuando realizo mis labores administrativas.	25	4	4	4	
26. Me mantengo concentrado cuando estoy desarrollando mis labores.	26	4	4	4	
Indicador: Placer por el trabajo					
27. Me siento feliz cuando estoy realizando mis labores.	27	4	4	4	
28. Estoy inmerso en mis labores que estoy realizando.	28	4	4	4	

29. Cuando realizo mis labores administrativas suelo dar más de mi tiempo	29	4	4	4	
Indicador: Placer por el trabajo					
30. Me resulta difícil dejar de realizar mis labores administrativas.	30	4	4	4	



Econ. Abraham Horna Rubio
 COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ANCASH
 Registro N° 016

Firma del evaluador

DNI N° 06117267

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “El Desempeño Organizacional y Engagement de los Colaboradores de una Universidad de Lima, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Salomón Axel Vásquez Campos
Número de documento de identidad:	70319901
Grado profesional:	Magíster
Área de experiencia profesional:	Contabilidad
Institución laboral:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional:	9
Experiencia en investigación:	8

17. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autores:	Fanny Magali Terrones Cieza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida () Auto aplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una universidad

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>-La primera variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 12 Ítems en Total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>-La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 18 Ítems en Total.</p> <p>El objetivo es medir la relación de variables</p>
----------------	--

19. Soporte teórico

Variable 1: Desempeño organizacional

El desempeño organizacional es la integración de elementos administrativos y operativos para poder evitar las causas al fracaso puesto que indica también por su parte que el desempeño financiero y desempeño operativo son importantes Matus, et al, (2018)

Instrumento	Dimensiones	Definición
Desempeño organizacional	Desempeño financiero	Guallpa, Urbina, et al, (2021) indicaron que dicha dimensión es considerada como el análisis más importante para las empresas ya que representa el nivel de rentabilidad que tiene la empresa cabe mencionar que el resultado puede ser positivo o negativo.
	Desempeño operativo	Ramírez-Vielma & Nazar, (2019) indican que el desempeño operativo es aquellas conductas de las personas están orientadas

		al cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa lo cual se espera que los colaboradores tengan una mayor efectividad.
--	--	--

Variable 2: Engagement

El engagement es el interés que tiene cada persona hacia sus labores que realiza y también de tipo cognitivo por lo que implica el uso de estrategias, conocimientos y habilidades como vigor, dedicación y absorción López, Álvarez, Garcés et al, (2021).

Instrumento	Dimensiones	Definición
Engagement	Vigor	Domínguez, Sánchez, Fernandez, et al, (2020) mencionaron que el vigor son los altos niveles de energía, esfuerzo y persistencia que pueden tener en su ambiente laboral.
	Dedicación	Hernandez-Vargas et al., (2016) indica que la dedicación básicamente es estar implicado en el trabajo, con entusiasmo, orgullo y reto.
	Absorción	Dominguez , Fernández, Seoerack et al, (2021) mencionaron que dicha dimensión representa el grado de concentración, sensación y esmero ya que

		el tiempo es un papel muy importante para poder cumplir los objetivos planteados.
--	--	---

20. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “El desempeño organizacional y Engagement de los colaboradores de una universidad de Lima 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	13. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	14. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	15. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	16. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	4. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	11. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	12. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

indicador que está midiendo.	13. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	13. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	14. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	15. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	16. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

13.No cumple con el criterio
14.Bajo nivel
15.Moderado nivel
16.Alto nivel

Variable 1: **Desempeño organizacional**

Primera dimensión: **Desempeño Financiero**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Satisfacción personal					
1. La empresa reconoce mis logros.	1	4	4	4	
2. Me siento satisfecho con los incentivos que me dan.	2	4	4	4	
3. La empresa brinda flexibilidad horaria.	3	4	4	4	
Indicador: Crecimiento					
4. La empresa brinda oportunidad de ascenso laboral.	4	4	4	4	
Indicador: Rentabilidad					
5. Mi remuneración cumple mis expectativas.	5	4	4	4	
6. La empresa brinda intercambio administrativo.	6	4	4	4	

Segunda dimensión: **Desempeño operativo**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Eficiencia					

7. Me considero eficiente realizando mis labores.	7	4	4	4	
8. Realizo mi trabajo en función a los objetivos de la empresa	8	4	4	4	
9. Mis labores que realizo aportan valor en la empresa	9	4	4	4	
Indicador: Efectividad					
10. Gestiono de manera efectiva mis labores.	10	4	4	4	
11. Tomo decisiones de manera eficiente.	11	4	4	4	
12. Administro adecuadamente mis tiempos cuando realizo mis labores.	12	4	4	4	

Variable 2: **Engagement**

Primera dimensión: **Vigor**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Energía					
13. Cuando realizo mis labores me siento con fuerza y lleno de energía.	13	4	4	4	
14. Me siento animado (a) cuando estoy realizando mis actividades en el trabajo.	14	4	4	4	
15. Cada mañana estoy motivado a asistir a mi centro de labores.	15	4	4	4	
Indicador: Resistencia Mental					
16. Puedo estar laborando de manera continuada durante periodos largos	16	4	4	4	

de tiempo (sin que me resulte aburrido).					
17. A pesar de las dificultades que encuentre, me considero una persona constante y perseverante a la hora de realizar mis actividades en el trabajo.	17	4	4	4	
Indicador: Resistencia Mental					
18. Incluso si no me encuentro bien, realizo mis actividades pendientes del trabajo.	18	4	4	4	

Segunda dimensión: **dedicación**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Entusiasmo					
19. Creo que las actividades laborales que estoy realizando tienen sentido para mí.	19	4	4	4	
20. Estoy entusiasmado con las labores administrativas que estoy realizando.	20	4	4	4	
21. El trabajo que realizo me motivan a hacer cosas nuevas relacionadas con la labor administrativa que estoy realizando.	21	4	4	4	
22. Soy feliz cuando realizo mis labores.	22	4	4	4	
Indicador: Orgullo					

23. En mi puesto de trabajo hay comodidad.	23	4	4	4	
24. Desarrollarme laboralmente en el campo administrativo es importante para mí.	24	4	4	4	

Tercera dimensión: **absorción**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Sentimiento de felicidad					
25. Siento que el tiempo transcurre rápido cuando realizo mis labores administrativas.	25	4	4	4	
26. Me mantengo concentrado cuando estoy desarrollando mis labores.	26	4	4	4	
Indicador: Placer por el trabajo					
27. Me siento feliz cuando estoy realizando mis labores.	27	4	4	4	
28. Estoy inmerso en mis labores que estoy realizando.	28	4	4	4	
29. Cuando realizo mis labores administrativas suelo dar más de mi tiempo	29	4	4	4	
Indicador: Placer por el trabajo					
30. Me resulta difícil dejar de realizar mis labores administrativas.	30	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 70319901

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Figuras de las variables y dimensiones

Figura de la variable 1: Desempeño organizacional

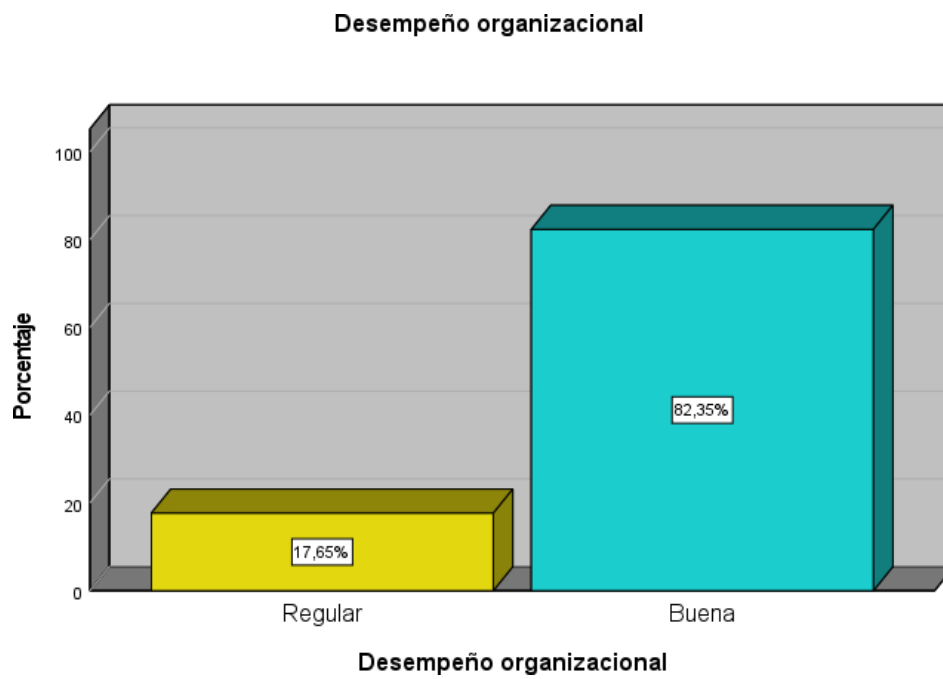


Figura de la dimensión desempeño financiero

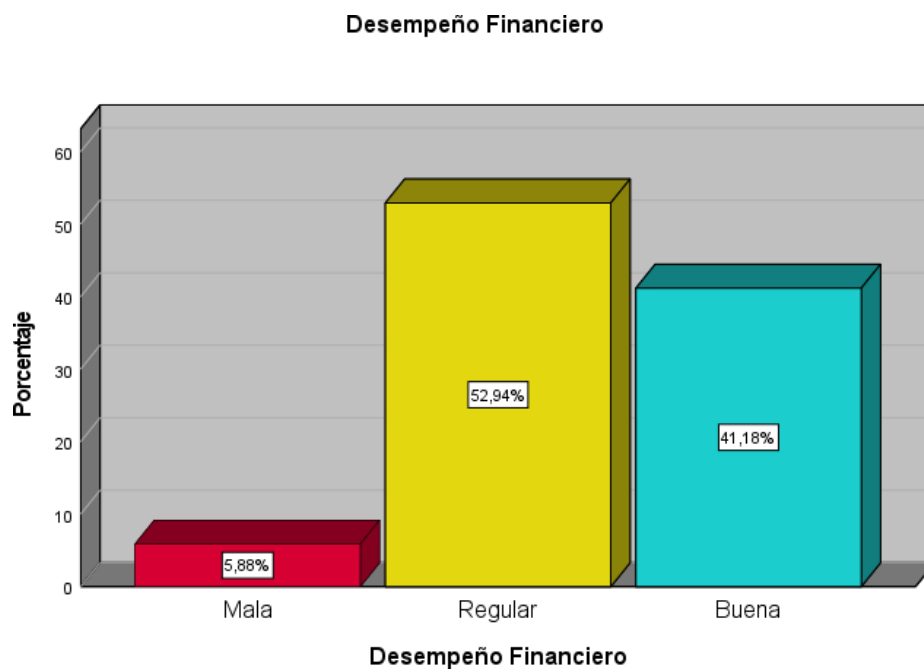


Figura de la dimensión desempeño operativo

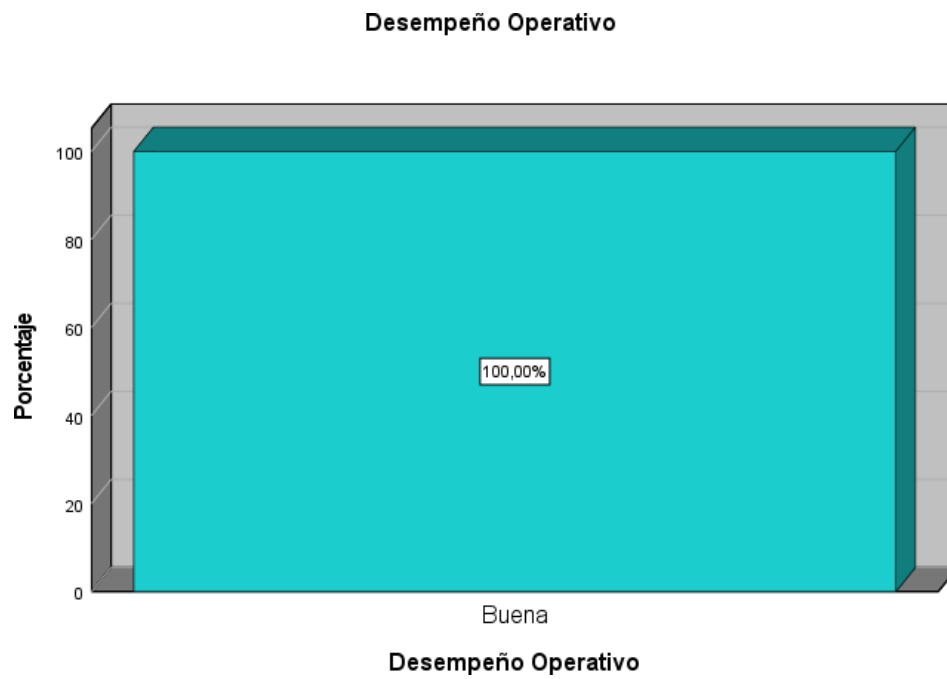


Figura de la variable 2: Engagement

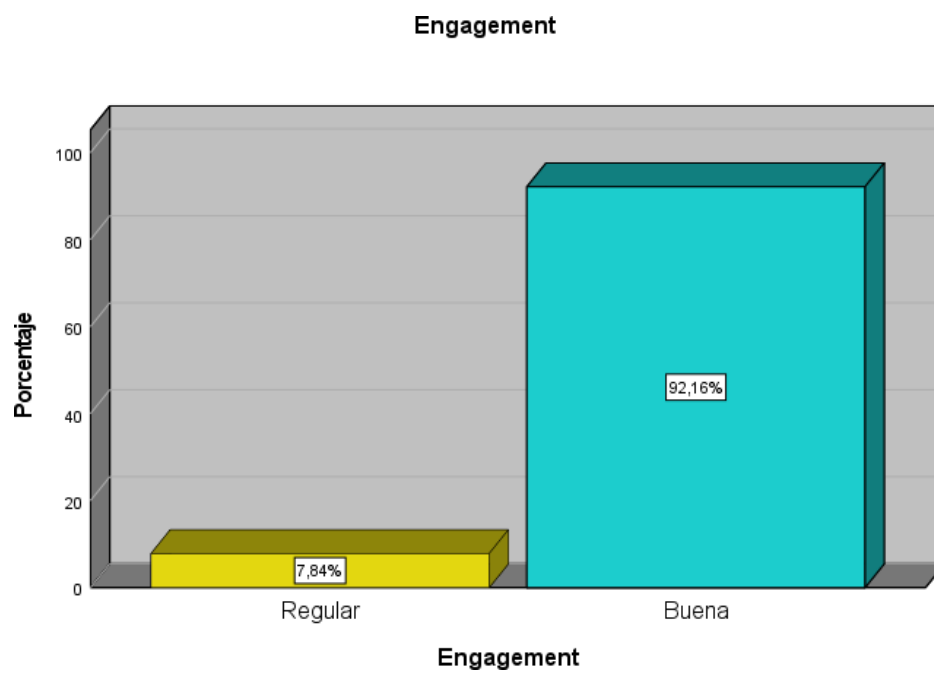


Figura de la dimensión Vigor

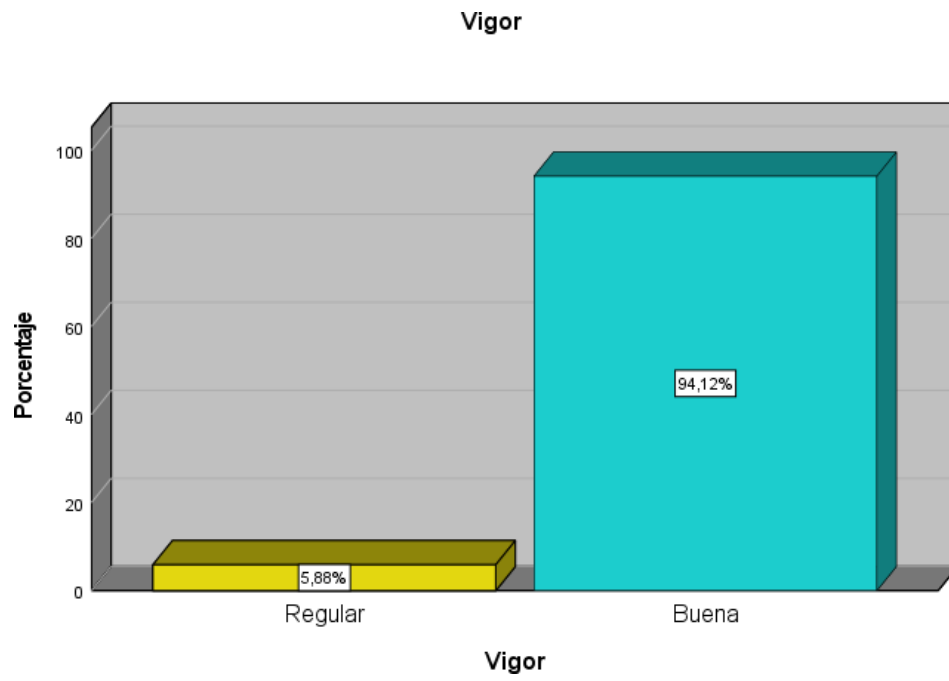


Figura de la dimensión dedicación

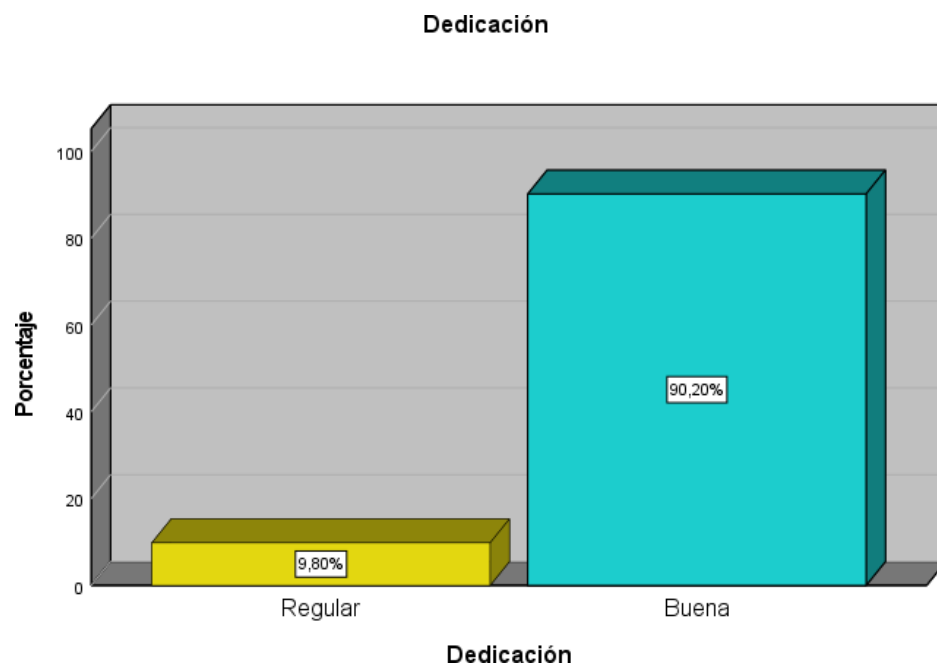
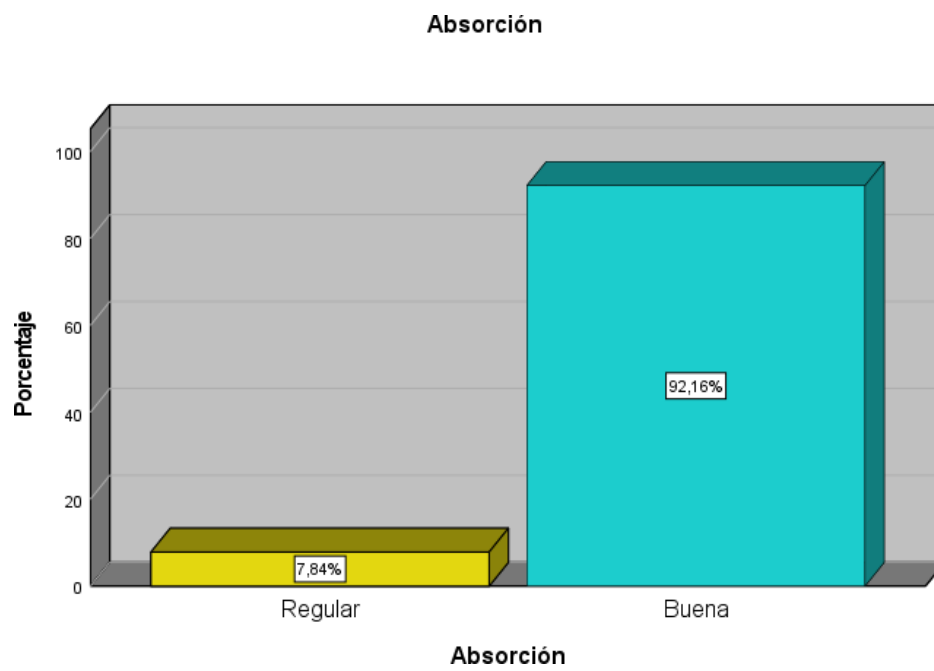


Figura de la dimensión absorción



28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
29	1	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	
30	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
31	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	
32	3	4	3	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	
33	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
34	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
35	4	4	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
39	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	3	3	2	3	3	2	3	5	5	3	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	4	5	
44	3	3	3	3	2	5	5	5	3	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	2	1	
45	4	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
46	3	3	3	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	2	2	5	1	5	5	5	5	5	3	2	
47	4	5	3	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
49	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
50	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	