



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de  
Educación de Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Chanduvi Sanchez, Jeny Lucero (ORCID: 0000-0001-6258-1945)

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Mi presente investigación lo dedico principalmente a Dios, por darme la fuerza para continuar en este proceso y a mi madre por ser mi motor y motivo para cumplir mi anhelo deseado.

*Jeny Lucero*

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi madre por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida ofreciéndome sabiduría para culminar con éxito mi presente trabajo.

Agradezco a la Institución por haberme brindado el apoyo para la elaboración de mi investigación, el cual ha sido fundamental para lograr mis objetivos.

*Jeny Lucero*

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	35

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de engagement.....	17
Tabla 2. Niveles de dimensiones de engagement .....	18
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral.....	19
Tabla 4. Niveles de dimensiones de desempeño laboral.....	20
Tabla 5. Correlación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral.....	20
Tabla 6. Correlación entre engagement y desempeño laboral.....	21

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de engagement.....	17
Figura 2 Niveles de dimensiones de engagement.....	18
Figura 3 Nivel de desempeño laboral.....	19

## Resumen

La tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. El tipo de estudio fue básico y el diseño no experimental, transaccional y correlacional; la población estuvo conformada por 100 colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque; como técnica se empleó la encuesta y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios. Entre sus resultados principales se obtuvo que el 50% de los encuestados tienen una percepción que el engagement se encuentra en un nivel medio; por otro lado, el desempeño laboral también se encuentra en un nivel medio, puesto que las dimensiones motivación, participación y desarrollo profesional son las que más afectan a la variable, lo que origina que su rendimiento no sea el más óptimo y no culminen con sus labores de forma eficiente; y mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se determinó una correlación positiva muy fuerte entre engagement y desempeño laboral de 0,984 siendo significativa con un  $p < 0,05$ . Finalmente, se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva muy fuerte entre el engagement y el desempeño laboral.

Palabras clave: engagement, desempeño laboral, recursos humanos.

## **Abstract**

The main objective of this thesis was to determine the relationship between work engagement and performance in the Lambayeque Regional Education Management. The type was basic and the design was non-experimental, transactional and correlational; The population was made up of 100 collaborators from the Lambayeque Regional Education Management; The survey was used as a technique and two questionnaires were applied as instruments. Among its main results, it was obtained that 50% of those surveyed have a perception that engagement is at a medium level; On the other hand, job performance is also at a medium level, since the dimensions of motivation, participation and professional development are those that most affect the variable, which means that their performance is not the most optimal and they do not culminate in their work efficiently; and by means of the Pearson correlation coefficient, a very strong positive correlation between engagement and work performance of 0.984 was determined, being significant with a  $p < 0.05$ . Finally, it was concluded that there is a very strong positive correlation between engagement and job performance.

Keywords: engagement, job performance and human resources.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, las instituciones públicas han querido que sus colaboradores se sientan comprometidos en alcanzar los objetivos de la institución, sin embargo, no siempre se sienten con el suficiente entusiasmo para hacerlo. Esto se debe a que el personal se encuentra con un pésimo estado de ánimo, lo que provoca que existan veces que no sean tan eficientes en sus puestos de trabajo e incumplan ciertas actividades.

En el contexto internacional, en España, Vicente de Vera y Gabari (2019) consideran que una baja motivación conlleva a que el compromiso de los trabajadores se vea afectado, por ello, es importante que se sientan empoderados y aceleren los resultados. Del mismo modo, el compromiso está relacionado con la motivación, y los reconocimientos, contribuyen a esa estimulación, en Colombia, Mendoza et al. (2020) señalan que a mayores premiaciones reciban los trabajadores, mayor será su nivel de compromiso en sus áreas de trabajo. Así mismo, es imprescindible que los trabajadores desempeñen sus actividades en puestos apropiados, en México, Ortiz y García (2021) indican que el compromiso del personal no incrementa cuando laboran en puestos que no van acordes a sus habilidades, por esa razón, se deben realizar seguimiento sobre su desempeño. Por otro lado, en Chile, Vásquez et al. (2020) afirman que el rendimiento del colaborador se encuentra asociado al nivel de metas que se plasman en la organización y reciban beneficios que sean de su agrado. De la misma forma, en Ecuador, Viñán et al. (2020) señalan que el desempeño de los trabajadores depende gran parte de las políticas de salarios, ya que la motivación externa suele ser más satisfactoria que la interna.

En el contexto nacional, en Lima, Charry y Solórzano (2021) afirman que las malas relaciones interpersonales son factores que disminuyen el compromiso del personal, por eso, es recomendable que compartan los mismos objetivos institucionales. Además, el compromiso del personal se encuentra ligado con la satisfacción, en Tarapoto, Saavedra et al. (2020) argumentan que el engagement laboral se ve afectado cuando los colaboradores no se sienten satisfechos. En otro sentido, en Arequipa, Arias (2020) indica que una de las causas que influye negativamente en el engagement es la ausencia del liderazgo. Esto parte ya que no se crean equipos de trabajo para cumplir con los objetivos institucionales. Por el



contrario, en Jaén, Barboza et al. (2021) afirma que el rendimiento del personal es óptimo cuando se logra alcanzar el cumplimiento de los objetivos planificados por la organización. En esta perspectiva, en Iquitos, Odicio et al. (2021) señala que el desempeño del personal está fuertemente vinculado con su grado de motivación. Esto significa que mientras mejor sea su estado de ánimo, tendrán mejores deseos de ser más productivos en sus áreas de trabajo.

La Gerencia Regional de Educación de Lambayeque se ocupa de la excelente marcha pedagógica y administrativa referente a la educación básica regular, educación básica especial, educación básica alternativa y la educación superior no universitaria. Su propósito principal es implementar estrategias que aseguren el aprendizaje de los escolares, y a la vez, se promueva una buena gestión administrativa.

En su diagnóstico principal, mediante la observación, se ha podido identificar que los colaboradores realizan sus actividades con bajos niveles de energía, puesto que no se sienten con muchas ganas de trabajar en sus puestos laborales. Además, en ciertas ocasiones, laboran con mal humor, lo que ha provocado que no ejerzan sus funciones con entusiasmo, pasión y compromiso; y esto ha generado un ambiente de trabajo bastante desfavorable. En algunos casos, se ha originado discusiones con los superiores, debido a las presiones durante las jornadas laborales. Finalmente, todo esto ha ocasionado que no se sientan a gusto con su trabajo, y si es que aún permanecen en la institución, es más por necesidad que por disfrutar hacerlo.

Por otro lado, el rendimiento del personal permanece igual, es decir, no disminuye, pero tampoco aumenta, lo cual ha ocasionado que la institución no sea más productiva. En algunas ocasiones, ha existido cierto incumplimiento con sus actividades en el tiempo establecido por los superiores, y esto se debe a que no han recibido capacitaciones constantes que les permita desarrollar sus habilidades y se les haga más fácil cumplirlas. Además, en el ambiente laboral, no se promueve el compañerismo ni el trabajo en equipo, debido a que no existe una buena comunicación horizontal ni vertical. Por último, en los últimos meses, no han recibido ningún tipo de reconocimientos ni incentivos que les permita sentirse valorados y reconocidos por la institución.

De acuerdo a lo expuesto en los párrafos anteriores, esta es la problemática que viene afectando a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, es por ello, que esta investigación pretende determinar si el engagement se relaciona con el desempeño laboral, a través de resultados cuantitativos obtenidos de los colaboradores. En relación al planteamiento del problema, se plasmó ¿Qué relación existe entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque?

Por otro lado, la presente investigación se justifica en que, a través de los resultados cuantitativos, se pueda corroborar si el engagement se relaciona con el desempeño laboral, de tal forma que luego se puedan analizar las métricas y poder plantear estrategias como alternativas de solución a la problemática que viene afectando a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Así mismo, este estudio se justifica en que el engagement permite que los colaboradores trabajen con entusiasmo y con buen estado de ánimo, lo que implica que se promueva un buen ambiente de trabajo para cumplir con sus funciones. Esto generará que el personal incremente su nivel de desempeño, ya que podrán poner en práctica sus habilidades y competencias que aporten valor a la organización. Adicional a lo expuesto anteriormente, esta tesis también se justifica en que los resultados que se obtengan tras aplicar los cuestionarios sirvan como referencia para próximas investigaciones con variables similares (Soliz, 2019).

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Como objetivos específicos: (1) Diagnosticar el nivel de engagement de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, (2) Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, y (3) Calcular la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Por último, como hipótesis a contrastar se plantearon: H1: Existe relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Ho: No existe relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo que corresponde a los trabajos previos, en el contexto internacional, Knight et al. (2019) en Estados Unidos, elaboró una investigación cuya prioridad fue medir el impacto del engagement en los colaboradores. El tipo fue cuantitativo y se seleccionó como población a 40 trabajadores. Al aplicar cuestionarios halló que el 50% de los colaboradores tuvieron efectos positivos luego de promover el engagement en la institución, lo que genera que su compromiso sea más alto ante los objetivos organizacionales. Llegó a concluir que las implicaciones de engagement deben de ser investigadas mediante la práctica con la finalidad de probar teorías existentes.

Carrillo (2020) en Ecuador hizo una tesis en el que planteó como objetivo realizar un análisis sobre el engagement en los colaboradores. El tipo fue descriptivo con una población de 117 colaboradores. Sus resultados demostraron que el 50% de los encuestados se encuentran en un nivel alto referente a la dimensión vigor, dado que el personal posee elevados niveles de energía y tienen muchas ganas por seguir laborando. Se concluye que los colaboradores poseen un nivel bueno de engagement, debido a que poseen un gran compromiso, energía y motivación al momento de ejecutar con sus funciones laborales.

Zeballos (2019) en Bolivia elaboró un estudio cuya prioridad fue contribuir al desempeño laboral mediante la gestión del talento humano. El tipo fue explicativo y se seleccionó como población a 37 colaboradores. Como resultados encontró que el 40.54% de los encuestados reciben remuneraciones económicas en relación a los logros que alcanzan en la organización. Finalizó concluyendo que la gestión del talento ha influido en el rendimiento del personal, puesto que ha permitido que se desarrollen como profesionales en sus áreas de trabajo.

Báez (2018) en México hizo una investigación en el que planteó como objetivo demostrar si el rendimiento de los colaboradores es estimulado por la motivación. El tipo fue cuantitativo con una muestra de 229 trabajadores. Al encuestar obtuvo que el 32.3% de los colaboradores consideran que no toman en cuenta sus opiniones y sugerencias al momento que realizan reuniones de trabajo. Se concluye que la motivación en una institución es imprescindible puesto que contribuye a que los colaboradores tengan un mejor desempeño y se encuentren satisfechos en sus puestos laborales.

De acuerdo a las investigaciones realizadas es importante que los trabajadores se encuentren con altos niveles de energía y a su vez se sientan motivados para realizar sus actividades es por ello que debe ser imprescindible fomentar el trabajo en equipo, considerar sus opiniones para que se sientan parte de la institución que laboran y mejoren su desempeño es sus puestos de trabajo.

En el contexto nacional, Suárez (2020) en Trujillo culminó una tesis cuya finalidad fue corroborar si el engagement contribuye a la satisfacción del colaborador. El diseño fue correlacional y la muestra fue de 150 colaboradores. Al aplicar cuestionarios halló que el 81.3% de los colaboradores se encuentran en un nivel alto de engagement, lo que origina que se sientan comprometidos en lograr grandes resultados que favorezcan a la organización. Terminó concluyendo que el engagement influye directamente en la satisfacción, lo que causa que los colaboradores se sientan cómodos y conformes en sus áreas de trabajo.

Cabanillas (2021) en Lima desarrolló una tesis en el que planteó como propósito hallar si el engagement se asocia con la productividad del personal. El diseño fue correlacional y se tomó como población a 120 trabajadores. Sus resultados demostraron que el 70% del personal se siente entusiasmados y llenos de energía cada vez que se les delegan actividades por parte de los superiores. Llegó a concluir que el engagement incide gran parte en la productividad del personal, por lo cual se infiere que, si el personal se siente comprometido, podrá tener un mejor rendimiento ante sus funciones laborales.

Quispe (2018) en Acomayo elaboró un estudio cuya prioridad fue corroborar si la engagement incrementa con la motivación del personal. El tipo fue correlacional y se seleccionó como población a 40 colaboradores. Los resultados fueron que el 50% de los encuestados se encuentra en nivel bajo respecto a vigor, dado que poseen una baja energía y tienen pocas ganas al momento que se les encargan determinadas tareas. Finalizó concluyendo que la motivación del personal contribuye a que los colaboradores se sientan altamente comprometidos, lo que ocasiona que alcancen con facilidad los objetivos institucionales.

Suma (2021) en Arequipa hizo una investigación en el que planteó como objetivo incrementar el rendimiento del personal mediante el compromiso. El tipo fue cuantitativo con una población de 20 colaboradores. Uno de sus resultados fue que el 60% de los encuestados afirman que se forman equipos al momento que

cumplen con sus funciones, puesto que se sienten motivados por sus compañeros de trabajo. Se concluye que las evaluaciones de desempeño han tenido resultados positivos y satisfactorios, ya que ahora los colaboradores se sienten más involucrados en sus puestos de trabajo.

Canaza (2018) en Moquegua culminó una tesis cuya finalidad fue hallar si el rendimiento del personal se asocia con el compromiso institucional. El tipo fue correlacional y la población fue de 69 colaboradores. Como resultados encontró que el 40.6% de los encuestados logran alcanzar las metas establecidas por la institución, puesto que están acordes a sus posibilidades. Terminó concluyendo que el personal logra ser eficiente cuando se sienten comprometidos con la organización, lo que genera que su permanencia en sus áreas de trabajo sea por largos periodos.

Las investigaciones realizadas determinan que existe una relación entre engagement y desempeño laboral lo cual facilita en que los trabajadores cumplan con sus objetivos ya que al encontrarse motivados su rendimiento laboral es el más óptimo, esto conlleva a que exista un clima laboral favorable y la participación de los colaboradores dentro la institución sea constante.

En el contexto local, Politi (2020) en su estudio planteó como propósito demostrar si el engagement impacta en el rendimiento del colaborador. El tipo fue correlacional y se tomó como población a 39 colaboradores. Al encuestar obtuvo que el 41% se encuentra en un nivel bajo de absorción, debido a que se desconcentran con mucha facilidad al momento que se les encargan funciones específicas en sus puestos laborales. Llegó a concluir que el engagement se vincula fuertemente con el rendimiento del colaborador, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,859 lo que indica que, si el personal se encuentra altamente comprometido, tendrá un mejor rendimiento.

Montenegro (2018) en su investigación cuya prioridad fue corroborar si el engagement contribuye a la satisfacción del personal. El tipo fue correlacional y se seleccionó como población a 15 trabajadores. Al aplicar cuestionarios halló que el 60% del personal se encuentra en un nivel bueno de vigor, lo que ocasiona que mantengan elevados estándares de energía y muestren una actitud positiva al momento que ejecutan sus actividades. Finalizó concluyendo que el engagement

contribuye a la satisfacción de los trabajadores, puesto que reduce sus niveles de estrés al momento que se les encargan determinadas tareas.

Valle (2021) en su tesis planteó como objetivo demostrar el impacto del engagement en la calidad del colaborador. El tipo fue correlacional con una población de 50 colaboradores. Sus resultados demostraron que el 51.7% del personal está en nivel alto de dedicación, debido a que se sienten entusiasmados ni inspirados mientras ejecutan sus actividades otorgadas por los superiores. Se concluye que el engagement no tiene una asociación con la calidad de vida del personal, lo que indica que no precisamente su grado de compromiso contribuye al bienestar de los colaboradores.

Mori y Fernández (2018) en su estudio cuya prioridad fue hallar si los servicios mejoran tras incrementar los niveles de rendimiento del personal. El tipo fue correlacional y la muestra fue de 36 trabajadores. Los resultados fueron que el 66.67% de los encuestados no poseen los conocimientos necesarios para ser eficientes en sus puestos de trabajo, ya que no reciben capacitaciones constantes por parte de la institución. Terminaron concluyendo que los colaboradores no tienen un buen rendimiento, dado que no se encuentran muy motivados y no cuentan con los conocimientos básicos para culminar con sus actividades.

Santisteban (2020) en su investigación planteó como objetivo determinar si el clima de trabajo mejora con el rendimiento del personal. El tipo fue correlacional y se tomó como muestra a 118 colaboradores. Uno de sus resultados fue que el 51.7% de los encuestados considera que su puesto de trabajo cuenta con buenas condiciones como un amplio espacio y una distribución adecuada de los recursos. Llegó a concluir que un buen ambiente de trabajo contribuye a que los colaboradores tengan un mejor rendimiento y sean más eficientes en sus tareas laborales.

De acuerdo al contexto local las investigaciones arrojan que el engagement y el desempeño laboral contribuye positivamente a la satisfacción del personal lo que hace que los colaboradores se encuentren en un nivel alto de vigor lo que genera elevados niveles de energía para cumplir con sus labores.

En cuanto a las bases teóricas, sobre engagement, Borrego et al. (2020) afirman que el engagement se centra en el entusiasmo y compromiso que tiene el personal ante sus funciones laborales. Además, son felices y apasionados en sus

puestos, ya que están dispuestos a trabajar más de lo debido con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales. Por otro lado, Caldas (2018) sostiene que el engagement se refiere al afecto que tienen los colaboradores ante sus funciones laborales, en el cual mantienen un alta concentración, dedicación y compromiso para cumplirlo de manera satisfactoria. Así mismo, cuando se promueve el engagement en una institución, los colaboradores se muestran entusiastas y con una actitud positiva ante cualquier situación que se pueda presentar. Del mismo modo, Segalla (2021) indica que el engagement es el esfuerzo y conexión emocional que tienen los colaboradores ante la organización, en el que afrontan nuevos desafíos y cumplen satisfactoriamente los objetivos institucionales, ya que cuentan con un alto compromiso y visión hacia el futuro.

Así mismo, la teoría en la que se basa esta variable es la de demanda y recursos laborales, Sánchez (2020) argumenta que esta teoría sirve como una medida preventiva ante el estrés o agotamiento laboral. Así mismo, se centra en dos puntos: los recursos laborales (motivacionales) y las demandas laborales (estresores). En lo que se refiere a la demanda, son aquellos elementos físicos y psicológicos que influyen negativamente en el estado emocional de los trabajadores, lo cual los conlleva a que se sientan estresados y agotados. Por otro lado, los recursos, son los componentes motivacionales que disminuyen las exigencias o elementos estresores para que los colaboradores puedan laborar con un buen estado de ánimo. Finalmente, esta teoría busca que el personal se encuentre en un buen estado físico y mental, de tal forma que alcancen los objetivos institucionales mostrando entusiasmo y una actitud positiva.

En cuanto a las dimensiones de engagement, Borrego et al. (2020) plantean el instrumento UWES (Utrecht Work Engagement Survey) de Salanova y Shaufeli (2004), el cual permitirá medir el nivel de engagement en las organizaciones. Así mismo se descompone en las siguientes dimensiones: (1) Vigor: Consiste cuando los trabajadores poseen elevados niveles de energía y una alta resistencia mental al momento que ejecutan sus funciones laborales. Además, maximizan su esfuerzo y ganas para seguir trabajando y afrontar cualquier situación que se pueda presentar. (2) Dedicación: Se refiere cuando los trabajadores se sienten involucrados ante sus funciones laborales y se sienten entusiasmados e inspirados para seguir trabajando. Así mismo, el personal se siente orgulloso de ser parte de

la institución y está dispuesto de asumir cualquier desafío o reto. (3) Absorción: Se da cuando los trabajadores poseen una alta concentración hacia sus actividades y son felices mientras lo hacen. Para ellos, el tiempo pasa demasiado rápido, ya que les resulta muy complicado desconcertarse de las funciones que realizan.

Del mismo modo, Orejuela (2021) sostiene que el engagement genera los siguientes beneficios:

Ambiente de trabajo más saludable, en donde los colaboradores podrán sentirse más cómodos y terminarán sus tareas de la mejor manera posible. Así mismo, estarán más concentrados en sus actividades que le tomarán la importancia suficiente.

Cumplimiento de los objetivos empresariales, en donde los colaboradores tendrán mayores niveles de energía que estarán al servicio de la organización y afrontarán cualquier conflicto que se les presente.

Proactividad en las áreas de trabajo, en la cual los colaboradores cuentan con las competencias necesarias para asumir sus responsabilidades y diversos retos. Además, desarrollan su creatividad y toman decisiones en equipo, de tal manera que puedan ejercer sus labores sin la necesidad de sus jefes.

Mejores relaciones interpersonales, en la que los trabajadores podrán establecer una mejor comunicación creando vínculos de confianza. Del mismo modo, se promoverá la amabilidad y respeto en cada uno de sus puestos de trabajo.

Equilibrio personal y laboral, en donde el personal ya no ve su trabajo como algo obligatorio, sino como un compromiso en el que están dispuestos a dar lo mejor para aportar valor a la organización. Del mismo modo, no se sentirán estresados ni agotados, ya que disfrutan de lo que hacen.

En lo que respecta a desempeño laboral, Toala et al. (2017) argumenta que el desempeño laboral consiste en la manera de cómo los colaboradores, mediante sus habilidades y competencias, se desarrollan en una institución para alcanzar los resultados esperados. Además, asumen con responsabilidad las tareas que se le asignan y forman equipos de trabajo para ser más eficientes. Por el contrario, Alles (2019) sostiene que el desempeño laboral es un proceso por el cual los trabajadores cumplen sus funciones de forma efectiva y satisfactoria poniendo en práctica sus habilidades técnicas y blandas. Así mismo, suelen recibir capacitaciones para que mejoren sus competencias y terminen con sus funciones



antes del tiempo establecido. De forma similar, Castaño (2021) afirma que el desempeño laboral es un conjunto de competencias profesionales que disponen los colaboradores para cumplir con sus funciones laborales y que están relacionadas a los resultados organizacionales.

Del mismo modo, la teoría en la que se basa esta variable es la del equilibrio organizacional, donde Napolitano (2018) considera que el equilibrio en las organizaciones se da cuando los trabajadores son bien remunerados en proporción al nivel de rendimiento en sus puestos laborales. En otras palabras, la empresa podrá otorgar ciertos beneficios a sus colaboradores siempre y cuando ellos brinden un buen trabajo y se sientan comprometidos con las metas empresariales. Esta teoría principalmente se basa en que el personal contribuya a la organización, mediante su trabajo, habilidades, compromisos, esfuerzo y tiempo. Y a cambio de ello, la organización, cubre sus necesidades como salario, capacitación, oportunidades, beneficio y seguridad. Si se logra este equilibrio, el personal de trabajo tendrá un buen desempeño y aportará más valor al cumplir con los objetivos de la organización.

Respecto a las dimensiones de desempeño laboral, Toala et al. (2017) señala que el desempeño laboral se descompone en las siguientes dimensiones:

- (1) Motivación: Es el principal elemento que impulsa a que los colaboradores cumplan determinadas actividades. Principalmente se da por tres factores: por parte de los compañeros, del jefe y por recibir incentivos económicos.
- (2) Ambiente: Se refiere a las condiciones en las cuales debe de contar los trabajadores en sus puestos laborales. Este factor es importante ya que permite que el personal labore cómodamente y se sienta seguro. Así mismo, los colaboradores deben de situarse en áreas acordes a sus capacidades para que tenga un mejor rendimiento.
- (3) Metas: Son las acciones que determinan el éxito en una institución. Así mismo, las metas deben de ser alcanzables, de tal manera que los colaboradores se sientan a gusto realizándolas. Posteriormente, si los trabajadores cumplen satisfactoriamente con las metas, podrán recibir reconocimientos acordes a su rendimiento.
- (4) Participación: Se refiere cuando los trabajadores se sienten valorados por la institución y es partícipe en la toma de decisiones. Así mismo, los colaboradores participan activamente cuando toman en cuenta sus opiniones para la mejora de la organización.
- (5) Desarrollo profesional: Consiste cuando la institución le brinda

oportunidades de crecimiento a sus colaboradores en sus puestos de trabajo. Para ello, pone en ejecución diversas capacitaciones que les permita mejorar sus habilidades y posteriormente asciendan dentro de la organización.

Así mismo, Durán (2020) indica que los beneficios que conlleva la evaluación de desempeño laboral son las siguientes:

Mejor autoconocimiento sobre sus fortalezas y debilidades ante las funciones que desempeña. Así mismo, podrán identificar qué puntos deben de mejorar y así tenga un mejor desenvolvimiento, otro de los beneficios es establecer un programa de remuneraciones, de tal forma que los colaboradores se sientan reconocidos siempre y cuando su rendimiento sea el más óptimo, identificar qué colaboradores necesitan pulir sus habilidades ante un área específica, con la finalidad que luego se puedan plantear programas de capacitación y por ultimo Brindar una mejor oportunidad de crecimiento al personal, de tal manera que puedan ir ascendiendo en la institución asumiendo mejores cargos profesionales.

Menor rotación del personal, dado que tendrán un mejor rendimiento en cada uno de sus puestos y podrán maximizar sus habilidades en cada una de sus funciones.

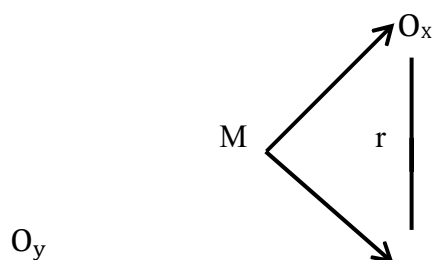
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básica o pura, puesto que la finalidad es recolectar la mayor información posible para expandir nuevos conocimientos de un determinado fenómeno o suceso, además, no requiere de alguna aplicación (Serrano, 2020). Así mismo, esta tesis solo busca profundizar información referente a engagement y desempeño laboral sin la necesidad de alguna implementación.

El diseño de esta investigación es no experimental, transaccional y correlacional. Es no experimental, ya que las variables no se manipulan y se estudian en su ambiente natural. Es transaccional, dado que la información se recolectó en un solo momento; y, por último, correlacional, puesto que el propósito de este estudio fue hallar si el engagement se relaciona o asocia con el desempeño laboral (Escobar y Bilbao, 2020).

Diseño de investigación:



Dónde:

M es la muestra

O<sub>x</sub> es la medición de engagement

r es el coeficiente de correlación entre las dos variables

O<sub>y</sub> es la medición de desempeño laboral

### **3.2. Variables y operacionalización**

Definición conceptual de engagement (X): El engagement se centra en el entusiasmo y compromiso que tiene el personal ante sus funciones laborales. Además, son felices y apasionados en sus puestos, ya que están dispuestos a trabajar más de lo debido con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales (Borrego et al., 2020).

Definición operacional: En cuanto a las dimensiones de engagement, Borrego et al. (2020) plantean el instrumento UWES (Utrecht Work Engagement Survey) de Salanova y Shaufeli (2004) con las siguientes dimensiones e indicadores: (1) Vigor: Energía, periodo, ganas, persistente y vigoroso. (2) Dedicación: Retador, inspiración, entusiasmo, orgullo y significado. (3) Absorción: Olvido, tiempo, llevar, inmerso y feliz.

Definición conceptual de desempeño laboral (Y): El desempeño laboral consiste en la manera de cómo los colaboradores, mediante sus habilidades y competencias, se desarrollan en una institución para alcanzar los resultados esperados. Además, asumen con responsabilidad las tareas que se le asignan y forman equipos de trabajo para ser más eficientes (Toala et al., 2017).

Definición operacional: Respecto a las dimensiones de desempeño laboral, Toala et al. (2017) señala que el desempeño laboral se descompone en las siguientes dimensiones e indicadores: (1) Motivación: Compañeros, jefe e incentivos. (2) Ambiente: Puesto, seguridad y capacidad. (3) Metas: Alcanzables y reconocimiento. (4) Participación: Valoración y opinión. (5) Desarrollo profesional: Crecimiento y capacitación.

En cuanto a la escala de medición se utilizarán las escalas Likert con cinco categorías o respuestas para cada una de las variables. La tabla que corresponde a la operacionalización se puede visualizar en los anexos correspondientes.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Polgar y Thomas (2021) define a la población como un conjunto de personas con características similares para realizar un análisis. Así mismo, la población estuvo constituida por 100 colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Del mismo modo, se tomaron en cuenta los siguientes criterios: Criterio de inclusión: Colaboradores nombrados y CAS. Criterio de exclusión: No se realizó ningún tipo de exclusión ya que se trabajó con la población establecida.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es un mecanismo o medio que sirve para la recolección y análisis de información. Así mismo, la técnica que se empleó fue la encuesta, puesto que consiste en un procedimiento de investigación que tiene como finalidad describir los resultados cuantitativos que se obtengan de una población con características similares. (Gómez et al., 2020).

El instrumento se concreta a partir de la técnica utilizada y es una herramienta específica para obtener información puntual. Del mismo modo, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual se refiere a una serie de premisas o enunciados y se elaboran en base a los objetivos de una determinada investigación el propósito de recolectar información mediante el criterio y valoración de las personas seleccionadas. (Muñoz et al., 2018). Así mismo, se emplearon las escalas Likert para medir las variables, Hair et al. (2020) afirma que las escalas Likert consisten en colocar puntuaciones a las alternativas o posibles respuestas para evaluar su conformidad o disconformidad de los sujetos ante una declaración.

La validación de los instrumentos fue dada por tres expertos en la materia, lo cual se puede evidenciar en los anexos correspondientes.

Con respecto a la fiabilidad del cuestionario, se aplicó el alfa de Cronbach, el cual se tomó una prueba piloto a 20 colaboradores, en el cual se obtuvo un coeficiente de 0,973 respecto al cuestionario de engagement y 0,945 referente al cuestionario de desempeño laboral (Ver anexos). Según Russell (2018) indica que si el coeficiente es superior a 0.72, el cuestionario posee una excelente y aceptable fiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Para el procedimiento de recolección de información se realizó con los siguientes pasos: Primero, se diseñaron dos cuestionarios respecto a las variables engagement y desempeño laboral el cual fue derivado del marco teórico. Luego, se validaron los instrumentos con tres expertos en la materia para tener un mejor criterio y respaldo profesional antes de su implementación. Posteriormente, se aplicaron a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de forma presencial para que expresen sus opiniones ante la serie de premisas que conforma los cuestionarios. Finalmente, los datos recogidos fueron procesados y analizados en SPSS y Excel para una mayor comprensión.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En lo que se refiere a los métodos de análisis, teniendo en cuenta que se realizará un análisis paramétrico, se tomaron en cuenta los siguientes:

Estadística descriptiva: Se refiere a la recolección e interpretación de los datos cuantitativos que se obtuvieron de los instrumentos aplicados a una población seleccionada previamente. Así mismo, para una mejor interpretación, se elaboraron tablas y figuras en función a los objetivos del estudio (Anderson et al., 2017).

Estadística inferencial: Consiste en verificar si las suposiciones o inferencias que se plantearon ante un problema son ciertas o no. Del mismo modo, en esta investigación correlacional, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para corroborar si el engagement se relaciona con el desempeño laboral (Pyrzczak y Deborah, 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Sánchez (2021) los aspectos éticos que se tomaron en esta investigación fueron los siguientes:

Respeto: Los sujetos que fueron tomados como población, se les informó claramente que sus datos personales y confidenciales estuvieron protegidos, ya que sus respuestas en los cuestionarios se dieron de manera anónima.

Beneficencia: Las personas que contribuyeron a esta investigación fueron tratadas de forma ética, respetando cada una de sus decisiones. Así mismo, sus aportes fueron por voluntad propia sin presión alguna.

Justifica: Las opiniones de las participaciones fueron tomadas de manera equitativa, tomando en cuenta sus valoraciones en los instrumentos. Además, se les informó que su colaboración fue exclusivamente para fines académicos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Diagnóstico del nivel de engagement de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

**Tabla 1**

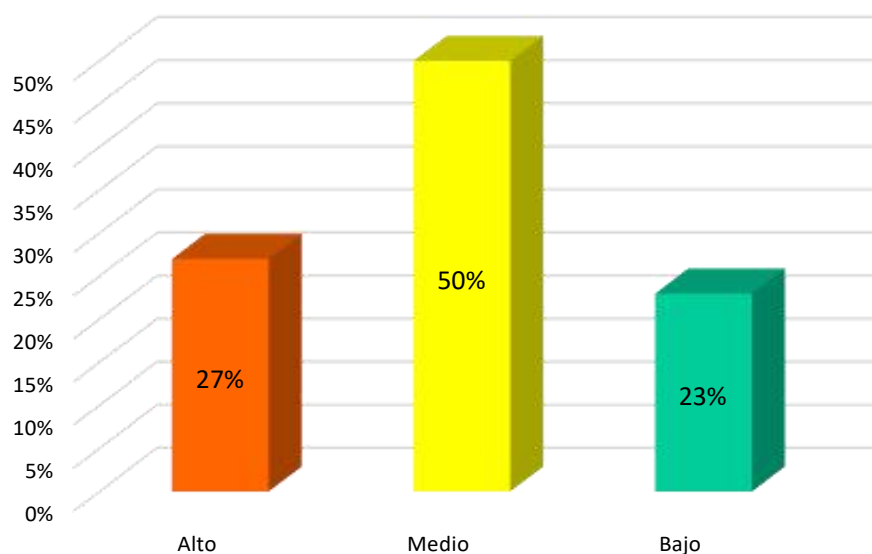
*Nivel de engagement*

Nivel	n	%
Alto	27	27%
Medio	50	50%
Bajo	23	23%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

**Figura 1**

*Nivel de engagement*



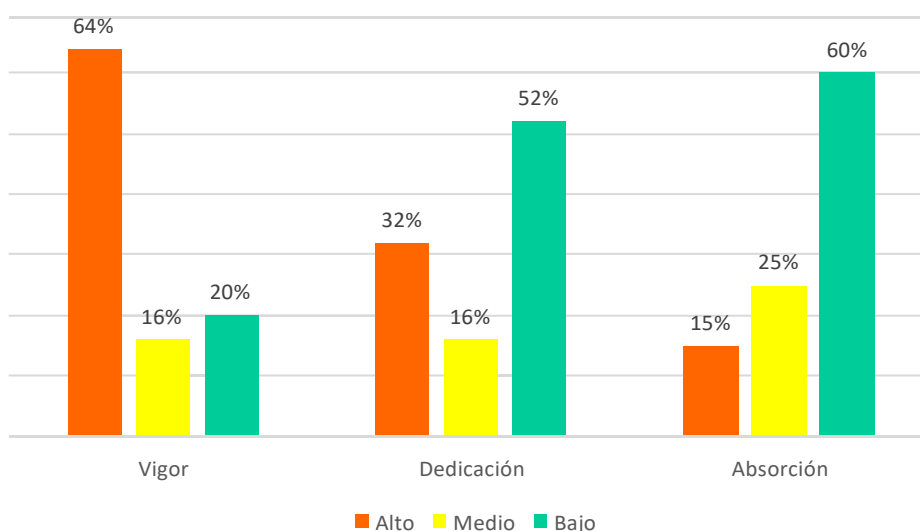
De acuerdo a la Tabla y Figura 1, del 100% de los encuestados perciben el engagement en un nivel medio (50 %), mientras que el 27% respondió que se ubica en un nivel alto; y por último el 23% señaló que está en un nivel bajo. De lo que se interpreta que el predominio de estos resultados es debido a que los trabajadores no se sienten entusiasmados, ni orgullosos de ser parte de la institución, además, suelen desconcentrarse fácilmente de sus actividades, lo que genera que no se comprometan en alcanzar los objetivos plasmados por la institución.



**Tabla 2***Niveles de dimensiones de engagement*

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	n	%	n	%	n	%
Alto	64	64%	32	32%	15	15%
Medio	16	16%	16	16%	25	25%
Bajo	20	20%	52	52%	60	60%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

**Figura 2***Niveles de dimensiones de engagement*

En lo que se refiere a la Tabla y Figura 2, el 64% de encuentra en un nivel alto respecto a la dimensión vigor, puesto que se sienten llenos de energía, laboran por largos periodos de tiempo, tienen ganas por cumplir con sus funciones, son persistentes y vigorosos en sus puestos de trabajo. Por otro lado, el 52% está en un nivel bajo referente a la dimensión dedicación, ya que su trabajo no les parece retador, no los inspira, no se sienten entusiasmados ni orgullosos con las tareas que se les delegan y consideran que sus labores carecen de significado. Por último, el 60% está en un nivel bajo correspondiente a la dimensión absorción, debido a que prestan atención a lo que pasa en su entorno, el tiempo pasa lento cuando desempeñan sus funciones, no se dejan llevar por su trabajo, no están inmersos en sus tareas y no son felices en sus áreas laborales.

## 4.2. Identificación del nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque

**Tabla 3**

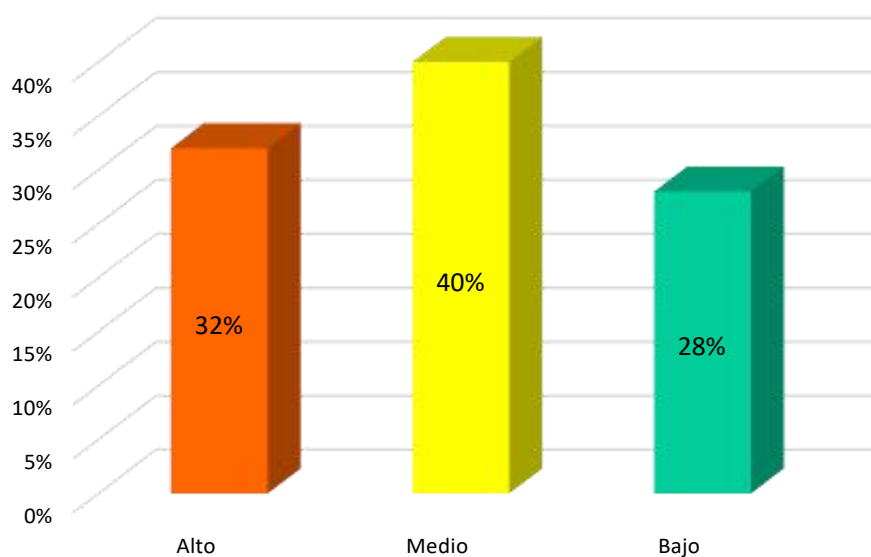
*Nivel de desempeño laboral*

Nivel	n	%
Alto	32	32%
Medio	40	40%
Bajo	28	28%
Total	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

**Figura 3**

*Nivel de desempeño laboral*



De acuerdo a la Tabla y Figura 3, del 100% de los encuestados, el 40% se encuentra en un nivel medio referente a desempeño laboral, mientras que el 32% está en un nivel alto; y por último el 28% está en un nivel bajo. De lo cual se interpreta que no se sienten motivados, no suelen participar activamente en la toma de decisiones y no reciben capacitaciones que les permita mejorar sus habilidades, lo que origina que su rendimiento no sea el más óptimo y no culminen con sus labores de forma eficiente.

**Tabla 4***Niveles de dimensiones de desempeño laboral*

Nivel	Motivación		Ambiente		Metas		Participación		Desarrollo profesional	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	24	24%	64	64%	60	60%	17	17%	28	28%
Medio	8	8%	20	20%	25	25%	8	8%	4	4%
Bajo	68	68%	16	16%	15	15%	75	75%	68	68%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

#### **4.3. Cálculo de la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.**

**Tabla 5***Correlación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral*

Engagement	Desempeño laboral	Sig.
Vigor	,941	,000
Dedicación	,952	,000
Absorción	,954	,000

Fuente: Cuestionarios para medir engagement y desempeño laboral aplicado a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque

Como se observa en la tabla 5, el valor ,941 indica que existe una correlación fuerte entre la dimensión 1 del engagement, con la variable desempeño laboral y que el nivel de significancia es ,000; es decir, menor de 0,01. El valor ,952, también muestra la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión 2 del engagement, con la variable desempeño laboral y que el nivel de significancia es ,000 es menor de 0,01. También el valor ,954 señala que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión 3 del engagement, con la variable desempeño laboral y que el nivel de significancia es ,000 es menor de 0,01. Por lo tanto, se precisa que existe una correlación significativa positiva muy fuerte entre las dimensiones de la variable engagement con variable desempeño laboral.

#### 4.4. Determinación de la relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

**Tabla 6**

*Correlación entre engagement y desempeño laboral*

		Engagement	Desempeño laboral
Engagement	Correlación de Pearson	1	,984**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,984**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se puede apreciar en la Tabla 6, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre engagement y desempeño laboral de 0,984 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de colaboradores. Según Meghanathan (2018) sostiene que cuando el coeficiente se encuentra superior a 0.90 indica una correlación positiva muy fuerte, por tanto, si incrementa una variable, incrementa la otra.

En la siguiente figura se puede observar el diagrama de dispersión de puntos entre engagement y desempeño laboral. Así mismo, Krugman & Wells (2019) indican que el diagrama de dispersión de puntos es una gráfica en donde se puede apreciar la relación entre ambas variables a partir de un conjunto de datos.

## V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de la discusión de resultados, se redactará en función a los objetivos, partiendo desde los específicos hasta llegar al general.

Diagnosticar el nivel de engagement de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, se obtuvo que el 50% se encuentra en un nivel medio, dado que las dimensiones dedicación y absorción son las que más afectan a la variable, lo que genera que no se sientan muy comprometidos ni entusiasmados con cumplir los objetivos plasmados por la institución. Según Borrego et al. (2020) afirman que el engagement se centra en el entusiasmo y compromiso que tiene el personal ante sus funciones laborales. Además, son felices y apasionados en sus puestos, ya que están dispuestos a trabajar más de lo debido con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales.

Por el contrario, Knight et al. (2019) obtuvo que el 50% de los colaboradores tuvieron efectos positivos luego de promover el engagement en la institución, lo que genera que su compromiso sea más alto ante los objetivos organizacionales. Este resultado es opuesto a lo que se halló en esta investigación, ya que los colaboradores poseen un nivel medio de engagement, lo que genera que no se sientan comprometidos ni entusiasmados a cumplir con los objetivos en el tiempo previamente requerido.

Así mismo, se obtuvieron los siguientes resultados de las dimensiones de la variable engagement:

La dimensión vigor, se obtuvo que el 64% se encuentra en un nivel alto, puesto que se sienten llenos de energía, laboran por largos periodos de tiempo, tienen ganas por cumplir con sus funciones, son persistentes y vigorosos en sus puestos de trabajo. Según Borrego et al. (2020) sostiene que el vigor consiste cuando los trabajadores poseen elevados niveles de energía y una alta resistencia mental al momento que ejecutan sus funciones laborales. Además, maximizan su esfuerzo y ganas para seguir trabajando y afrontar cualquier situación que se pueda presentar.

Del mismo modo, Carrillo (2020) encontró que el 50% de los encuestados se encuentran en un nivel alto referente a la dimensión vigor, dado que el personal posee elevados niveles de energía y tienen muchas ganas por seguir laborando. Además, Montenegro (2018) halló que el 60% del personal se encuentra en un

nivel bueno de vigor, lo que ocasiona que mantengan elevados estándares de energía y muestren una actitud positiva al momento que ejecutan sus actividades.

Los resultados mostrados anteriormente coinciden con lo que se obtuvo en esta tesis, debido a que los colaboradores se encuentran en un nivel alto de vigor, lo que origina que tengan altos grados de energía y ejerzan con sus funciones por largos periodos de tiempo. Sin embargo, Quispe (2018) encontró que el 50% de los encuestados se encuentra en nivel bajo respecto a vigor, dado que poseen una baja energía y tienen pocas ganas al momento que se les encargan determinadas tareas, lo cual, dicho resultado, es contradictorio al anterior.

La dimensión dedicación, se obtuvo que el 52% se encuentra en un nivel bajo, ya que su trabajo no les parece retador, no los inspira, no se sienten entusiasmados ni orgullosos con las tareas que se les delegan y consideran que sus labores carecen de significado. Según Borrego et al. (2020) indica que la dedicación se refiere cuando los trabajadores se sienten involucrados ante sus funciones laborales y se sienten entusiasmados e inspirados para seguir trabajando. Así mismo, el personal se siente orgulloso de ser parte de la institución y está dispuesto de asumir cualquier desafío o reto.

De forma contradictoria, Valle (2021) halló que el 51.7% del personal está en nivel alto de dedicación, debido a que se sienten entusiasmados ni inspirados mientras ejecutan sus actividades otorgadas por los superiores. Este resultado es opuesto a lo que se encontró en este estudio, puesto que los colaboradores se encuentran en un nivel bajo de dedicación, lo que genera que no se sientan inspirados ni entusiasmados al momento que cumplen sus funciones en sus puestos de trabajo.

La dimensión absorción, se obtuvo que el 60% se encuentra en un nivel bajo, debido a que prestan atención a lo que pasa en su entorno, el tiempo pasa lento cuando desempeñan sus funciones, no se dejan llevar por su trabajo, no están inmersos en sus tareas y no son felices en sus áreas laborales. Según Borrego et al. (2020) argumenta que la absorción se da cuando los trabajadores poseen una alta concentración hacia sus actividades y son felices mientras lo hacen. Para ellos, el tiempo pasa demasiado rápido, ya que les resulta muy complicado desconcertarse de las funciones que realizan.

De manera similar, Politi (2020) obtuvo que el 41% se encuentra en un nivel bajo de absorción, debido a que se desconcentran con mucha facilidad al momento que se les encargan funciones específicas en sus puestos laborales. Este resultado concuerda con lo que se halló en este estudio, dado que los colaboradores se encuentran en un nivel bajo de absorción, lo que causa que se desconcentren fácilmente de sus actividades y no disfruten con las funciones que se les encargan.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, se obtuvo que el 40% se encuentra en un nivel medio, puesto que las dimensiones motivación, participación y desarrollo profesional son las que más afectan a la variable, lo que origina que su rendimiento no sea el más óptimo y no culminen con sus labores de forma eficiente. Según Toala et al. (2017) argumenta que el desempeño laboral consiste en la manera de cómo los colaboradores, mediante sus habilidades y competencias, se desarrollan en una institución para alcanzar los resultados esperados. Además, asumen con responsabilidad las tareas que se le asignan y forman equipos de trabajo para ser más eficientes.

Del mismo modo, se derivaron los siguientes resultados de las dimensiones de la variable desempeño laboral:

La dimensión motivación, se obtuvo que el 68% se encuentra en un nivel bajo, dado que no se sienten motivados por sus compañeros de trabajo, su jefe no los impulsa a seguir laborando y no reciben incentivos económicos cuando cumplen con sus funciones laborales. Según Toala et al. (2017) afirma que la motivación es el principal elemento que impulsa a que los colaboradores cumplan determinadas actividades. Principalmente se da por tres factores: por parte de los compañeros, del jefe y por recibir incentivos económicos.

No obstante, Suma (2021) halló que el 60% de los encuestados afirman que se forman equipos al momento que cumplen con sus funciones, puesto que se sienten motivados por sus compañeros de trabajo. Este resultado es contradictorio a lo que se encontró en este estudio, dado que los colaboradores no se sienten motivados por sus colegas, causando que no se formen equipos de trabajo para culminar con sus tareas.

Por otro lado, Zeballos (2019) obtuvo que el 40.54% de los encuestados reciben remuneraciones económicas en relación a los logros que alcanzan en la organización. Este resultado es opuesto a lo que se halló en esta investigación, ya que los colaboradores no reciben incentivos económicos cuando culminan con sus labores de forma eficiente, lo que causa que su rendimiento no sea el más óptimo.

La dimensión ambiente, se obtuvo que el 64% se encuentra en un nivel alto, ya que sus puestos de trabajo cuentan con óptimas condiciones, se sienten seguros en el ambiente donde laboran y el área en el que se encuentran está acorde con sus capacidades. Según Toala et al. (2017) señala que el ambiente se refiere a las condiciones en las cuales debe de contar los trabajadores en sus puestos laborales. Este factor es importante ya que permite que el personal labore cómodamente y se sienta seguro. Así mismo, los colaboradores deben de situarse en áreas acordes a sus capacidades para que tenga un mejor rendimiento.

Así mismo, Santisteban (2020) halló que el 51.7% de los encuestados considera que su puesto de trabajo cuenta con buenas condiciones como un amplio espacio y una distribución adecuada de los recursos. Este resultado se asemeja a lo que se encontró en esta tesis, dado que los colaboradores laboran en un puesto de trabajo con buenas condiciones, lo que genera que se sientan cómodos durante sus jornadas laborales.

La dimensión metas, se obtuvo que el 60% se encuentra en un nivel alto, debido a que las metas plasmadas por la institución les parecen alcanzables y reciben reconocimientos cuando cumplen con su trabajo en el tiempo establecido. Según Toala et al. (2017) manifiesta que las metas son las acciones que determinan el éxito en una institución. Así mismo, las metas deben de ser alcanzables, de tal manera que los colaboradores se sientan a gusto realizándolas. Posteriormente, si los trabajadores cumplen satisfactoriamente con las metas, podrán recibir reconocimientos acordes a su rendimiento.

De la forma similar, Canaza (2018) obtuvo que el 40.6% de los encuestados logran alcanzar las metas establecidas por la institución, puesto que están acordes a sus posibilidades. Este resultado coincide con lo que se halló en esta investigación, ya que los colaboradores consideran que las metas institucionales



son alcanzables, lo cual provoca que se sientan estimulados a seguir dando su máximo esfuerzo.

La dimensión participación, se obtuvo que el 75% se encuentra en un nivel bajo, puesto que no se sienten valorados por los demás colaboradores y no le toman la importancia suficiente cuando manifiestan sus opiniones para la mejora de la organización. Según Toala et al. (2017) señala que la participación se refiere cuando los trabajadores se sienten valorados por la institución y es partícipe en la toma de decisiones. Así mismo, los colaboradores participan activamente cuando toman en cuenta sus opiniones para la mejora de la organización.

Del mismo modo, Báez (2018) encontró que el 32.3% de los colaboradores consideran que no toman en cuenta sus opiniones y sugerencias al momento que realizan reuniones de trabajo. Este resultado concuerda con lo que se halló en esta tesis, dado que toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, lo cual genera que sean proactivos al momento que se toman decisiones.

La dimensión desarrollo profesional, se obtuvo que el 68% se encuentra en un nivel bajo, dado que la institución no contribuye a su crecimiento profesional y no reciben las capacitaciones necesarias que les permitan mejorar sus habilidades en sus puestos de trabajo. Según Toala et al. (2017) afirma que el desarrollo profesional consiste cuando la institución le brinda oportunidades de crecimiento a sus colaboradores en sus puestos de trabajo. Para ello, pone en ejecución diversas capacitaciones que les permita mejorar sus habilidades y posteriormente asciendan dentro de la organización.

De igual forma, Mori y Fernández (2018) obtuvieron que el 66.67% de los encuestados no poseen los conocimientos necesarios para ser eficientes en sus puestos de trabajo, ya que no reciben capacitaciones constantes por parte de la institución. Este resultado se asimila con lo que se halló en esta investigación, ya que los colaboradores no reciben capacitaciones constantes para mejorar sus competencias, lo que ocasiona que no crezcan profesionalmente en sus puestos de trabajo.

Calcular la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, la dimensión vigor ( $r=0,941$ ), dedicación ( $r=0,952$ ) y absorción ( $r=0,954$ ) se relacionan

positivamente y significativamente con desempeño laboral, ya que se obtuvo un  $p < 0,05$ .

Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre engagement y desempeño laboral de 0,984 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de colaboradores. Por tanto, se acepta H1 y se rechaza Ho.

Del mismo modo, Politi (2020) halló que el engagement se vincula fuertemente con el rendimiento del colaborador, ya que se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0,859 lo que indica que, si el personal se encuentra altamente comprometido, tendrá un mejor rendimiento. Este resultado coincide totalmente con este estudio, puesto que se determinó una relación positiva entre engagement y desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque mediante el coeficiente de Pearson de 0,984 siendo significativa con un  $p < 0,05$ . Por lo cual se infiere que, si incrementa una variable, incrementará la otra.
2. En lo que respecta al nivel de engagement en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, se diagnosticó que el 50% se encuentra en un nivel medio, dado que las dimensiones dedicación y absorción son las que más afectan a la variable, lo que genera que no se sientan muy comprometidos ni entusiasmados con cumplir los objetivos plasmados por la institución.
3. En lo que corresponde al nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, se identificó que el 40% se encuentra en un nivel medio, puesto que las dimensiones motivación, participación y desarrollo profesional son las que más afectan a la variable, lo que origina que su rendimiento no sea el más óptimo y no culminen con sus labores de forma eficiente.
4. Se calculó la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose que la dimensión vigor tiene una relación fuerte con el desempeño laboral ( $r=0,941$ ), la dedicación también tiene una relación fuerte con el desempeño laboral ( $r=0,952$ ), al igual que la absorción muestra una relación fuerte con el desempeño laboral ( $r=0,954$ ). Obteniendo una correlación positiva muy fuerte y significativa con el desempeño laboral, ya que se muestra un  $p < 0,05$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al gerente general de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque se le sugiere realizar talleres de empoderamiento a los colaboradores, con la finalidad que se sientan comprometidos, entusiasmados y con altos niveles de energía para culminar con sus actividades laborales, y posteriormente, alcancen los objetivos institucionales.
2. Al jefe de recursos humanos se le propone implementar programas de motivación y capacitación a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, de tal forma que se sientan impulsados a seguir laborando y potencien sus habilidades técnicas para que sean más eficientes en cada uno de sus puestos de trabajo.
3. Finalmente, se le sugiere al jefe de recursos humanos implementar una propuesta de engagement para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, puesto que se ha comprobado estadísticamente que, si incrementa una variable, incrementa la otra consecuentemente.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias*. (3° ed.). Ediciones Granica.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A. y Camm, J. D. (2017). *Essentials of statistics for business and economics*. Vancouver.
- Arias, J. (2020). Leadership styles and labor engagement in credit analysts of the financial sector in Arequipa. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 9-15.  
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/256e>
- Báez, M. (2018). *La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla*. (Tesis de maestría). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla.  
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20500.12371/925>
- Borrego, Y., Orgambidez, A. y Vásquez, O. (2020). *Research trends in social intervention*. Editorial Dykinson.
- Cabanillas, M. (2021). *Work engagement y productividad en docentes de instituciones educativas privadas de Lima, año 2021*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/75629>
- Caldas, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Ministerio de Educación.
- Canaza, L. (2018). *Compromiso institucional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Tacna, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua.  
<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20500.12819/436>
- Carrillo, P. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena – Ecuador. *Revista San Gregorio*, (40), 77-89.  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072020000300077&lng=es&nrm=iso](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300077&lng=es&nrm=iso)
- Castaño, A. (2021). *Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español*. INAP.
- Charry, J. y Solórzano, J. (2021). Engagement in the public servers of a peruvian military entity. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26-36.

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/190>

- Díaz, M. (2019). *Estadística inferencial aplicada*. Universidad del Norte.
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. Editorial Learning.
- Escobar, P. y Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior*. (2° ed.). Universidad Metropolitana.
- Gómez, I., Cano, A. y Torregrosa, S. (2020). *Manual para investigar en educación: Guía para orientadores y docentes indagadores*. Narcea Ediciones.
- Hair, J., Michael, J. y Brunsveld, N. (2020). *Essentials of Business Research Methods*. (4° ed.). Routledge.  
[https://books.google.com.pe/books?id=eZj3DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Essentials+of+Business+Research+Methods.&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Essentials%20of%20Business%20Research%20Methods.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eZj3DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Essentials+of+Business+Research+Methods.&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Essentials%20of%20Business%20Research%20Methods.&f=false)
- Haro, M. (2020). *Las creencias de autoeficacia del estudiantado: ¿cómo favorecer su desarrollo en la formación en traducción?* Akademische Verlagsgemeinschaft München.
- Knight, C., Patterson, M. y Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348-372.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Krugman, P. y Wells, R. (2019). *Macroeconomía*. Reverte.
- Meghanathan, N. (2018). *Centrality metrics for complex network analysis: Emerging research and opportunities*. Hershey.
- Mendoza, Y., Villamizar, P., García, S. y Camilo, J. (2020). Relationship between organizational culture, job satisfaction and engagement in the clothing sector of Piedecuesta, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*, 216-224.  
<https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/277>
- Montenegro, K. (2018). *Engagement, satisfacción laboral y síndrome de burnout en fiscales de la provincia de Jaén*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/32085>

- Mori, K. y Fernández, A. (2018). *Desempeño laboral y calidad del servicio de los trabajadores de Registros Públicos, Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29190>
- Muñoz, J., Gironzetti, E. y Lacorte, M. (2018). *The Routledge Handbook of Spanish Language Teaching*. New York.
- Napolitano, G. (2018). *Motivation in the workplace: The case of Procter & Gamble*. Babelcube Inc.
- Odicio, G., Aguilar, C., Ruiz, S., Olivas, H., Torres, J., Enríquez, R. y Rojas, A. (2021). Motivation and job performance of the workers of the Alto Amazonas sub-regional management. *Ciencia Latina*, 5(5), 6790-6808. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/798>
- Orejuela, J. (2021). *Desafíos en la formación de psicólogos de las organizaciones y el trabajo*. Universidad EAFIT.
- Ortiz, C. y García, C. (2021). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Psicogente*, 24(45), 1-18. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/4084>
- Polgar, S., y Thomas, S. A. (2021). *Introducción a la investigación en ciencias de la salud*. Elsevier.
- Politi, M. (2020). *Influencia del engagement en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51718>
- Pyrczak, F. y Deborah, M. (2018). *Making Sense of Statistics: A Conceptual Overview*. Routledge.
- Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Acomayo. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_4332e5802c516e0d888884ffc0857c63](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_4332e5802c516e0d888884ffc0857c63)
- Rivera, S., Peralta, R. y Peralta, Y. (2021). Work environment and work performance at Las Vegas hotel in the city of Jaen. *Revista Pakamuros*. 9(1), 92-101. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>

- Russell, J. A. (2018). *Statistics in music education research: A reference for researchers, teachers, and students*. Oxford University Press.
- Saavedra, F., Delgado, J. & Saldaña, C. (2020). Management engagement in the labor satisfaction of employees of public institutions. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1484>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). Employee engagement: an emerging challenge for human resources management. *Estudios financieros*, 109-261.
- Sánchez, A. (2021). *Aplicación de los principios éticos en las psicologías*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
- Sánchez, F. (2020). *Síndrome de Burnout*. Grupo Rodrigo Porrúa.
- Santisteban, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49030>
- Segalla, M. (2021). *International Perspectives on Employee Engagement*. Routledge.
- Serrano, B. (2020). *Metodología de la Investigación Edición Gamma*. Bernardo Reyes.
- Soliz, D. (2019). *Cómo hacer un perfil de proyecto de investigación científica*. Palibrio.
- Suárez, E. (2020). *Engagement y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de instituciones públicas, Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49625>
- Suma, M. (2021). *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12679>
- Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Osejos, A., Pionce, A. y Caicedo, C. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. (1° edición). Alicante: 3 Ciencias.



- Valle, C. (2021). *Engagement y percepción de calidad de vida profesional en el personal de un Centro de Salud de la ciudad de Chiclayo 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/10052>
- Vásquez, M., Inostroza, R. y Acosta, H. (2020). Transformational leadership: its impact on organizational trust, work engagement and job performance in millennial workers in Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <https://revistaderechoeconomico.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/55066>
- Vicente de Vera, I. y Gabari, I. (2019). The role of labor resources in the development of engagement. *Apuntes de Psicología*, 23(2), 133-139. <http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/812>
- Viñán, J., García, E. y Caicedo, F. (2020). Incidence of the compensation system on the job performance of employees of the National Telecommunications Corporation. *Dominios de Las Ciencias*, 6(2), 740-762. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398471>
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la Ciudad de Sucre*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Sucre. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

## ANEXOS

### Anexos 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement	Borrego et al. (2020) afirman que el engagement se centra en el entusiasmo y compromiso que tiene el personal ante sus funciones laborales. Además, son felices y apasionados en sus puestos, ya que están dispuestos a trabajar más de lo debido con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales.	Vigor	Energía	Escala Likert:  Total Acuerdo Acuerdo Indiferente Desacuerdo Total Desacuerdo
			Periodo	
			Ganas	
			Persistente	
			Vigoroso	
		Dedicación	Retador	
			Inspiración	
			Entusiasmo	
			Orgullo	
		Absorción	Significado	
			Olvido	
			Tiempo	
			Llevar	
Desempeño laboral	Toala et al. (2017) argumenta que el desempeño laboral consiste en la manera de cómo los colaboradores, mediante sus habilidades y competencias, se desarrollan en una institución para alcanzar los resultados esperados. Además, asumen con responsabilidad las tareas que se le asignan y forman equipos de trabajo para ser más eficientes.	Motivación	Inmerso	
			Feliz	
			Compañeros	
		Ambiente	Jefe	
			Incentivos	
			Puesto	
		Metas	Seguridad	
			Capacidad	
		Participación	Alcanzables	
			Reconocimiento	
Desarrollo profesional	Valoración			
	Opinión			
			Crecimiento	
			Capacitación	

## Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de engagement

**Autora: Chanduvi Sanchez Jeny Lucero**

**OBJETIVO:** El presente instrumento tiene como finalidad diagnosticar el nivel de engagement de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

**INSTRUCCIONES:** Señale con una X, en aquella opción que exprese su conformidad, percepción, sentir o actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

Puntuaciones de escala Likert				
TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

(TA=Total Acuerdo) (A= Acuerdo) (I=Indiferente) (D=Desacuerdo) (TD=Total Desacuerdo)

N°	ÍTEMS	Escala de valoración				
		TA (5)	A (4)	I (3)	D (2)	TD (1)
<b>Dimensión: Vigor</b>						
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Soy muy persistente en mi trabajo.					
5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
<b>Dimensión: Dedicación</b>						
6	Mi trabajo es retador.					
7	Mi trabajo me inspira.					
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
10	Mi trabajo está lleno de significado.					
<b>Dimensión: Absorción</b>						
11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
13	Me dejo llevar por mi trabajo.					
14	Estoy inmerso en mi trabajo.					
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					

## Anexo 3. Validez y confiabilidad del Instrumento

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

#### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Engagement a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación

#### 3. TESISISTA:

Chanduvi Sanchez Jeny Lucero

#### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre de 2021



Ricardo Francisco Chero Silva  
Doctor en Educación

---

Firma/DNI 16735287  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

### 6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario *de Engagement a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación*

### 7. TESISTA:

Chanduvi Sanchez Jeny Lucero

### 8. DECISIÓN:

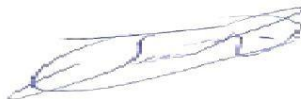
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre de 2021



---

Firma/DNI 45615753  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

### 10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario *de Engagement a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación*

### 11. TESISTA:

Chanduvi Sanchez Jeny Lucero

### 12. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre de 2021



---

Firma/DNI 45952602  
EXPERTO

## Cuestionario de desempeño laboral

**Autora: Chanduvi Sanchez Jeny Lucero**

**OBJETIVO:** El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

**INSTRUCCIONES:** Señale con una X, en aquella opción que exprese su conformidad, percepción, sentir o actuar en cada una de las afirmaciones siguientes:

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

Puntuaciones de escala Likert				
TA	A	I	D	TD
5	4	3	2	1

(TA=Total Acuerdo) (A= Acuerdo) (I=Indiferente) (D=Desacuerdo) (TD=Total Desacuerdo)

N°	ÍTEMS	Escala de valoración				
		TA (5)	A (4)	I (3)	D (2)	TD (1)
	<b>Dimensión: Motivación</b>					
1	Mis compañeros me motivan a cumplir con mis actividades.					
2	Mi jefe me motiva a laborar con más entusiasmo.					
3	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.					
	<b>Dimensión: Ambiente</b>					
4	Cuento con condiciones óptimas en mi puesto de trabajo.					
5	Mi puesto de trabajo es bastante seguro.					
6	El área en donde trabajo está acorde con mis capacidades.					
	<b>Dimensión: Metas</b>					
7	Las metas plasmadas por la institución son alcanzables.					
8	Recibo reconocimientos cuando hago bien mi trabajo.					
	<b>Dimensión: Participación</b>					
9	Me siento valorado por los demás colaboradores.					
10	Toman en cuenta mis opiniones para la mejora de la organización.					
	<b>Dimensión: Desarrollo profesional</b>					
11	La institución contribuye a mi crecimiento profesional.					
12	Recibo capacitaciones constantes para mejorar mis habilidades.					

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación

### 3. TESISISTA:

Chanduvi Sanchez Jeny Lucero

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre de 2021



Firma/DNI: 45952602

EXPERTO



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

### 6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación

### 7. TESISISTA:

Chanduvi Sanchez Jeny Lucero

### 8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre de 2021



Ricardo Francisco Chero Silva  
Doctor en Educación

Firma/DNI 16735287

EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

### 10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral a los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación

### 11. TESISTA:

Chanduvi Sanchez Jeny Lucero

### 12. DECISIÓN:

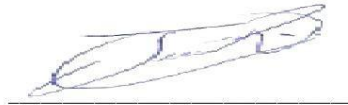
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de noviembre de 2021



*Firma/DNI 45615753*  
*EXPERTO*

### Anexo 3. Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento de engagement

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	15

Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	12

#### Anexo 4. Matriz de consistencia

**Título:** Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO Y DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b> ¿Qué relación existe entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b> Determinar la relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.</p>	<p><b>H1:</b> Existe relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación entre engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.</p>	<p><b>V.I.:</b> Engagement</p>	<p>La población estuvo constituida por 100 colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Así mismo, al ser una cantidad accesible para la recolección de información, se no se realizó ningún tipo de muestro, por tanto, se trabajó con la población.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica o pura</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transaccional y correlacional</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de análisis de investigación:</b> Estadística descriptiva e inferencial.</p>
<p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿Cuál es el nivel de engagement? PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral? PE3: ¿Existe relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b> OE1: Diagnosticar el nivel de engagement de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. OE2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. OE3: Calcular la relación entre las dimensiones de engagement y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.</p>		<p><b>V.D.:</b> Desempeño laboral</p>			

## Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION  
GERENCIA REGIONAL - GRED



Firmado digitalmente por FALLAQUE DE CORONEL YTALA LUCILA FIR  
17406986\_bard  
Unidad: GERENCIA REGIONAL - GRED  
Cargo: GERENTE REGIONAL DE EDUCACION(e)  
Fecha y hora de proceso: 14/12/2021 - 16:56:11

Id seguridad: 5722681

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chiclayo 14 diciembre 2021

**OFICIO N° 004141-2021-GR.LAMB/GRED [3994803 - 1]**

**Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón**  
**JEFA EPG-UCV-CH**  
Universidad Cesar Vallejo - Filial Chiclayo

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**

**REFERENCIA: SOLICITUD CON REGISTRO DE SISGEDO N° 3994803-0**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, **aceptar** a la señorita JENY LUCERO CHANDUVI SANCHEZ del Programa de Maestría, **Mención en Gestión Pública** de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo - Filial Chiclayo, para la realización de su Trabajo de Investigación Científica (Tesis); **Título de la investigación: Engagement y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.**

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente  
YTALA LUCILA FALLAQUE DE CORONEL  
GERENTE REGIONAL DE EDUCACION(e)  
Fecha y hora de proceso: 14/12/2021 - 16:56:11

*Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>*

VoBo electrónico de:  
- OFICINA DE ADMINISTRACION  
JESUS HERNAN DAVILA BRAVO  
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACION - GRED  
2021-12-14 13:33:16-05



**RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LAMBAYEQUE**

	N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD	Total
<b>ENGAGEMENT</b>	1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	24	28	8	32	8	100
	2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	24	32	8	24	12	100
	3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	20	40	4	24	12	100
	4	Soy muy persistente en mi trabajo.	8	48	4	28	12	100
	5	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	8	40	12	24	16	100
	6	Mi trabajo es retador.	4	24	4	36	32	100
	7	Mi trabajo me inspira.	8	16	8	40	28	100
	8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	8	16	12	44	20	100
	9	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	8	16	8	48	20	100
	10	Mi trabajo está lleno de significado.	8	24	16	32	20	100
	11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	8	16	12	40	24	100
	12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	12	12	8	44	24	100
	13	Me dejo llevar por mi trabajo.	12	20	16	28	24	100
	14	Estoy inmerso en mi trabajo.	12	12	16	32	28	100
	15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	12	12	40	32	100
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	16	Mis compañeros me motivan a cumplir con mis actividades.	4	12	12	44	28	100
	17	Mi jefe me motiva a laborar con más entusiasmo.	8	20	4	36	32	100
	18	Recibo incentivos económicos en relación a mi desempeño.	8	16	12	36	28	100
	19	Cuento con condiciones óptimas en mi puesto de trabajo.	28	36	8	16	12	100
	20	Mi puesto de trabajo es bastante seguro.	8	44	8	32	8	100
	21	El área en donde trabajo está acorde con mis capacidades.	12	56	8	12	12	100
	22	Las metas plasmadas por la institución son alcanzables.	20	36	8	24	12	100
	23	Recibo reconocimientos cuando hago bien mi trabajo.	20	40	4	24	12	100
	24	Me siento valorado por los demás colaboradores.	8	12	12	40	28	100
	25	Toman en cuenta mis opiniones para la mejora de la organización.	16	12	4	36	32	100
	26	La institución contribuye a mi crecimiento profesional.	4	12	12	44	28	100
	27	Recibo capacitaciones constantes para mejorar mis habilidades.	8	20	4	36	32	100