



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Engagement y desempeño laboral en docentes de una
Institución pública de Santa Anita, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Osnayo Tapia, Estefany Shirley (orcid.org/0000-0002-9262-5379)

ASESOR:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (orcid.org/0000-0002-0565-0577)

CO-ASESOR:

Mgtr. Aliaga Cerna, Dante (orcid.org/0000-0002-5775-3885)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo se encuentra dirigido primordial a Dios por permitirme haber llegado hasta este momento tan relevante de mi formación académica. A mi mama, por ser el eje más fundamental y brindar su apoyo y cariño incondicional sin que importe la diferencia en toda opinión. A mi papá por impulsarme a ser perseverante y honesta.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme una familia única, que
creyeron en todo momento en mí,
brindándome ejemplo de perseverancia,
sacrificio y superación, también darle las gracias al
Dr., Zarate por las enseñanzas del día a día, a cada
uno de ellos le dedico este trabajo, ya que
fomentaron en mí el triunfo y deseo de superación,
lo que contribuyó a alcanzar este logro, esperando
contar siempre
con este incondicional y valioso apoyo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Engagement relacionado con el desempeño laboral
Tabla 2	Vigor relacionado a desempeño laboral.
Tabla 3	Dedicación relacionada a desempeño laboral.
Tabla 4	Absorción relacionada a desempeño laboral.
Tabla 5	Nivel de desempeño laboral.
Tabla 6	Nivel de engagement.

RESUMEN

El estudio tiene como primordial fin, que se determina la relación entre las variables de estudio en los docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2023, es de tipo básico cuantitativo y correlacional, donde la muestra se sitúa por 70 maestros de un centro educacional de Santa Anita, el instrumento empleado fue el de UWES-15 que se validó por Ortiz (2020) y sobre la segunda variable el cuestionario de Rodríguez (2018). El resultado mostro la existencia de una correlación de significancia, observando a su vez que el 52.2% tiene un grado alto de engagement y un 58.6% de trabajadores que logran mostrar un nivel eficiente en el desempeño laboral. Así mismo, se mostró que sobre la dedicación, vigor y desempeño se observa una correlación; sin embargo, entre desempeño laboral y absorción no muestra una correlación, se concluye algo frente al desarrollo de engagement en maestro de un centro público de Santa Anita, existiendo un desempeño óptimo de trabajo en el centro educacional.

Palabras clave: Desempeño laboral, engagement, institución pública, docentes.

ABSTRACT

The main purpose of the study is to determine the relationship between the study variables in the teachers of a Public Institution of Santa Anita, 2023, it is of a basic quantitative and correlational type, where the sample is located by 70 teachers of an educational center from Santa Anita, the instrument used was the UWES-15 that was validated by Ortiz (2020) and on the second variable the Rodríguez questionnaire (2018). The result showed the existence of a correlation of significance, observing in turn that 52.2% have a high degree of engagement and 58.6% of workers who manage to show an efficient level in job performance. Likewise, it was shown that on dedication, vigor and performance a correlation is observed; However, between work performance and absorption does not show a correlation, something is concluded regarding the development of engagement in a teacher of a public center in Santa Anita, there being optimal work performance in the educational center.

Keywords: Job performance, engagement, public Institution, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el trabajo es un tema que está cambiando abruptamente internacional y nacionalmente, lo que afecta la salud emocional en la fuerza laboral. La OIT muestra que los medios internacionales reconocen que “los trabajos no son mercancías” (Organización Internacional del Trabajo, 2019), las negociaciones no pueden verse como sustantivas. El trabajo es vital con impactos positivos o negativos en las personas.

Dentro de una institución siempre se necesita personal que sean dinámicos, comprometidos con su trabajo, la empresa Red-Emprendía española realizó un estudio sobre el impacto económico dentro del aumento de desempleo en España, a partir de la crisis que se llevó a cabo en los años 2007-2013, de dicho modo se revela la importancia sobre el impacto positivo y el engagement laboral en el desempeño en el trabajo, proponiendo abordar el estudio de 3 dimensiones, desempeño ciudadano, desempeño laboral, y cambio organizacional el cual fue satisfactorio dentro de la organización. Vila, Álvarez et al. (2015).

Asimismo, una investigación de la empresa Gointegro muestra que las organizaciones latinoamericanas suelen requerir un liderazgo estratégico y de alto nivel a la hora de dirigir compromisos, de dicho modo arriesgando su ROI (retorno de inversión) desde un aumento significativo en los recursos del año 2017; aunque el 70% de encuestados reconocen el compromiso del empleado que es muy relevante para el líder organizacional, un 60% no tiene una estrategia formal para empleados comprometidos, en su mayoría debido a la falta de compromiso de la gerencia con la ejecución inicial de su compromiso. Se señala también como Latinoamérica experimentó el mayor aumento de su compromiso organizacional, del 72% en el 2015 al 75 % en el 2016. Sin embargo, no todos los países han tenido un progreso similar, si miramos el indicador de participación de México, que cayó 4 puntos porcentuales con respecto al 2015, se estabilizó en 75%, comienza a recuperarse desde el año pasado. Se observó cómo su política volátil y también económica ha afectado la participación de Venezuela que logro caer en 11 puntos (Hewitt, 2017).

De acuerdo con lo comentado con anterioridad, surge este cuestionamiento: ¿Cuál es la relación del Engagement y desempeño laboral en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022? En esta sección se explican las razones y la necesidad de realizar esta investigación, la cual se está realizando y subdividiendo. Se presentan jerarquías de razones, como razones teóricas, cuyas teorías se aplican para asimilar relación entre engagement y desempeños laborales del docente de instituciones públicas de Santa Anita en el año 2022, además se hace referencia a diversos trabajos locales, nacionales e internacionales para validar los resultados obtenidos. para fortalecer este estudio. De esta manera, se realizó una argumentación metodológica, revelando que el estudio fue del tipo descriptivos-correlativo, enseñando correlación entre variables planteadas, donde el trabajo logró alto grado consistente, y buscó internamente la información gracias al maestro. Utilizando un método que tenga apoyo significativo e importancia para lograr los objetivos en el trabajo, también con un cuestionario siendo calificado por alfa de Cronbach y validado por un experto. Contrariamente a las suposiciones, se establecen objetivos y se responde a las preguntas planteadas por este documento. También se mencionan razones prácticas, que se basan en qué tan comprometidos están los empleados y cómo el compromiso afecta su desempeño laboral. Nuevamente, a medida que se identificó relación entre engagement y desempeños laborales, buscamos mejorar las preguntas formuladas en esta encuesta.

En referencia a la justificación teórica del estudio se encuentra que, El compromiso de los docentes dentro de una Institución se presentan día a día en los centros de trabajo ya sea privado o público durante las tareas que realicen mostrando un compromiso entre ellos y la Institución misma de esta manera suelen ser más apasionados con respecto a sus actividades en este caso la docencia y a su vez son más productivos teniendo una mejor actitud. Igualmente, la justificación metodológica del estudio desde la línea investigativa el presente trabajo permitirá los factores de compromiso e incidencia en el desempeño laboral en profesionales de la Institución pública de Santa Anita, 2022, si este afecta realmente a su desempeño. Así mismo, el trabajo sirve como antecedente para un futuro estudio que se dese investigación en cuanto a las variables de estudio.

En cuanto a la justificación práctica se llevará a cabo en los profesionales de Institución pública de Santa Anita, 2022. El mismo se observa expuesto a grados de implicaciones e interacciones en su entorno laboral esto de alguna manera influye en su desempeño laboral lo que causa daño para el compromiso que brinda el docente dentro de las Instituciones Educativas. De la misma manera, la justificación epistemológica de la investigación en sus variables planteadas, Engagement y desempeño laboral, es importante en el panorama epistemológico, ya que se alcanza a pensar de qué lugar y manera son valiosos los estudios ya sean sociales y/o psicológicos, cuando se obvian algunos pasos debido a la premura del tiempo y a factores externos, dichas variables serán muy importantes en las instituciones no solo educativas sino también en las empresas.

Estableciendo como objetivo general; Determinar relación entre Engagement y desempeño laboral en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022. Seguidamente de los objetivos específicos, O1 Determinar relación entre vigor y desempeño laboral en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022 O2 Determinar relación entre dedicación y desempeño laboral en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022, O3 Determinar relación entre Absorción y desempeño laboral en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022, O4 Nivel de desempeño laboral en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022, O5 Nivel de engagement en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022. Se manifiesta la siguiente hipótesis de la investigación H1 Existe una relación entre Engagement y desempeño laboral e en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022. Ho No existe relación entre Engagement y desempeño laboral en docentes de una Institución Pública de Santa Anita, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al modo de antecedentes nacionales se realizó en un estudio sobre el lugar provincial de la Libertad en la que se logró identificar que existía relación entre desempeño laboral y engagement con referencia al personal de enfermería del Centro Médico Ascope. Los diseños utilizados fueron no experimentales, transversales, del tipo correlación simple. Existe una población de 30 personas que llegaron a utilizar la escala UWES como herramienta y cuestionario donde será medido el desempeño laboral. Así mismo, se extra como conclusión: a) El desempeño laboral se correlaciona positivamente con el compromiso. b) El 87% de los empleados muestran altos niveles de compromiso y el 100% muestran un desempeño laboral normal (Argomedo, 2019).

Por otra parte, se llegó a realizar un estudio en la ciudad de Ancash en una Institución Educativa en la que señala el estudio de correlación entre engagement y desempeño laboral, usando técnicas de encuestas, aplicando UWES-17 (Compromiso laboral de Utrecht) a un total de 22 trabajadores, y la conclusión es de relación significativa inmediata (Quispe, 2019)

Con relación a, diversas encuestas elaboradas a nivel nacional e internacional, es muy probable que se logre aportar en la identificación en relación de engagement y desempeño laboral, es decir en este sentido de pertenencia y conexión del individuo; existe correlación entre sus variables (MINTRA, 2018)

Según Espinosa (2017), en la tesis doctoral "El Engagement y sus impactos en las productividades de una Empresa de multiservicios", para obtener la maestría en Universidad de Ciencias Aplicadas de Lima, Perú. El propósito: establecer relación entre engagement y productividad. La medición correlativa se realizó en empresas privadas presentando una muestra de 480 colaboradores. Los autores seleccionaron el MBA con base en el trabajo de investigación que se presentó por José Antonio Espinoza en el 2017. El propósito fue determinar vinculación existente entre engagement, con referencia a los modelos de demanda y recurso laboral de Schaufeli, medida por proyectos desarrollados en el trabajo de Gerben Van Der. El estudio empleó un enfoque cuantitativo para la empresa presentando un diseño correlación cruzado no experimental. Se utilizan herramientas como el medio de escala de UWES; Por tal motivo se llegó a concluir que el engagement muestra efectos positivos en la producción

del empleado”. Por esto, recomiendan trabajos exhaustivos. Debido al desarrollo de las variables participantes (Espinoza, 2017).

De igual forma, Rodríguez (2017), reportó un estudio relacionado sobre señales afectivas de engagement y desempeño laboral entre ejecutivos de empresas mineras de la región Ancash, donde participaron 77 trabajadores de 22 y 45 años. Empleado la prueba de motivación y el cuestionario de UWES Laboral. Del resultado se observa que el engagement emocional en el trabajo se encuentra en un nivel medio. Asimismo, indicaron niveles altos en el logro de motivaciones laborales, también indicaron niveles moderados de culturas organizacionales, identidad, valores, vitalidad y dedicaciones; aunque, en su dimensión de absorción mostraron tendencias bajas, y trabajo en equipo alcanzaron niveles bajos. Asimismo, hay correlaciones positivas significativas entre dimensiones del engagement emocional y dominios del desempeño laboral.

Asimismo, en un documento de licenciamiento de 2017 a favor de la licenciatura en Administración del Estado y Negocio Internacional descrito por Mendoza R. y Gutiérrez F., se establece como objetivo identificar la participación de los trabajadores del Hospital de Santa Rosa, verificar como Estudiar las influencias que existen entre vitalidad de las personas y el desempeño laboral en una organización. Como resultado, concluyeron: “En algunos campos, como la informática, que es muy importante encontrar una persona agradable, alegre, cooperativa, atentas enérgica y dedicada, en constante interacción con otros campos. En cambio, en base a su observación de otros profesionales su conducta sarcástica, personalidad melancólica y colérica con contactos directos con el paciente. Demostrar las presencias de la persona con característica de burnout. (Mendoza y Gutiérrez, 2017), resulta que este artículo es muy relevante para el estudio actual porque tiene un desarrollo conjunto de sus variables. Los métodos son descriptivos, correlacionales y transversales. Además, cuentan con las técnicas siguientes: observaciones, encuesta y análisis de documentos, con lo mencionado anteriormente por Mendoza y Gutiérrez (2017), cuyo fin específico fue que se identificó el vínculo sobre engagement y desempeño laboral, con una correlación descriptiva, con 194 colaboradores, 50 ítems UWES-17 y desempeño laboral, indica que existe una relación significativa correlación.

Con referencia a los antecedentes Internacionales un estudio referente a un hospital de Ecuador, cuyo objetivo fue poder medir los niveles y dimensiones del engagement. El estudio utilizó un diseño transversal de escala descriptiva, involucrando a 177 profesionales de la salud, utilizando como herramienta la UWES17, y concluyó que el profesional se encontraba en niveles altos (Carrillo, 2020).

Por lo tanto, el estudio realizado por una Empresa de Montevideo - Uruguay con el objetivo de analizar impacto del engagement hacia desempeños adaptativos de los docentes universitarios con una muestra de 231 personas, esto es no probabilístico, y como conclusión, del estudio que se basó en sus 3 dimensiones del compromiso laboral, la que recibió el promedio más alto fue la dedicación, seguida por el enfoque y el desempeño laboral (Ortega y Plantán, 2019)

En relación a la teoría relacionada se tiene la teoría dada por Vargas y Estrada (2020), que existe la Teoría de necesidades de recursos, mano de obra, también conocido como DRL, el cual las necesidades y los recursos organizacionales son dos condiciones de trabajo en las que interfieren con dos procesos diferentes. Igualmente, las vías psicológicas: por un lado, proceso motivacional, por otro, el propio compromiso laboral, la aparición de estrés relacionado con el trabajo, como el agotamiento. Mencionando a la teoría anterior, los recursos personales, que brinda una extensión del modelo, son los que complementan el modelo mencionado por lo que explica que los recursos laborales permiten la participación y el desempeño laboral simultáneo.

En cuanto a las características de la participación, Green et al. (2017), se señalaron a tres: uno es la presencia de un estado emocional positivo, lo que significa la presencia de sentimientos sobre su empleo. Asimismo, esta condición nos permite identificar la emoción que tiene un individuo al momento de que realice una actividad, mostrándose orgulloso e entusiasta en cuanto a su labor, seguidamente, existe una sensación de energía omnipresente que posibilita el desempeño pleno de la tarea; podemos llamarlo Vitalidad como le da a uno la resiliencia y energía para que lleve a cabo una actividad. Finalmente, el comportamiento positivo orientado a la labor, en pocas palabras, permiten que los empleados funcionen plenamente. En la acción desplegada podemos observar los sentimientos o pensamientos de la persona y expresarlos de manera tangible. Una sensación generalizada de energía, que permite que la tarea se realice por completo. Este segmento de enumeración es conveniente para escribir unas pocas

líneas, porque las teorías tienen una conexión común, está utilizando el estándar del modelo, por lo que puede hacer lo siguiente:

Hallberg y Schaufeli (2006) citados en Yan et al. (2021), refiriéndose a las dimensiones de engagement, sobre la vitalidad, comprendido como el medio de presencia de un alto nivel de resiliencia y energía mental en el modo de desarrollo de toda actividad de trabajo. Además, la tendencia a invertir energía y perseverancia en el ámbito laboral. El segundo es el medio de dedicación que refieren a los actos de compromiso intenso y el sentido de inspiración, desafío, orgullo, entusiasmo e importancia de una persona en su labor y es definido como compromisos con el trabajo, un alto compromiso y un sentido de significado para trabajar, y la tercera se entiende como la concentración total del bienestar en sus actividades laborales, es decir, la concentración plena y profunda en una gama de actividades relacionadas con el trabajo.

En una institución o organización que aprecia las metas, visión y misión y logrando esta meta en el procedimiento debiendo conocer de qué modo es el desempeño de los colaboradores aplicado en el centro de trabajo. Hoy en día, en las instituciones se acepta generalmente un medio de conducta en cuanto a los desempeños, esto basándose en su comportamiento (Xie y Li, 2021).

Originalmente, el término desempeño laboral se consideraba una descripción de puesto, luego se comprendió como un medio que permite la medición correcta de la función de los diversos departamentos de producción, y ahora se utiliza como soporte para un mayor desarrollo, eficiencia y éxito de una empresa u organización.

De dicho modo menciona Bautista et al. (2020), muestra que el desempeño laboral se caracteriza como parte de las cualidades individuales de la siguiente manera: las cualidades en sí, habilidades, capacidades, necesidad de interactuar con el trabajo y la organización ya que esta última posibilita un desempeño óptimo. Como es la teoría del desempeño de trabajo bajo el modelo de Murphy. Murphy (1990) señalando que el desempeño del trabajo hace referencia a una conducta importante para que se alcance toda meta de una organización u empresa. Como puede ver los modelos de desempeño en el trabajo de Campbell, buscando hacer una medición en cuanto al desempeño en el trabajo de manera holística, pero para ello cree que es crucial el uso de dimensiones, que permitirán estrategias encaminadas al logro de metas. El modelo incluye

componentes relacionados con las tareas específicas de cada puesto, incluyendo: áreas específicas de la tarea, competencias no específicas, comunicación verbal y escrita, prueba de esfuerzo, desempeño de equipo, disciplina, gestión y supervisión (Bautista-Cuello et al., 2020).

La teoría de equidad, que tiene una incidencia en el modo de percepción de los trabajadores sobre el desempeño siendo un modo de preocupación permanente por el hecho de que percibe su salario e igual a su esfuerzo, refleja esta percepción en forma calificada o justa o injusta. Además, el trato justo y bueno es parte esencial de este medio de equilibrio (Klingner y Nalbandian, 2002).

La teoría expectativa, que considera el medio de satisfacción del trabajo como el medio de razón sobre el desempeño en el trabajo, mostrando 3 principales factores: la importancia de lo que los trabajadores perciben en su evaluación, trabajo y reconocimiento del mismo, por último, las recompensas o sanciones que reciben los trabajadores (Klingner y Nalbandian, 2002).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo fue básico dado que se busca optimizar a través del conocimiento de cada variable engagement y desempeño laboral, brindando una respuesta sobre el medio latente, desde la perspectiva de Escobar y Bilbao (2020) afirmaron que el tipo fue puro o básico, dado que el principal medio fue que se describa un nuevo conocimiento partiendo de una información sistemática y organizada. De igual forma, no necesite de una contrastación o implementación sobre el problema situado. Nuestra finalidad es poder resolver nuestra problemática y encontrar alternativas de solución en la Institución Educativa Pública de nuestra investigación. A su vez esta investigación se basó en enfoque cuantitativo, ya que utilizará para el análisis y recolección de información para contestar cada interrogante del estudio, probando el medio de hipótesis establecido y es de alcance correlacional simple, ya que la variable se halla en la muestra de estudio, de forma seguida se emplea el nivel de relación del medio de función de la significancia y relación estadística (Sánchez y Reyes, 2006).

En cuanto al diseño de estudio se empleó el diseño no experimental, puesto que la variable desempeño laboral y variable engagement no será manipulada y solo nos limitaremos en observar su contexto, por lo tanto, toma un modo transversal donde se llega a recoger información sobre un determinado lugar, en un único tiempo, el propósito es que se describa la variable y la incidencia de inter-relación en determinado momento (Sampieri 2003), es de ámbito correlacional por la que no solo se tratan de describirse el factor de riesgo psicosociales sino que también se determina cuales relaciones hay entre sus 2 variables. Son proyectos que conectaran conceptos, eventos, fenómenos y variables medidas por estadística y a la vez sus relaciones.

3.2. Variables y operacionalización

En cuanto a engagement, refiere al modo definible de conceptualización según Schaufeli y Bakker (2003) definió engagement como estado de ídoles mentales, son caracterizadas por positivismo, y satisfacciones hacia entornos de trabajos, donde se logran vincular la emoción favorable para su desarrollo afectivos

de los sujetos, conllevando ajustes de conductas acordes a sus entornos laborales el cual juegan roles fundamentales en estos procesos. De acuerdo con esto la definición operacional: Para Schaufeli y Bakker (2003), la variable consta de 3 dimensiones, a saber: Vigor, dedicación y absorción.

En lo que respectan a las siguientes definiciones conceptuales de la 2da variable Bohórquez (2007), definió que el desempeño laboral como los niveles de ejecuciones de trabajadores alcanzando en la consecución de su meta de la organización. De acuerdo con esto la definición operacional, Según Bohórquez (2007), la variable consta de 3 dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está constituida por un total de 70 docentes de una Institución Educativa Pública de Santa Anita. Bernal (2010), nos dice que son grupos de elemento que están determinados por sus estudios. A la vez se definen como totales de personas que participan en el estudio según su criterio.

En lo relación a la muestra de estudio, se precisará solo para el personal docente nivel inicial, primaria y secundaria lo cual es de 70 participantes, el muestreo es no probabilístico, puesto que logro seleccionar a la población total. Hernández et al. (2014), nos indica que probabilística por conveniencia, implicando que se saque la muestra de la población total. Así mismo, esto fue por conveniencia formándose por el caso disponible sobre el cual se tiene acceso.

Como criterios de inclusiones se consideró a todo su personal docente sin poder contar los límites de sus edades ni el tiempo de sus servicios, por la cual el criterio de exclusión participara la investigación voluntaria que firma el documento de consentimientos informados.

3.4. Técnicas e instrumentos

En la recolección de data del presente proyecto se emplea las técnicas de encuestas la cual se utiliza para recolectar datos por medio de una pregunta logrando medir la variable, se empleó UWES según Wilmar Schaufeli y Bakker (2003), de procedencia holandesa este estudio presenta 15 ítems, 3 dimensiones, dedicación, absorción y vigor. Por medio de Likert 0-6 se utilizó en ámbitos profesionales. Esta aplicación puede alcanzar a ser individual o colectivo de 20 con la escala de medición es de usos libres y se adaptó en el Perú por Ortiz et al (2020), fue aplicado a personales docentes pregrado de la institución de Lima llegando a contar con validez del experto y jurado. Confiabilidad siendo aceptable en el margen requerido. Mostrando un alfa de Cronbach 0.85 evidenciando de tal forma la confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del estudio se dio ese estudio en base a su realidad problemática de acuerdo con sus antecedentes descritos habiendo logrado tener una identificación del medio de población objetivo se le autoriza y permite a la institución educativa poder hacer la recolección de su información. Así mismo, tomando en cuenta la hora de su aplicación en cuanto al instrumento y la identificación de los 3 niveles, para evitar la aplicación a aglomeraciones de personas se hizo el estudio virtual en google-form se realizó la base de datos BD y se llega a formular en un programa de SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al método utilizado esta resulta de carácter deductivo, en relación a ello Bernal (2010), logro enfatizar que este método tiene una importancia importante ante una cierta declaración como la hipótesis que trata de falsear o refutar llegando a concluir que de los resultados muestra una contradicción la realidad. Se logro solicitar el apoyo censal, incluido los 70 docentes del centro académico de Santa Anita, Para que conozcan la finalidad de la recolección de información y las medidas correspondientes, el empleo del instrumento será llevado virtualmente por medio de Google forms. Además, con el protocolo respectivo, la durante tendrá una

estimación de 10 min, seguidamente se llevará a cabo la determinación del procesamiento de información y calidad en Excel. La información será cuantitativa para que se determina la relación entre el desempeño laboral y engagement de los maestros del centro de estudios de Santa Anita.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se lograron desarrollar en esta investigación fueron distribuidos en 3 principios básicos: 1ero es con respecto hacia las personas en lograr reconocer sus capacidades y derecho de la persona. esto es expresado en los procesos de consentimientos informados en la que las persona tiene capacidad de poder voluntariamente decidir, 2da es en base al anonimato lo cual llegar a darse en que la información no sea divulgada ni el nombre de las personas que participan y la de justicia permite una investigación basada legalmente, evitándose las falsificaciones o malos usos de datos (Deheza, 2000).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Engagement relacionado con el desempeño laboral en docentes de una Institución pública de Santa Anita.

		DESEMPEÑO LABORAL
ENGAGEMENT	Correlación de Pearson	,220*
	Sig. (bilateral)	0.033

En la tabla 1 se puede visualizar la existencia de correlación positiva, significativa y débil $x = 0.033$, $x < 0,05$ y $r = 0,220$. Entre el desempeño laboral y engagement, mostrando que ante el desarrollo y presencia del mismo, se observa un desempeño laboral.

Tabla 2

Vigor relacionado a desempeño Laboral en trabajadores en docentes de una Institución pública de Santa Anita.

		VIRGOR
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,214*
	Sig. (bilateral)	0.038

Se observa en la tabla 2 la existencia de un medio correlacional significativo bajo, positivo con una tendencia moderada ($x=0.038$, $r=0,214$ $x<0.05$) sobre el desempeño laboral y dimensión vigor, mostrando que, ante el desarrollo o presencia, existe un medio de desarrollo en el ámbito laboral.

Tabla 3

Dedicación relacionada a desempeño Laboral en trabajadores en docentes de una Institución pública de Santa Anita.

		DEDICACIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,209*
	Sig. (bilateral)	0.043

En la tabla 3 se llega a observa la existencia de una correlación positiva, de significancia y moderada $\alpha = 0.043$, $\alpha < 0.05$ y $r = 0.209$ sobre la dedicación y el desempeño en el trabajo, mostrando que, ante el desarrollo o presencia del mismo, también muestra un desarrollo en el desempeño del trabajo.

Tabla 4

Absorción relacionada al desempeño Laboral en trabajadores en docentes de una Institución pública de Santa Anita.

		ABSORCIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,150
	Sig. (bilateral)	0.150

En la tabla 4 se evidencia que no hay un medio de correlación de significancia $\alpha = 0.150$, $r = 0.150$, $\alpha > 0.05$ sobre la dimensión de desempeño laboral y absorción, mostrando que no se generalizara el resultado, siendo solo representativo en el ámbito de la muestra

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral en trabajadores en docentes de una Institución pública de Santa Anita.

	N°	%
Regular	29	41.4
Eficiente	41	58.6
Total	70	100

Se logra observar en la tabla 5 que en promedio el 58.6 % de los docentes están ubicados en un grado eficiente en cuanto al desempeño en el trabajo y un 41.4% en un grado regular, esto refiere que a un porcentaje mayor de docentes estos se sitúan en un eficiente nivel.

Tabla 6

Niveles de Engagement en trabajadores en docentes de una Institución pública de Santa Anita.

	N°	%
Promedio	9	14.8
Alto	21	32.9
Muy alto	36	52.3
Total	70	100

Se llega a observar que en la tabla 6 en promedio el 52.3% de maestros está situado en un alto nivel de engagement, 14.8% en un grado promedio y 32.9% en nivel alto, esto refiere a que a mayor porcentaje de maestros se sitúa en un alto nivel.

V. DISCUSIÓN

El resultado que se ha obtenido, en cuanto al objetivo general que es determinar relación entre Engagement y desempeño laboral donde se evidencia un coeficiente de Pearson de 0.220*, es decir que la relación es de significancia dado que p- valor es inferior a la significancia ($0.033 < 0.05$), entonces se puede aceptar la hipótesis general porque existe una relación baja y positiva de los maestros de un centro educativo de Santa Anita, dado que se observa la existencia de una correlación significativa positiva, la aceptación de la hipótesis H1 es la presencia o desarrollo del engagement o desarrollo, que un trabajo tiene con sentido de participación o comprometido, lo cual está comprometido con el centro educativo, de tal forma que logre repotenciar el compromiso. Los resultados de la investigación difieren con el estudio Argomedo (2019) cuyos resultados demuestra la asociación entre las variables siendo positiva con un coeficiente de rho = 0.809**, lo que significa que es muy significativa y que la correlación es alta realizado en un centro de servicios de salud en la ciudad Trujillo.

En relación al primer objetivo específico que busca que se determine el medio de relación entre vigor y desempeño laboral en docentes de un centro educacional Público de Santa Anita, 2022. El resultado muestra la existencia de un medio de relación de significancia, con tendencia baja y positiva ($r=0,214^*$; $0.038 < 0.05$), lo que demuestra el desarrollo o presencia de vigor, teniendo una incidencia de desarrollo en el desempeño de trabajo. Este resultado se asemeja con el estudio de Argomedo (2019) por lo que el coeficiente de Pearson muestra un valor es moderado la asociación ($\rho = 0.498^{**}$) y además es muy significativa y positiva.

En referencia al segundo objetivo específico es que se determine la relación entre dedicación y desempeño laboral en docentes de un centro Público de Santa Anita, 2022. De acuerdo al análisis de estadística se muestra la existencia de una relación de significancia ($r=0,209^*$; $0.043 < 0.05$) y que la correlación es positiva y baja; esto significa que ante el desarrollo o presencia de dedicación también se observa un desempeño en el trabajo.

Los resultados concuerdan con Argomedo (2019) ya que presenta un coeficiente de Pearson de 0.489, lo que quiere decir que la asociación entre las variables muy significativa y que este valor muestra un nivel moderado y positivo.

En lo relacionado al tercer objetivo específico busca que se determina la relación sobre la Absorción y desempeño laboral en los maestros del centro educativo de Santa Anita, 2022. Se visualiza que no hay una correlación de docentes en el centro público de Santa Anita, 2022. Observando un medio de significativo dado que $p - \text{valor} > 0.05$, es por ello que se acepta la H_0 y se niega la H_1 . Además, se puede decir que el valor de correlación es muy bajo; por lo que no se puede generalizar ningún resultado, siendo solo el representativo sobre la muestra. En cuanto a los resultados difieren con el estudio de Argomedo (2019) porque los hallazgos muestran que la rho es de 0.483**, este valor es moderada y positivo de además de ser muy significativo.

Respecto al cuarto objetivo específico refiere que el grado de desempeño en los maestros del centro público de Santa Anita, 2022, muestra que un 58,6% de los maestros se ubican en un modo eficiente sobre el desempeño de trabajo y un 41.4% en un medio regular, refiriendo a un porcentaje mayor de docentes que se sitúa en un medio eficiente resultados que se ha obtenido en docentes de un centro educativo de Santa Anita quiere decir que se encuentra con un óptimo desempeño, lo cual puede lograr objetivos como equipo, brindado diferentes soluciones ante cualquier problema que pueda presentarse en la institución. Estos resultados difieren de Quispe (2019) cuyos resultados muestran que el 95.5% de los participantes presentan un nivel alto y un 4.5% se encuentran en un nivel medio realizado en un hospital de la ciudad de Arequipa.

En cuanto al quinto objetivo específico respecto al nivel de engagement en docentes de un centro público de Santa Anita, 2022, puesto que los hallazgos obtenidos. Se observa que del 52.3% los docentes están ubicados en un alto nivel de engagement, con 32.9% en un grado alto y con 14.8% en un nivel intermedio, esto refiere a un grado mayor de maestro que se sitúa en referido nivel, Los resultados difieren con Quispe (2019)cuyos resultados muestran que el 81.8% de los participantes presentan un alto nivel y 13.6% se sitúa en nivel intermedio.

En cuanto al sexto objetivo específico sobre el nivel de desempeño de trabajo según los hallazgos se tuvo que 58.6% de maestros se ubica en un nivel eficiente, sobre el desempeño en el trabajo y 41.4% en un nivel intermedio; esto quiere decir que a un mayor porcentaje de maestro se sitúa en un nivel eficiente. El análisis de los resultados difiere de Quispe (2019) dado que el 95.5% de los participantes se

encuentran en el nivel alto y un 4.5% tiene un desempeño de trabajo medio.

Por último, se precisa que en cuanto a la fortaleza de este estudio resulto la recolección de datos en porcentaje completo de los docentes del centro educativo de Santa Anita, a pesar de la dificultad del uso de la tecnología, se pudo lograr obtener los resultados determinando que engagement es un factor que influye en el desempeño en el trabajo en la región de Moquegua y así forma la estrategia de promoción y prevención ocupacional.

VI. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo con el resultado de esta investigación de las variables engagement y desempeño laboral, manifestando la existencia de un medio de relación de significancia, dado que el resultado evidencia que p - valor es menor a la significancia ($0.033 < 0.05$) y cuyo valor del coeficiente fue de 0.220^* , la cual se interpreta que hay un grado de asociación significativa, baja y positiva en los docentes. Mientras mayor sea el compromiso en los docentes a pesar de las dificultades identificadas en la institución mayor será el desempeño laboral.

Segundo: En base con la relación de dimensión vigor con desempeño mostrándose la existencia de un medio de relación significativo, cuyo valor del coeficiente de correlación es baja y positiva porque la $\rho = 0,214^*$; y p – valor es menor a la significancia ($0.038 < 0.05$). En cuanto mayor sea el nivel de energía y resistencia mental en el trabajo de los docentes los niveles serán mayores en el desempeño.

Tercero: En cuanto a la relación de la dimensión dedicación con el desempeño se logra manifestar la existencia de una relación dado que el coeficiente de Pearson es de $0,209^*$ y el p – valor $0.043 < 0.05$, cuyos resultados demuestra que es significativa el grado de asociación, por lo que cuanto sea mayor la dedicación en las funciones que realiza los docentes entonces mayores será el desempeño logrando demostrar un medio de voluntad que logre incrementar los conocimientos y habilidades.

Cuarto: Respecto a la relación sobre la dimensión absorción con el desempeño ha demostrado que hay una correlación muy baja dado que el valor del coeficiente fue de 0.150 . Mientras mayor sea la relación con el trabajo que realiza los docentes mayores será el desempeño laboral.

Quinto: Se llegó a concluir que el nivel de engagement en los docentes de una Institución Educativa, ha demostrado que el 52.3% de los docentes están ubicados en un nivel muy elevado de engagement, un 14.8% se haya el promedio y un 32.9% se sitúa en nivel alto, esto manifiesta que el mayor porcentaje de docentes se sitúa en una media alta, sin embargo, existe otro porcentaje que se necesita reforzar el compromiso con la institución.

porcentaje de docentes se sitúa en una media alta; sin embargo, existe otro porcentaje que se necesita reforzar el compromiso de los docentes con la institución.

Sexto: Se concluye que el nivel de engagement en los maestros de un centro educativo, logro demostrar que 52.3% se encuentra ubicado en un nivel alto de engagement, un 14.8% en nivel promedio y 32.9% en nivel alto; esto quiere decir que la mayor parte de maestros se sitúa en un alto nivel. sin embargo, existe otro porcentaje que se necesita reforzar el compromiso de los docentes con la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Seguir fortaleciendo el engagement a través de capacitaciones, talleres, charlas motivacionales, con el objetivo que estén planteados en la Institución Educativa. Además, las capacitaciones a los docentes deben contener sobre que es engagement, métodos y beneficios, para así tener un buen desarrollo y conocimiento.

Segundo: Fomentar una cultura de reconocimiento para los docentes por el trabajo realizado, logros, metas cumplidas y habilidades, lo cual se puede considerar fin de mes. Además, el reconocimiento o la felicitación por un buen desempeño laboral de los docentes por su dedicación o esfuerzo permita seguir fomentado a los demás y lograr los objetivos de la institución.

Tercero: Fomentar la autonomía, el entusiasmo y la responsabilidad en el trabajo que permita aumentar el sentido, la dedicación, y así mismo la capacidad de adaptación en el desempeño de sus actividades de trabajo.

Cuarto: Plantear y manejar actividades que fomenten a los docentes ser más dinámicos y competentes, para evitar la pasividad y la condición que las actividades de trabajo diarias se repitan sin cambios, además fomentar la concentración y entusiasmo por el trabajo diario.

Quinto: Es importante que la institución cuente con un formato de evaluación para los docentes dado que permitirá conocer la asistencia en las capacitaciones, además este formato deberá contener los resultados de los objetivos con el propósito de ver el desempeño de los docentes.

REFERENCIAS

- Aon Hewitt (2017): Relación entre engagement y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "ROYAL KINT" S.A.C
- Argomedo, J. R. (2019). Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar-Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
- Bravo, M. B. (2020). Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Bobadilla, M; Callata, C. y Caro, A. (2015) en su tesis "Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El Rol De La Orientación Cultural En Una Empresa Global" para obtener el grado de Magíster, en la Universidad del Pacífico del Perú.
- Calder, B. J., y Malthouse, E. C. (2009). *Medien im Marketing*. Gabler.
- Carrillo Vera, P.E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en Salud de la provincia de Santa Elena. *Revista San Gregorio*, 40, 77-89.
- Deheza Ugarte, Gustavo. (2000). REFLEXIONES en torno a: PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *Punto Cero*, 05(01), 36-39.
- Ekman, P., Røndell, J. G., Anastasiadou, E., Kowalkowski, C., Raggio, R. D., y Thompson, S. M. (2021). Business actor engagement: Exploring its antecedents and types. *Industrial Marketing Management*, 98, 179-192.
- El peruano (2018). La prueba de desempeño no basta para diferenciar sueldos <https://elperuano.pe/noticia-la-prueba-desempeno-no-basta-para-diferenciarsueldos-58123.aspx>

- Espinosa, S. (2017) en su tesis "El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios" para obtener el grado de maestro en la Universidad Peruana de Ciencia Aplicadas Lima, Perú.
- Feller, M. (2017). Engagement y prácticas de gestión como alternativa de satisfacción laboral.
- Frare, A. y Beuren, I. (2020). Effects of information on job insecurity and work engagement in times of pandemic. *Journal of Business Management*, 60(6), 400,412.
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., y Gino, F. (2017). The energizing nature of work engagement: Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1-18.
- Klingner, D., y Nalbandian, J. (1998). Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias. McGraw-Hill.
- Mendoza, B. y Gutierrez, M. (2017). Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.
- Mendoza, B. y Gutierrez, M. (2017). Relación del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado [Tesis de 31 Licenciatura, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios].
- Ministerio del Trabajo. (2018). Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Murphy, K. y Saal, F. (1990). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice*. Psychology Press.
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., y Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees psychological capital on work engagement: Evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5),
- Niswaty, R., Wirawan, H., Akib, H., Saggaf, M. S., y Daraba, D. (2021). Investigating the effect of authentic leadership and employees psychological capital on work engagement: Evidence from Indonesia. *Heliyon*, 7(5),

- Omotunde, O. I., y Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 47(2).
- Ortega, A., y Platan, J. (2019). Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de profesores universitarios.
- Quispe Choquehuanca, L. (2019). Engagement y desempeño laboral en el personal profesional y técnico de enfermería de cuidados intensivos del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa [Tesis de Especialidad, Universidad católica de Santa María].
- Robbins, S. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, D. P. (2017). Implicancia emocional (ENGAGEMENT) y motivación laboral en trabajadores administrativos de una empresa del sector minero de la región Ancash.
- Vargas, L., y Estrada, W. (2020). El engagement: Teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3, 35-46.
- Vila, G., Álvarez, D., y Castro, C. (2018). Análisis de engagement en el trabajo:
- Wilson, H. (2019). Invited commentary: Collective engagement: Four thoughtshackles and how to escape them. *Industrial Marketing Management*, 80.
- Xie, B., y Li, M. (2021). Coworker Guanxi and job performance: Based on the mediating effect of interpersonal trust. *Technological Forecasting and Social Change*, 171.
- Yan, C.H., Ni, J.J., Chien, Y.Y., y Lo, C.F. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 205-214.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Engagement	Un estado de índole mental, que se caracteriza por el positivismo y satisfacción hacia el entorno de trabajo, donde se vinculan emociones favorables para el desarrollo afectivo del sujeto, que conlleva al ajuste de la conducta acorde al entorno laboral, el cual juega un rol fundamental en este proceso (Sachaufeli y Bakker, 2003)	Para Shaufeli y Bakker (2003, la variable consta de 3 dimensiones, las cuales son: - Vigor - Dedicación - Absorción	Vigor	Energía
			Dedicación	Resistencia
				Persistencia
				Involucramiento
				Motivación
				Orgullo
Absorción	Entusiasmo			
Desempeño Laboral	El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones. Este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: El contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Bohórquez,2007)	Para Bohórquez (2007), la variable consta de 4 dimensiones, las cuales son : - Preparación para el aprendizaje - Enseñanza para el aprendizaje - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje	Características del estudiante
				Conocimiento actualizado
				Ejecuta proceso de diversificación
			Enseñanza para el aprendizaje	Expectativas de aprendizaje
				Convivencia para el aprendizaje
				Desarrollo de la sesión de aprendizaje
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coordinación con sus pares.
				Actitud democrática con su entorno
				Participación en la gestión de proyectos
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reuniones con padres de familia
				Reflexión de la practica pedagógica
				Capacitación permanente
	Promueve los valores			

Anexo 2. Instrumentos de medición

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre su nivel de engagement (compromiso) docente. Recordando, que la información suministrada por usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Edad		Sexo		Condición laboral	
------	--	------	--	-------------------	--

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	BASTANTES VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
7. Mi trabajo me inspira							
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9. Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Estoy inmerso en mi trabajo.							
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
13. Mi trabajo es retador.							
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
15. Soy muy persistente en mi trabajo.							
16. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.							
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Engagement y desempeño laboral en docentes de una Institución pública de Santa Anita, 2022", cuyo autor es OSNAYO TAPIA ESTEFANY SHIRLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID: 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 13- 01-2023 08:31:47

Código documento Trilce: TRI - 0516763